



Resultados y Análisis – Career Test Universeum 2019

Reporte de colaborador | Universidad Autónoma Metropolitana
Edición Mexicana | Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Lo que cubrimos en el reporte

- 1 INTRODUCCIÓN
- 2 PERFIL DE TALENTO
- 3 PERCEPCIÓN DE MARCA DE LA UNIVERSIDAD
- 4 COMUNICACIÓN
- 5 PREFERENCIAS DE EMPLEO Y DESARROLLO LABORAL
- 6 APÉNDICE

Índice de contenidos

1

INTRODUCCIÓN

En esta sección conocerá:

- Cómo funciona Universum
- Cómo puede utilizar este reporte
- Los grupos objetivo analizados

Acerca de Universum



30 años de datos y experiencia globales

ACC>SS

Universum Access, la plataforma interactiva para profundizar en tu marca



Colaboramos con 1700 clientes globalmente, desde campeones locales hasta gigantes globales



Ranking de Empleadores Más Atractivos publicado en **más de 40** mercados



Una **década** publicando los Empleadores Más Atractivos del Mundo



Cuarto año compartiendo nuestro **índice de referentes de industria**



+1 millón de encuestados hacen de nuestra encuesta la más grande en el mundo



Hemos certificado **+1000** Profesionales en Marca Empleadora



Establecido y socio de medios globalmente reconocido

Colaboramos con las mejores universidades del mundo

Como parte de nuestra misión de conectar el talento con el futuro, vamos directos a la fuente. Universum colabora con las universidades más importantes de todo el mundo para obtener perspectivas sobre las competencias, preferencias y planes futuros del talento.

Con estas perspectivas únicas y con 30 años de experiencia en el campo de creación de Marca Empleadora, Universum ayuda a las universidades a entender cuáles son las mejores prácticas para interactuar con los empleadores, y proporciona datos detallados sobre como los estudiantes perciben los principales empleadores y carreras.

Juntos, Universum y universidades de todo el mundo, creamos un mundo con mayor transparencia alrededor de la educación y carreras profesionales.



THE UNIVERSITY OF HONG KONG



Nuestro trabajo tiene impacto en todo el mundo

Apareciendo en titulares alrededor del mundo con un alcance de millones de personas

WORLD
ECONOMIC
FORUM

“

These are the Most
Attractive
Employers for Business
students

”

World Economic Forum

Harvard
Business
Review

“

How the Best Global
Employers
Convince Workers to Join and
Stay

”

HBR



Cobertura de medios en más de
60
países

Forbes

“

Awareness vs. Differentiation:
It's Time for Organizations to
Distinguish Their Employer
Brand

”

Forbes

The
Economist

“

Are you a doer or a manager?

”

The Economist

CNN Money

“

World's Top Employers
for New Grads

”

CNN Money

BBC

“

Gen Y: One size does not
fit all at the office

”

BBC



Este reporte le ayuda a ...

COMPRENDER

... las preferencias y expectativas de los talentos

IDENTIFICAR

... la preparación de los talentos para la vida profesional

ATRAER

... empleadores relevantes que cooperarán contigo

GESTIONAR

... la percepción de la marca y su atractivo

Conectando al talento con el futuro



Universum es el líder global en el campo de marca de empleadores e investigación de talento. Por medio de nuestra investigación de mercados, consultoría y soluciones de medios intentamos cerrar la brecha que existe entre las expectativas de empleadores y talento, así como apoyar a las instituciones de educación superior en sus roles.

Nuestros Insights únicos de los desafíos de los empleadores y la dinámica del mercado laboral, ayuda a las universidades e institutos alrededor del mundo.

Conoce más: <https://universumglobal.com/university-partners/>

Grupos objetivo

EL CUESTIONARIO

- Creado con más de 30 años de experiencia , investigación exhaustiva dentro de RH, focus groups y comunicación con los talentos de nuestros clientes.
- Perspectiva global - visión local.
- Realizado por medio de una encuesta en línea . El enlace virtual fue distribuido por medio de universidades y redes de talento, comunidades y el panel de Universum, como también diferentes socios a nivel local y global.

ENCUESTADOS

- **Estudiantes** en instituciones de educación superior

NÚMERO DE ENCUESTADOS

Sus estudiantes

473

Todos los Estudiantes

11,758



PERIODO DE ESTUDIO

Septiembre 2018 a Febrero 2019



Número de estudiantes

que participaron en la encuesta

40,921

Índice de contenidos

1

INTRODUCCIÓN

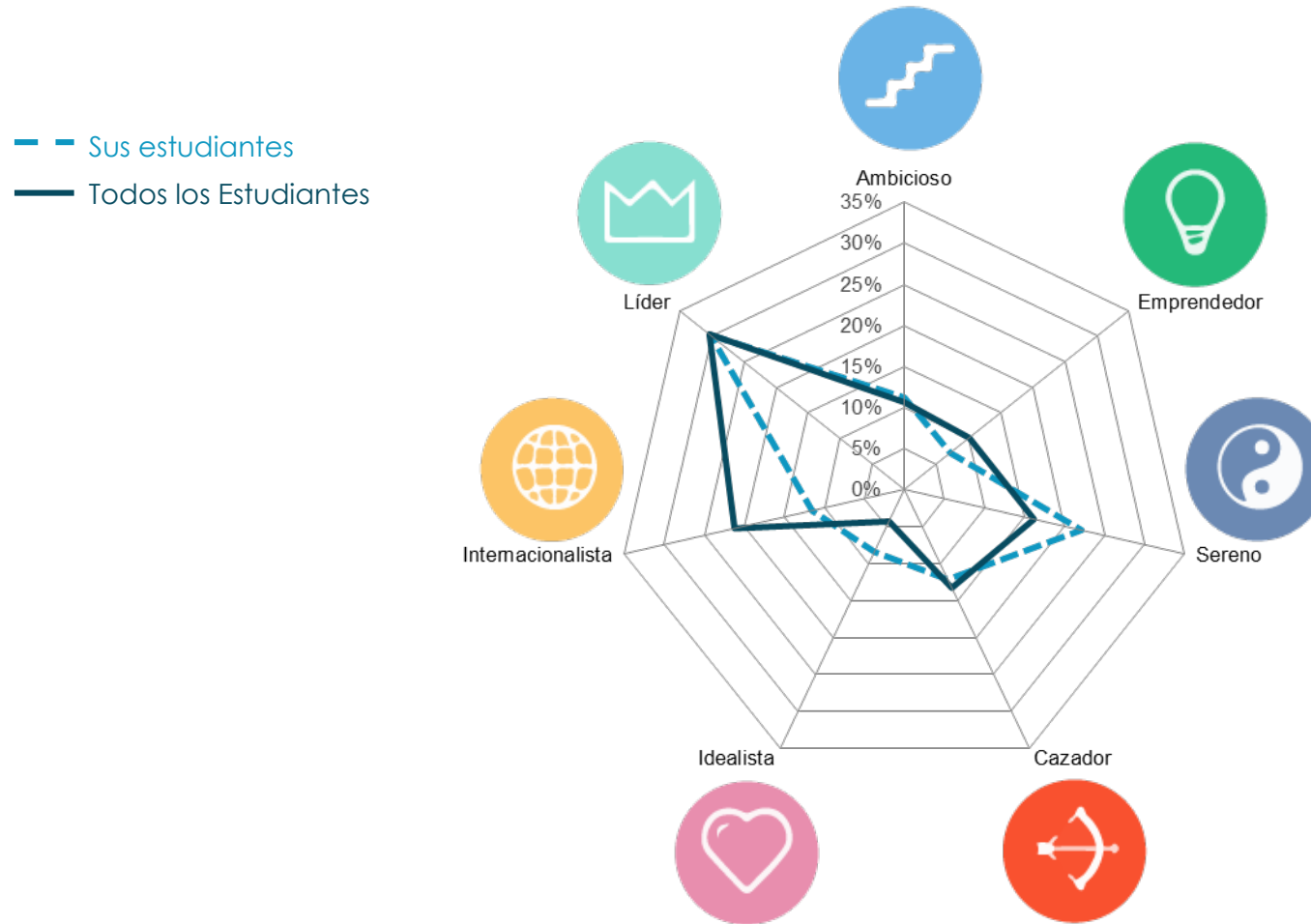
2

PERFIL DE TALENTO

Este capítulo se enfoca en las **aptitudes** de su talento y cómo se **comparan** con respecto al grupo de comparación.

Estas observaciones le ayudarán a **mejorar** la empleabilidad de su talento al enfocar el valor **único** de sus estudiantes con los empleadores.

Los perfiles de desarrollo profesional de Universum



El perfil de los Estudiantes



Auto-evaluación de Habilidades

Sin una prueba de desempeño, los empleadores no pueden estar seguros de las habilidades o competencias de los graduados. Por lo tanto, no es que los graduados carezcan de forma innata de estos conjuntos de habilidades, pero es difícil demostrar que los poseen.

Con el objetivo de ayudarle a preparar a sus estudiantes para el mundo laboral, le proporcionamos información sobre las habilidades en las que sus alumnos creen que destacan y aquellas en las que querrían mejorar.



Las habilidades más fuertes de sus estudiantes

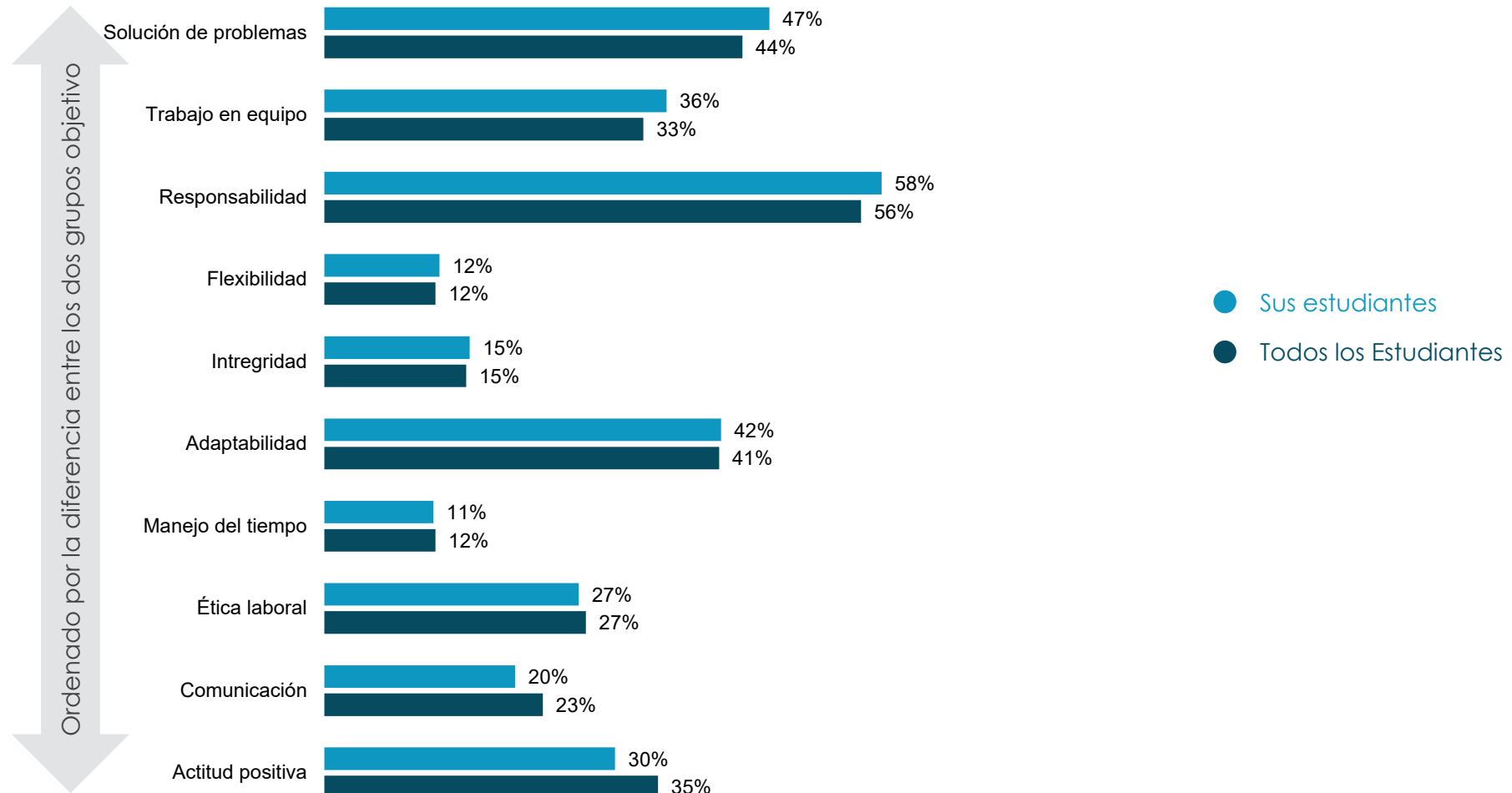
1. Responsabilidad
2. Solución de problemas
3. Adaptabilidad



3 Principales áreas a mejorar de sus estudiantes

1. Manejo del tiempo
2. Comunicación
3. Trabajo en equipo

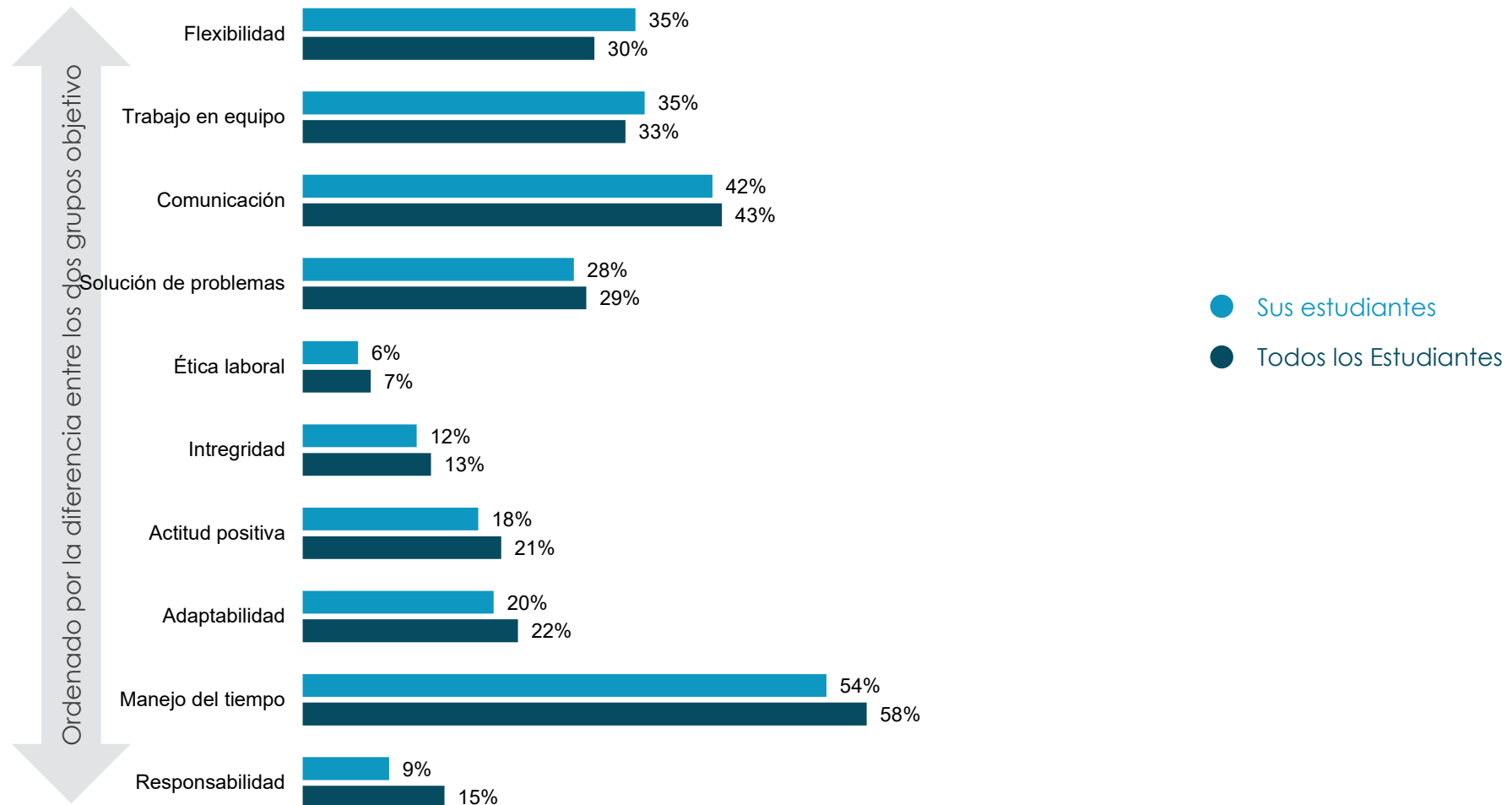
Las fortalezas (y debilidades) de sus estudiantes



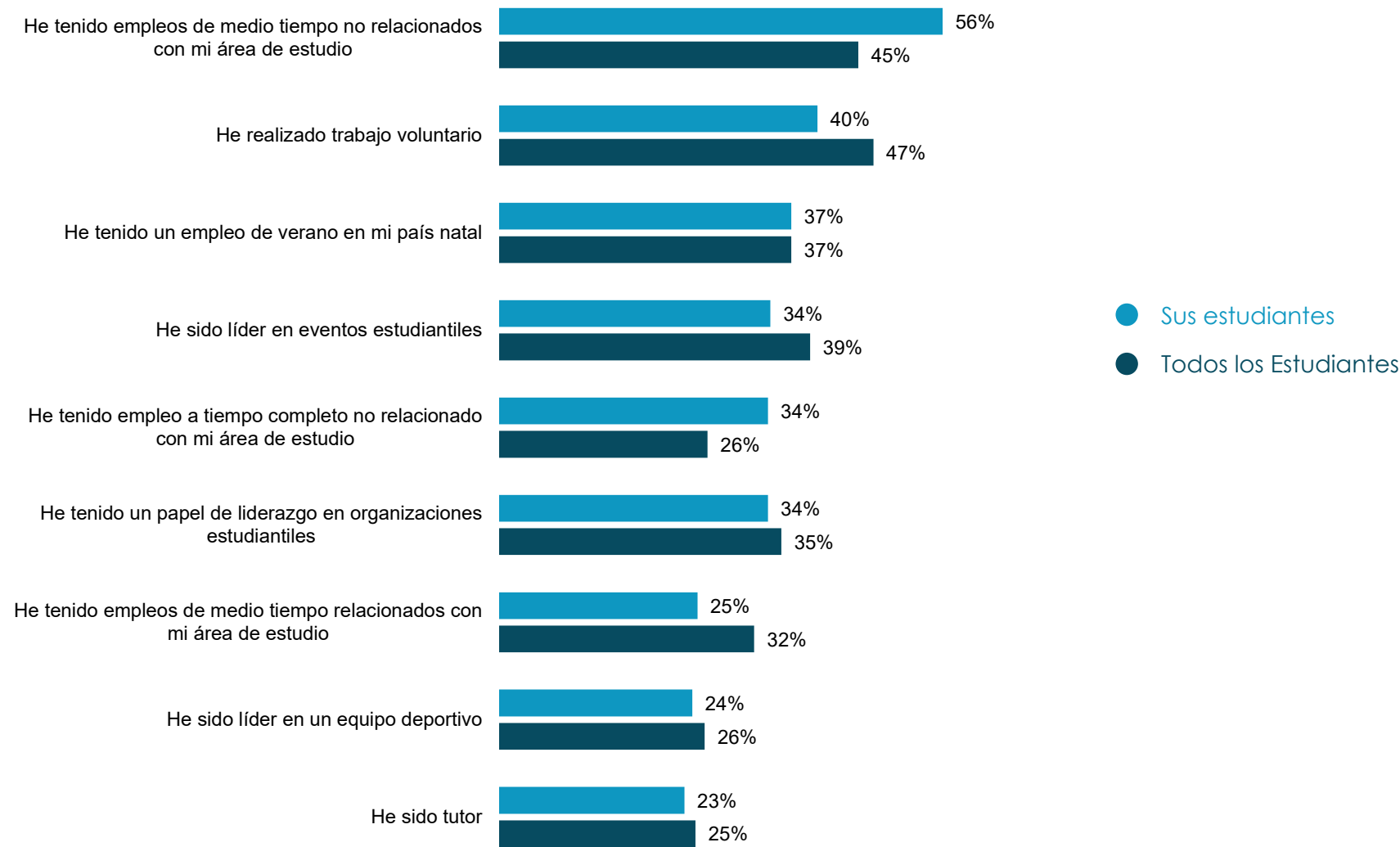
? • ¿En cuál de las siguientes habilidades considera que es usted más fuerte? (Por favor seleccione un máximo de 3 alternativas.)

