

Agregamos valor en el desarrollo competitivo de las organizaciones



## Soluciones integrales empresariales

Especialistas en desarrollo  
Organizacional, Comercial y Humano



# Diagnostico **thomas**™ de Equipos para Desarrollo de Alto Desempeño

your business. your people. but better



ENCUENTRO INTERNACIONAL  
DE DINÁMICA DE GRUPOS

Juan Carlos Maya Aroca



## IMC | Integral Management Consulting de 1 a 10

1. Soluciones Integrales de Búsqueda y Selección Ejecutiva (Head Hunting), Identificación y Diagnostico (Evaluación de RH) y Transformación y Desempeño (Programas de Desarrollo).
2. Apoyamos a nuestros clientes en la Transformación y Humanización empresarial; como un aliado estratégico que agrega Valor en su proceso Comercial, Organizacional y Humano.
3. + 26 años de experiencia.
4. Presencia en + 23 países Latam, Usa y Europa (Japón, Corea y China).
5. +18 Distribuidores, + 42 consultores que usan nuestros productos y +23 alianzas de representación.
6. + 70 consultores directos e indirectos que trabajan en nuestros proyectos.
7. + 1000 Clientes atendidos.
8. + 100,000 Participantes en nuestros programas.
9. Alta de satisfacción y servicio.
10. Master Franchise de Thomas International.



- **Introducción y Contexto**
- **Objetivos**
- **Desarrollo De Equipos**
- **Teoría de los 9 Roles de Mederith Belbin**
- **Diagnostico Thomas de Equipos para Alto Desempeño**
- **Aplicaciones del Diagnostico Thomas de Equipos para Alto Desempeño**
- **Demostración Real**





- **Humanizar** desde el CEO o Director General y sus equipos funcionales y se entiende la cultura y el liderazgo desde las
- **Conductas, comportamientos y emociones individuales, grupales y colectivos**
- Mejoran los resultados y a todas luces el entendimiento de las **relaciones y los ambientes de trabajo**
- Generan pasión y compromiso por lo que hacen los colaboradores. Es decir, mejorar los resultados y **se siente gusto por lo que se hace.**

JCM.

## IMC | Objetivos y Beneficios Generales

- ❖ Entender el diagnóstico de Equipos como un proceso analítico el cual nos permite conocer la situación real de un equipo en un momento dado, para descubrir problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas.
- ❖ Revisar y dar la importancia a los valores y funcionamiento del equipo.
- ❖ Alimentar y potenciar la visión común del equipo.
- ❖ Apoyar el desarrollo y la consecución de los objetivos claros y específicos, estrategias y plan de acción.
- ❖ Flexibilizar al equipo ante los cambios para una mejor adaptación y desempeño ante ellos.
- ❖ Fomentar los Roles Colectivos en momentos difíciles o de generación de nuevas estrategias.



# Desarrollo de Equipos de Equipos para Alto Desempeño



ENCUENTRO INTERNACIONAL  
DE DINÁMICA DE GRUPOS

Juan Carlos Maya Aroca







Patrick Lencioni  
«Las 5 disfunciones de un equipo»

Falta de  
Liderazgo

Objetivos  
Poco Claros

Reuniones  
improductivas

Relaciones  
Conflictivas

Miembros  
Tóxicos

Falta de  
Comunicación

Egos

El  
Sabelotodo

Evasión

Intrigas

Poder

Estrategia = Factor Clave de Competitividad

Equipos  
de Trabajo

Desarrollo  
Ejecutivo

Talento  
Humano

# Competitividad = Equipos de Trabajo

- Integrados en Colectividad
- Buscando y Logrando Resultados
- Capaces
- Comprometidos
- Apoyados
- Incluidos
- Acompañados
- Motivados

## Equipo

- Objetivos
- Cultura
- Estructura
- KPI 's

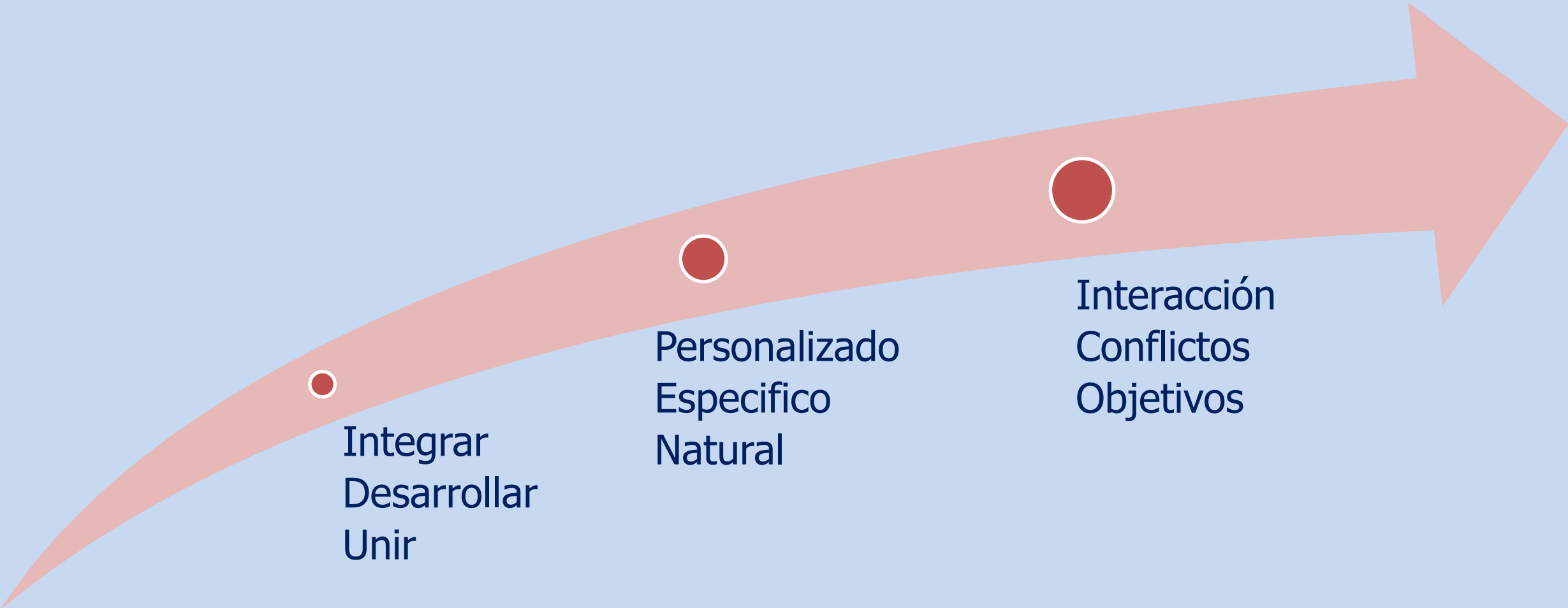
## Procesos

- Comunicación
- Interacción
- Toma de decisiones
- Definición de roles

## Interacción

- Formación
- Relacionamiento
- Aprendizaje
- Crecimiento
- Sinergia
- Solidaridad.

# IMC | El Impacto del Desarrollo de los Equipos en la Estrategia



# IMC | El Impacto del Desarrollo de los Equipos en la Estrategia

Desarrollo de Equipos para alto Desempeño

Alta integración colectiva

Compromiso

Motivación al Logro

Resultados de Excelencia

Aprovechar al máximo sus fortalezas para trabajar juntos por un objetivo común

Verse a sí mismos como una sola unidad

Ser conscientes de su rendimiento individual e interrelación social

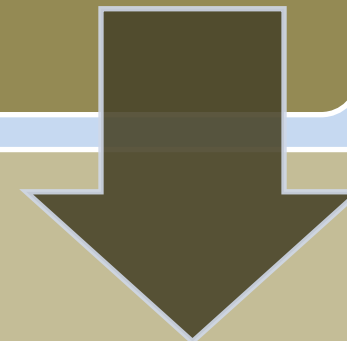
Impacto en el resultado global de la empresa

Logren niveles extraordinariamente altos de confianza entre sí

Alto compromiso con sus compañeros

Logro de los objetivos individuales y colectivos

Profundo sentido de dirección y propósito





# Diagnostico - Proceso - Desarrollo



Team Coaching

Entrenamiento  
Asesoría

Talleres

Sesión  
Experiencial

Terapia Grupal

Assessment

Shadow  
Coaching

Reuniones de  
Seguimiento

**¿Pero cómo logramos establecer objetivamente un punto de partida e identificar y alinear los integrantes del equipo al cumplimiento de sus objetivos comunes, entendiendo sus comportamientos colectivos y roles de equipo que fortalecen los conocimientos y experiencia en el aporte de valor al logro de resultados?**



# Teoría de los 9 Roles de Equipo

## Mederith Belbin

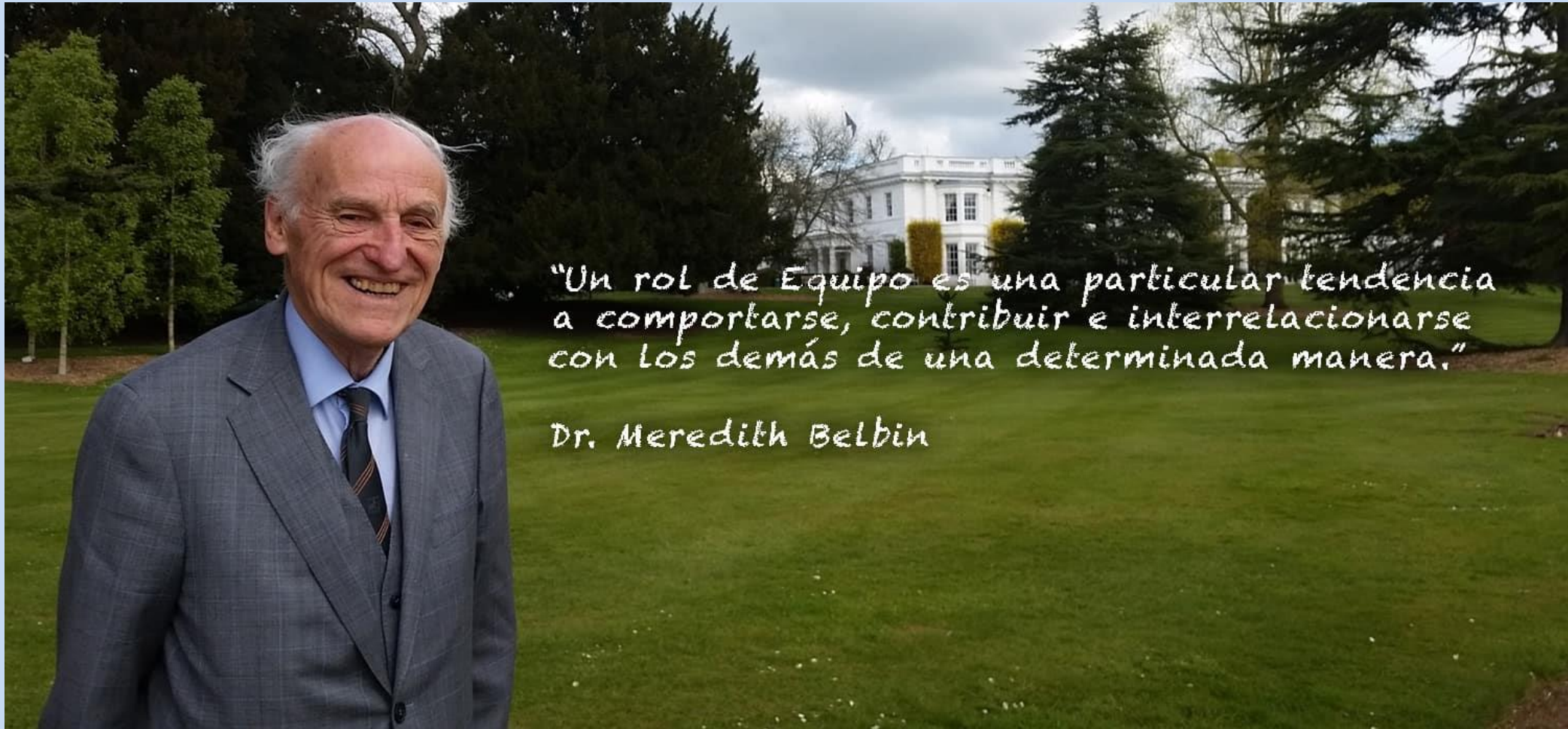


ENCUENTRO INTERNACIONAL  
DE DINÁMICA DE GRUPOS

Juan Carlos Maya Aroca



## Teoría de los 9 Roles de Equipo



*"Un rol de Equipo es una particular tendencia a comportarse, contribuir e interrelacionarse con los demás de una determinada manera."*

*Dr. Meredith Belbin*

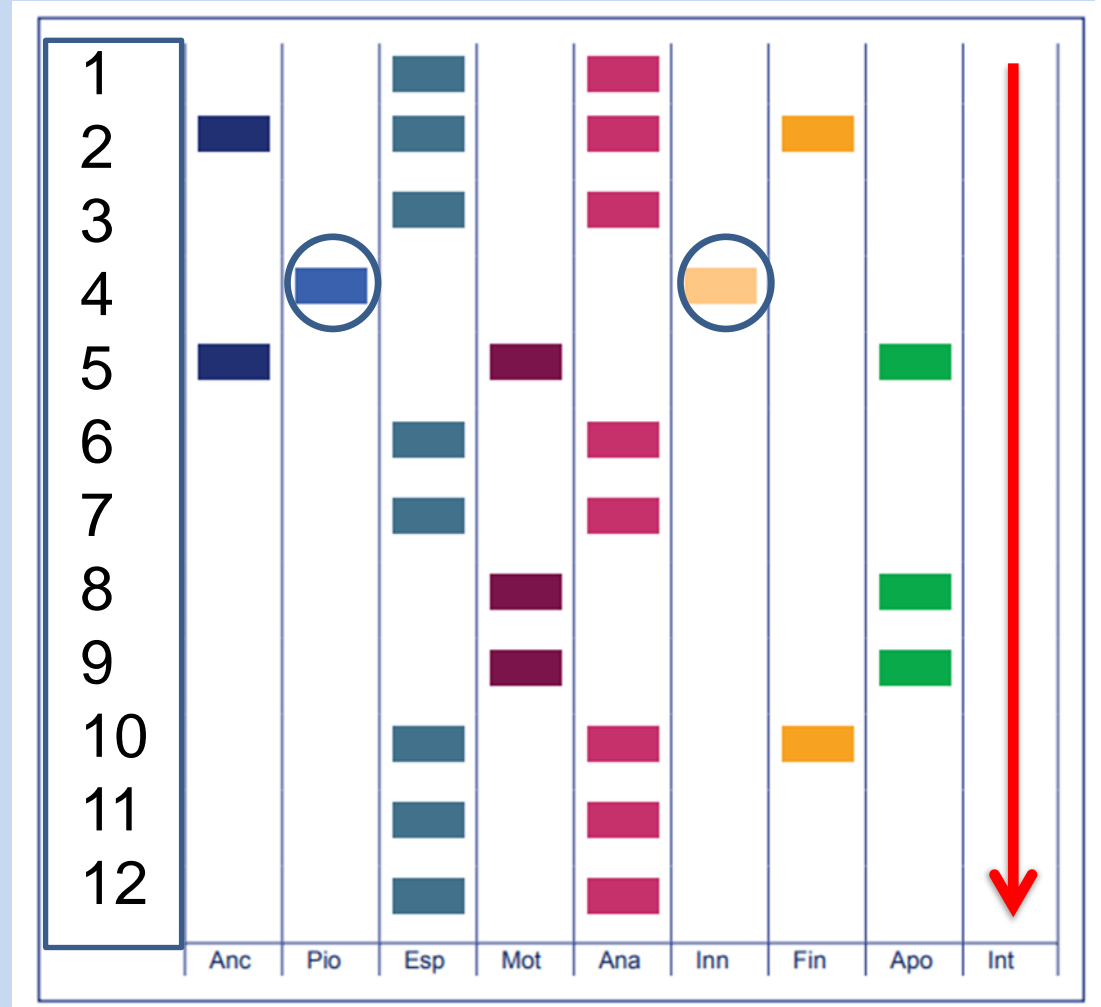
Los equipos de éxito necesitan una combinación adecuada de personas en ellos, de tal manera que los comportamientos asociados a los nueve Roles de Equipo de trabajo estén representados.