! • El gráfico está ordenado de manera descendiente según las diferencias entre los dos grupos objetivo

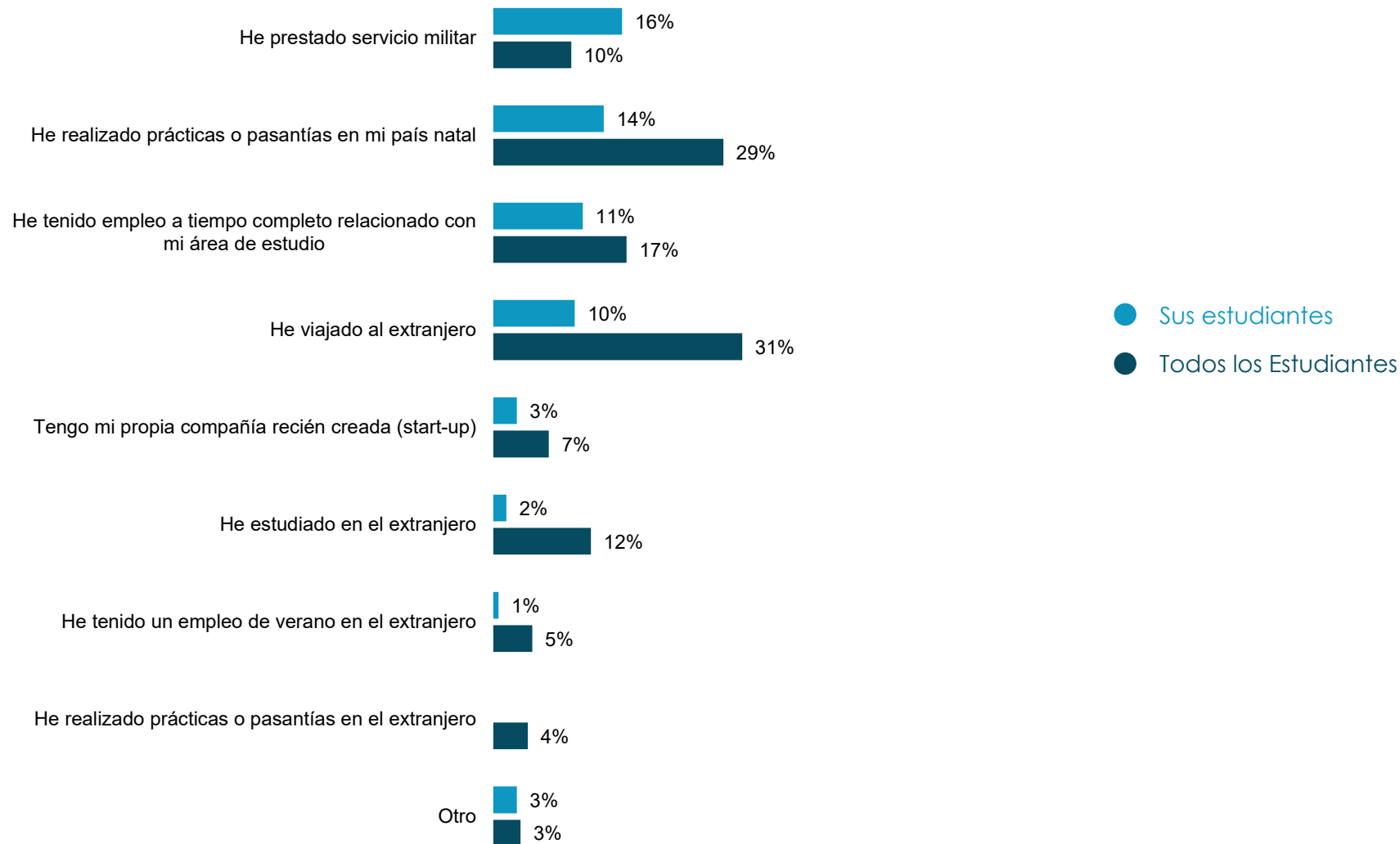
Las áreas a mejorar de sus estudiantes



Experiencia práctica (1/2)



Experiencia práctica (2/2)



Índice de contenidos

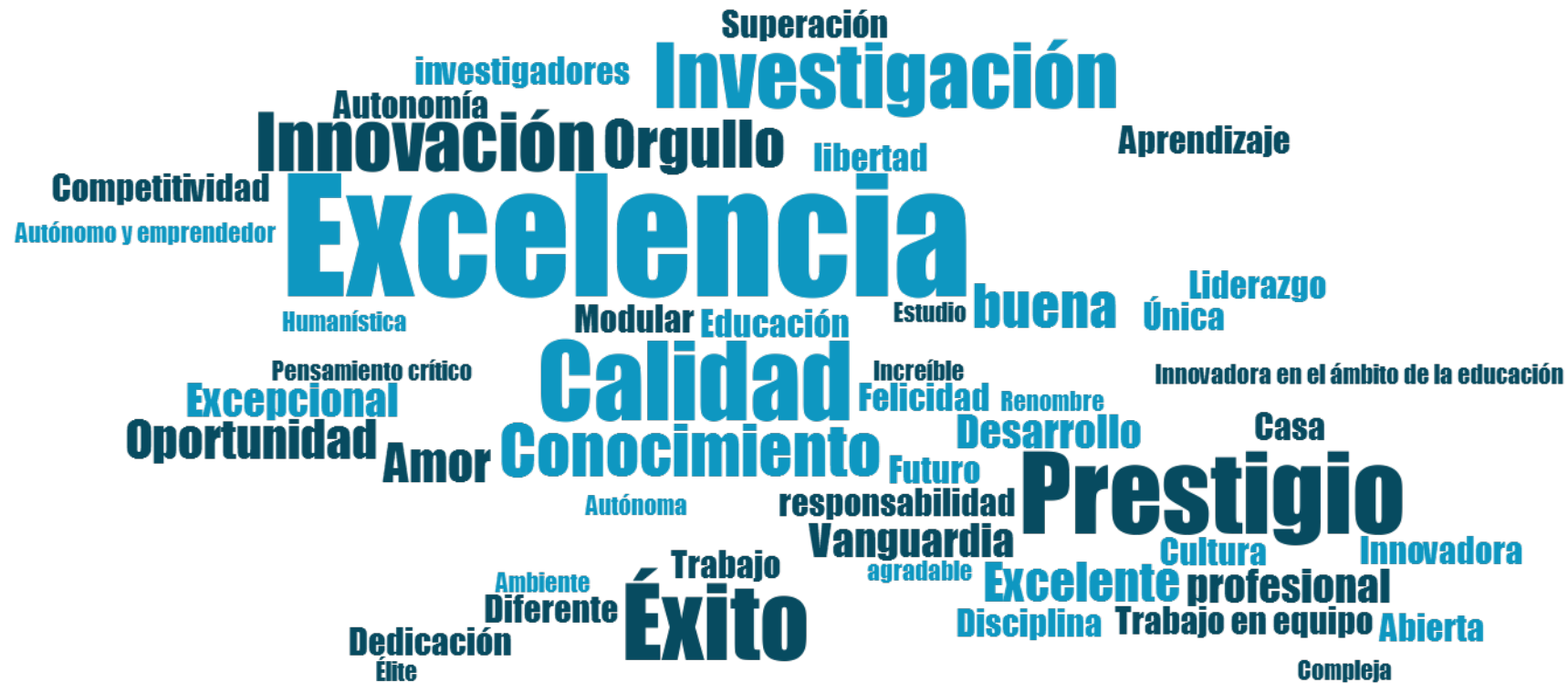
- 1 INTRODUCCIÓN
- 2 PERFIL DE TALENTO
- 3 PERCEPCIÓN DE MARCA DE LA UNIVERSIDAD

Este capítulo **evalúa** la percepción de su marca universitaria en relación a cuatro aspectos diferentes:

- Reputación e Imagen
- Oferta Educativa
- Cultura y Vida Universitaria
- Empleabilidad y Oportunidades de Futuro

Este capítulo también ofrece **información** acerca de los servicios de orientación y de egresados preferidos por su talento.

Lo que piensa el talento - Universidad Autónoma Metropolitana



• ¿Cuál es la primera palabra que le viene a la mente cuando piensa en su institución docente?

- Las siguientes respuestas fueron proporcionadas por su talento.
- Puede haber errores gramaticales.
- Los diferentes colores se utilizan meramente por propósitos de diseño y reflejan las asociaciones de su talento.

Es su imagen distintiva?

Sus estudiantes



Todos los
Estudiantes



• ¿Cuál es la primera palabra que le viene a la mente cuando piensa en su universidad o institución académica?

- Las siguientes respuestas fueron proporcionadas por su talento.
- Puede haber errores gramaticales.
- Los diferentes colores se utilizan meramente por propósitos de diseño y reflejan las asociaciones de su talento.

Marco de Atributos del Atractivo de la Universidad

Reputación e Imagen de la Universidad



- Oferta de ayuda financiera y becas
- Costos bajos*
- Muy bien valorada en su campo*
- Reconocido internacionalmente*
- Prestigio
- Recomendada por amigos/familiares
- Modernidad de las instalaciones
- Éxito de los egresados
- Tradición de excelencia académica

Cultura y vida de los alumnos



- Compromiso por la diversidad e inclusión*
- Ubicación geográfica atractiva
- Un ambiente dinámico y creativo
- Entorno cordial y abierto
- Patrimonio y tradición
- Alumnos de distintos países
- El campus se encuentra en un entorno seguro
- Actividades sociales y recreativas
- Igualdad de género

Empleabilidad y Futuras Oportunidades



- Orientación hacia el desarrollo profesional
- Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
- Altos índices de empleo entre los graduados
- Punto de partida de una carrera con proyección internacional
- Fuertes lazos con la industria
- Oportunidades de entrar en contacto con empleadores
- Apoya y promueve el espíritu emprendedor
- Escuela objetivo para empleadores en mi campo
- Se imparten conocimientos prácticos y adaptados a las necesidades de los empleadores

Oferta Educativa



- Programas y campos de estudio interesantes/fascinantes
- Plan de estudios estimulante
- Catedráticos/profesores excepcionales
- Proyección internacional
- Aspectos prácticos del plan de estudios
- Calidad y variedad de los cursos
- Gran apoyo al alumnado (tutores, orientadores, etc.)
- Programa de estudios en el extranjero
- Programas únicos o con particularidades

! * Opción de respuesta agregada recientemente / cambio su respuesta
Este marco de referencia ha sido realizado por Universum en conjunto con universidades.

Los atributos más importantes - Top 10

Sus estudiantes

1. Éxito de los egresados
2. Catedráticos/profesores excepcionales
3. Un ambiente dinámico y creativo
4. Calidad y variedad de los cursos
5. Prestigio
6. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
7. Actividades sociales y recreativas
8. Programas y áreas de estudio atractivas/interesantes
9. Reconocida internacionalmente
10. Entorno cordial y abierto

- Imagen y reputación
- Empleabilidad y Futuras Oportunidades

Todos los Estudiantes

1. Éxito de los egresados
2. Un ambiente dinámico y creativo
3. Prestigio
4. Calidad y variedad de los cursos
5. Reconocida internacionalmente
6. Catedráticos/profesores excepcionales
7. Programa de estudios en el extranjero
8. El campus es seguro
9. Actividades sociales y recreativas
10. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa

- Cultura y vida de los alumnos
- Oferta Educativa

? • ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? Por favor, seleccione un máximo de tres alternativas.

Los más importantes según el Marco de Atributos de Atractividad de la Universidad

IMAGEN Y REPUTACIÓN

2019:

1. Éxito de los egresados
2. Prestigio
3. Reconocida internacionalmente

2018:

1. Prestigio
2. Reconocida internacionalmente
3. Éxito de los egresados

2017:

1. Prestigio
2. Tradición de excelencia académica
3. Highly ranked within its field

CULTURA Y VIDA DE LOS ALUMNOS

2019:

1. Un ambiente dinámico y creativo
2. Actividades sociales y recreativas
3. Entorno cordial y abierto

2018:

1. Un ambiente dinámico y creativo
2. Apoyo a la igualdad de género
3. Actividades sociales y recreativas

2017:

1. Un ambiente dinámico y creativo
2. Actividades sociales y recreativas
3. Compromiso por la diversidad e inclusión

EMPLEABILIDAD Y FUTURAS OPORTUNIDADES

2019:

1. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
2. Se imparten conocimientos prácticos y adaptados a las necesidades de los empleadores
3. Foco en desarrollo profesional

2018:

1. Altos índices de empleo de los egresados
2. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
3. Foco en desarrollo profesional

2017:

1. Foco en desarrollo profesional
2. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
3. Apoya y promueve el espíritu emprendedor

OFERTA EDUCATIVA

2019:

1. Catedráticos/profesores excepcionales
2. Calidad y variedad de los cursos
3. Programas y áreas de estudio atractivas/interesantes

2018:

1. Catedráticos/profesores excepcionales
2. Calidad y variedad de los cursos
3. Pensum o plan de estudios retador

2017:

1. Catedráticos/profesores excepcionales
2. Calidad y variedad de los cursos
3. Programa de estudios en el extranjero



• ¿Cuáles de estas características son más importantes para usted? Por favor seleccione un máximo de 3 alternativas.

Los 10 aspectos que el talento asocia con usted

Sus estudiantes

1. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
2. Prestigio
3. Actividades sociales y recreativas
4. Un ambiente dinámico y creativo
5. Muy bien valorada en su campo
6. Entorno cordial y abierto
7. Catedráticos/profesores excepcionales
8. Compromiso por la diversidad e inclusión
9. Programas y áreas de estudio atractivas/interesantes
10. Calidad y variedad de los cursos

- Imagen y reputación
- Empleabilidad y Futuras Oportunidades

Todos los Estudiantes

1. Prestigio
2. Un ambiente dinámico y creativo
3. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
4. Actividades sociales y recreativas
5. Programa de estudios en el extranjero
6. Apoya y promueve el espíritu emprendedor
7. Programas y áreas de estudio atractivas/interesantes
8. Éxito de los egresados
9. Calidad y variedad de los cursos
10. El campus es seguro

- Cultura y vida de los alumnos
- Oferta Educativa

? • ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su universidad o institución académica? Por favor seleccione todas las alternativas que considere que aplican.

¿Son ustedes asociados con lo que es importante para sus estudiantes?