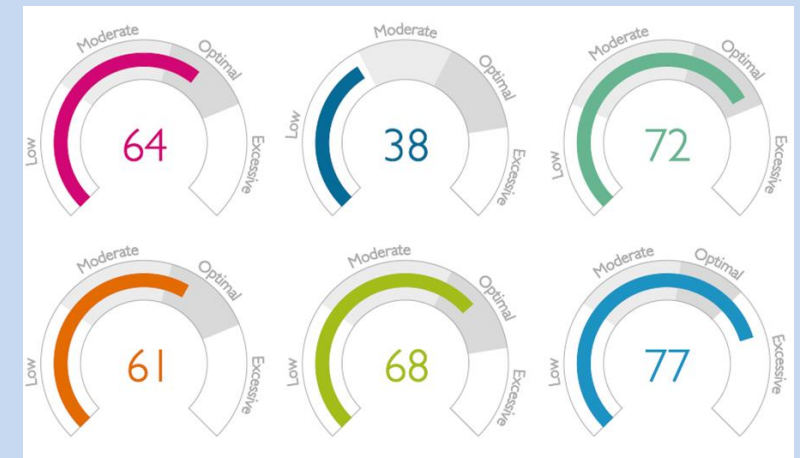
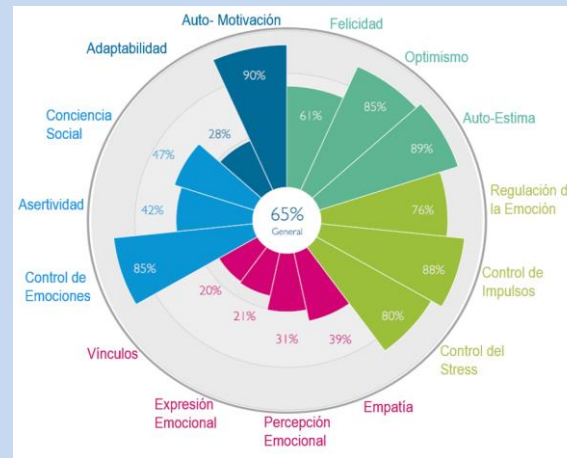
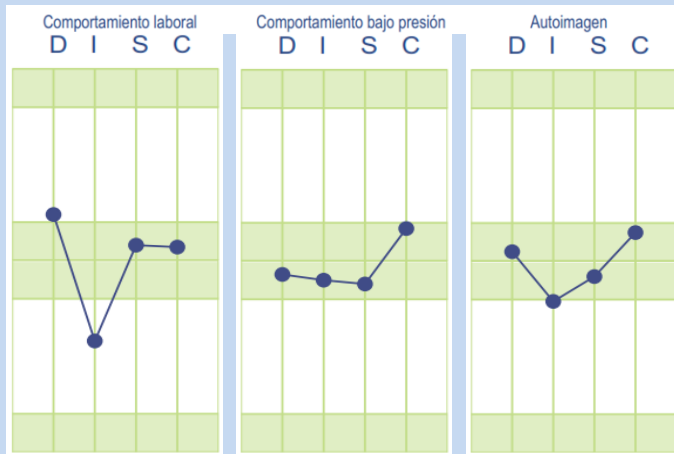
Las personas mostramos una cierta tendencia a representar uno o dos roles preferidos de forma habitual, por lo que cabe plantear que los roles son espontáneos, intuitivos y emocionales.

## IMC | Consideraciones sobre la teoría

En esta teoría se definen nueve roles de equipo y la presencia de los cuales dentro del mismo no exige que esté compuesto necesariamente por nueve personas, pero requiere que cualquiera sea el número de composición, los nueve roles estén representados, esto puede ser debido a que una persona puede representar más de un rol.



# IMC | Consideraciones sobre la teoría



Expresamos factores que influyen en la consecución de los roles de equipo

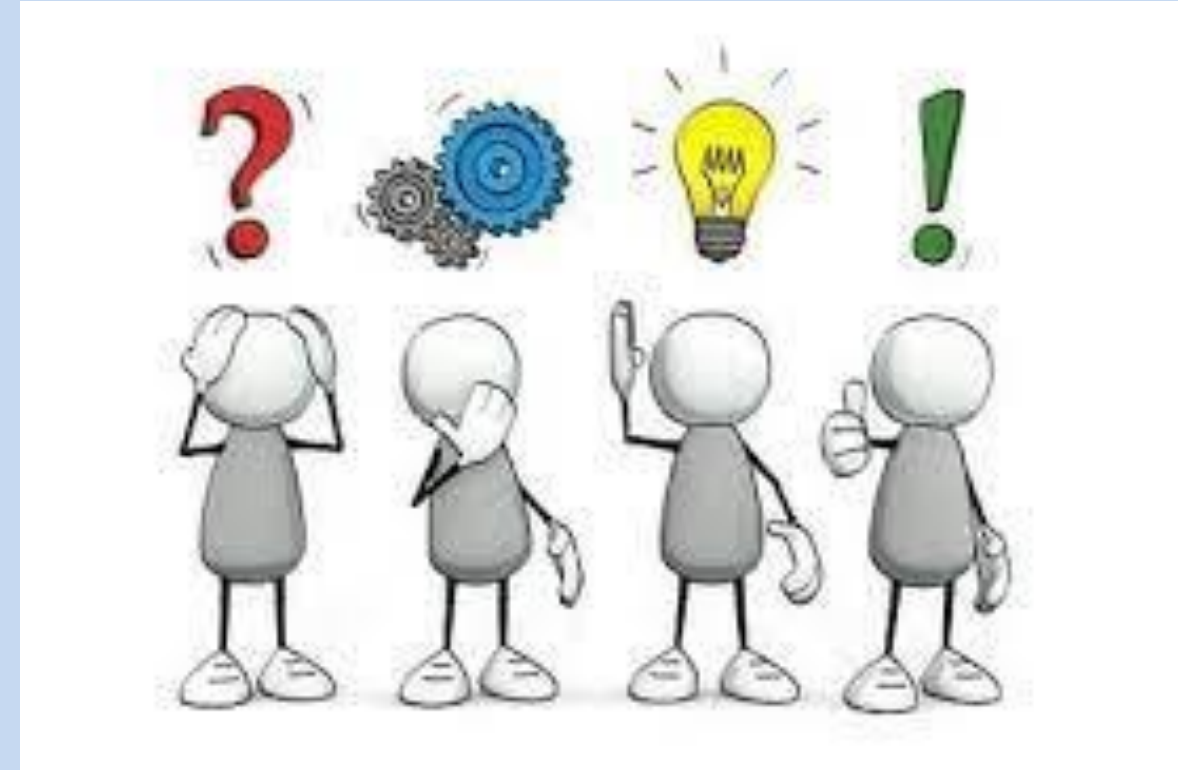
Actuamos según nuestras

Experiencias

Motivaciones

Entorno

Estos determinan el comportamiento de los individuos ante las distintas tareas y momentos de la vida.







## Construcción Biopsicosocial de las Respuestas



**NO NACISTE IMPACIENTE.**  
**NO NACISTE AGRESIVO.**  
**NO NACISTE PEREZOSO.**  
**NO NACISTE ARROGANTE.**  
**NO NACISTE IRRITABLE.**  
**NO NACISTE MACHISTA.**  
**NO NACISTE INTOLERANTE.**  
**NO NACISTE INSENSIBLE.**  
**NO NACISTE EGOÍSTA.**



Diagnostico de Equipos para Desarrollo  
de Alto Desempeño



“roles evitados”, “sacrificar un rol”  
Que gorra nos ponemos...???

- Conocer los roles del Equipo e Individuales
- Compartir los roles de equipo
- Mayor entendimiento entre las personas
- Expectativas sean más reales
  
- Es menos probable que se produzcan decepciones.
  
- Los roles de equipo principales de una persona son los que más aprecian las otras debido a que su desarrollo y desempeño se realiza con entusiasmo, lo cual se debe a que son las funciones y habilidades donde con una mayor probabilidad alcanzamos el éxito.

## IMC | Roles del Equipo



## Los 9 Sombreros para Pensar

## IMC | Consideraciones sobre la teoría



Se plantea que los roles de equipo se desarrollan, maduran e incluso pueden modificarse con experiencia y formación. También se pueden ver varios roles de equipo en respuesta a las necesidades que una situación demanda del sujeto.

En ciertos momentos encontramos, en dependencia de la situación, algo que consideramos un aspecto fuerte en un rol cómo puede llegar a ser un obstáculo o un aspecto débil para la consecución de la actividad.



## Roles Mentales

- Especialista (Especialista)
- Analista (Monitor evaluador)
- Innovador (Cerebro)

## Roles de Acción

- Ancla (Implementador)
- Pionero (Impulsor)
- Finalizador (Finalizador)

## Roles Sociales

- Motivador (Coordinador)
- Apoyador – Soporte (Cohesionador)
- Interrelacionado (Investigador de Recursos)

<b>Ancla</b>	Planea, organiza y administra.
<b>Pionero</b>	Busca la realización delante de la oposición.
<b>Especialista</b>	Ofrece conocimiento técnico y habilidad de especialista.
<b>Motivador</b>	Influye en y persuade personas.
<b>Analista</b>	Estudia, analiza y perfecciona.
<b>Innovador</b>	Presenta soluciones imaginativas.
<b>Finalizador</b>	Presta atención a los detalles y concluye tareas.
<b>Apoyador</b>	Proporciona apoyo, cuidado y ayuda.
<b>Interrelacionado</b>	Promueve contactos y recursos.

## IMC | Consideraciones sobre la teoría

DESCRIPCIÓN DE ETAPAS DE UNA REUNIÓN	Roles sugeridos
Responsable de liderar al equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pionero o impulsor,</li> <li>• Motivador o coordinador,</li> <li>• Innovador, creativo o cerebro</li> <li>• Especialista</li> </ul>
Sabe del tema y cuando el equipo no llega a un acuerdo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Especialista</li> </ul>
Lleva agenda y minuta de reuniones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancla o implementador</li> <li>• Finalizador</li> </ul>
Se asegura que se llegue a acuerdos y a completar acciones con fecha y responsable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalizador</li> </ul>
Controla el tiempo, puntualidad y oportunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalizador</li> <li>• Analista evaluador</li> </ul>
Asegura la participación de todos, controla las minutas y correos electrónicos para trabajo en sincronía.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyador cohesionador</li> <li>• Interrelacionado o investigador de recursos</li> </ul>
Establece indicadores de desempeño del equipo, mide los logros y da retroalimentación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analista evaluador</li> <li>• Motivador o coordinador</li> </ul>
Fomenta la confianza y participación, identifica y maneja los conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyador cohesionador</li> <li>• Motivador o coordinador</li> </ul>



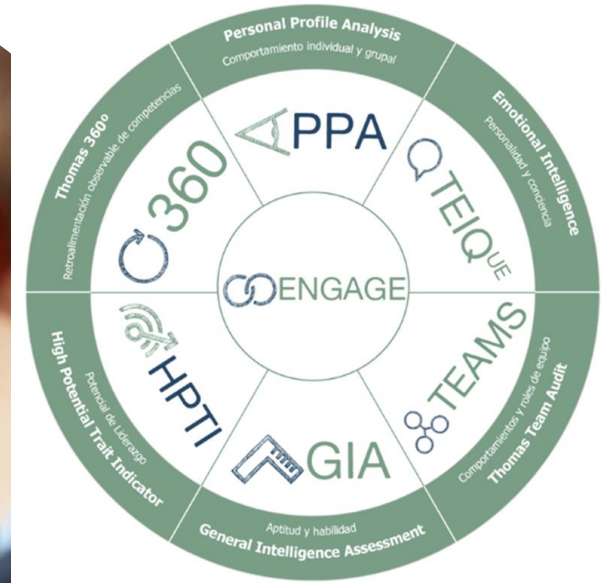
**Diagnostico** **thomas** **de Equipos para**  
your business. your people. but better  
**Alto Desempeño**