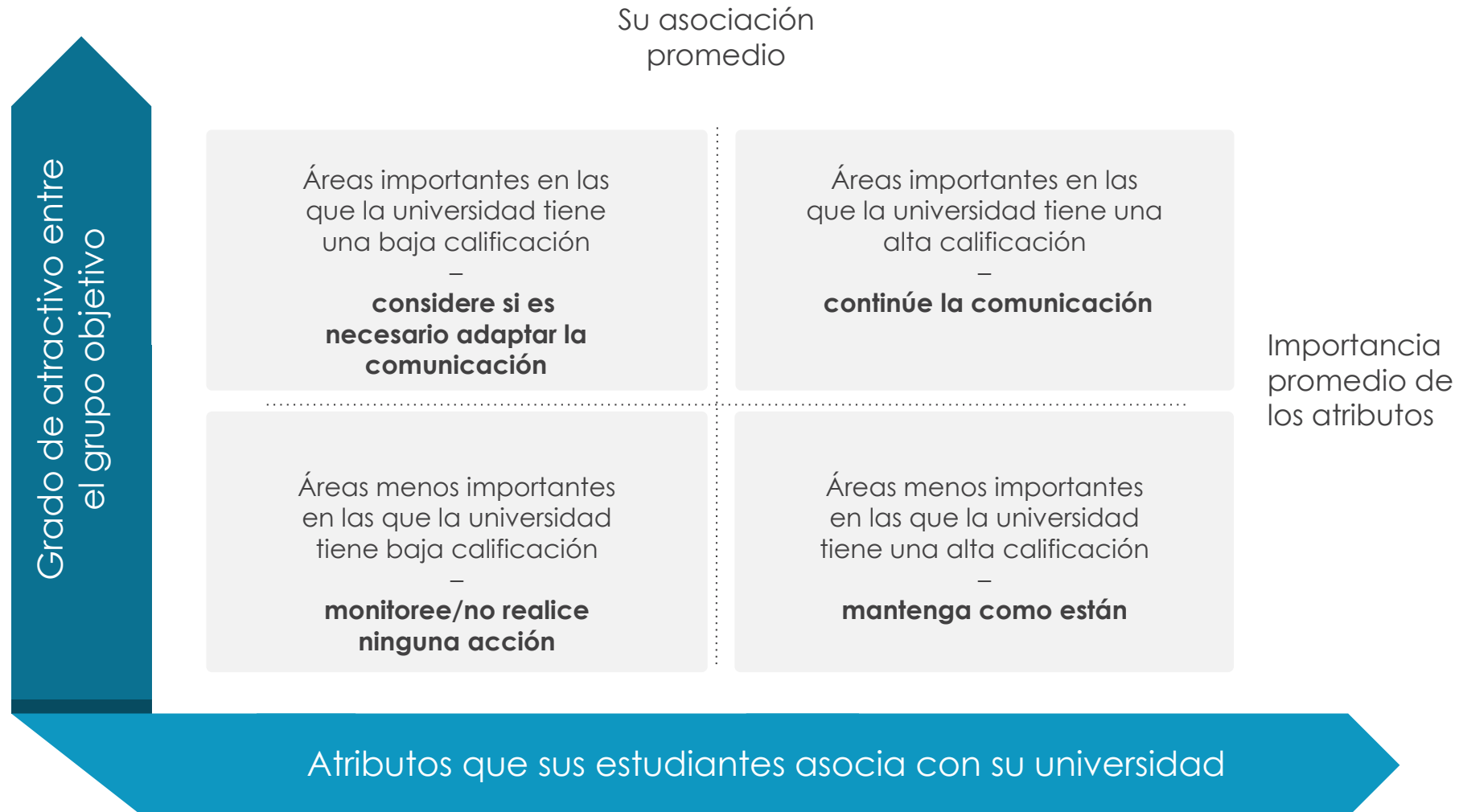
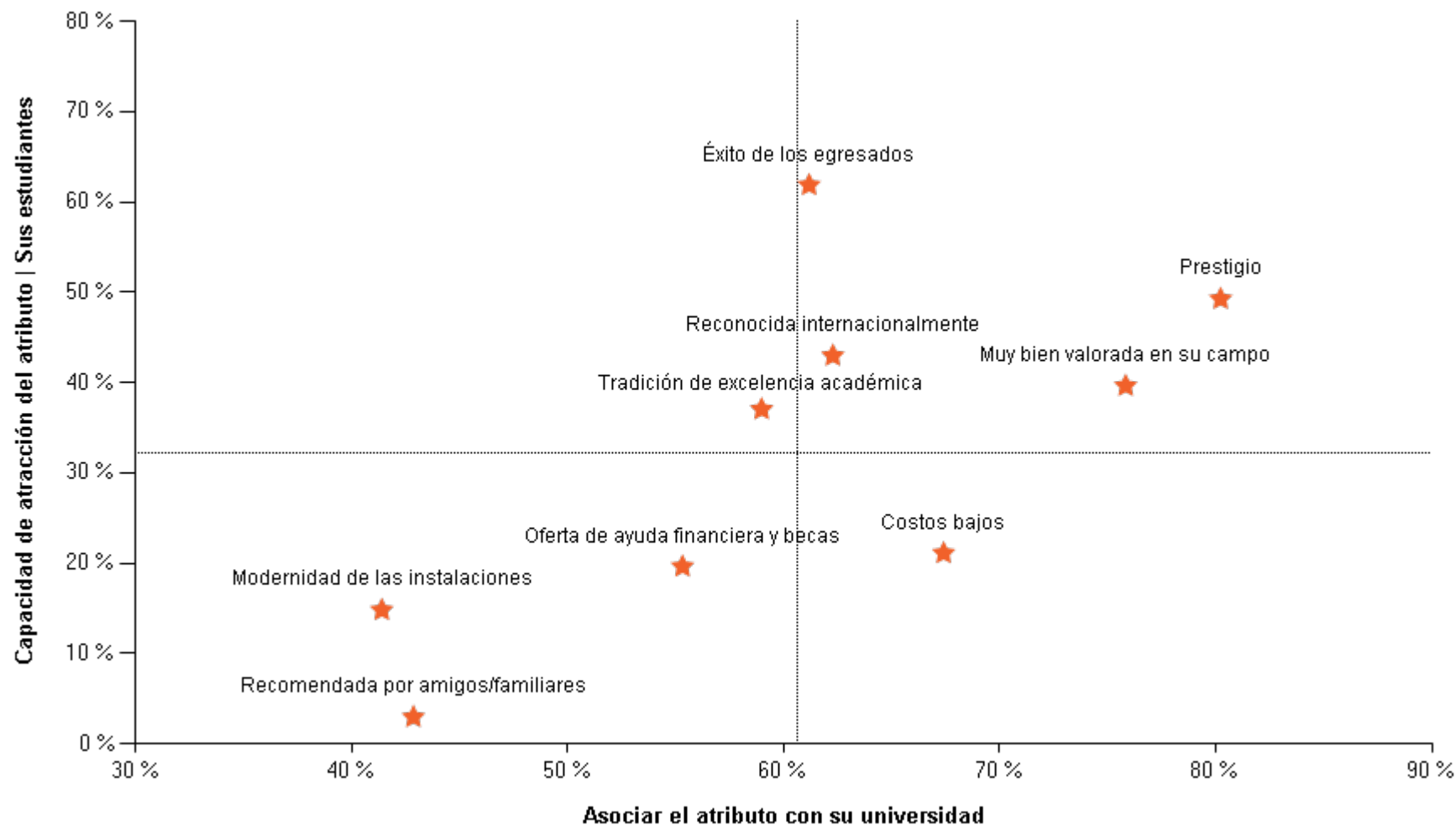


Imagen y reputación

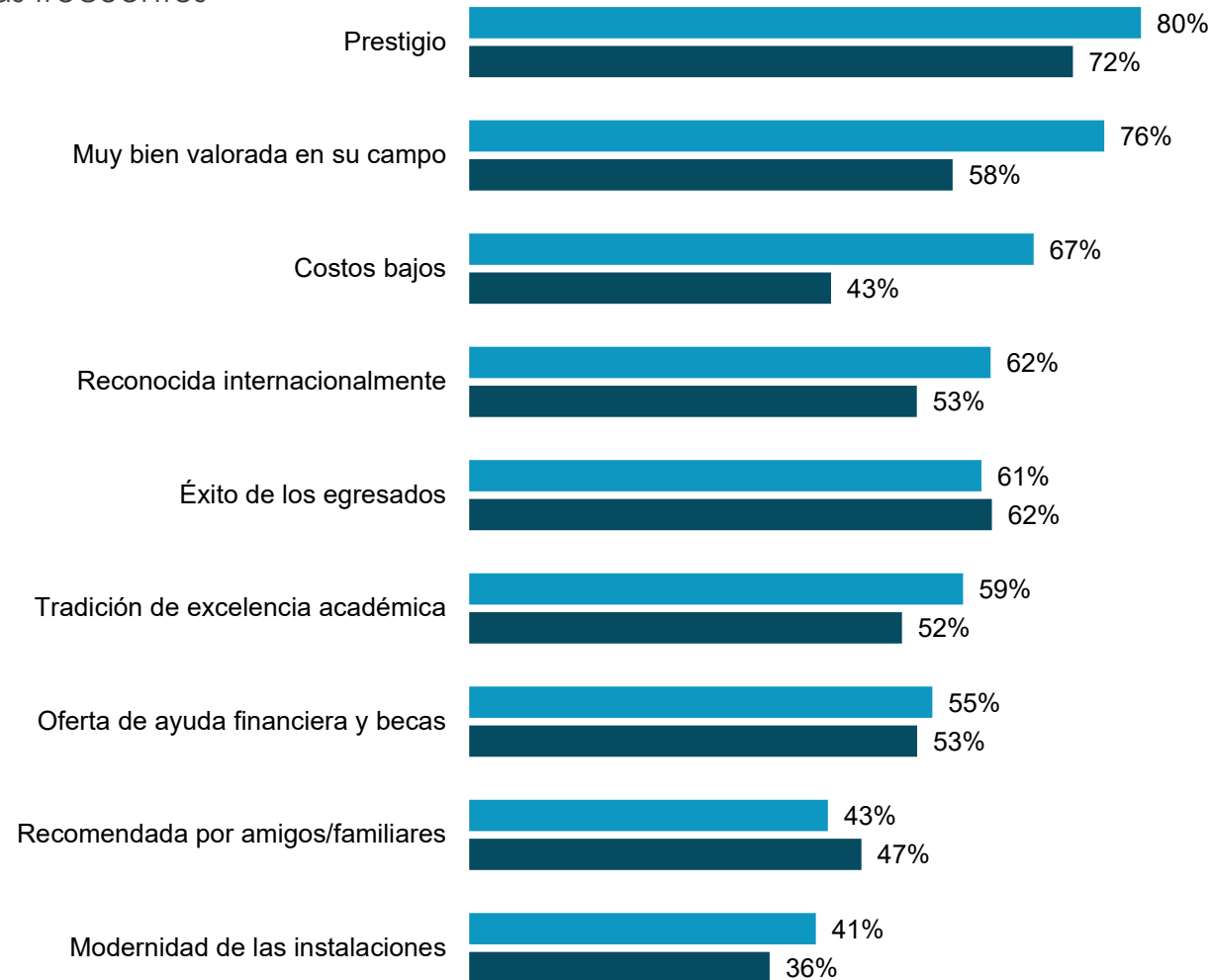
Atractivo vs. Asociaciones con Universidad Autónoma Metropolitana



- ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.
- ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? (Máx. 3)

Imagen y reputación

Asociaciones más frecuentes

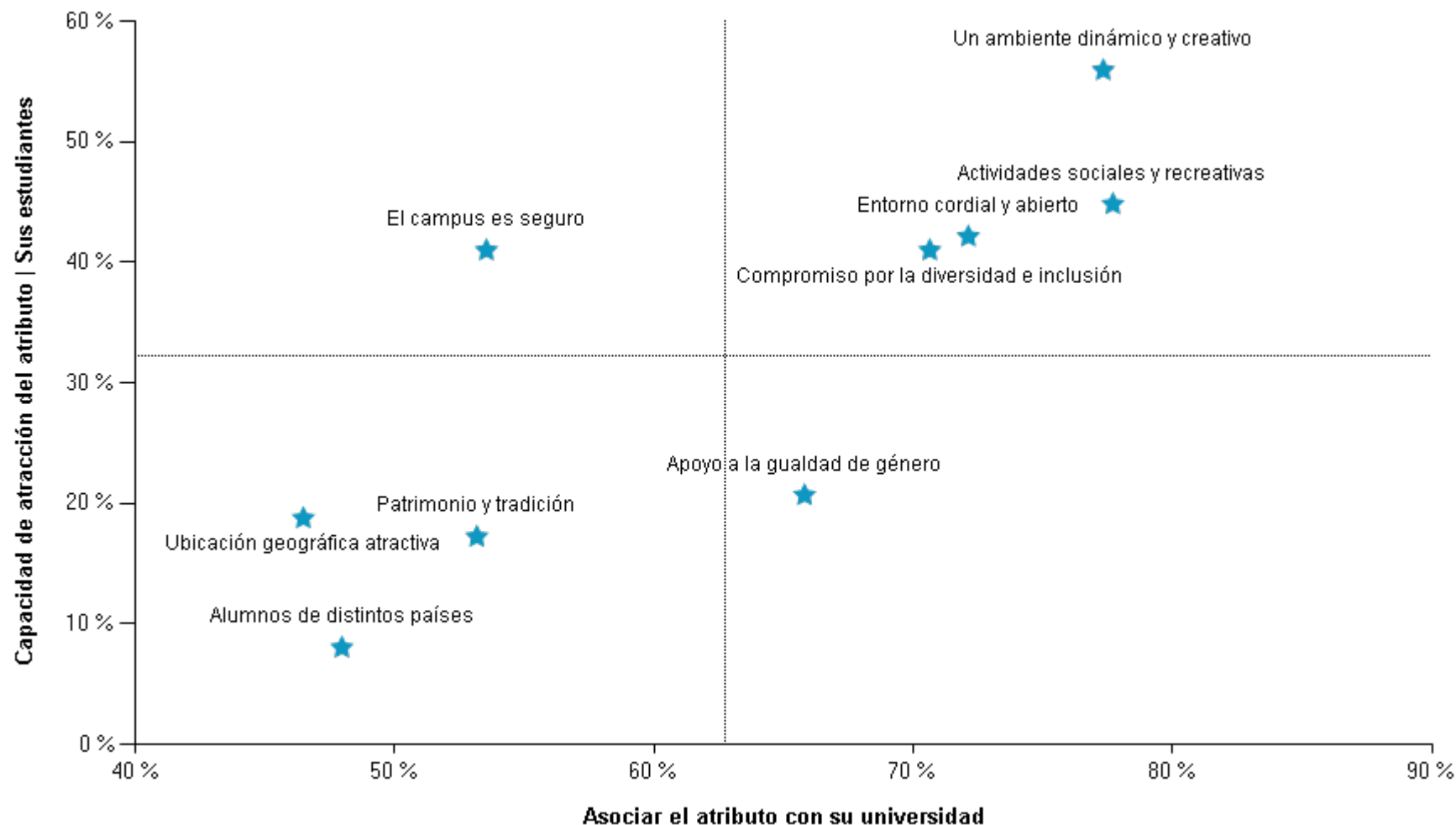


- Sus estudiantes
- Todos los Estudiantes

? • ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

Cultura y vida de los alumnos

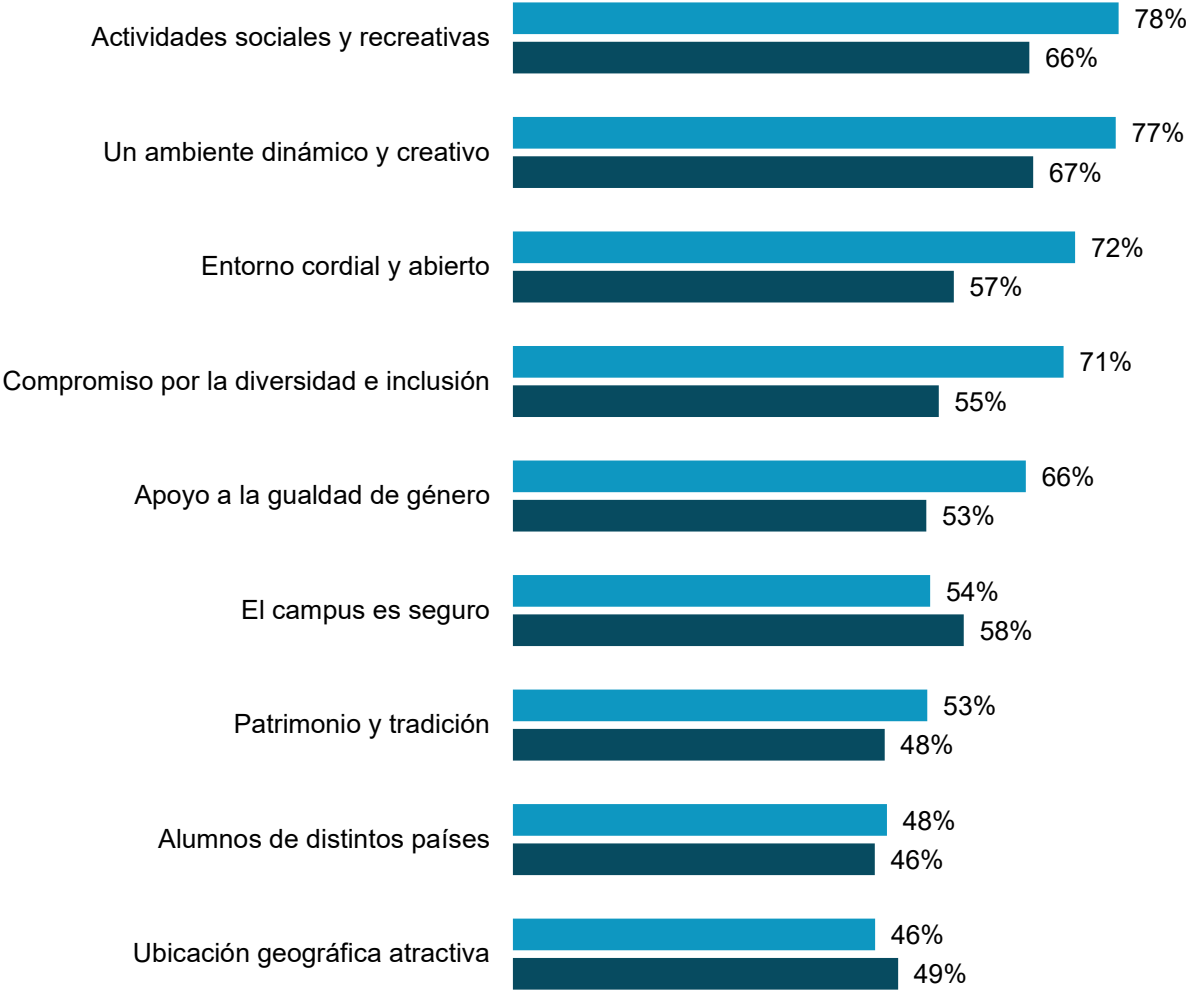
Atractivo vs. Asociaciones con Universidad Autónoma Metropolitana



- ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.
- ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? (Máx. 3)

Cultura y vida de los alumnos

Asociaciones más frecuentes

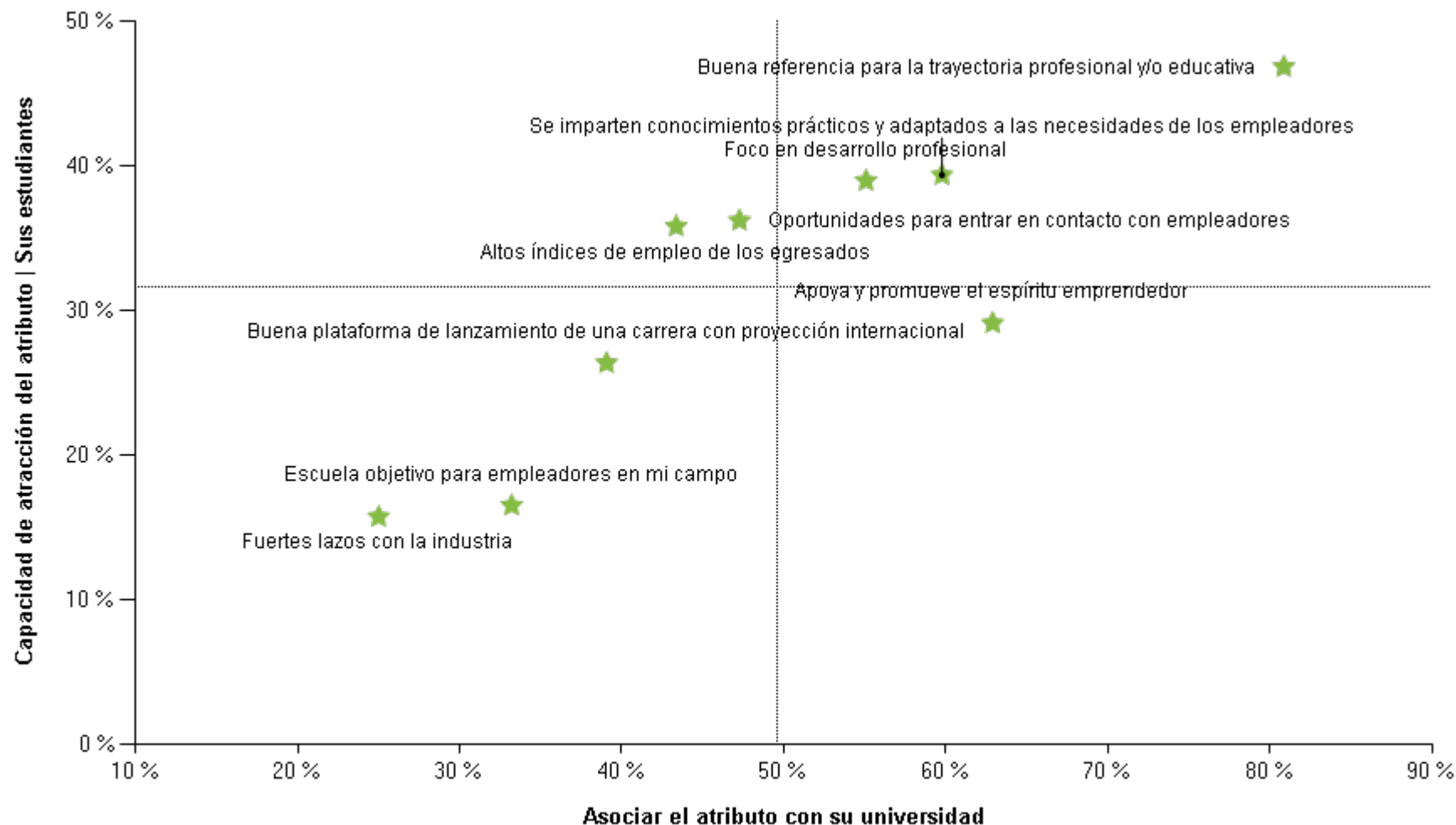


- Sus estudiantes
- Todos los Estudiantes

• ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

Empleabilidad y Futuras Oportunidades

Atractivo vs. Asociaciones con Universidad Autónoma Metropolitana



- ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.
- ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? (Máx. 3)

Empleabilidad y Futuras Oportunidades

Asociaciones más frecuentes

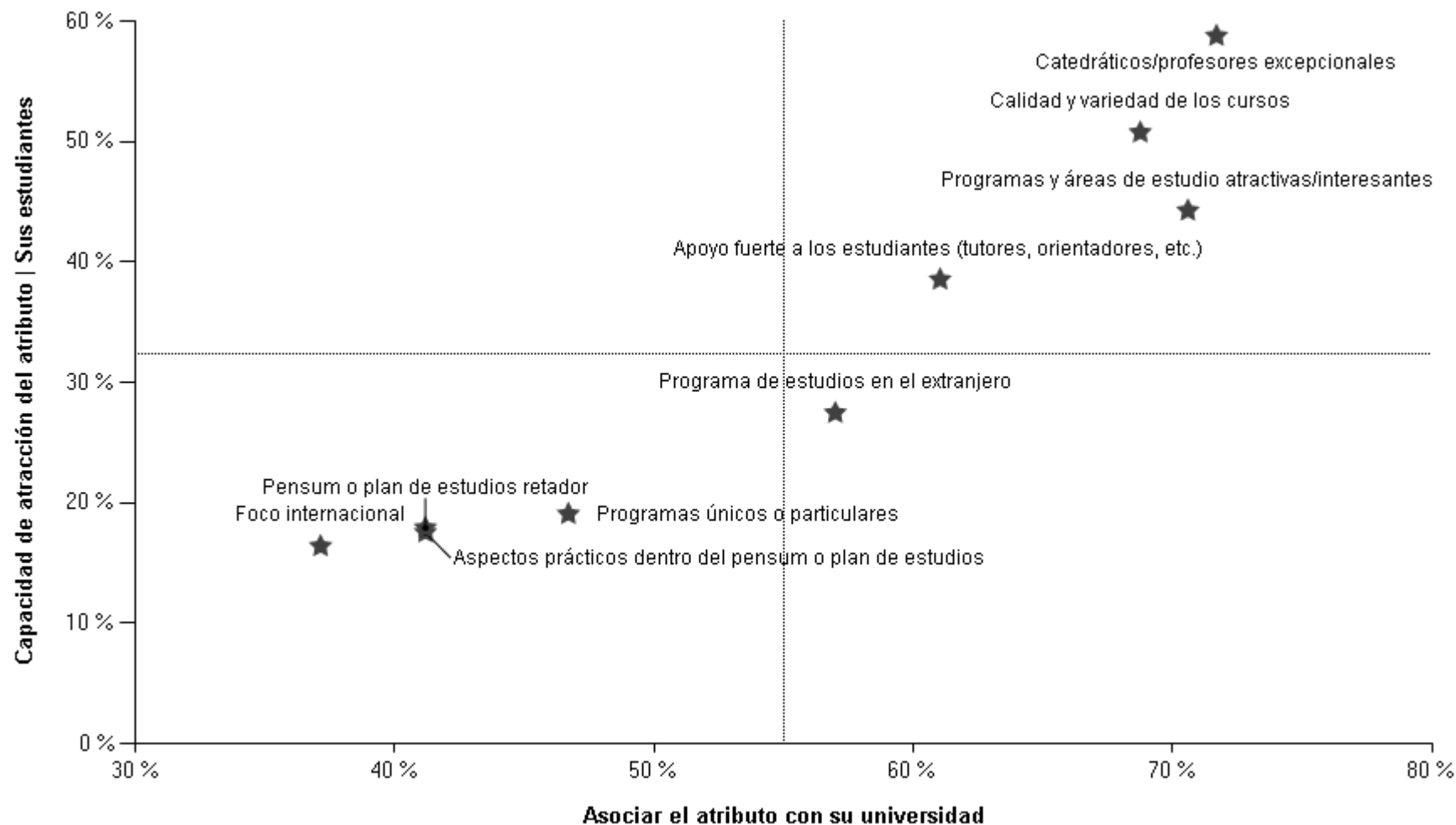


- Sus estudiantes
- Todos los Estudiantes

? • ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

Oferta Educativa

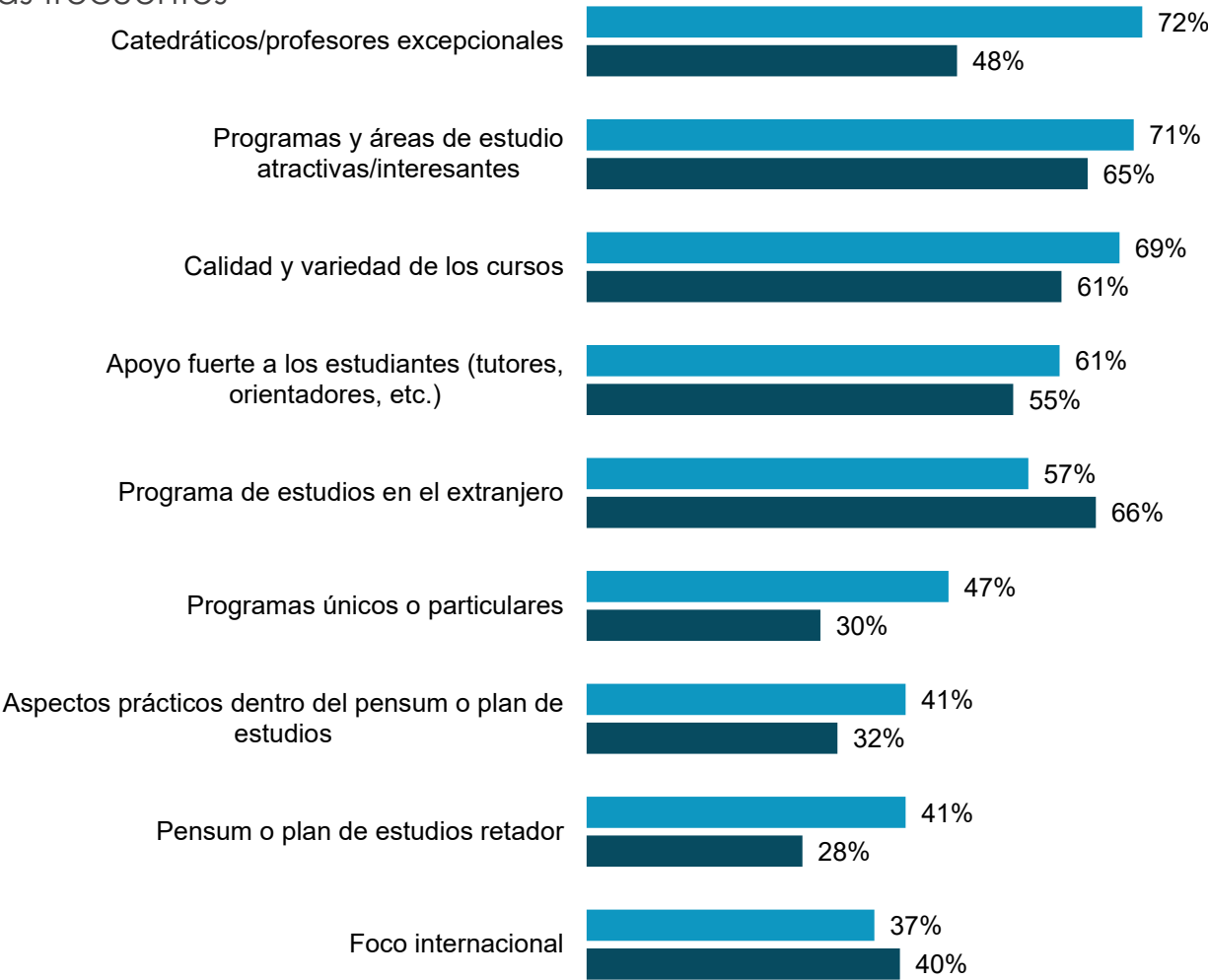
Atractivo vs. Asociaciones con Universidad Autónoma Metropolitana



- ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.
- ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? (Máx. 3)

Oferta Educativa

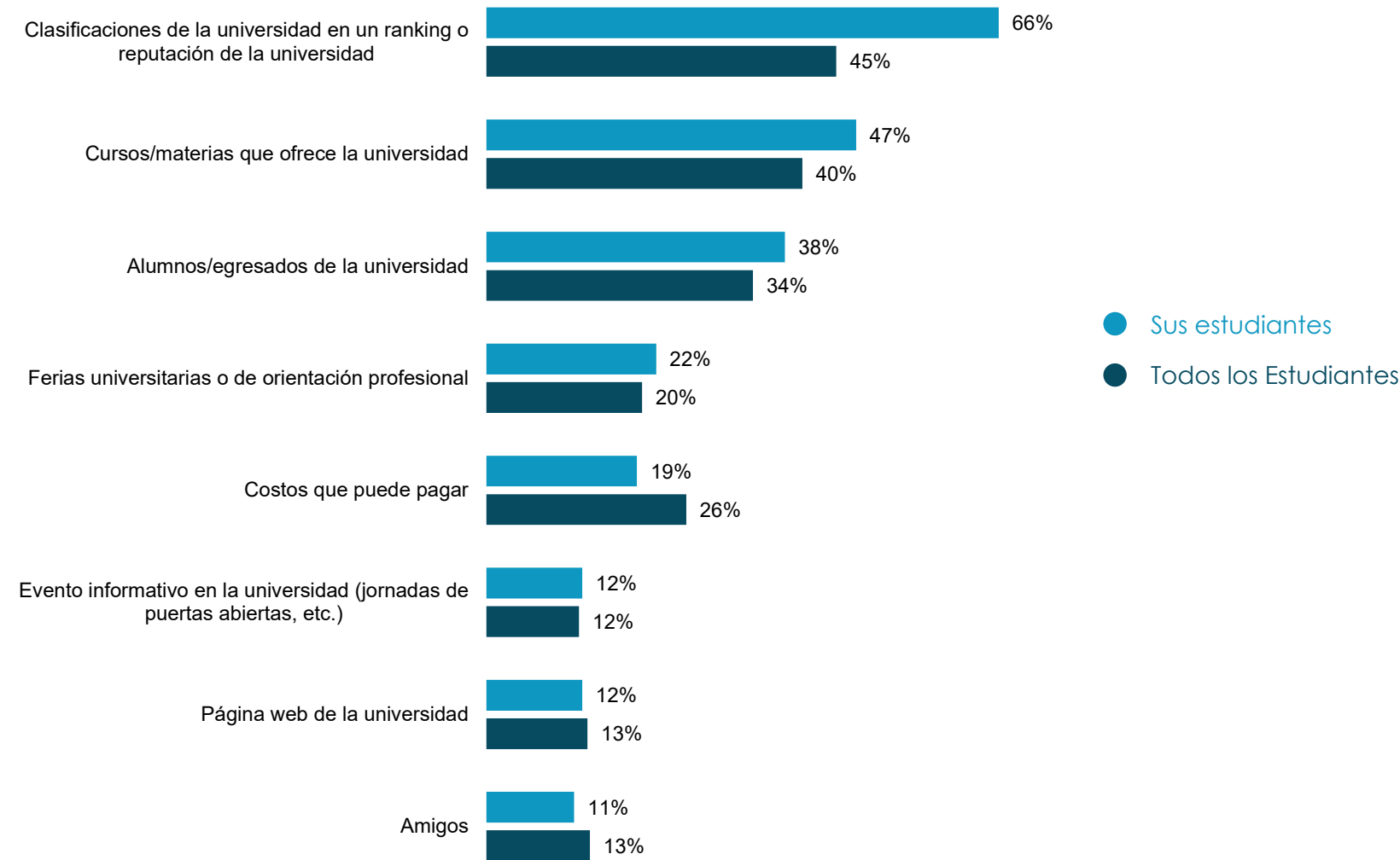
Asociaciones más frecuentes



- Sus estudiantes
- Todos los Estudiantes

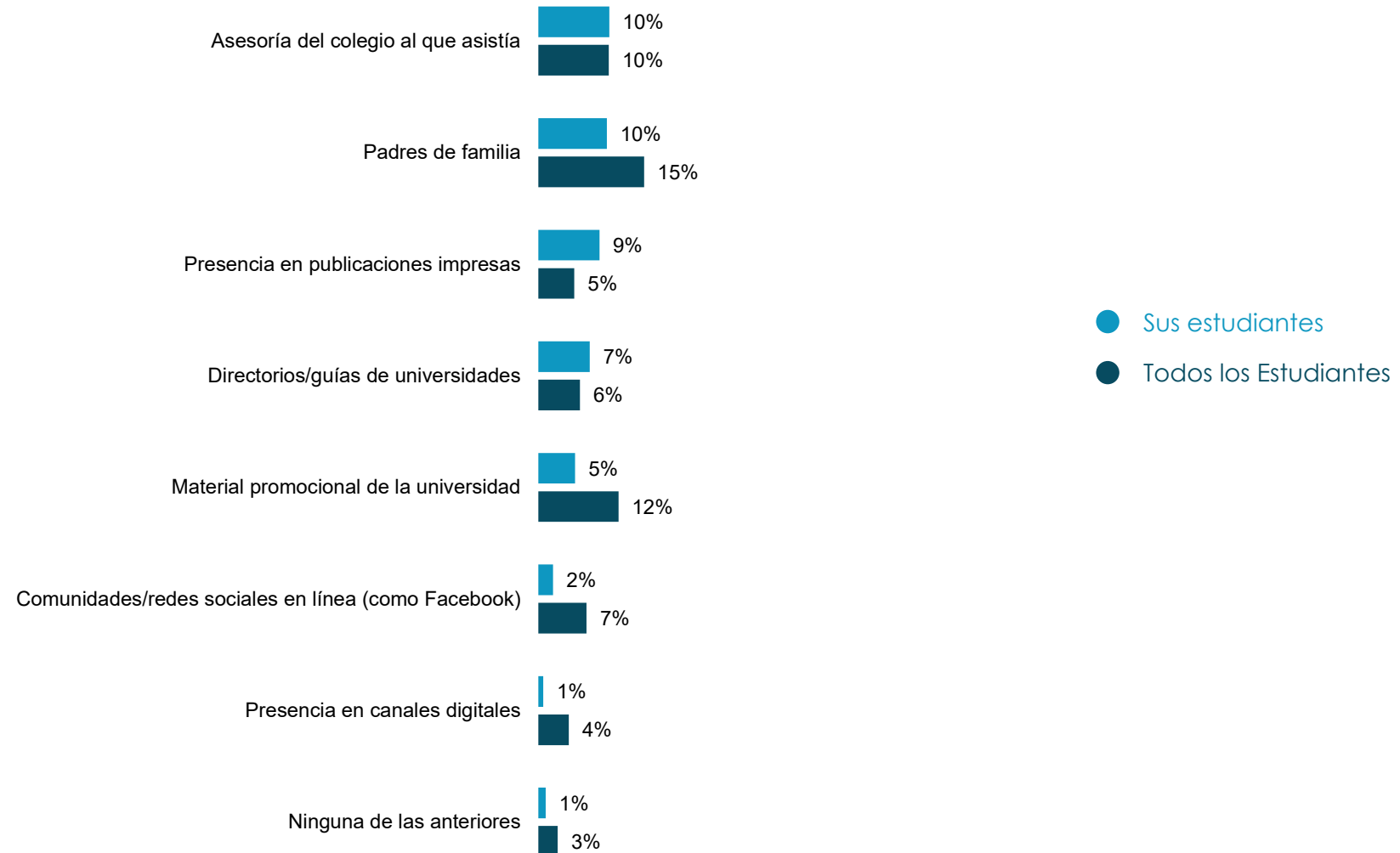
• ¿Cuáles de las siguientes características asocia con su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