ENCUENTRO INTERNACIONAL  
DE DINÁMICA DE GRUPOS

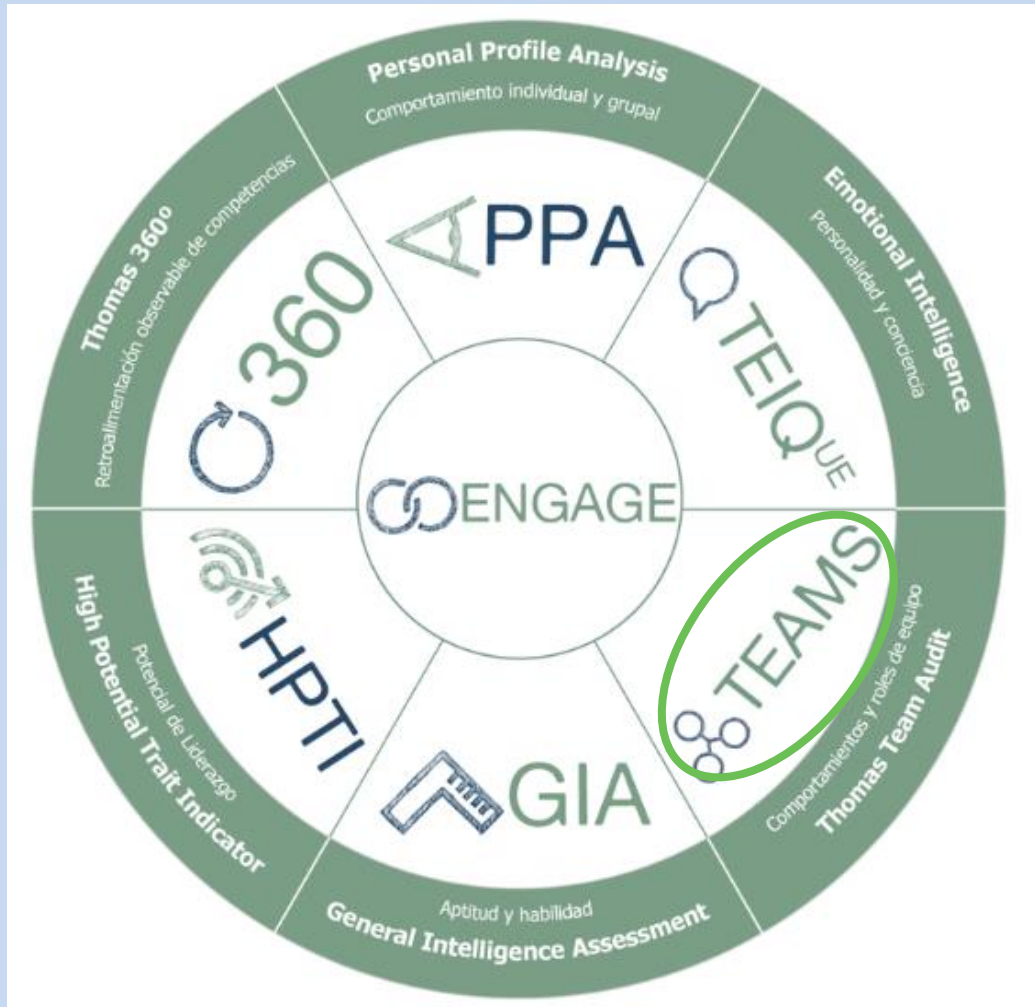
**Juan Carlos Maya Aroca**





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





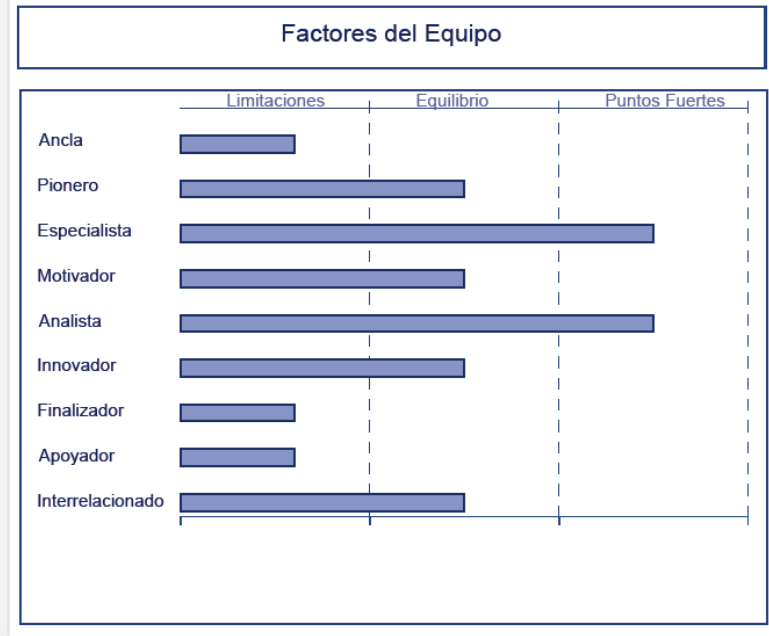
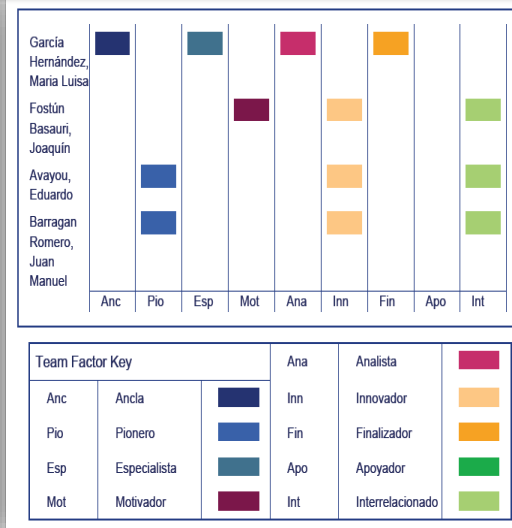
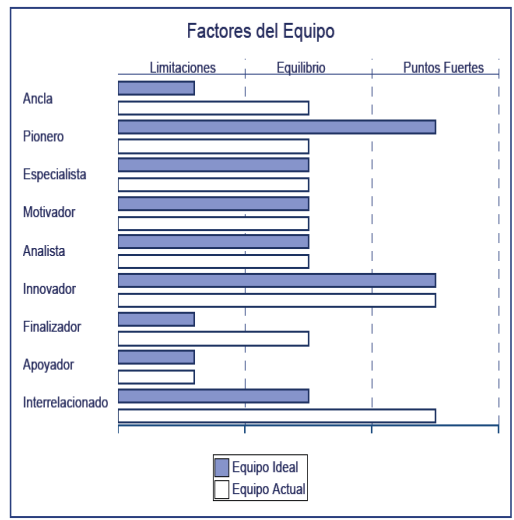
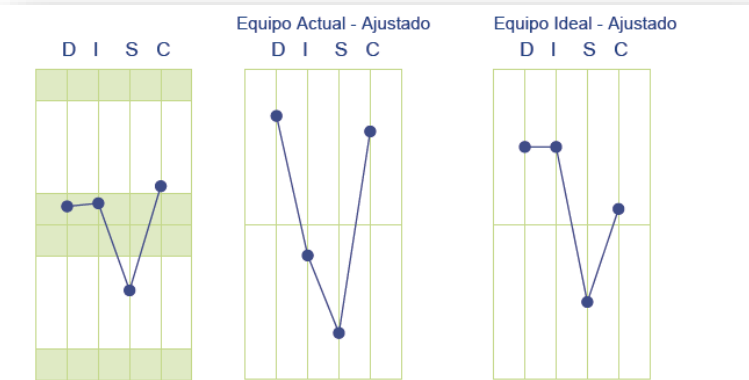
## Thomas Team Audit (Teoría: Comportamientos Colectivos y Roles de Equipo).

Perfil de Conductas de Equipo y Roles Colectivos e Individuales.  
8 minutos.  
56 idiomas.  
Nivel de confiabilidad +95%.

## TI | Thomas Team Audit

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

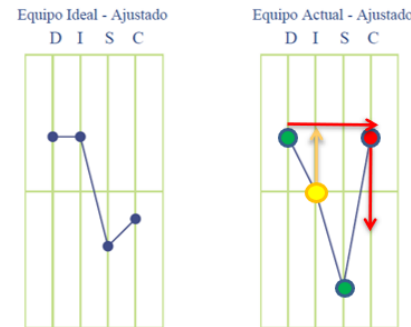
Entrega con claridad las **fortalezas y limitaciones del equipo**, y abre canales de autoconocimiento, comunicación, predice las reacciones del equipo ante el cambio y advierte conflictos potenciales.



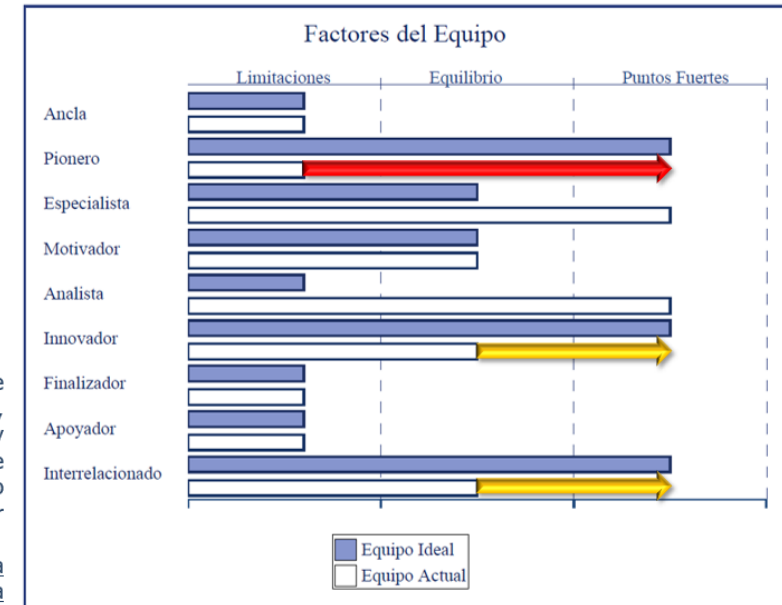
El TTA - Thomas Team Audit | Comportamientos y Roles de Equipos.

Es un extraordinario modelo de diagnóstico muy profundo, normativo, viable, estable y válido científicamente, usado en todo el mundo; que conjuga dos teorías muy reconocidas e importantes: Comportamientos Colectivos (Thomas Hendrikson) y 9 Roles de Equipos (Meredith Belbin).

## TTA - Thomas Team Audit



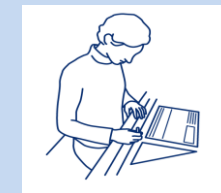
El equipo está **orientado a los detalles** y se adhiere a las reglas, procedimientos y políticas. Por lo tanto, puede que no se adopte el enfoque independiente y decidido requerido por la organización. Es probable que sea **demasiado cauteloso** y podría invertir mucho tiempo investigando datos analíticos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







D I S C




ACTIVOS - INTUITION



PASIVOS - SENSACION



Hacerlo Ahora

## DOMINANCIA

COMPETITIVO  
DIRECTO  
INQUIETO  
AUDAZ

**Empuje** para alcanzar resultados a pesar de la oposición o de circunstancias antagónicas. Logra resultados, acelera acciones, desafía a si mismo y a los demás, toma decisiones, desafía el S.Q. Busca conseguir RESULTADOS y evitar FALLAR

Hacerlo Bien

## CONFORMIDAD

PACÍFICO  
METICULOSO  
ORIENTADO A LAS REGLAS  
PRECISO

**Conformidad** con las normas y los estándares para evitar errores, conflictos y riesgos. Concentrado en detalles, impone calidad y directrices, supervisa y controla, mejora la calidad y estándares, determina hechos y evalúa riesgos. No le gusta verse envuelto en CONFLICTO y situaciones antagónicas.

## INFLUENCIA

PERSUASIVO  
SOCIABLE  
OPTIMISTA  
CARISMÁTICO

**Influir** en las personas para que actúen de forma positiva y favorable. Motiva personas a actuar, genera entusiasmo, cultiva relaciones, impresiones favorables, irradia optimismo. Busca el RECONOCIMIENTO DE LAS PERSONAS y evita SER RECHAZADO

## ESTABILIDAD

PACIENTE  
DECIDIDO  
PERSISTENTE  
GENTIL

**Estabilidad** al desempeñar el trabajo para producir sistemáticamente de manera previsible, tiende a conservar el “Status Quo”. Desarrolla habilidades especialistas, se concentra en la tarea, termina el trabajo, Mantiene regularidad y persistencia. Valora mucho su propia SEGURIDAD y evita el CAMBIO.

Hacerlo Juntos

Amigable, favorable -  
SENTIMIENTO

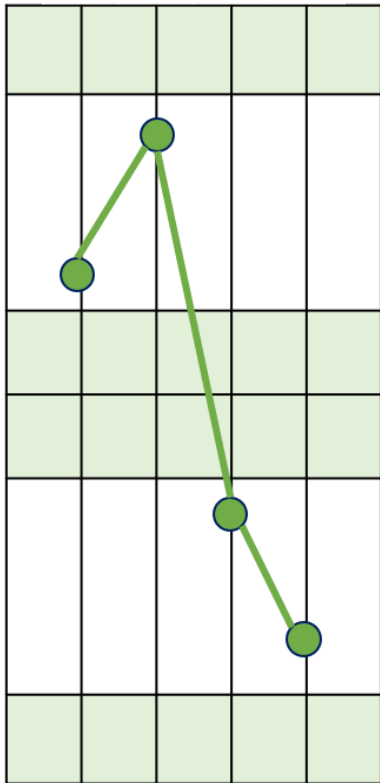
Hacerlo Seguro

D I S C				

Alto D	Alto I	Alto S	Alto C
Emprendedor	Influyente	Confiable	Disciplinado
Competitivo	Persuasivo	Deliberado	Cuidadoso
Esforzado	Amistoso	Amable	Sistemático
Inquisitivo	Verbal	Persistente	Preciso
Directo	Comunicativo	Buen Oyente	Exacto
Asertivo	Positivo	Gentil	Perfeccionista
Objetivo	Optimista	Previsible	Lógico
Moderado	Introvertido	Móvil	Firme
Tímido	Reflexivo	Alerta	Desafiante
Calmo	Desconfiado	Activo	Obstinado
Reservado	Consistente	Inquieto	Fuerza de Voluntad
Poco pretensioso	Investigativo	Expresivo	Independiente
Poco Exigente	Serio	Impetuoso	Terco
Precavido	Realista	Impulsivo	Tenaz
Bajo D	Bajo I	Bajo S	Bajo C

**Comportamiento Natural**

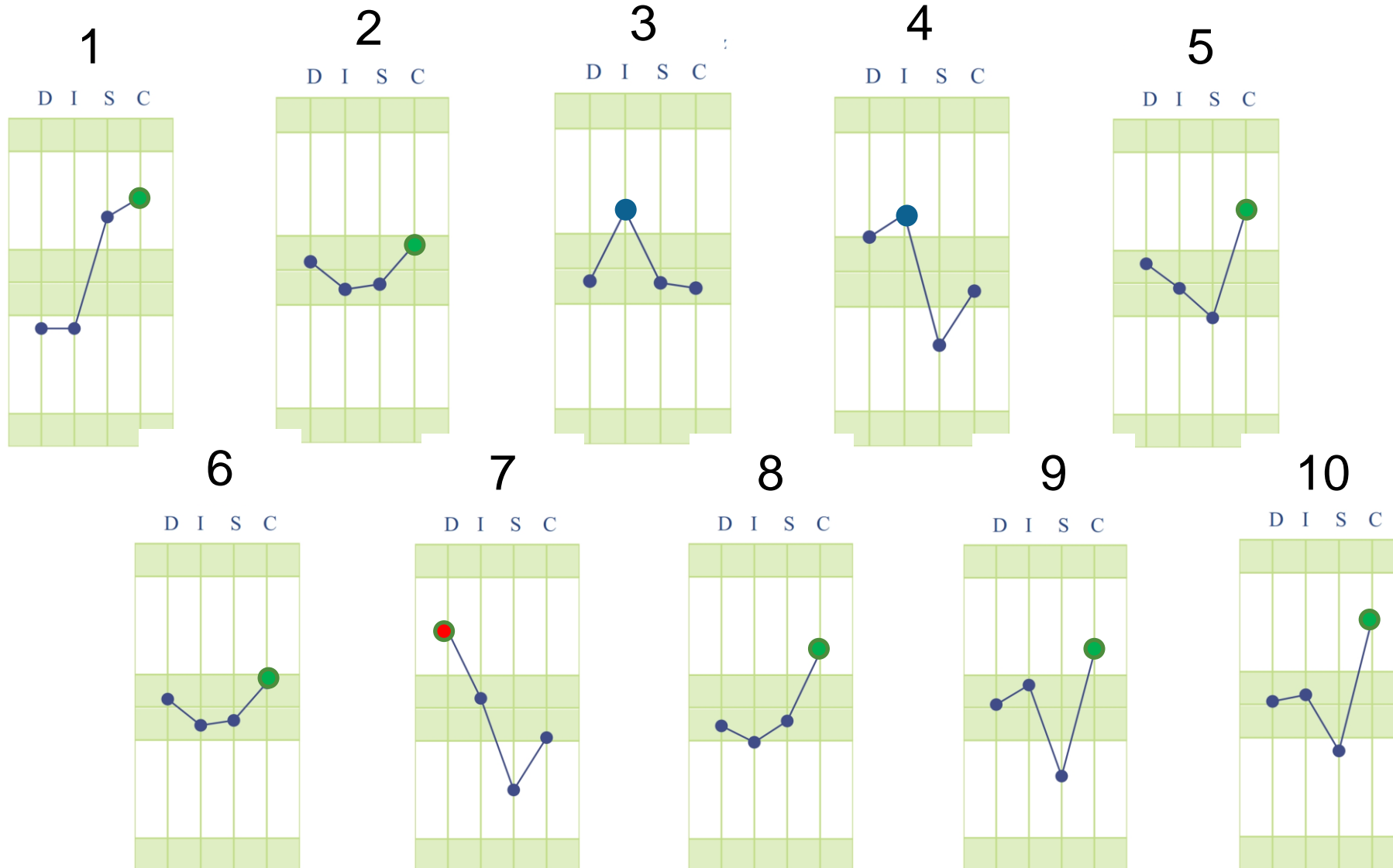
**D I S C**



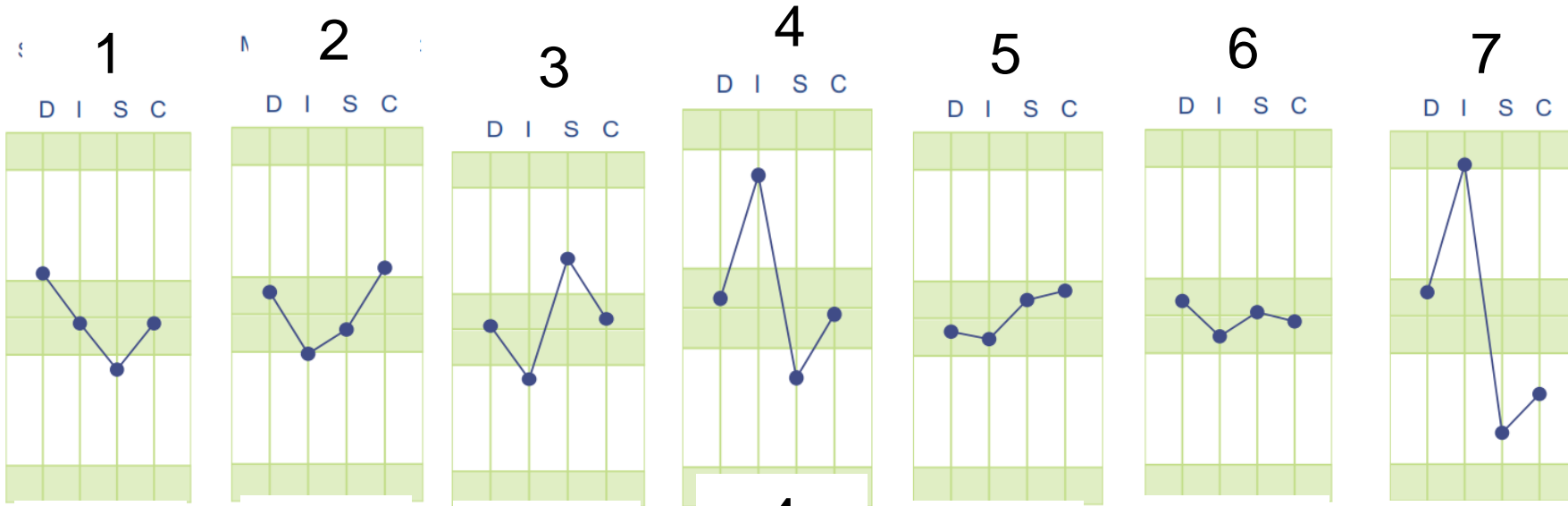
Alto D	Alto I	Alto S	Alto C
<p>Emprendedor Competitivo Esforzado Inquisitivo Directo Asertivo Objetivo</p>	<p>Influyente Persuasivo Amistoso Verbal Comunicativo Positivo Optimista</p>	<p>Confiable Deliberado Amable Persistente Buen Oyente Gentil Previsible</p>	<p>Disciplinado Cuidadoso Sistemático Preciso Exacto Perfeccionista Lógico</p>
Bajo D	Bajo I	Bajo S	Bajo C
<p>Moderado Tímido Calmó Reservado Poco pretensioso Poco Exigente Precavido</p>	<p>Introvertido Reflexivo Desconfiado Consistente Investigativo Serio Realista</p>	<p>Móvil Alerta Activo Inquieto Expresivo Impetuoso Impulsivo</p>	<p>Firme Desafiante Obstinado Fuerza de Voluntad Independiente Terco Tenaz</p>



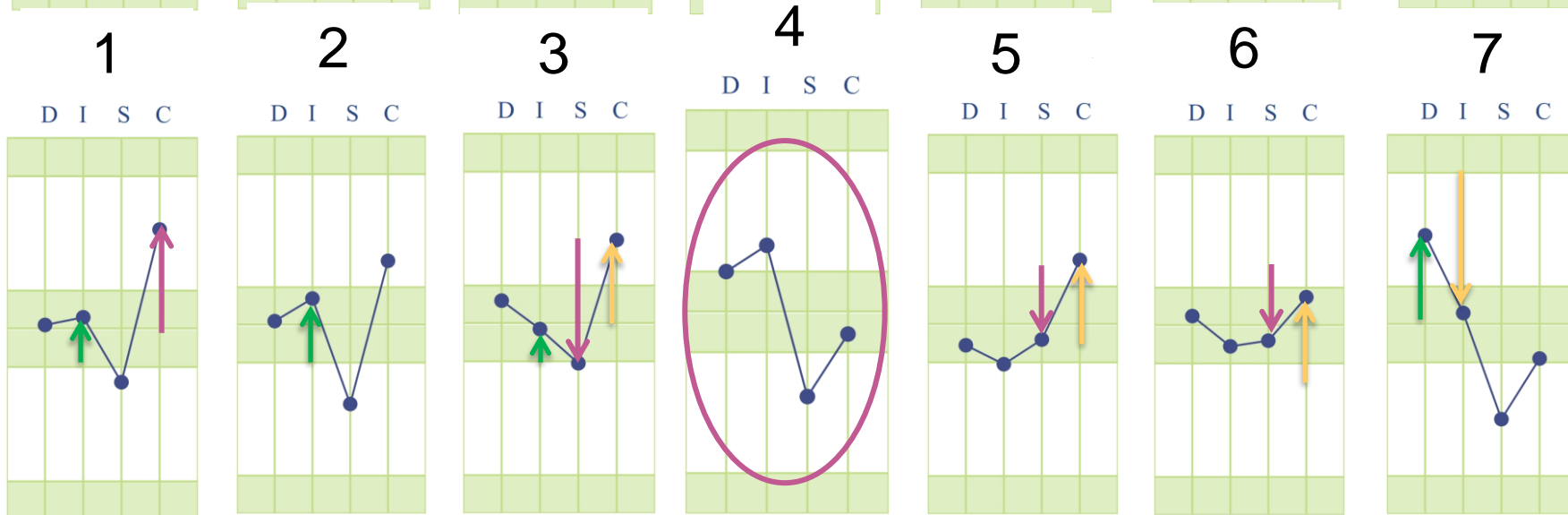
# TTA - Thomas Team Audit



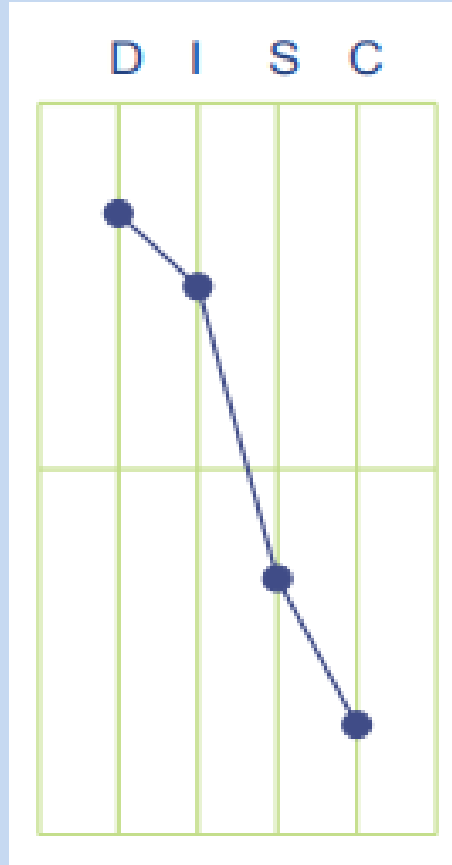
2019



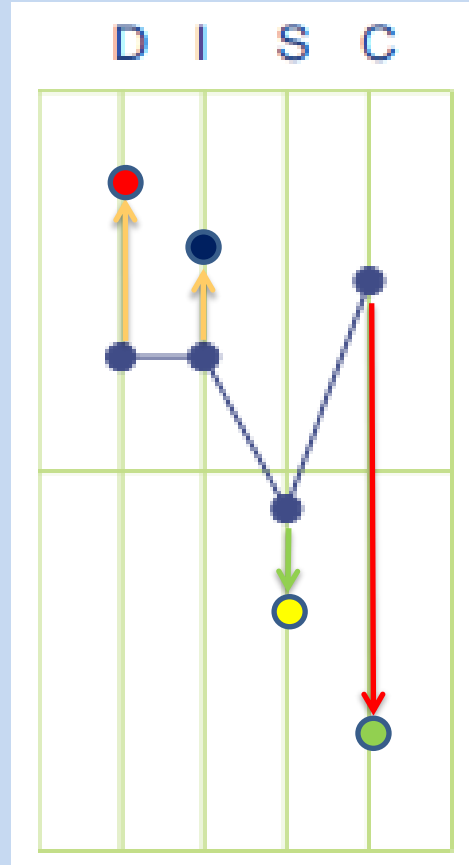
2020



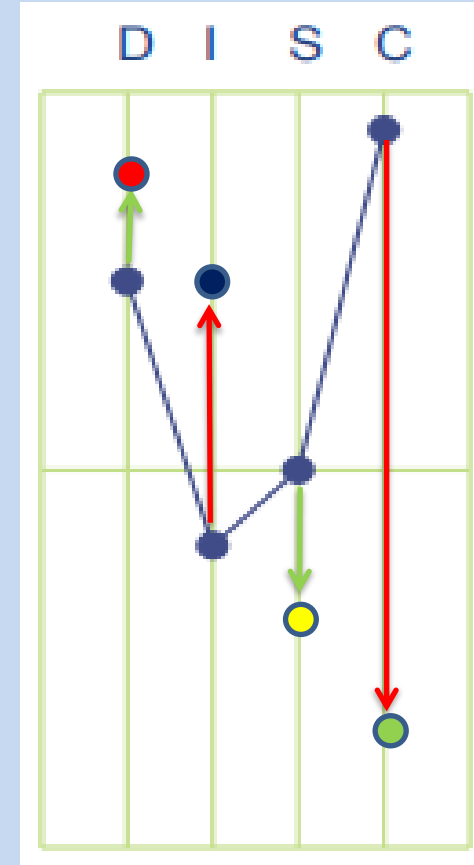
## Cultura Ideal Del Equipo



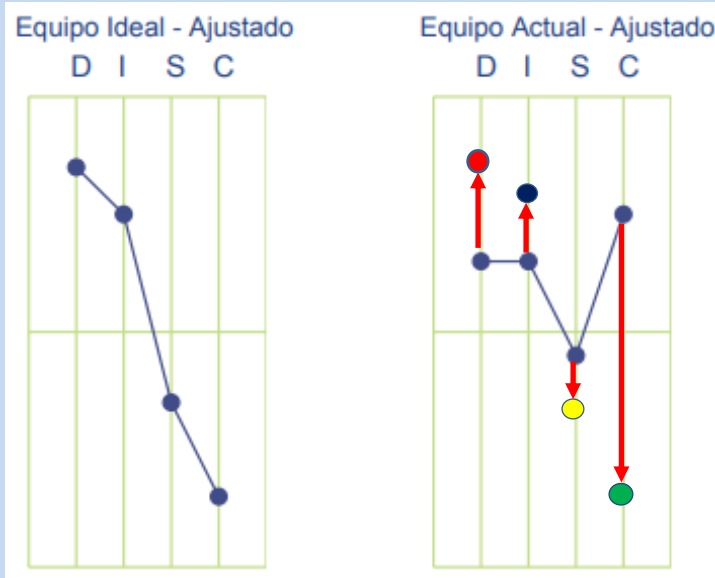
## Equipo Real 2022



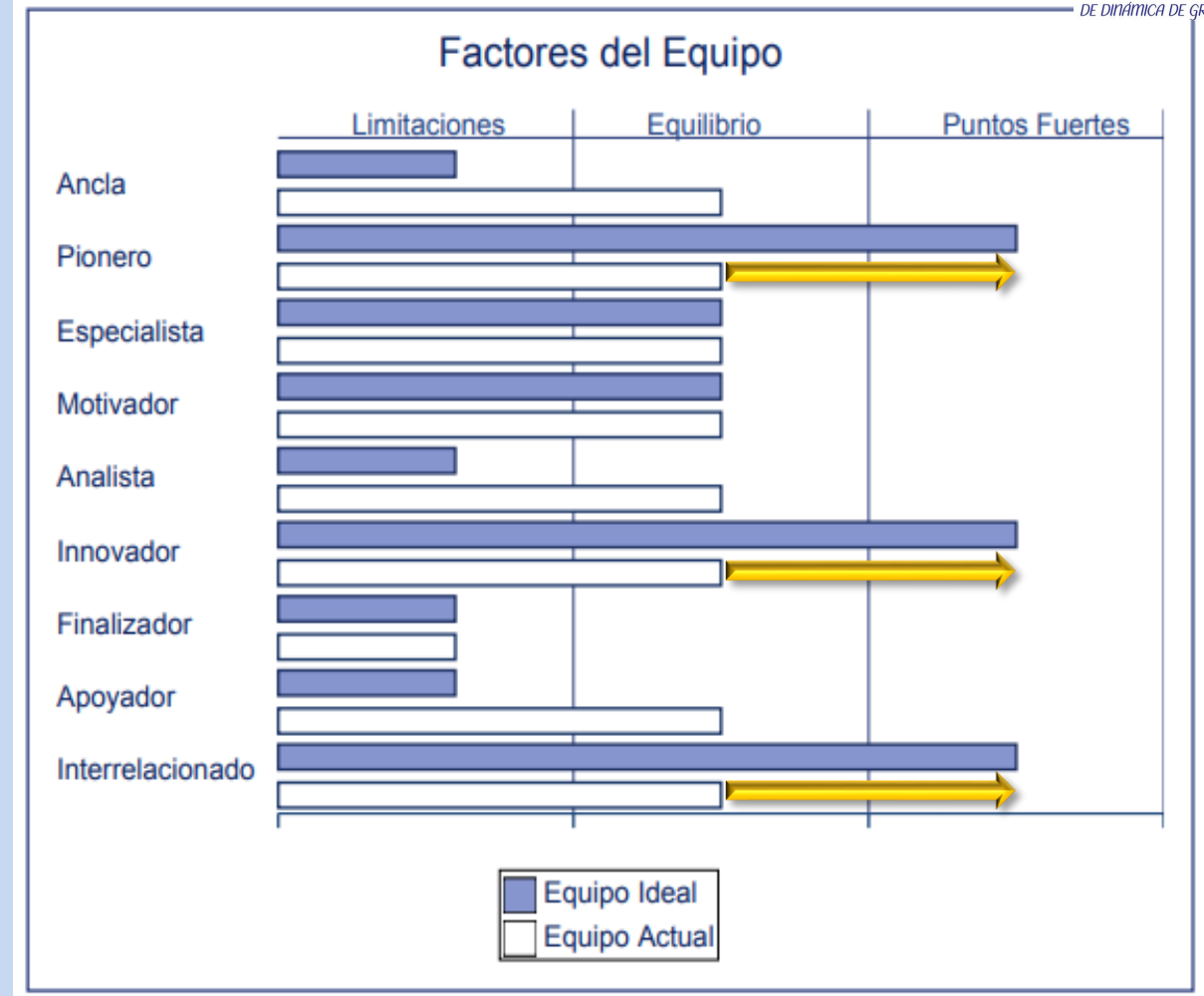
## Equipo Real 2021



# IMC | Comparación Equipo Ideal vs Actual



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.