Factores influyentes en la decisión de dónde estudiar



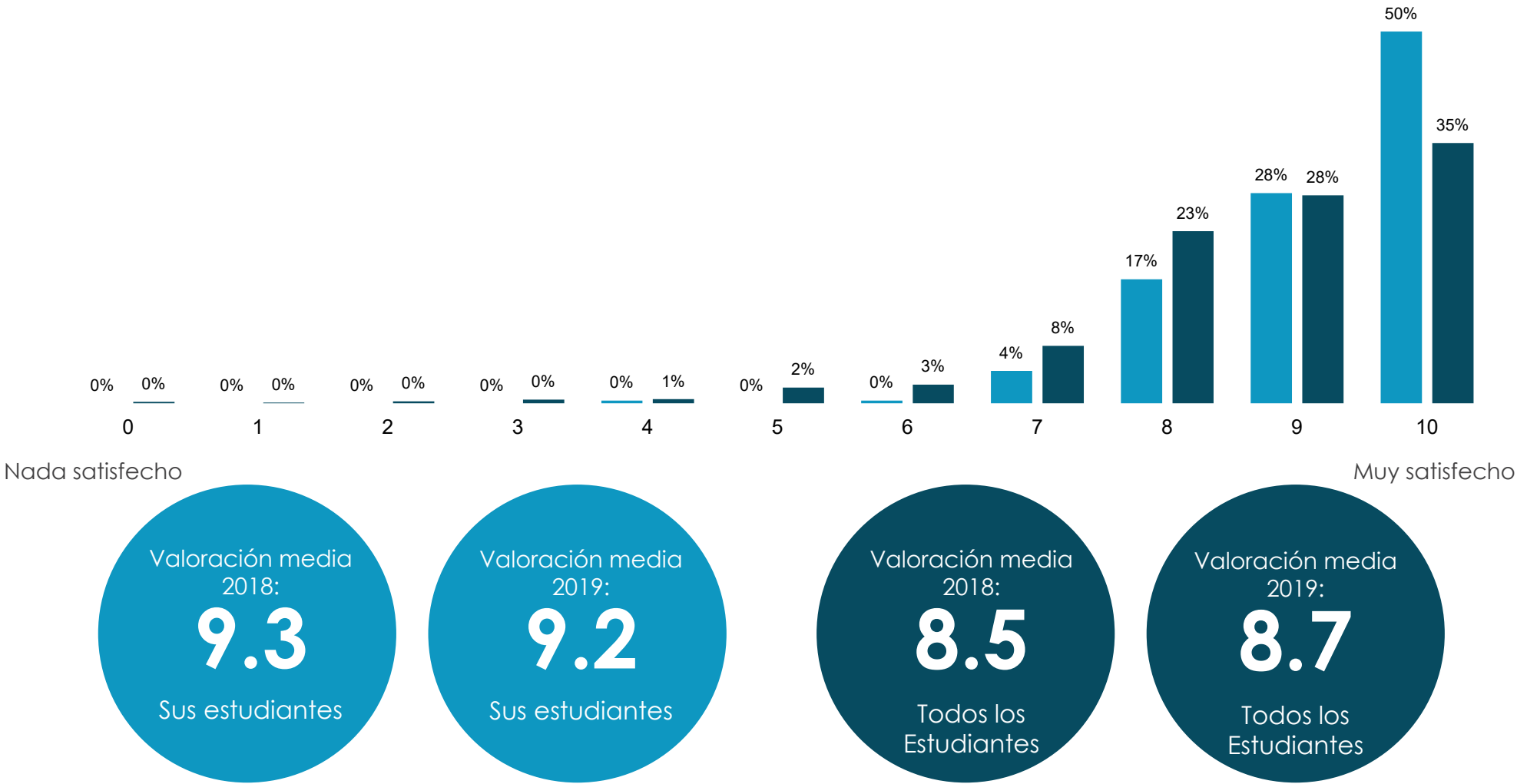
? • ¿Cuáles de los siguientes factores es más determinante al elegir su universidad? Por favor seleccione un máximo de 3 alternativas.

Factores de influencia menos importantes para la selección de tu escuela



• ¿Cuáles de los siguientes factores es más determinante al elegir su universidad? Por favor seleccione un máximo de 3 alternativas.

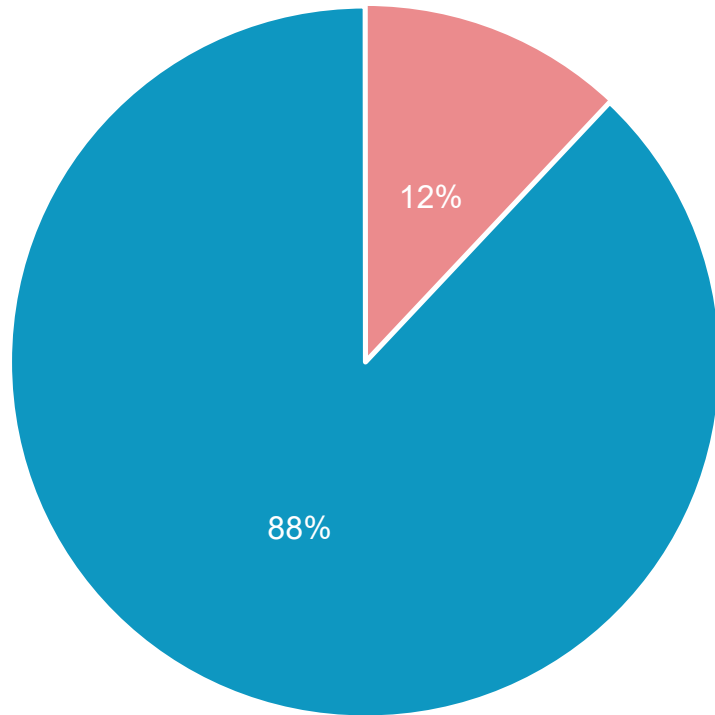
Satisfacción de la universidad



? • ¿Qué tan satisfecho estás con tu colegio o universidad? 0 - No del todo satisfecho, 10 - Muy satisfecho.

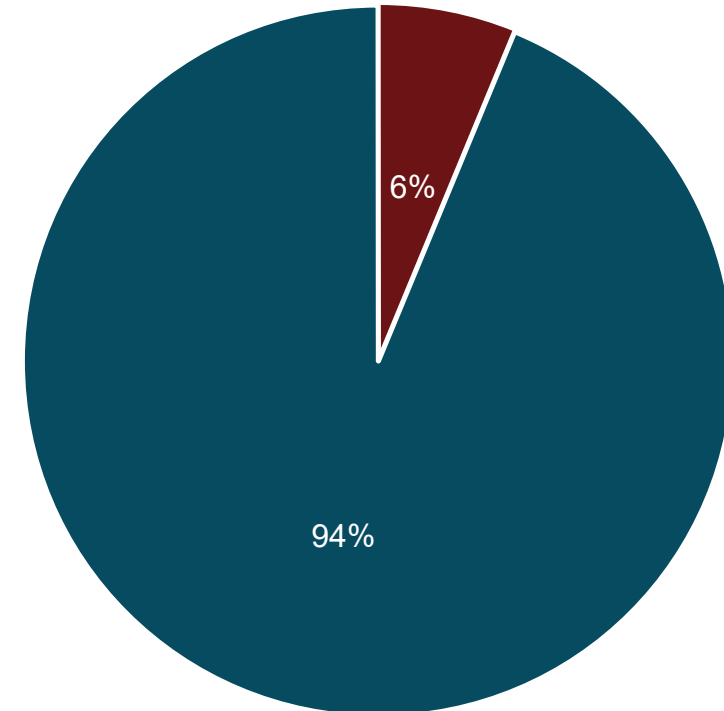
Uso general de servicios de carrera

Sus estudiantes



- Parte de estudiantes que usan uno o más servicios de orientación profesional en su universidad
- Parte de estudiantes que no usan ningún servicio de orientación profesional en su universidad

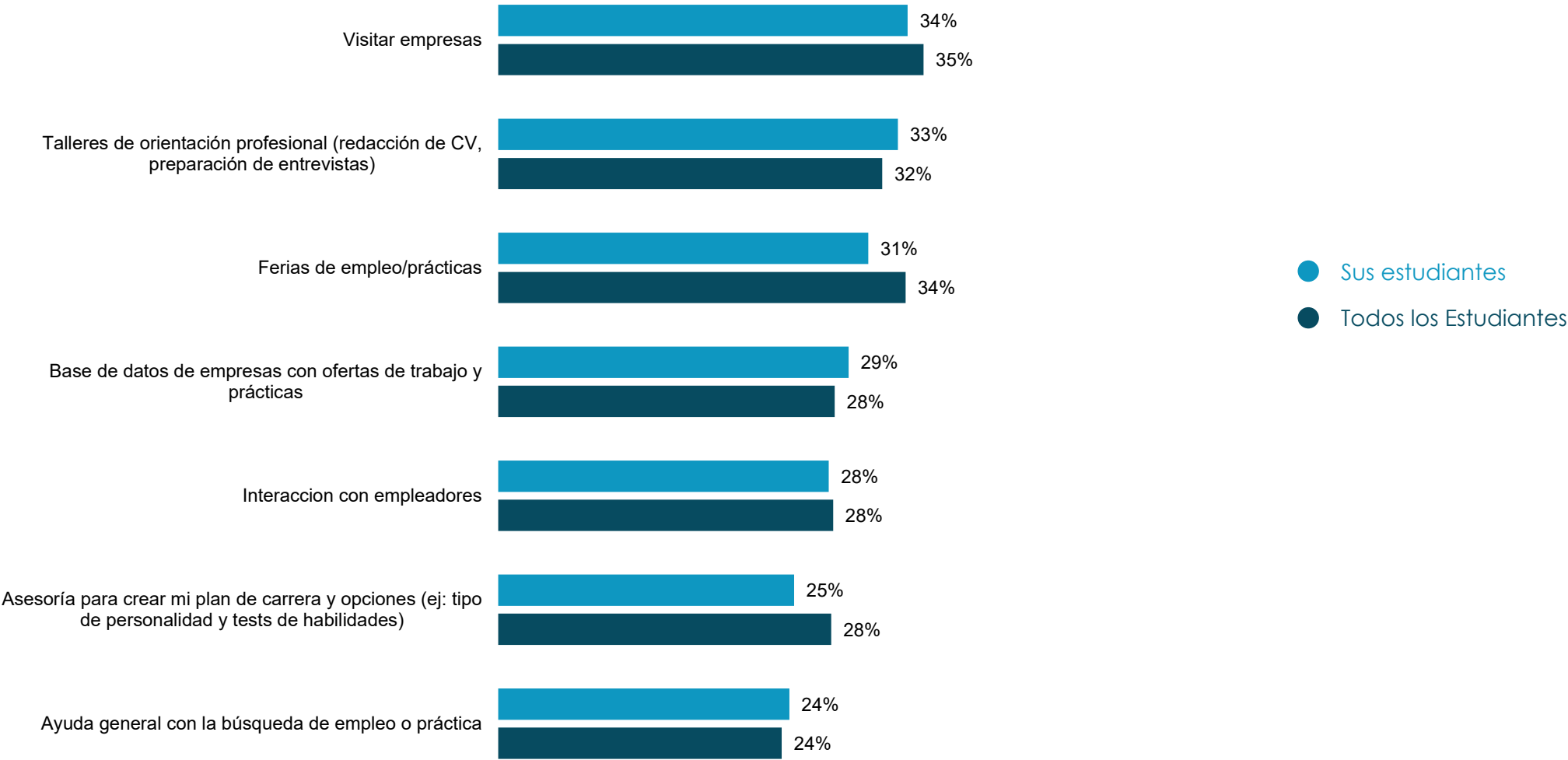
Todos los Estudiantes



- Parte de estudiantes que usan uno o más servicios de orientación profesional en su universidad
- Parte de estudiantes que no usan ningún servicio de orientación profesional en su universidad

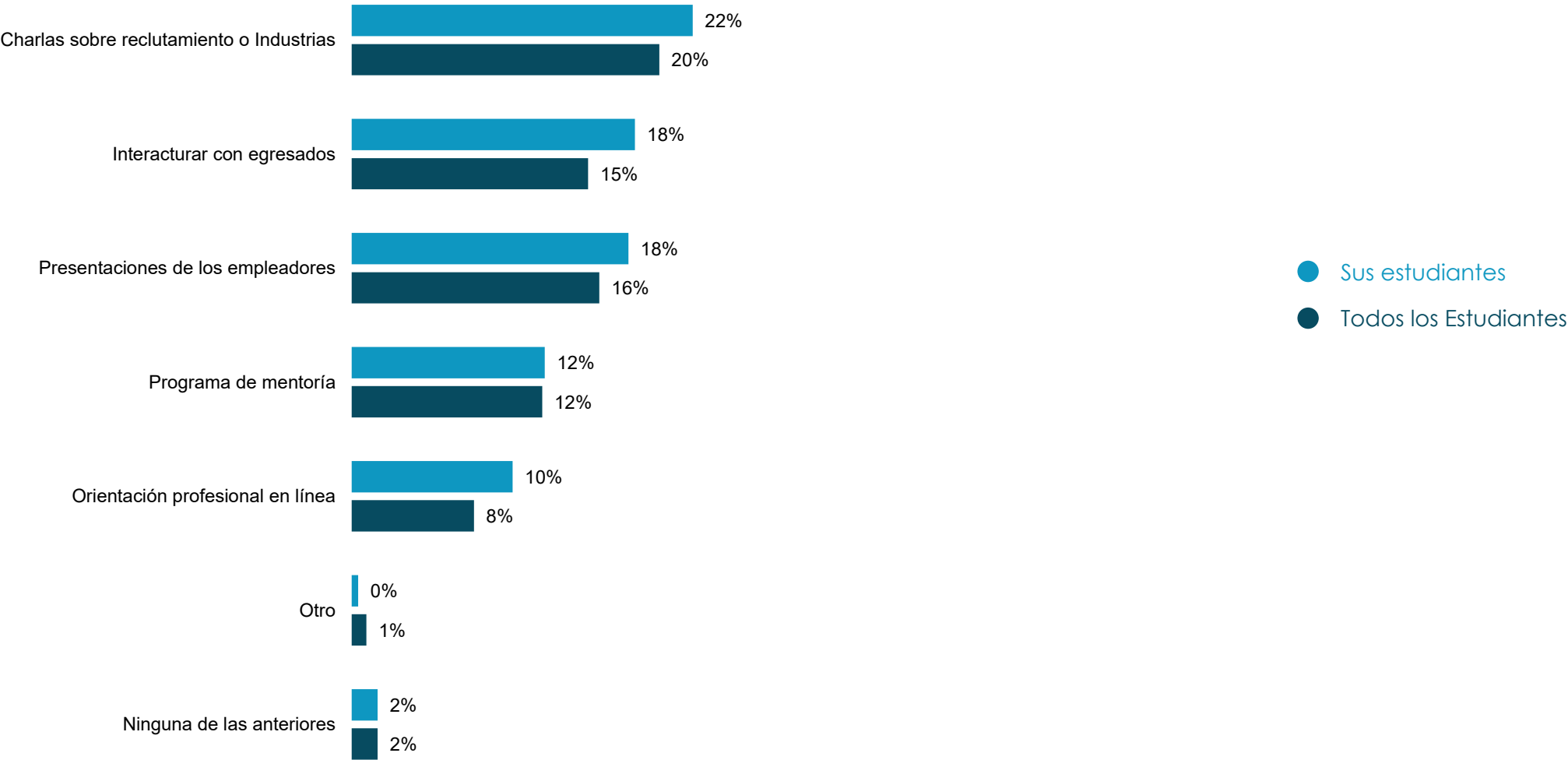
? • ¿Cuáles de los siguientes servicios de orientación profesional ha utilizado en su colegio o universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

Los servicios de carrera más importantes (1/2)



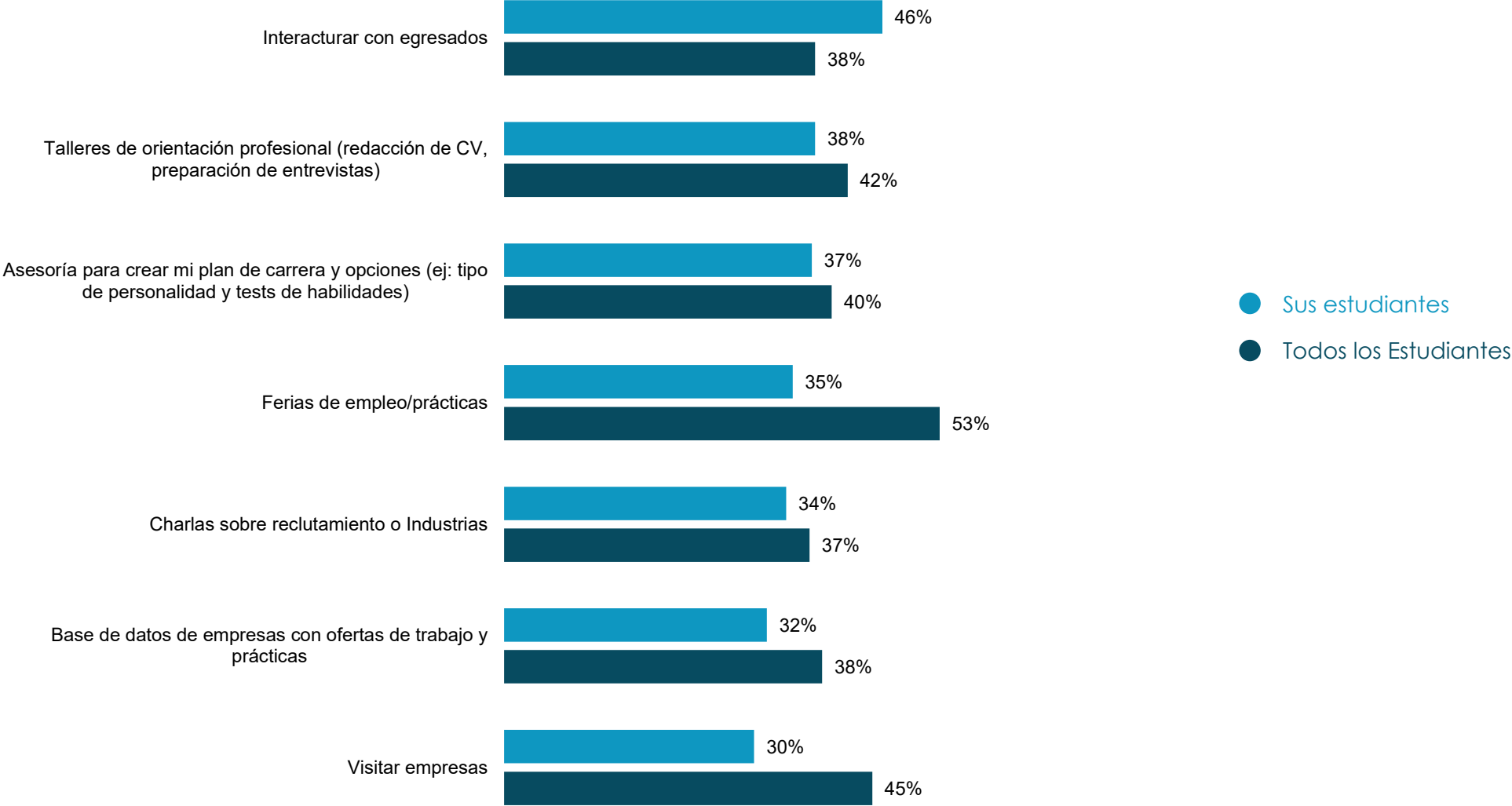
? • ¿Cuáles de estas características son más importantes para usted? (Máx. 3)