# Aplicaciones Diagnostico **thomas**™ de Equipos para Alto Desempeño

your business. your people. but better

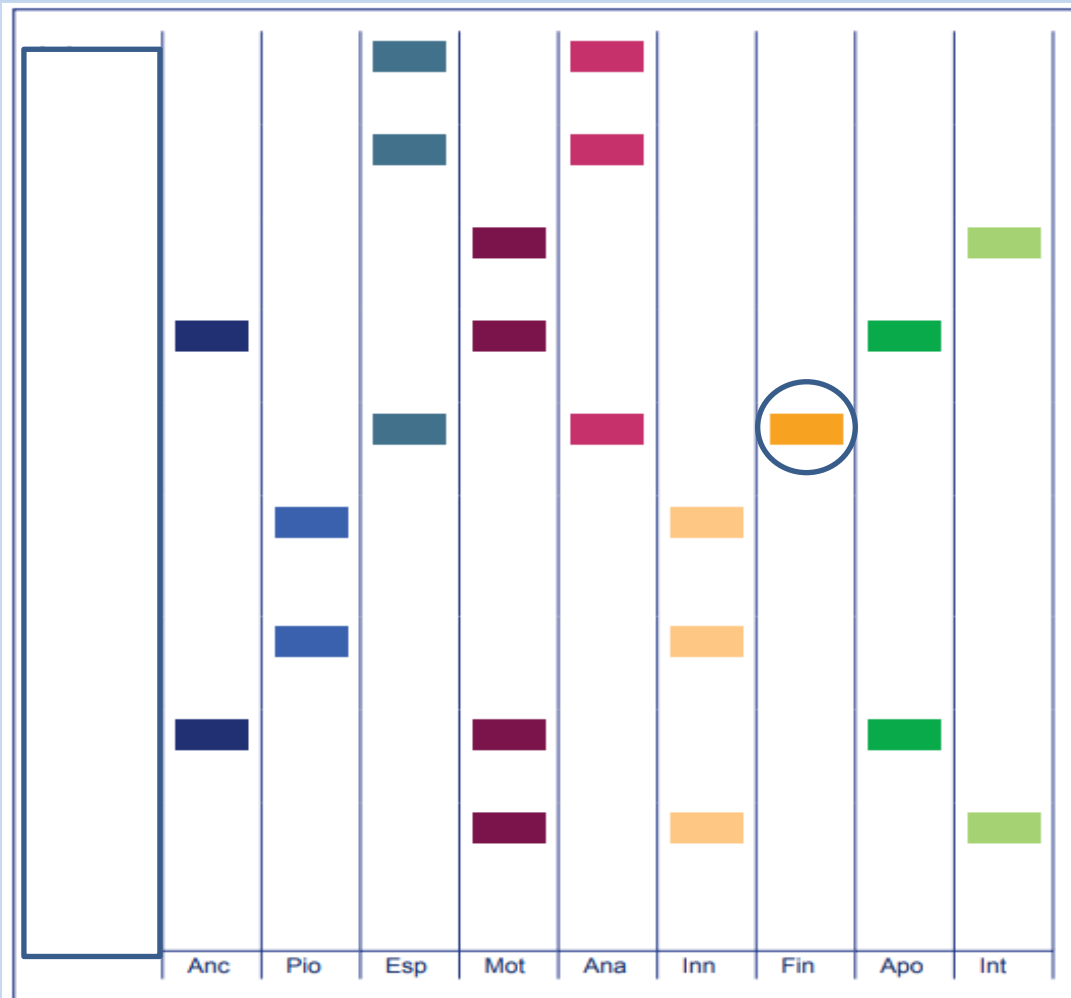


ENCUENTRO INTERNACIONAL  
DE DINÁMICA DE GRUPOS

Juan Carlos Maya Aroca

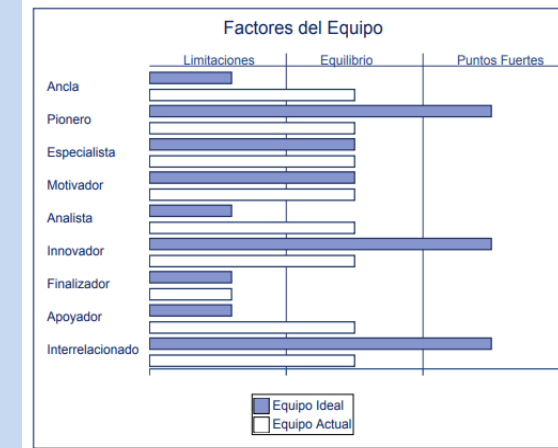
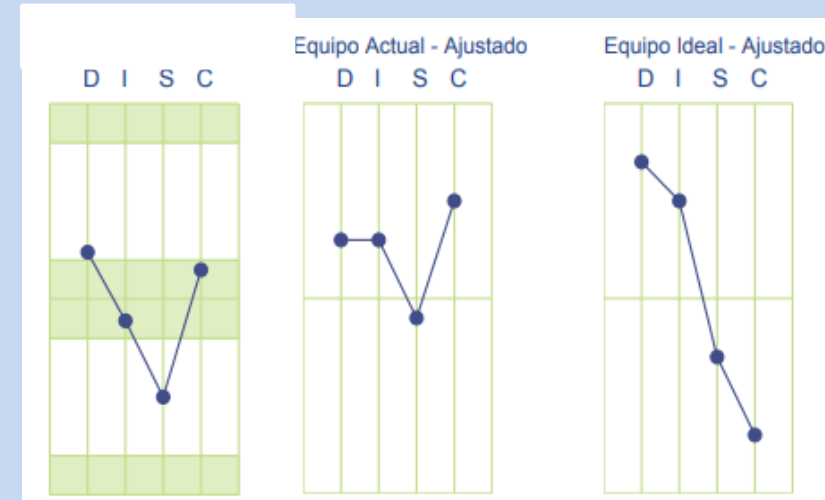
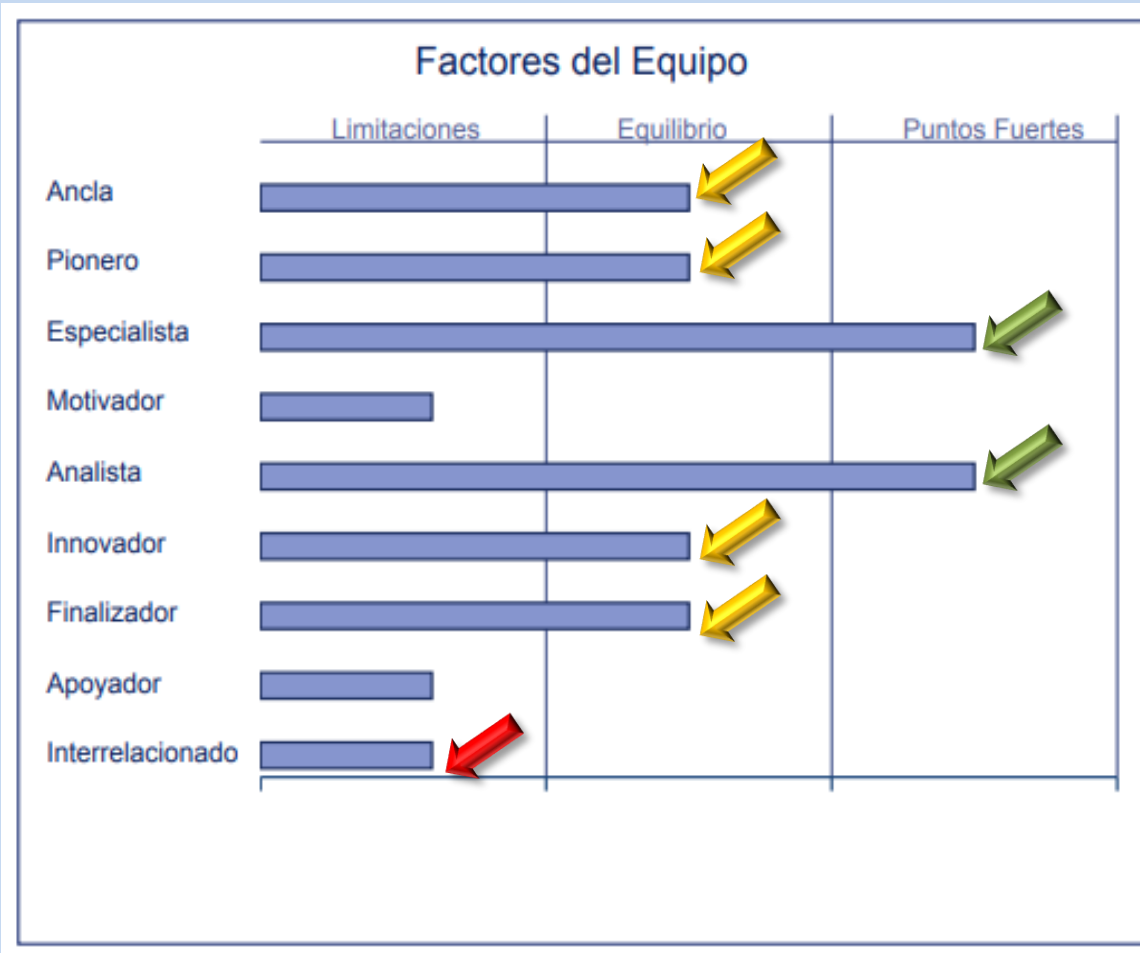


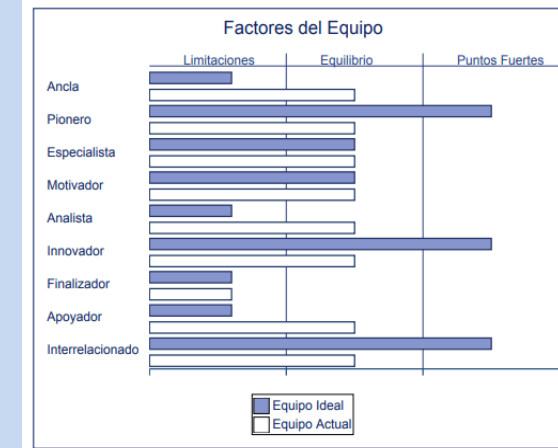
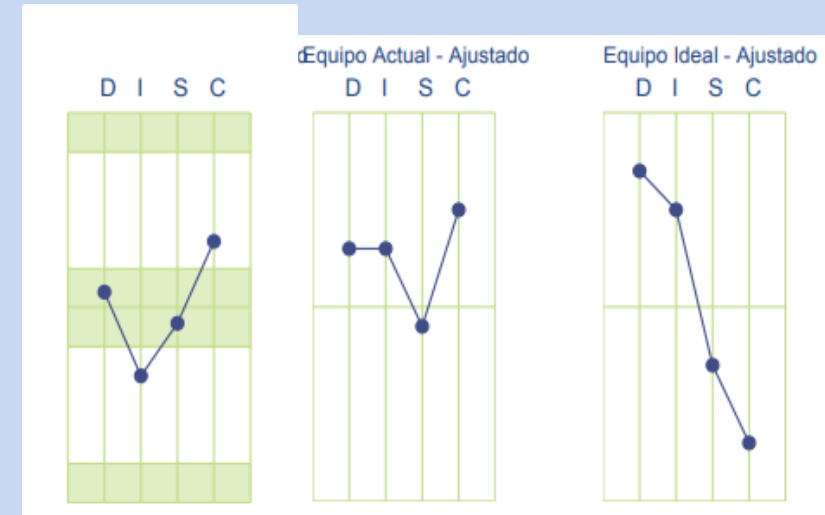
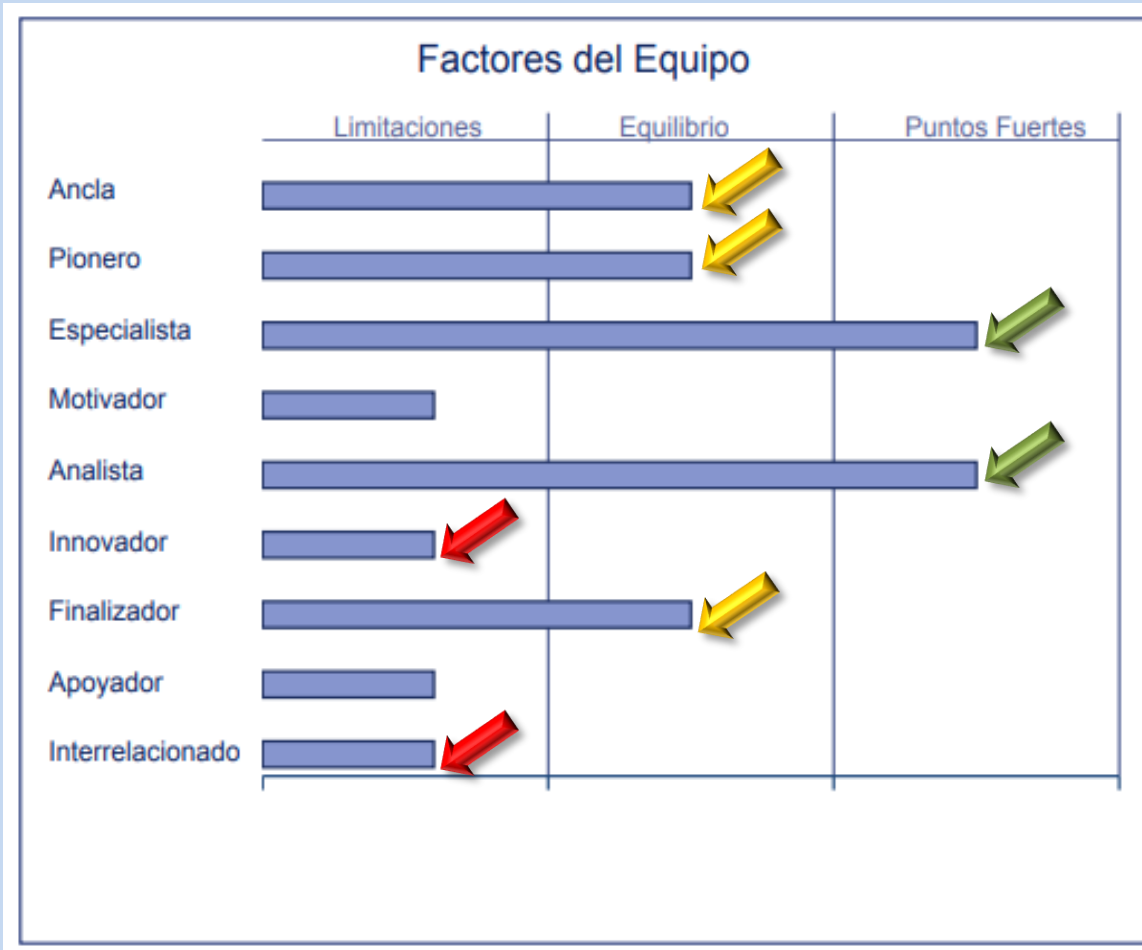
# IMC | Roles de los Integrantes



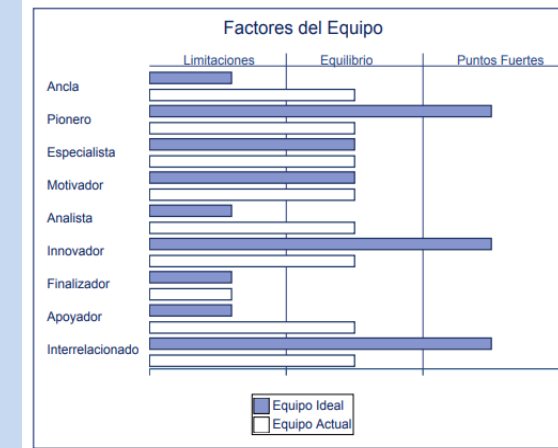
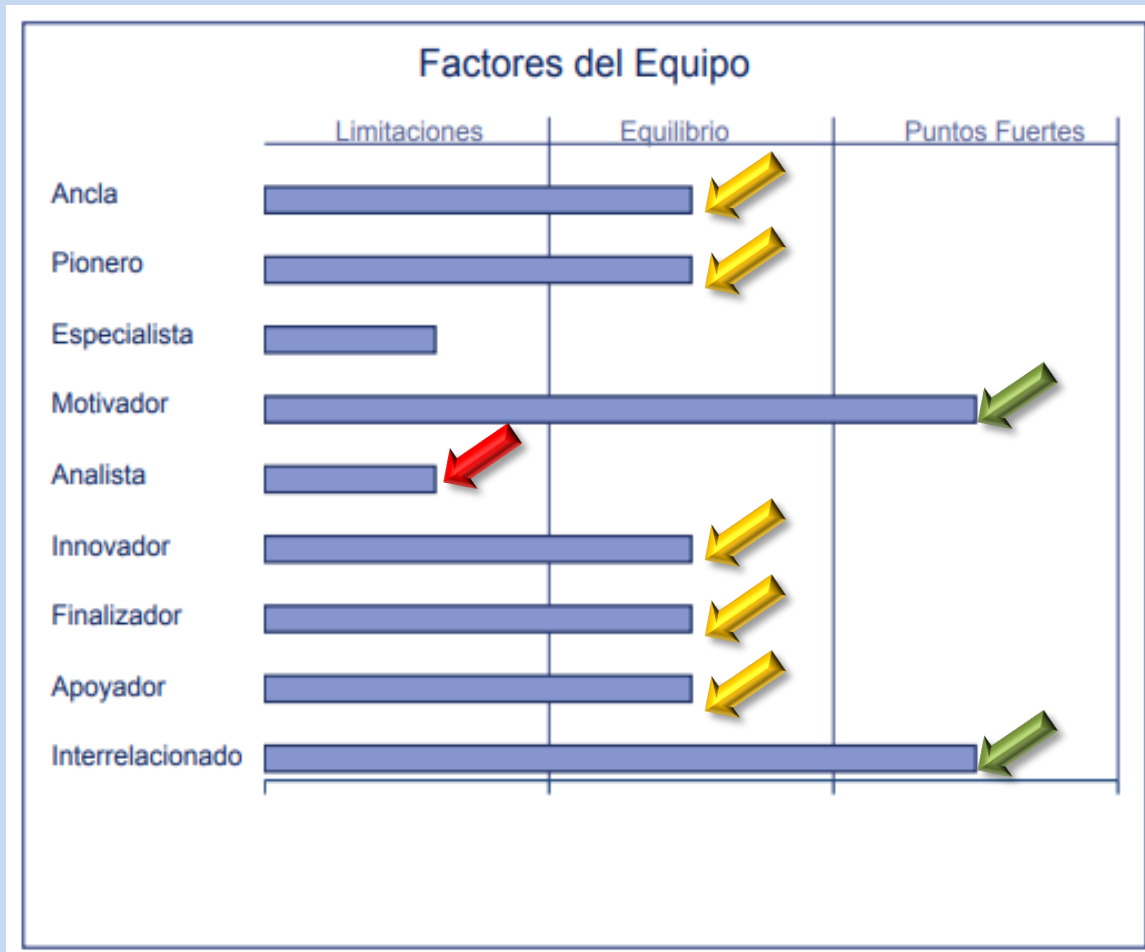
Factores del equipo		
Anc	Ancla	
Pio	Pionero	
Esp	Especialista	
Mot	Motivador	
Ana	Analista	
Inn	Innovador	
Fin	Finalizador	
Apo	Apoyador	
Int	Interrelacionado	

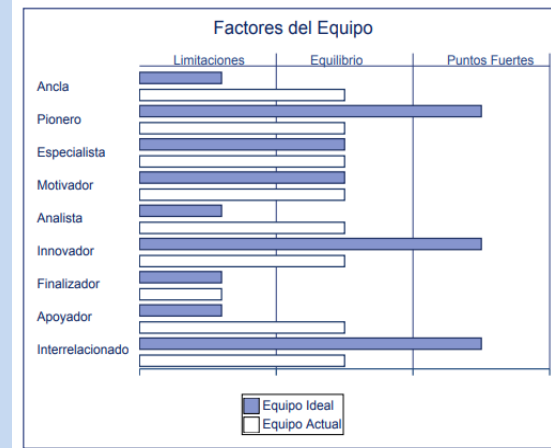
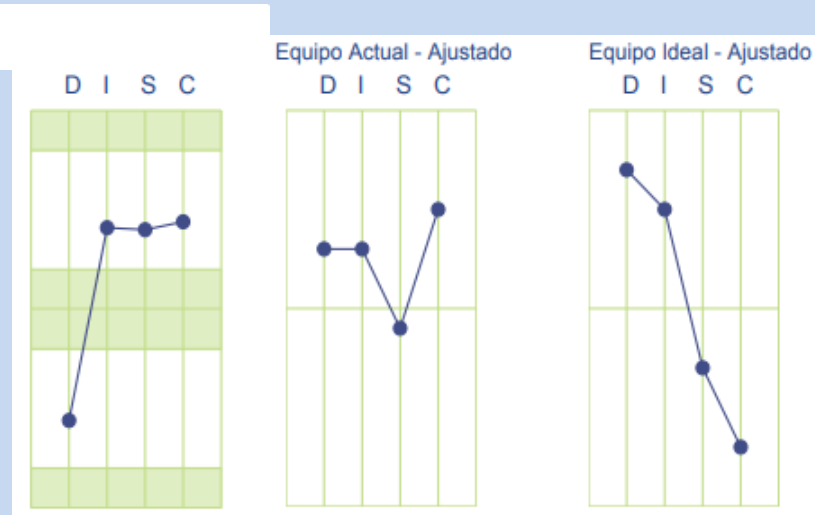
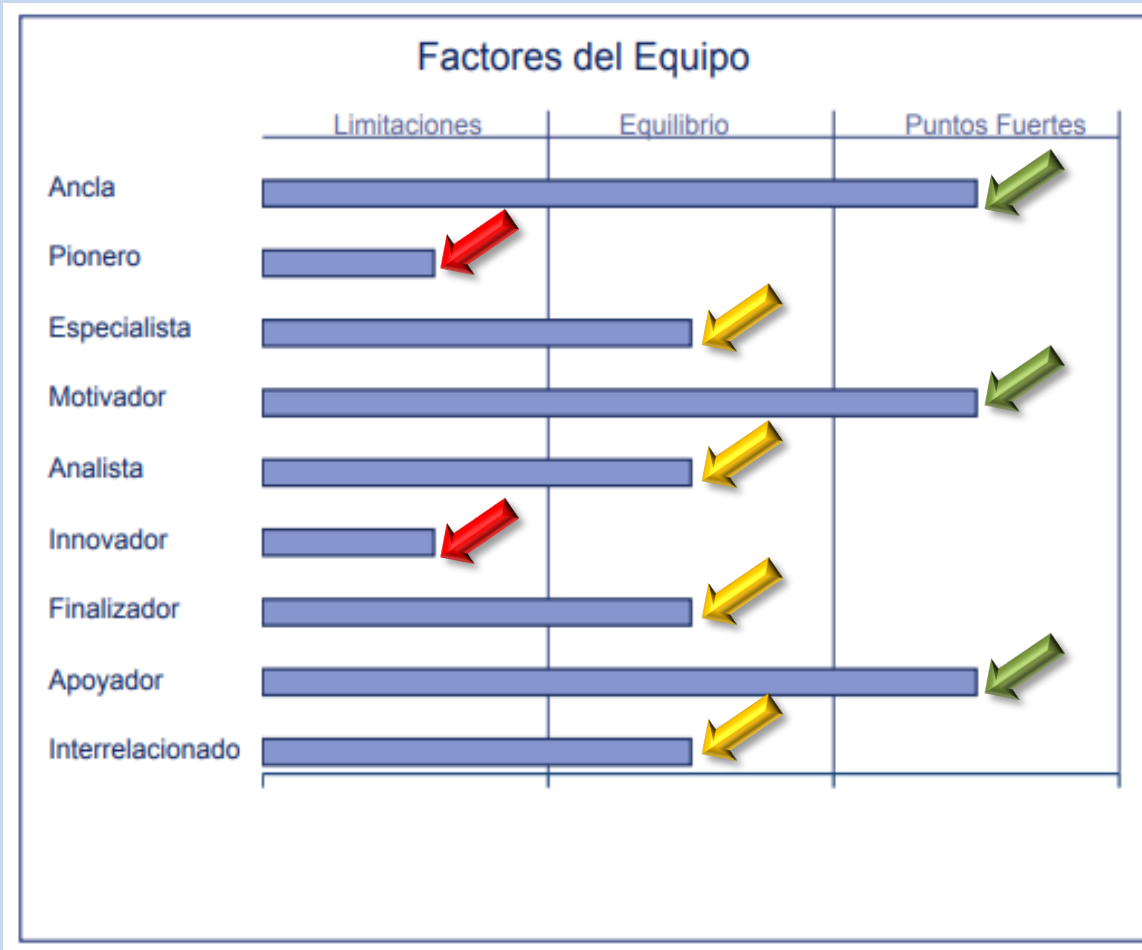
# IMC | Compatibilidad con el Equipo | 1

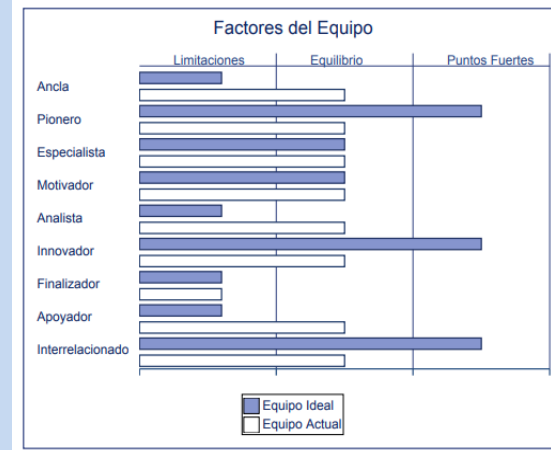
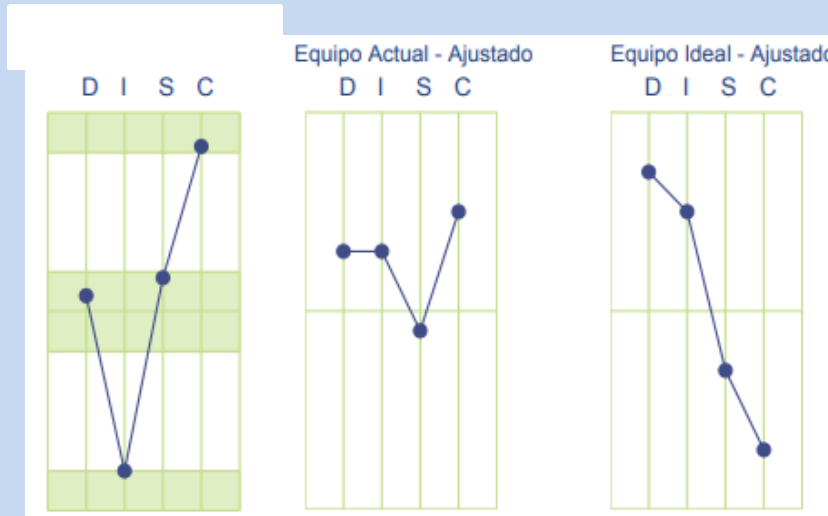
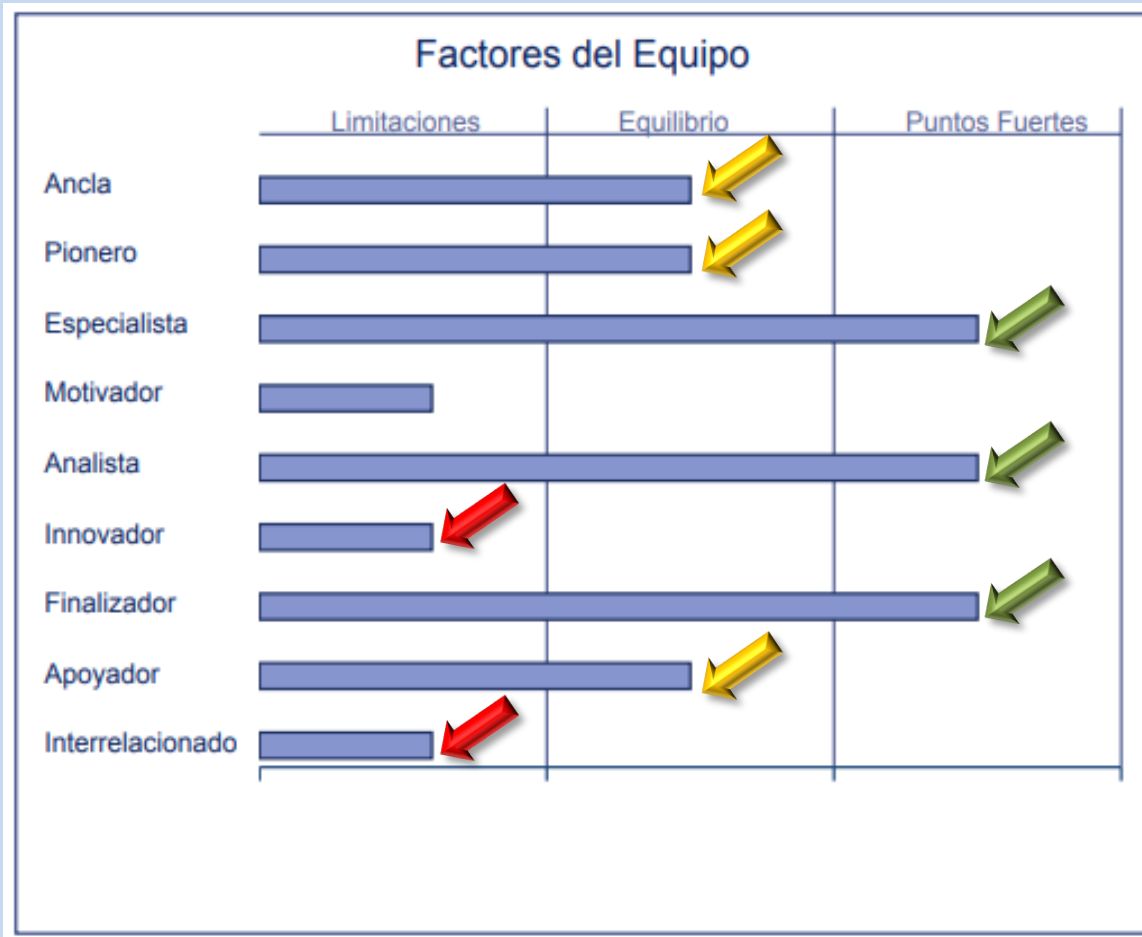




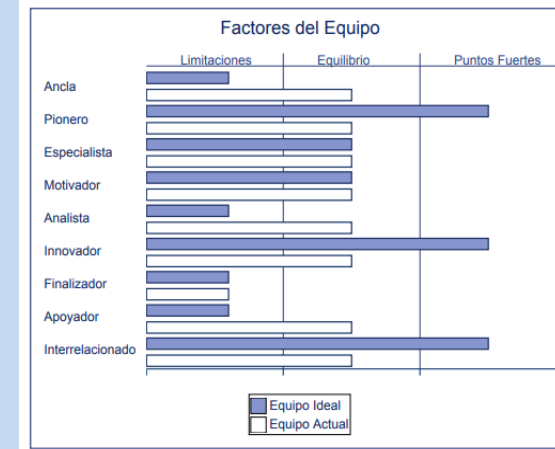
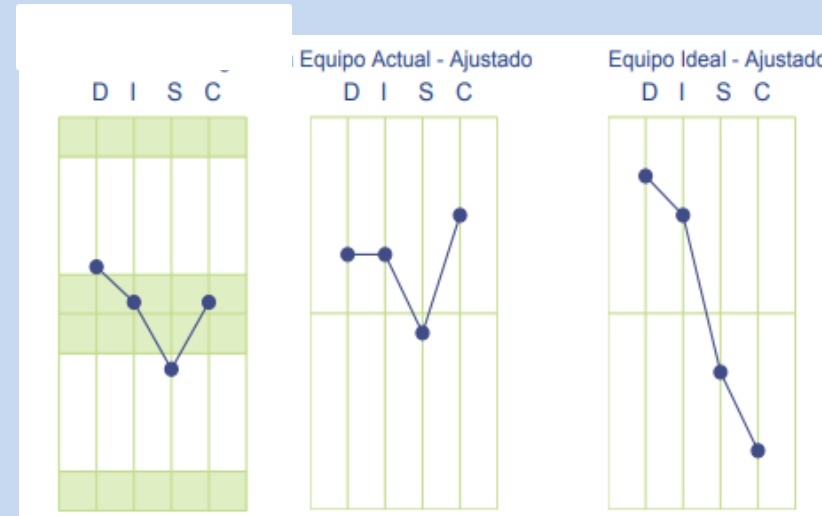
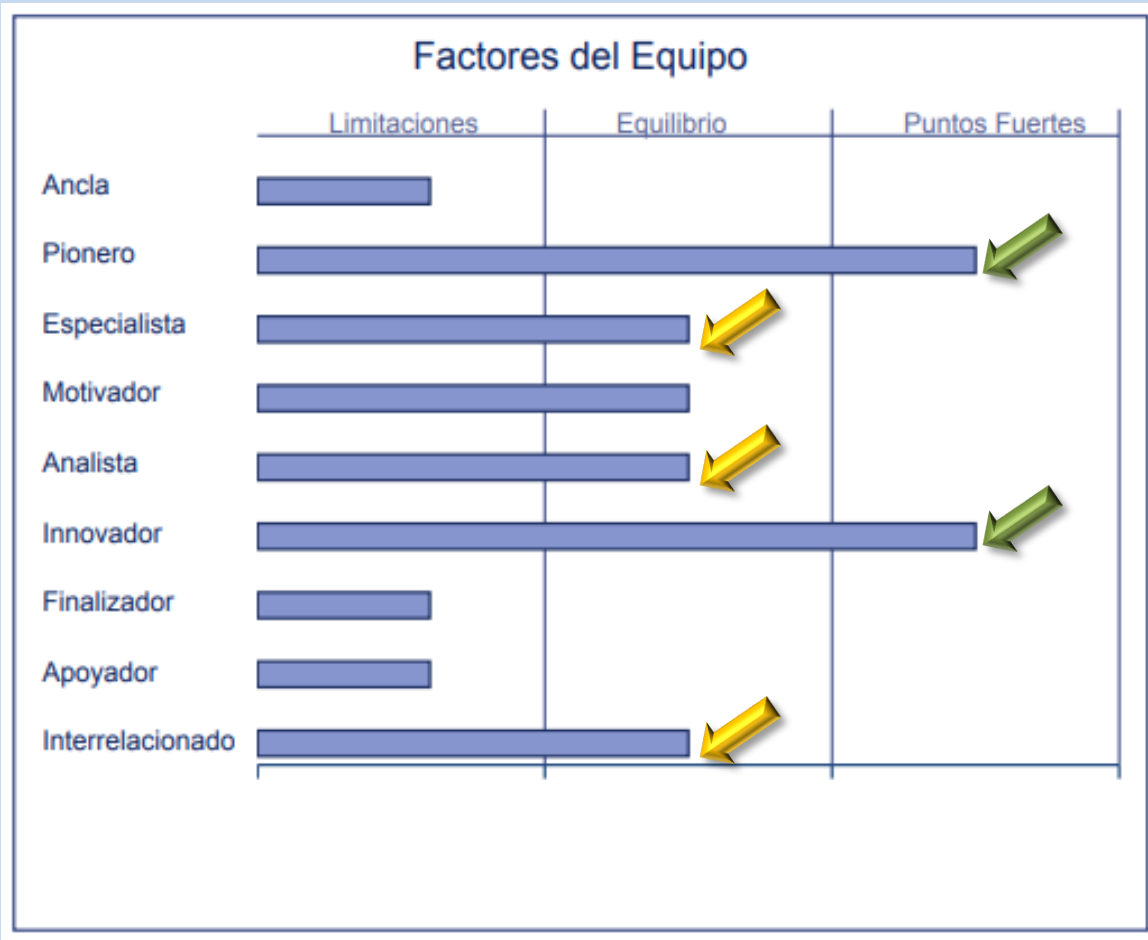