Los servicios de carrera más importantes (2/2)



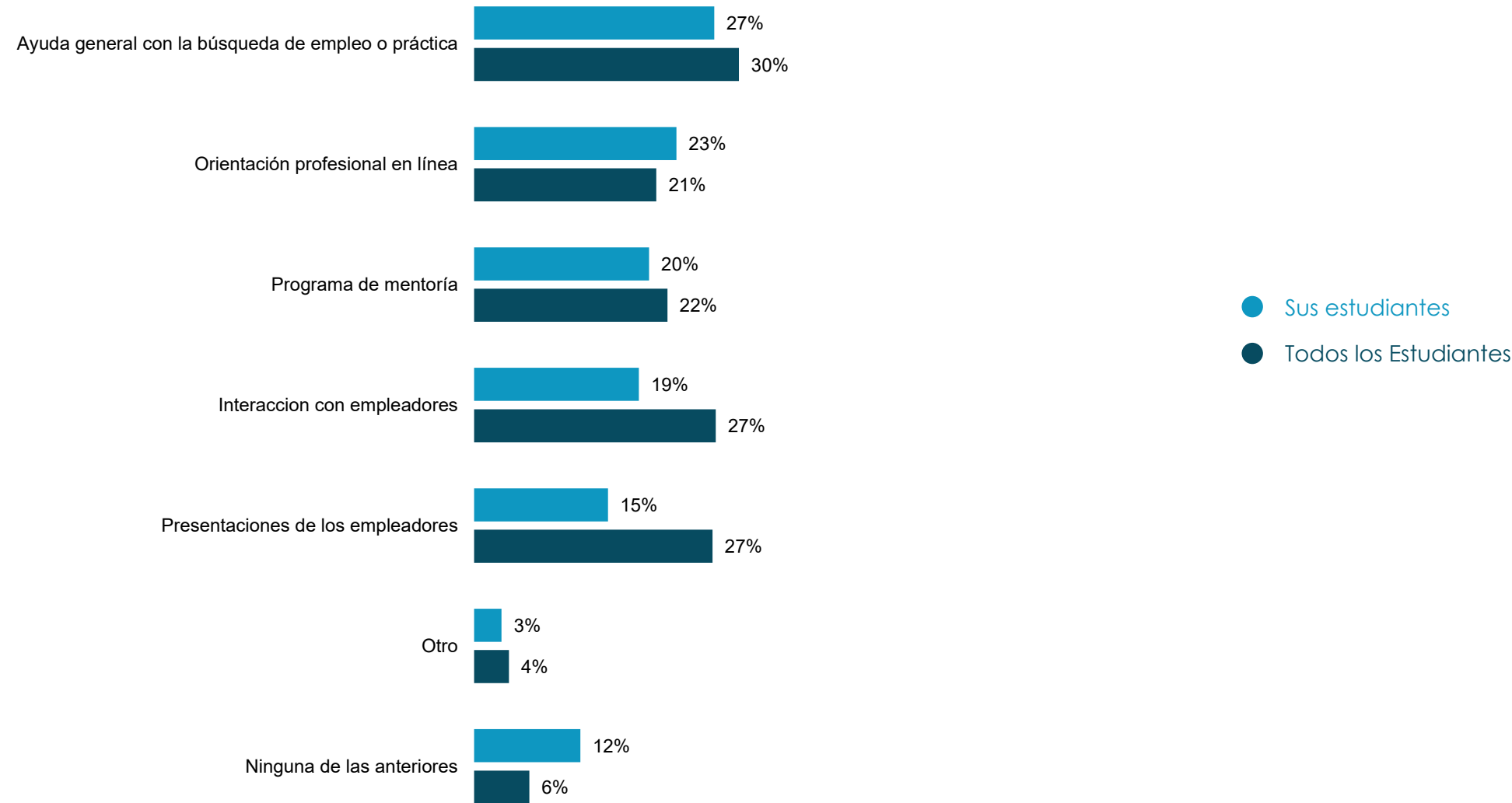
? • ¿Cuáles de estas características son más importantes para usted? (Máx. 3)

¿Cuáles servicios de carrera están siendo utilizados? (1/2)



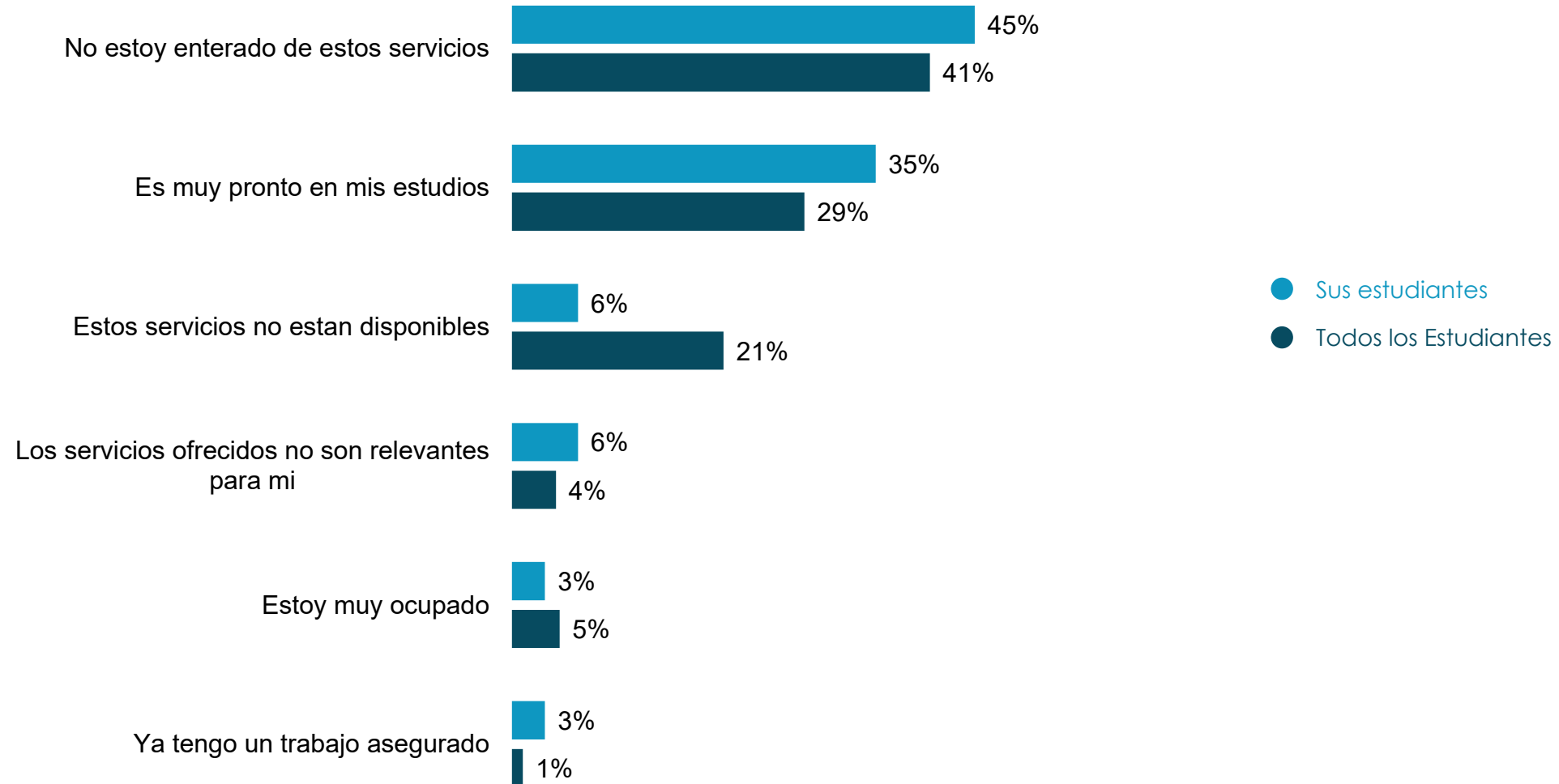
• ¿Cuál de estos servicios de carrera ha utilizado en su colegio o universidad? Seleccione tantos como corresponda

¿Cuáles servicios de carrera están siendo utilizados? (2/2)

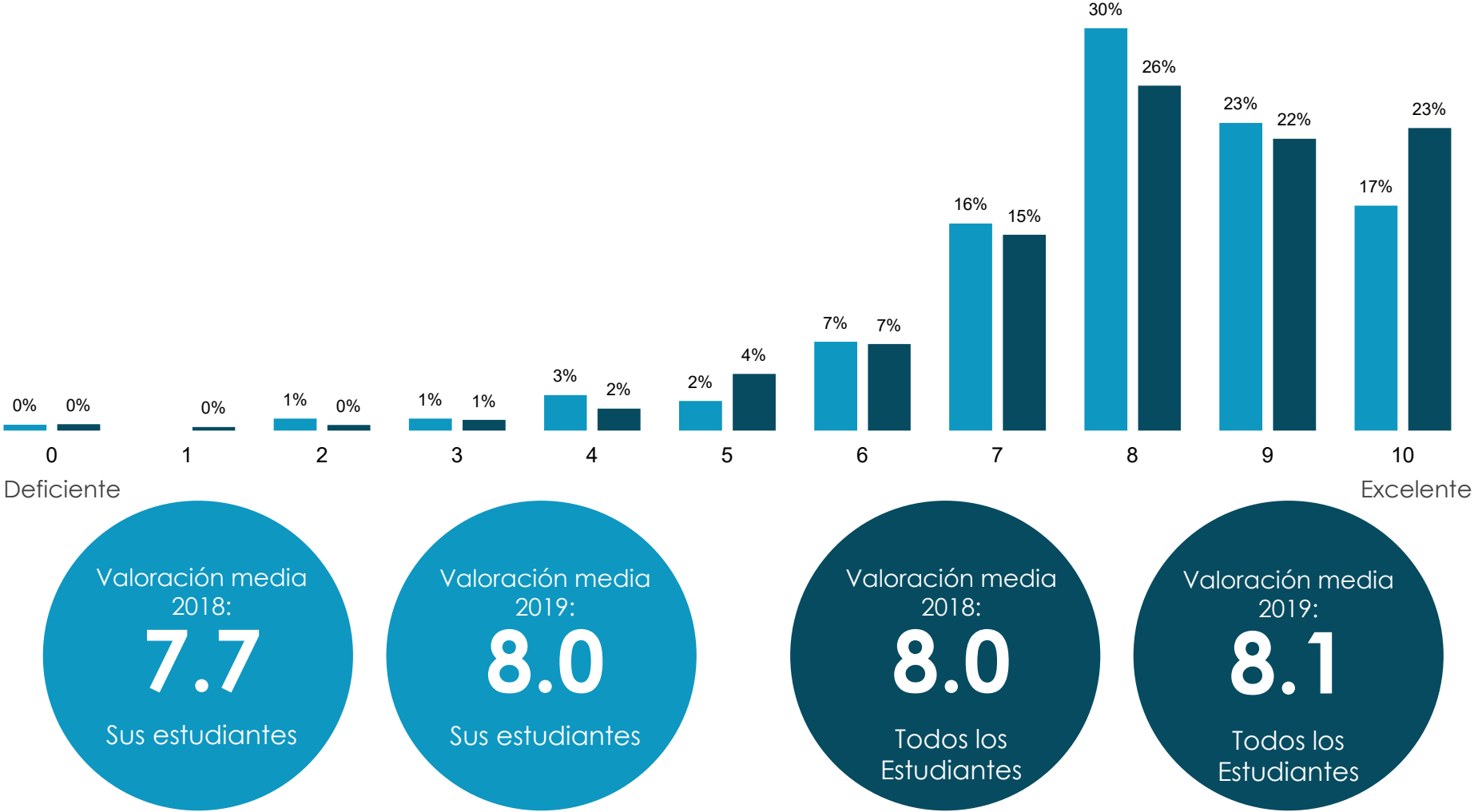


• ¿Cuál de estos servicios de carrera ha utilizado en su colegio o universidad? Seleccione tantos como corresponda

¿Por qué sus estudiantes no utilizan sus servicios de carrera?

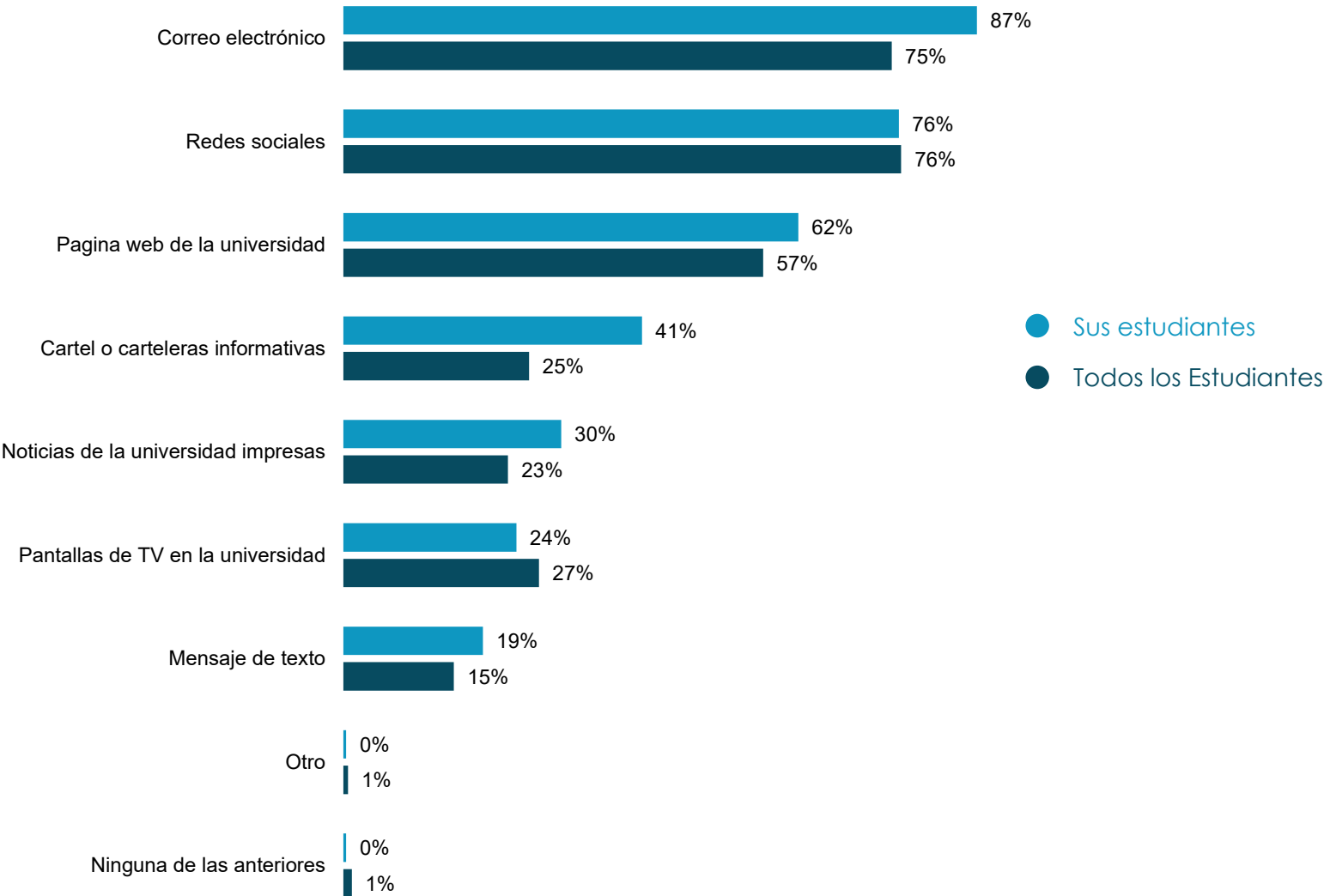


Satisfacción con los servicios de carrera



• ¿Cómo calificaría los servicios de carrera que ofrece su universidad o institución educativa? 0 - Deficientes, 10 - Excelente.

Canales recomendados para obtener información sobre orientación profesional



• ¿Por medio de qué canales le gustaría recibir información de los servicios de carrera de su universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.

Índice de contenidos

- 1 INTRODUCCIÓN
- 2 PERFIL DE TALENTO
- 3 PERCEPCIÓN DE MARCA DE LA UNIVERSIDAD
- 4 COMUNICACIÓN

Este capítulo se enfoca en **cómo se comunica el talento hoy en día.**

Nuestra investigación muestra que entre más enfocados están los empleadores en su comunicación, podrán tener mayor relación con su grupo objetivo.

Mejores actividades de reclutamiento en campus

Sus estudiantes



Todos los
Estudiantes



? • ¿Qué empleador lo ha impresionado más con sus actividades de reclutamiento en el campus en los últimos 12 meses?

El Marco de Canales de Comunicación de Universum

MEDIOS IMPRESOS



- Folletos donde se presentan las posibilidades profesionales dentro de una empresa u organización
- Guías de desarrollo profesional
- Revistas de carrera
- Publicaciones de organizaciones de estudiantes
- Prensa de la universidad

DIGITAL



- Sitios web sobre orientación profesional
- Sitios web de empresas
- Portal de empleo en línea
- Eventos en línea en vivo con empleadores
- Redes sociales

CONTACTO PERSONAL



- Ferias de empleo
- Discursos/estudios de casos como parte del plan de estudios
- Competencias / juegos (hackathon, business case, quiz etc.)
- Conferencias organizadas y ofrecidas por empleadores
- Visitas a oficinas o centros de empleadores
- Presentaciones de empleadores en campus universitarios
- Ferias / conferencias de la industria
- Sesiones de capacitación de habilidades organizadas por los empleadores

Comportamiento del talento a través de diferentes tipos de canales

En promedio:

7.5

diferentes canales para
encontrar información acerca
de los
empleadores



77%

del talento que utiliza
canales impresos



96%

del talento que utiliza
canales digitales



86%

del talento que utiliza
canales de contacto
personal

TENGA EN CUENTA:

Todos los Estudiantes
utilizan una
combinación de
publicaciones impresas,
digitales, y encuentros
en persona como
canales para aprender
acerca de futuros
empleadores.