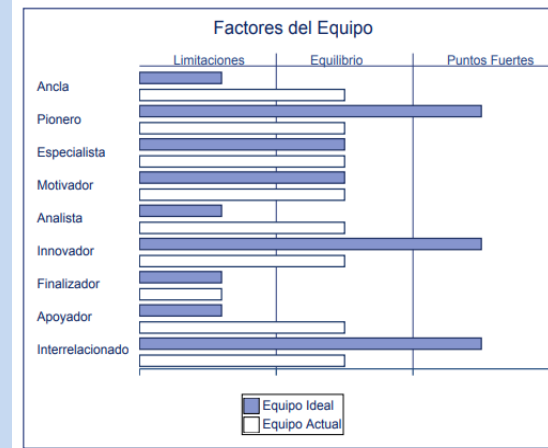
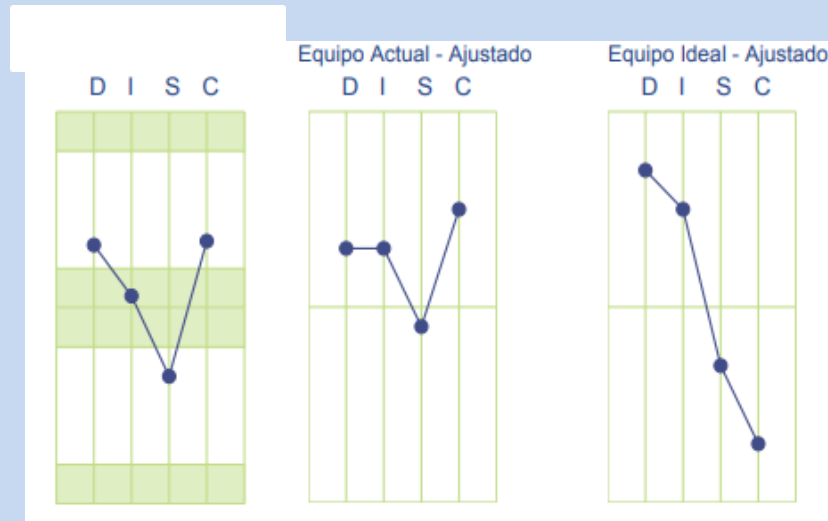
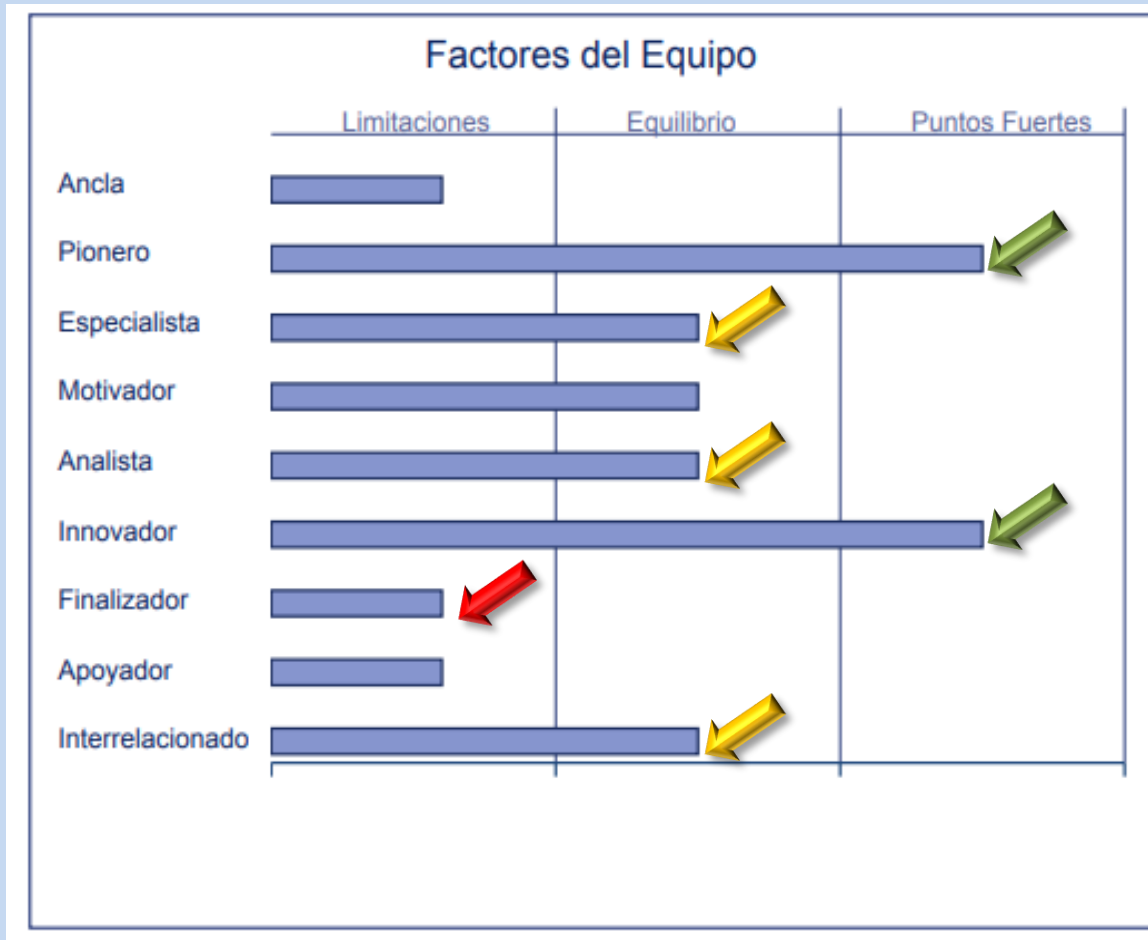


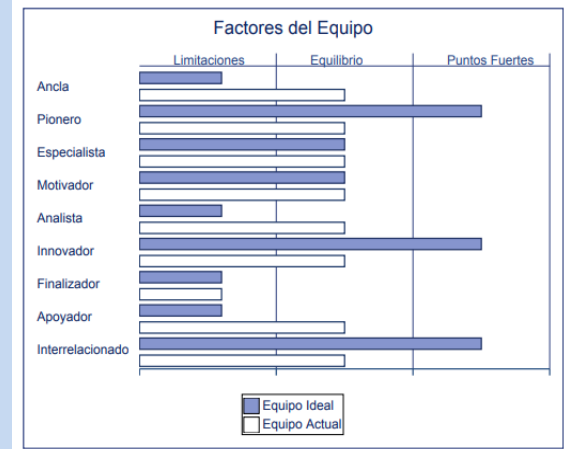
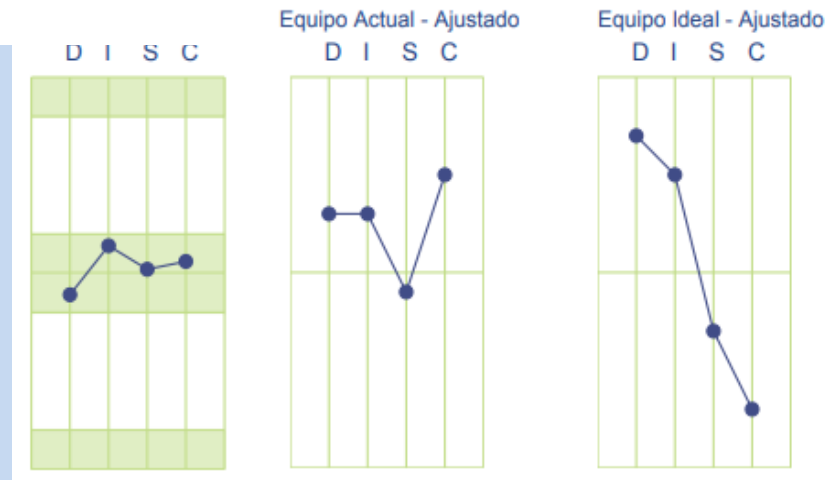
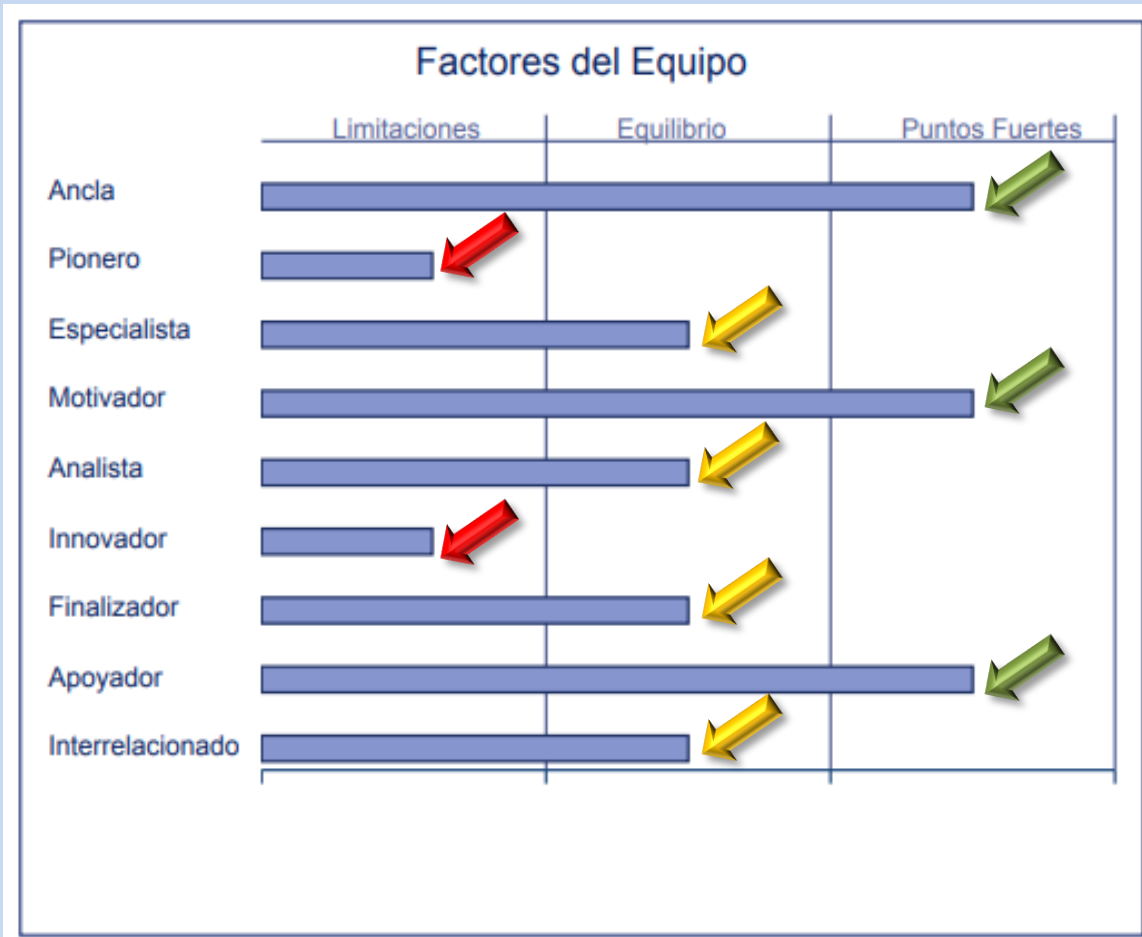