• ¿Qué canales utiliza en general para informarse sobre posibles empleadores? Por favor seleccione tantos servicios como estime convenientes.

Los canales principales que los estudiantes utilizan para conocer/averiguar sobre empleadores

Todos los Estudiantes



MEDIOS IMPRESOS



1. Guías de carrera profesional
2. Prensa universitaria
3. Folletos donde se presentan las posibilidades profesionales dentro de una empresa u organización
4. Publicaciones de organizaciones estudiantiles
5. Revistas sobre educación o desarrollo profesional

DIGITAL



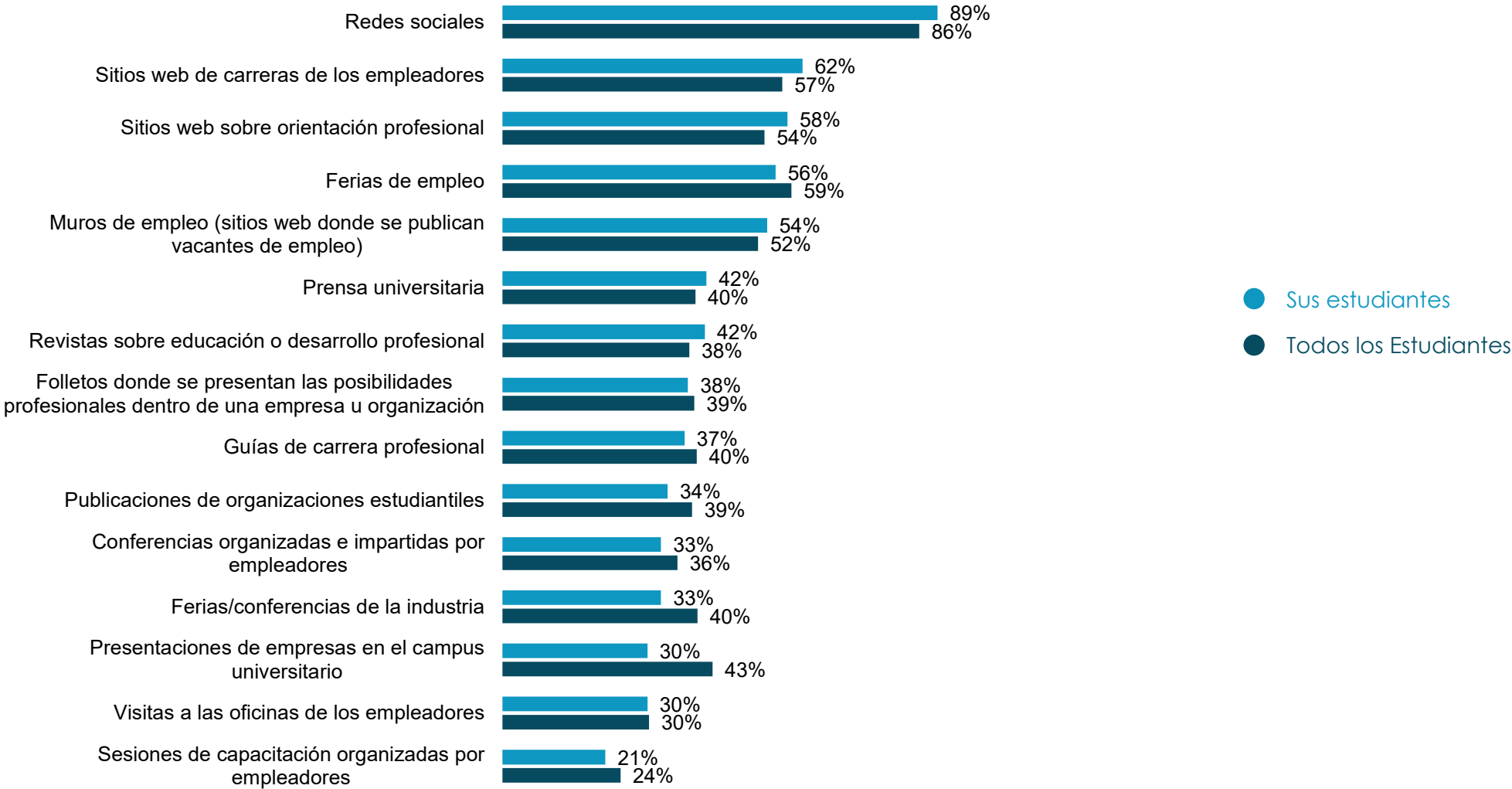
1. Redes sociales
2. Sitios web de carreras de los empleadores
3. Sitios web sobre orientación profesional
4. Muros de empleo (sitios web donde se publican vacantes de empleo)
5. Reuniones en línea

CONTACTO PERSONAL

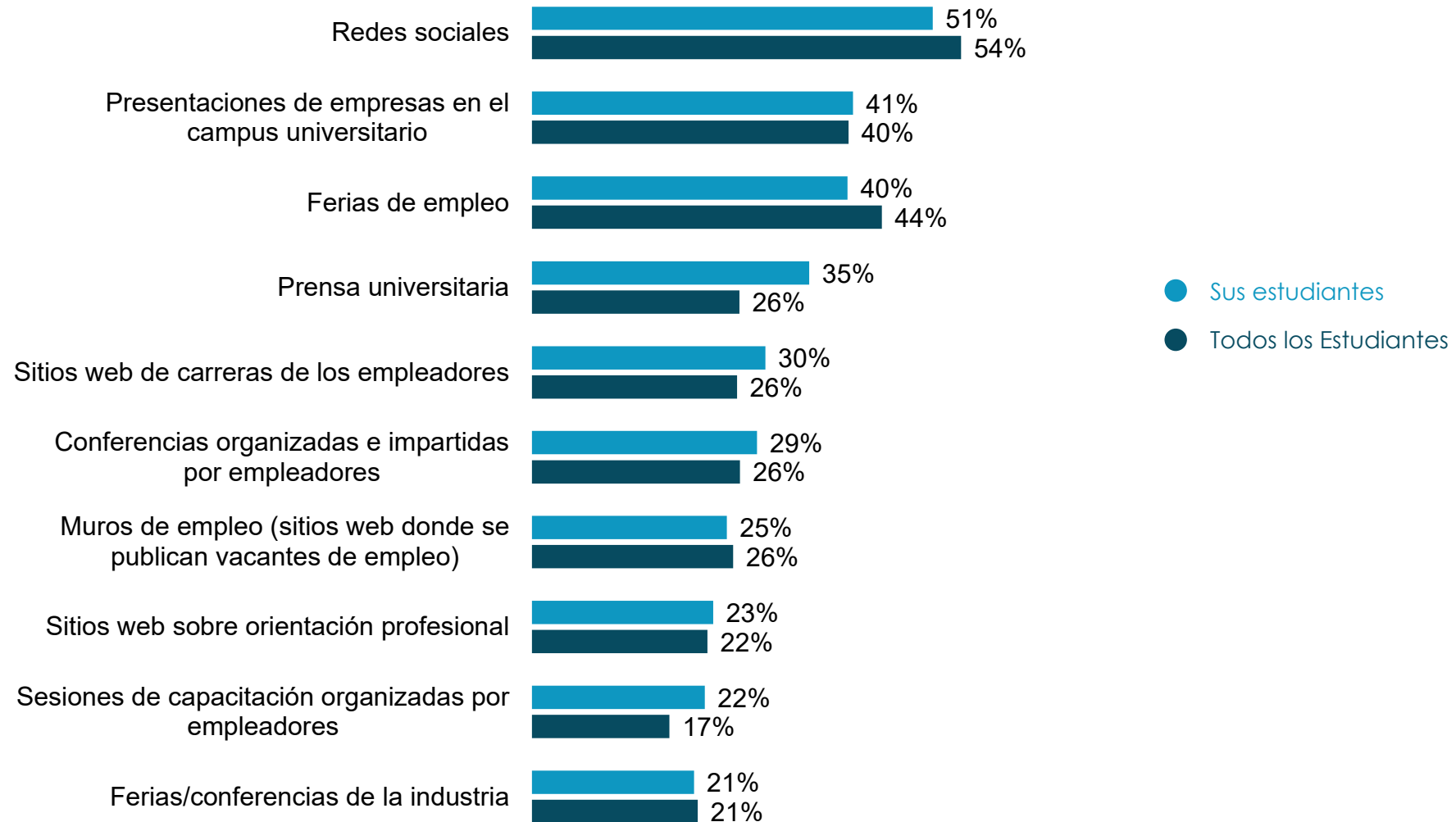


1. Ferias de empleo
2. Presentaciones de empresas en el campus universitario
3. Ferias/conferencias de la industria
4. Conferencias organizadas e impartidas por empleadores
5. Visitas a las oficinas de los empleadores

Canales de comunicación - Top 15



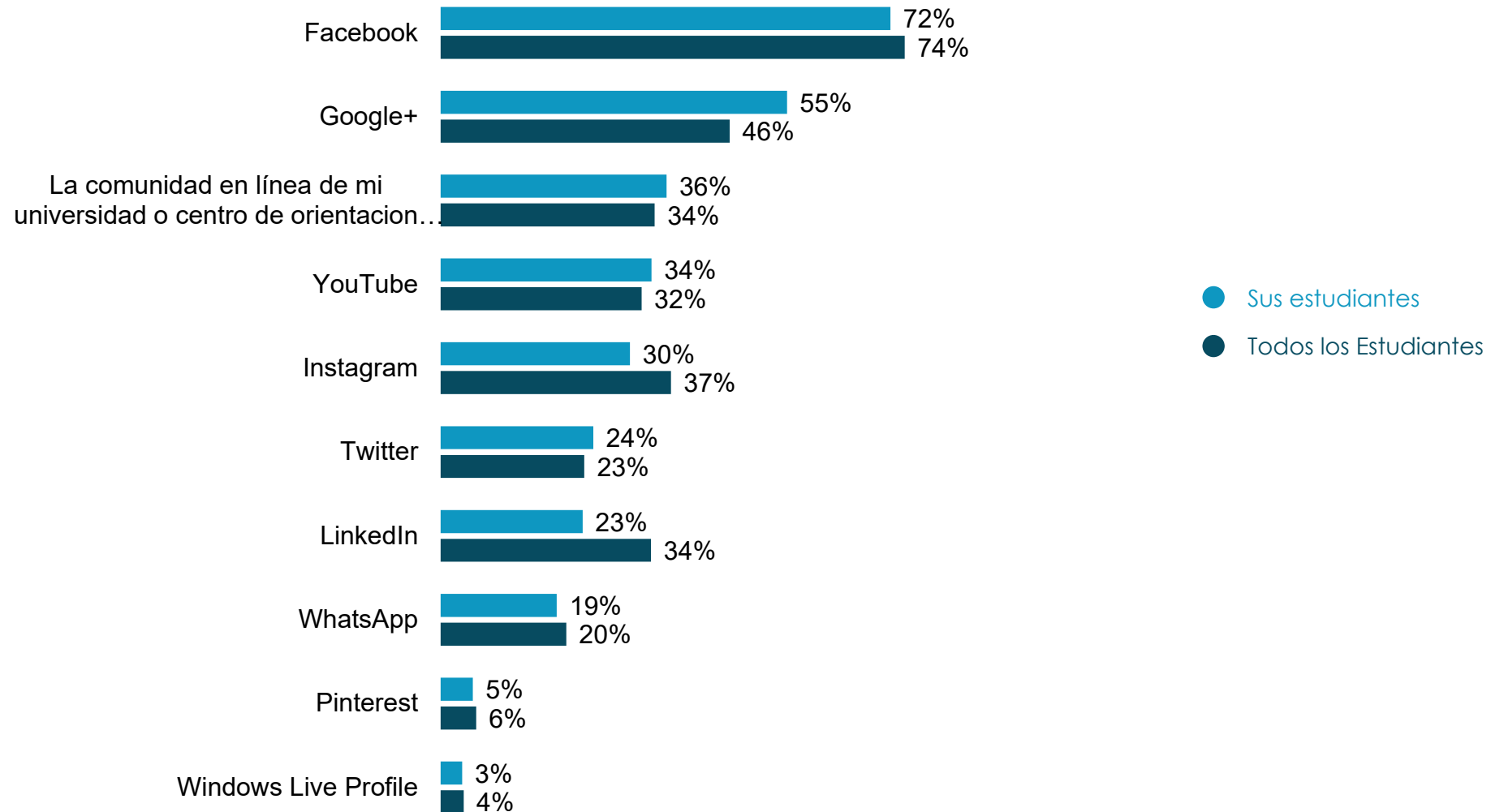
Canales que los empleadores deberían utilizar más



? • ¿En cuáles canales cree que los empleadores deberían invertir más tiempo y dinero para comunicarse con usted?

! • Solo incluye los 10 canales más importantes.

¿En qué plataformas buscan los estudiantes información sobre empleadores?



Los empleadores con la mayor presencia en redes sociales

Sus estudiantes



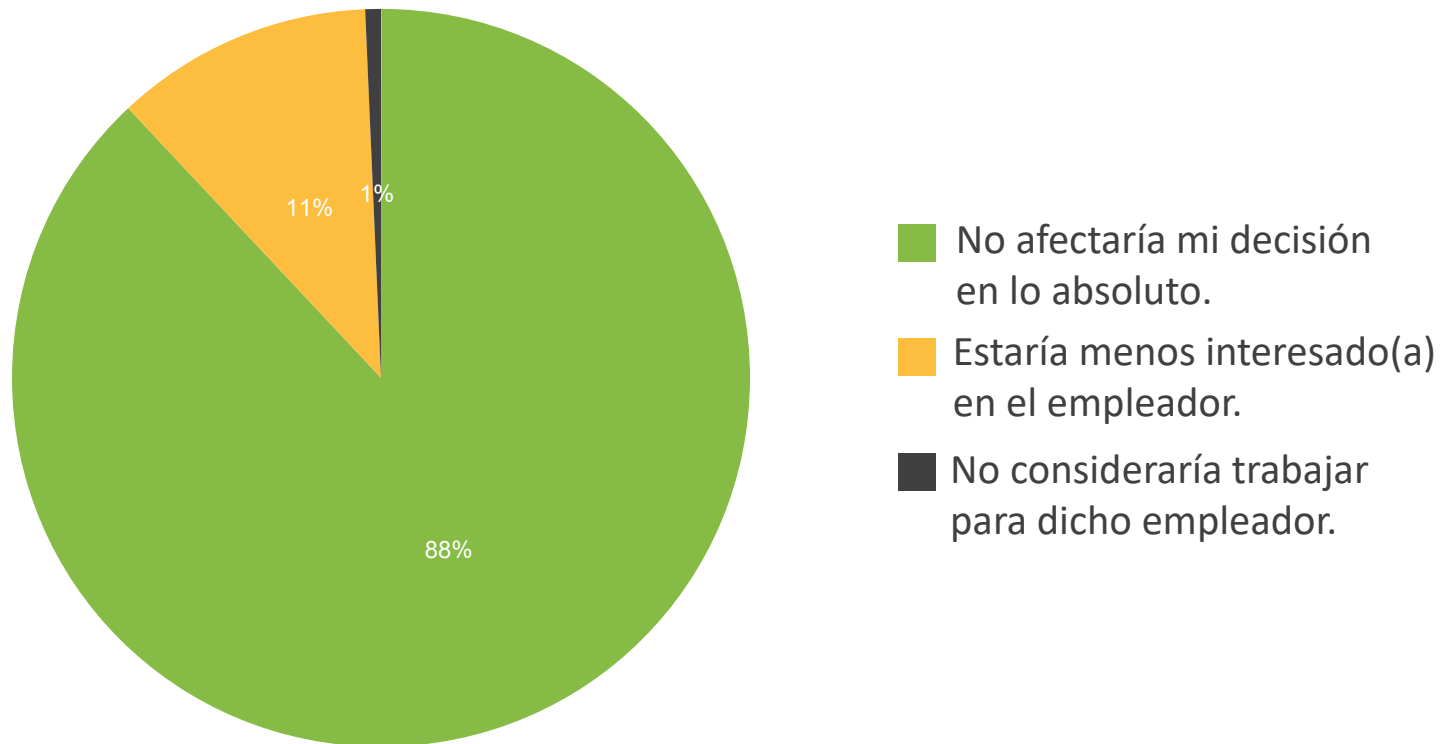
Todos los
Estudiantes



¿Qué empleador ha sido el que más le ha impresionado con sus actividades en redes sociales en los últimos meses?

¿Cómo afectaría la no presencia en redes sociales la decisión del talento de trabajar para un empleador considerado?

Sus estudiantes



? • Si se da cuenta que el empleador que está considerando para trabajar no tiene presencia en redes sociales, ¿Cómo afectaría su decisión de trabajar para ellos?