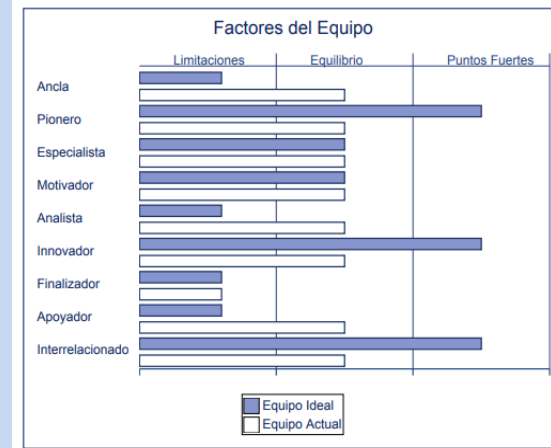
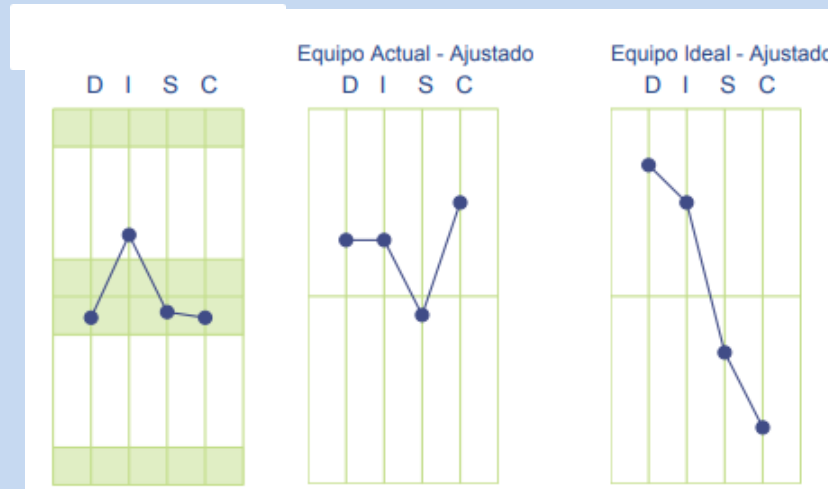
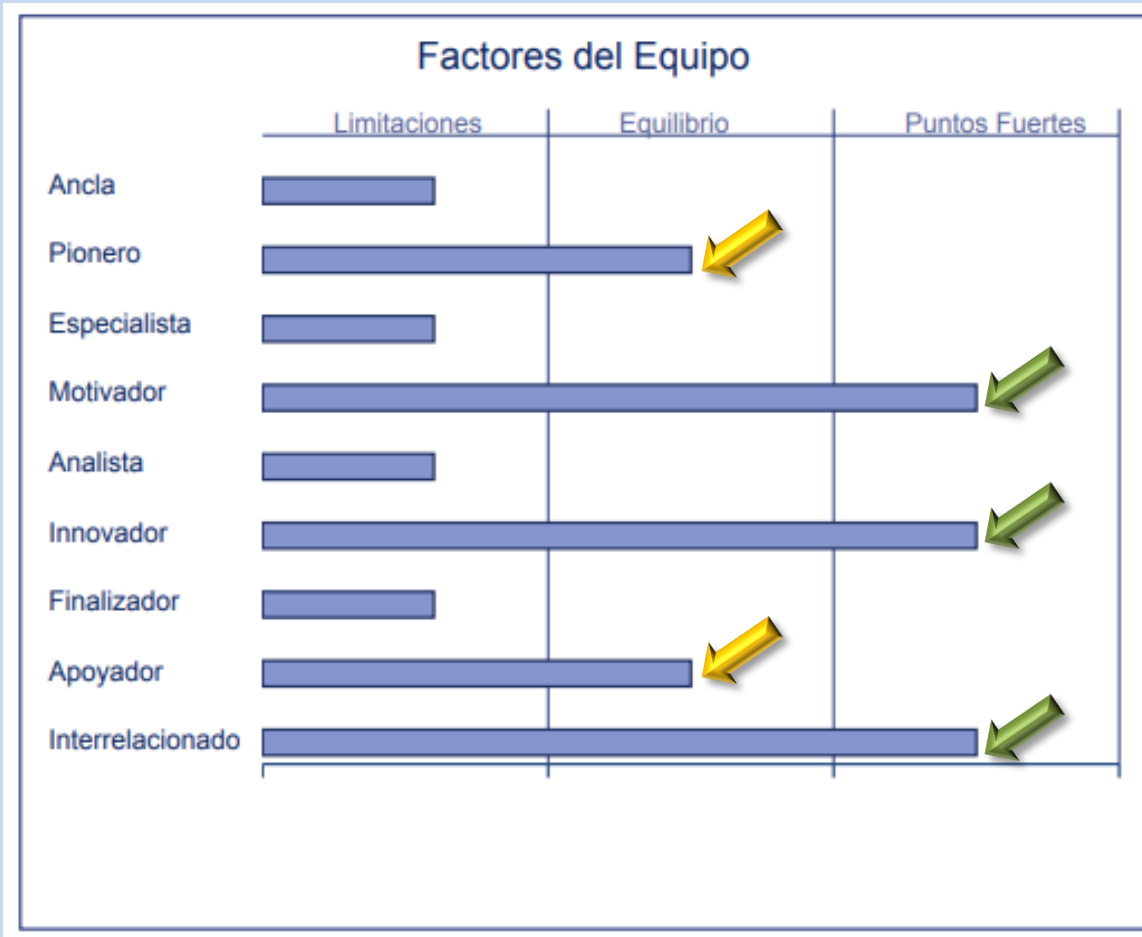


# IMC | Compatibilidad con el Equipo | 6

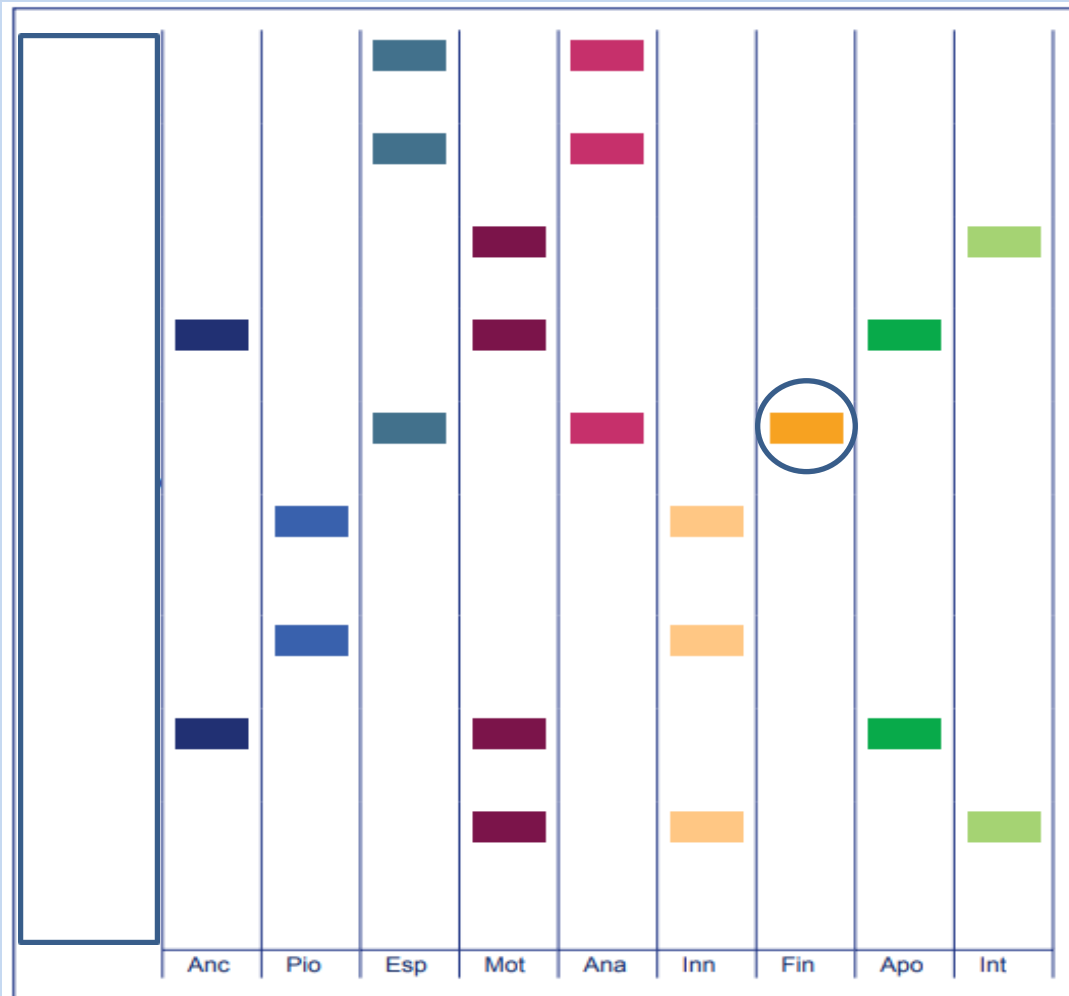








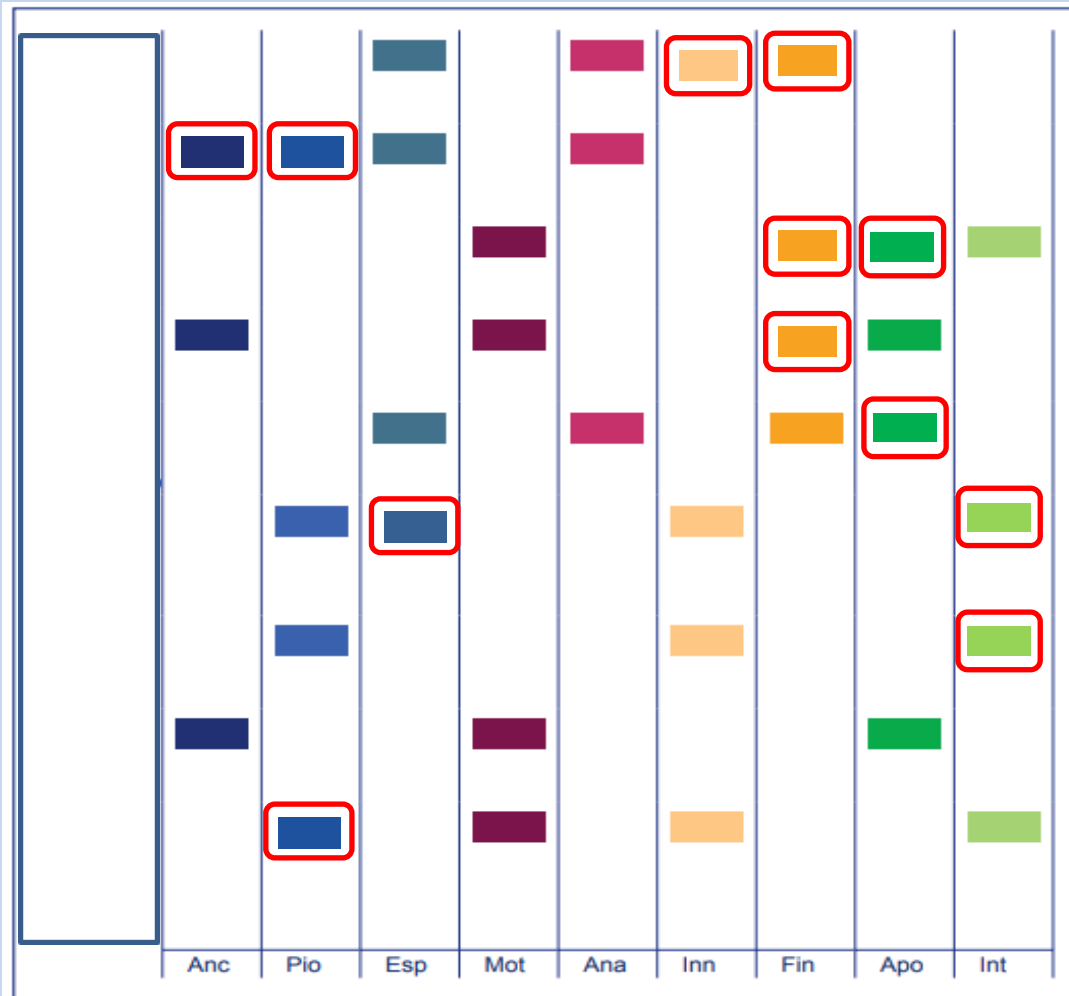
# IMC | Roles de los Integrantes



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



# IMC | Roles de los Integrantes



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



**Plataforma**



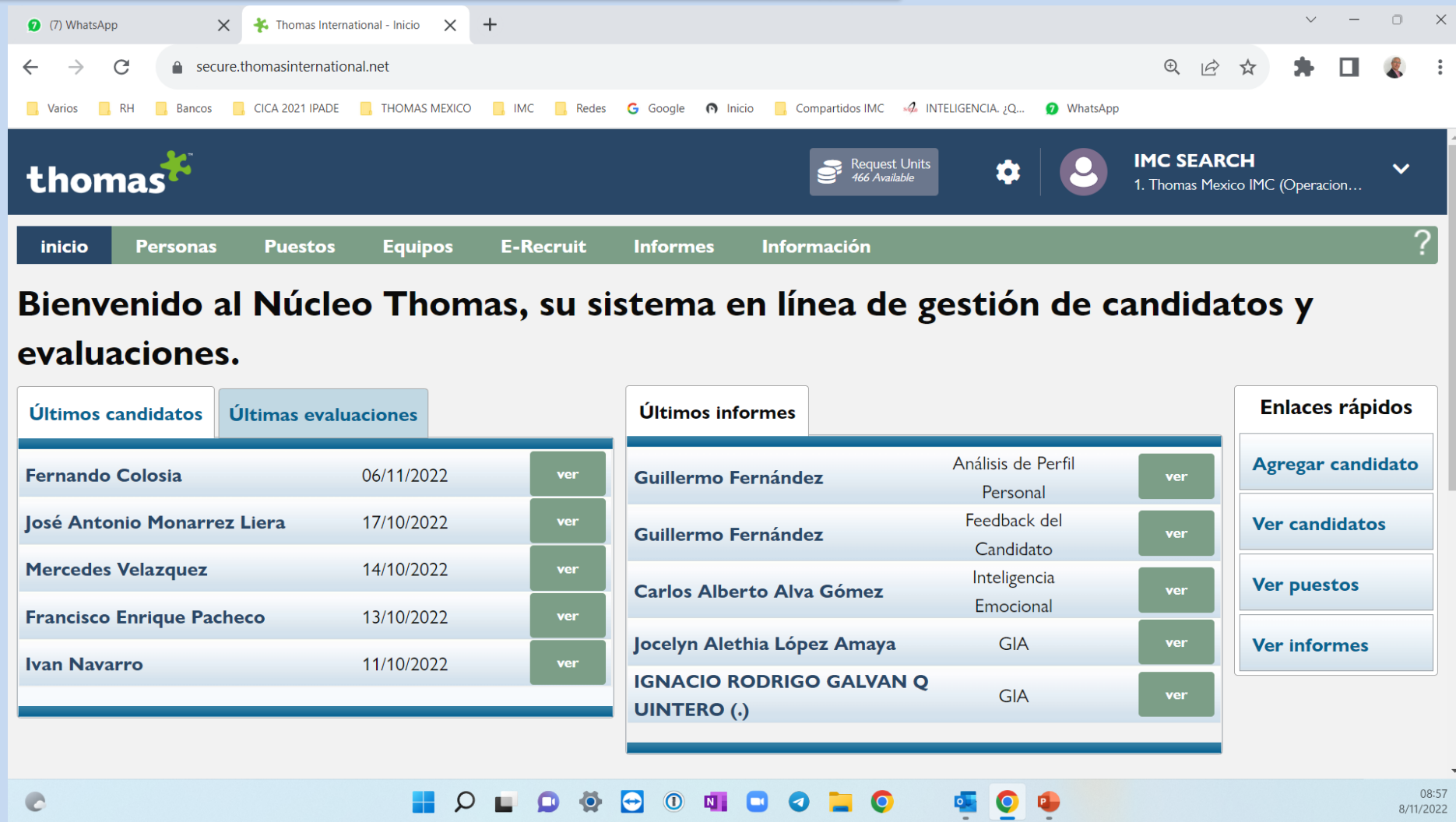
**para Aplicar el TTA**



*ENCUENTRO INTERNACIONAL  
DE DINÁMICA DE GRUPOS*

**Juan Carlos Maya Aroca**





**thomas** Request Units 466 Available IMC SEARCH 1. Thomas Mexico IMC (Operacion... ?

**inicio** Personas Puestos Equipos E-Recruit Informes Información ?

## Bienvenido al Núcleo Thomas, su sistema en línea de gestión de candidatos y evaluaciones.

**Últimos candidatos** **Últimas evaluaciones**

Nombre	Fecha	Acción
Fernando Colosia	06/11/2022	ver
José Antonio Monarrez Liera	17/10/2022	ver
Mercedes Velazquez	14/10/2022	ver
Francisco Enrique Pacheco	13/10/2022	ver
Ivan Navarro	11/10/2022	ver

**Últimos informes**

Nombre	Informe	Acción
Guillermo Fernández	Análisis de Perfil Personal	ver
Guillermo Fernández	Feedback del Candidato	ver
Carlos Alberto Alva Gómez	Inteligencia Emocional	ver
Jocelyn Alethia López Amaya	GIA	ver
IGNACIO RODRIGO GALVAN Q UINTERO (.)	GIA	ver

**Enlaces rápidos**

- Agregar candidato
- Ver candidatos
- Ver puestos
- Ver informes

08:57 8/11/2022

Qué acción **Específica**  
vas a tomar?

**E**

Cómo vas a **Medir**  
el éxito?

**M**

Define los pasos para  
**Alcanzar** tu plan.

**A**

Qué tan **Relevantes**  
Son tus acciones?

**R**

Clarifica el **Programa**  
requerido.

**P**



## Áreas duras o Tangibles

- Mejorar Ingresos
- Minimizar Gastos
- Mejorar Tiempos
- Mejorar Calidad
- Proyecto Especial

## Áreas suaves o Intangibles

- Personal
- Profesional
- Equipo
- Organizacional
- Negocio

**Juan Carlos Maya Aroca**

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

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)