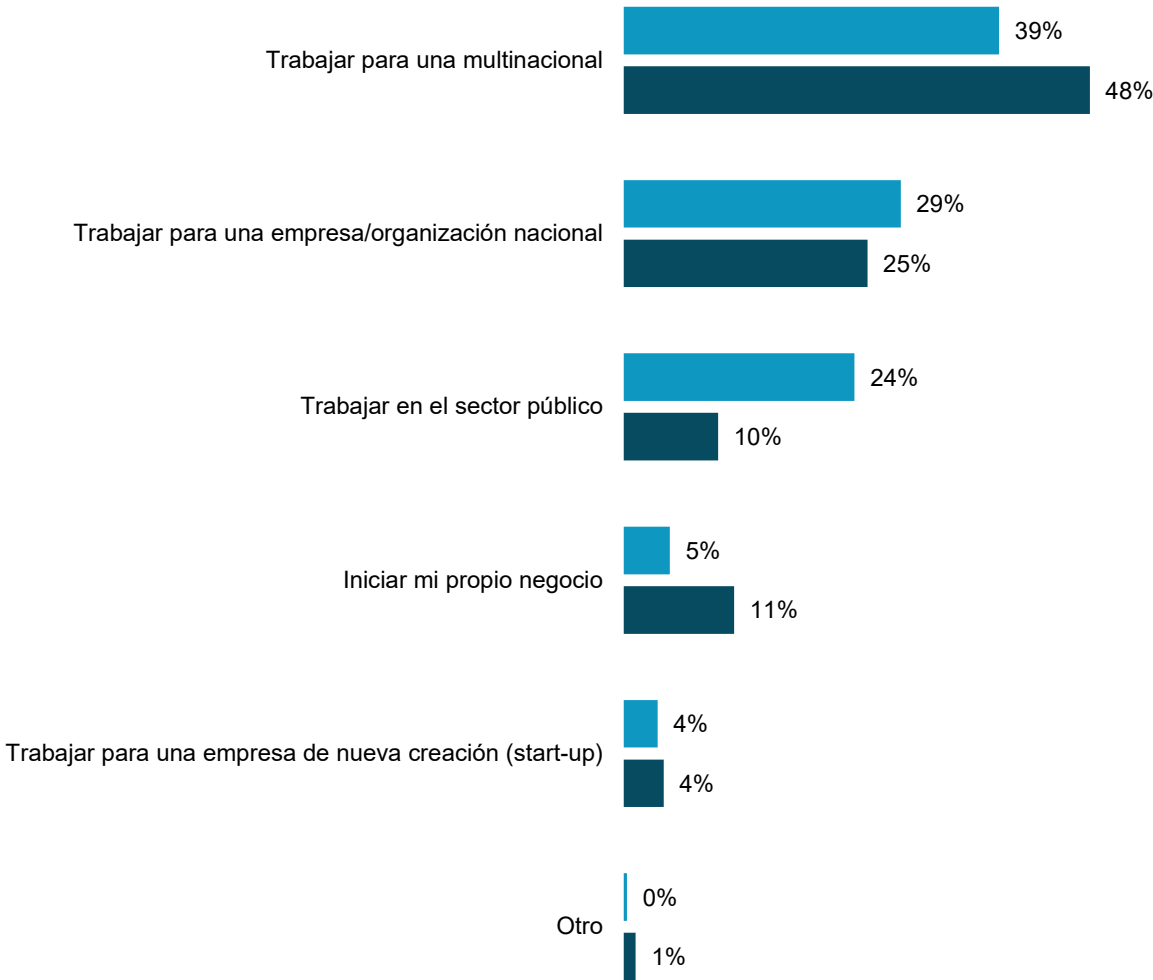
Índice de contenidos

- 1 INTRODUCCIÓN
- 2 PERFIL DE TALENTO
- 3 PERCEPCIÓN DE MARCA DE LA UNIVERSIDAD
- 4 COMUNICACIÓN
- 5 PREFERENCIAS DE EMPLEO Y DESARROLLO LABORAL

Este capítulo cubre **las metas** y **las preferencias de carrera** de su talento.

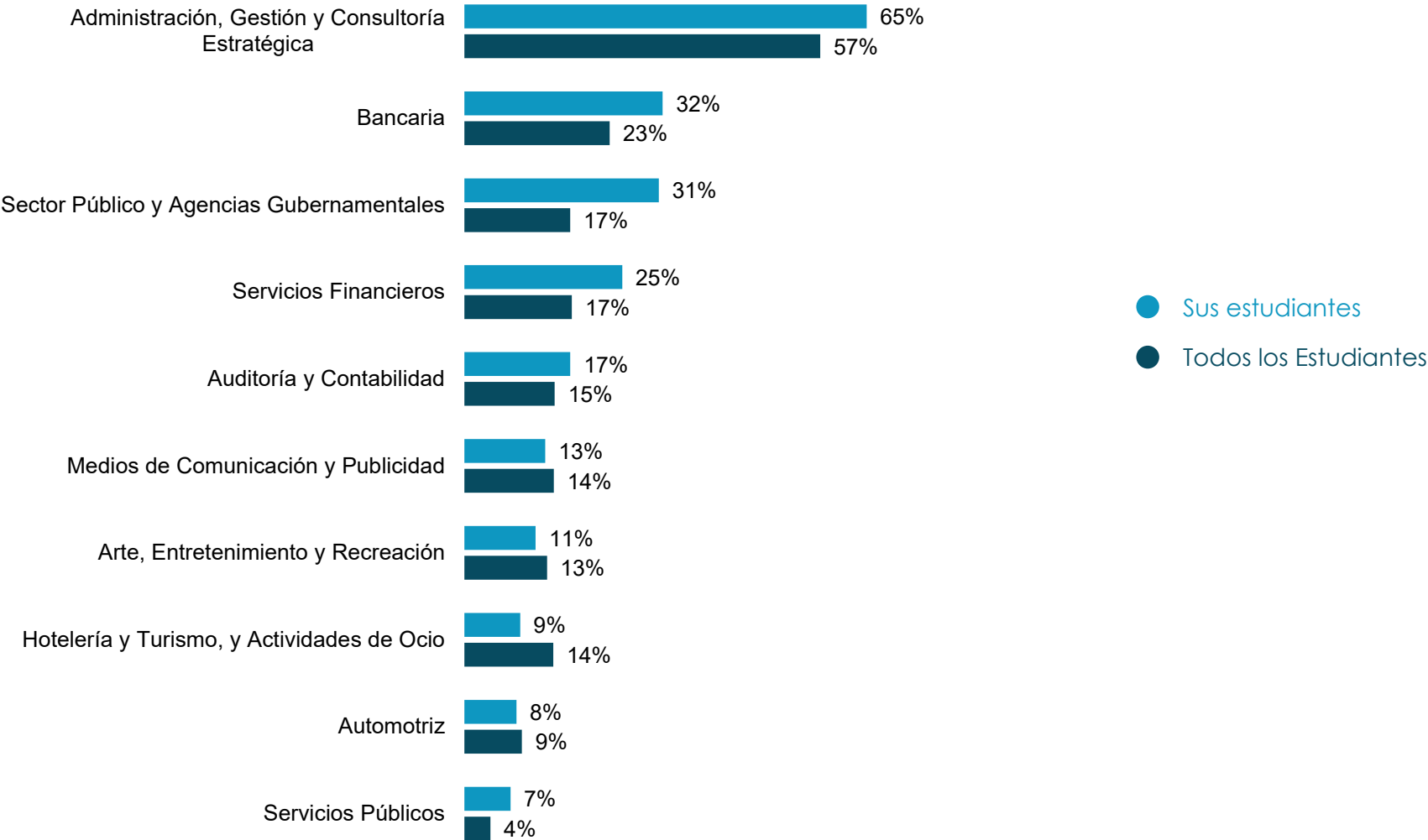
Se enfoca en los atributos del empleador que son más atractivas para su talento, como también su elección principal de empleadores.

Los planes de sus estudiantes después de graduarse



? • ¿Qué de lo siguiente preferiría hacer después de graduarse?
• ¿Planea seguir estudiando después de obtener tu grado actual?

Industrias con mayor preferencia

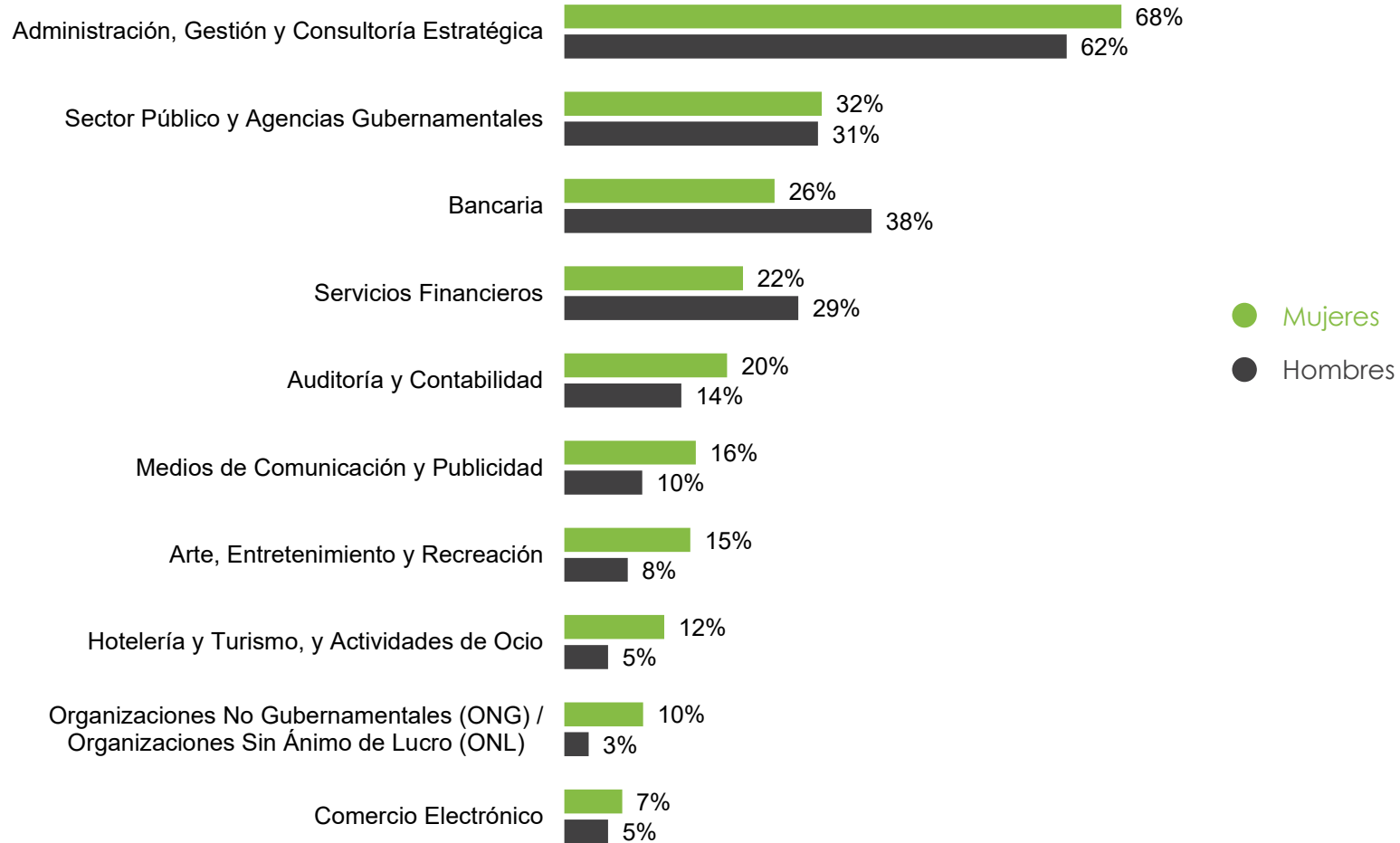


? • ¿En cuál(es) industria(s) le gustaría trabajar después de graduarse? Puede escoger hasta 3 industrias.

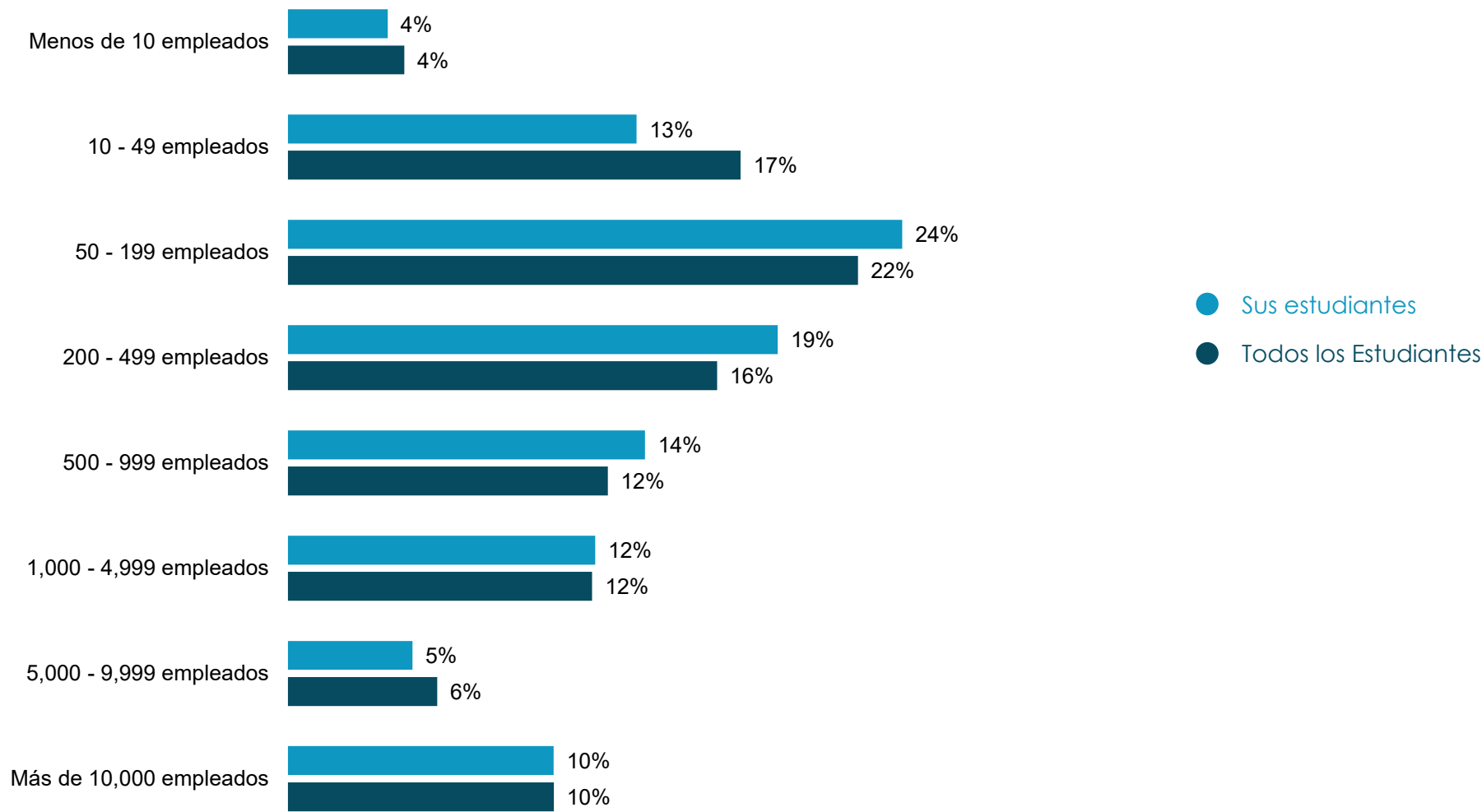
! • Estas son las industrias preferidas de sus estudiantes

Industrias con mayor preferencia - Equilibrio entre géneros

Sus estudiantes

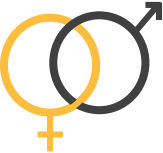


¿Cuál es el tamaño ideal de empleador para sus estudiantes?



Salario esperado por género

Salario mensual esperado (MXN)

	Sus estudiantes	Todos los Estudiantes
	17,209	20,246
	18,515	23,273
	15,910	19,482
GÉNERO DIFERENCIA	2,605	3,791

? • ¿Cuáles son sus expectativas salariales antes de impuestos (excluyendo comisiones y bonos) en su primer empleo después de graduarse?

Metas de desarrollo profesional más importantes



• ¿Cuáles de estas metas de desarrollo profesional son las más importantes para usted? Por favor seleccione un máximo de 3 alternativas.

Metas de desarrollo profesional - Equilibrio entre géneros

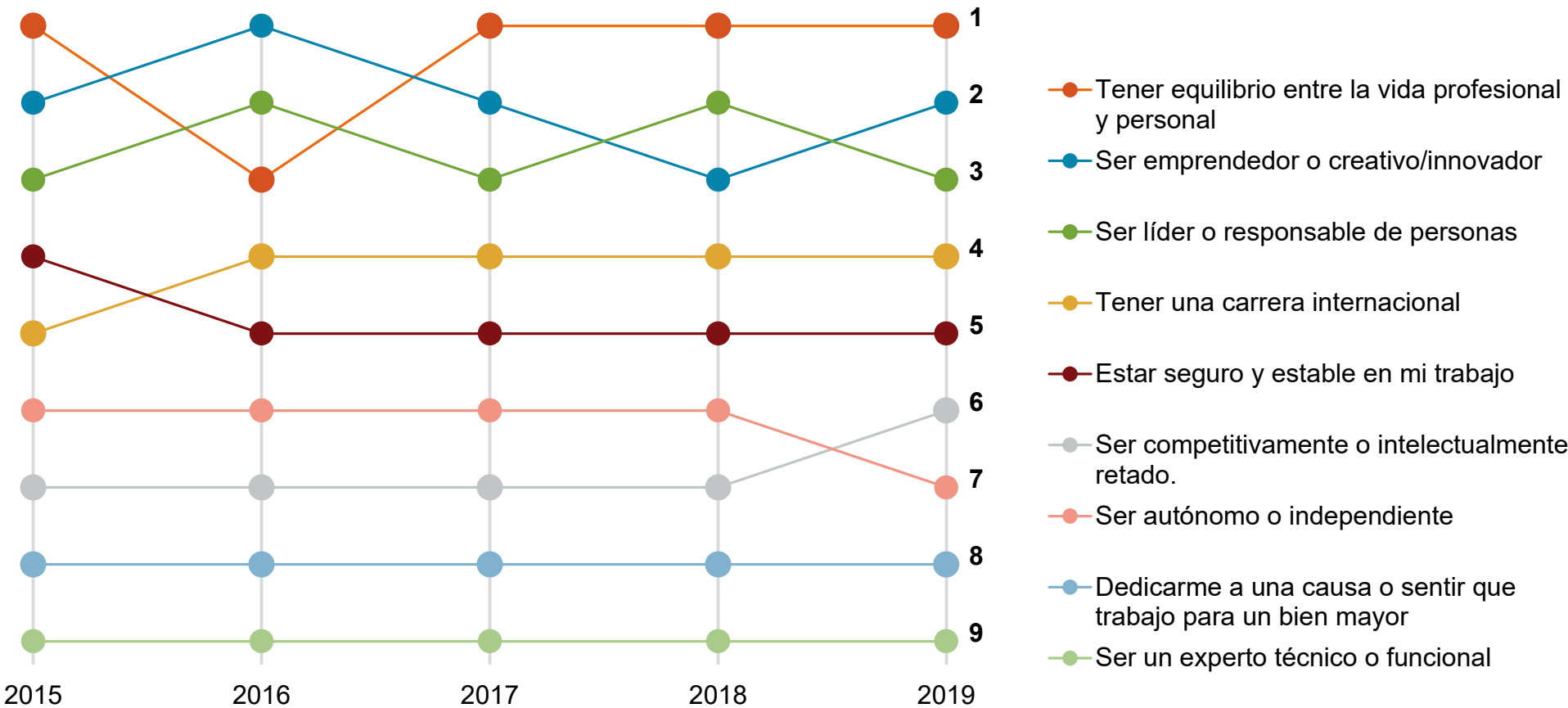
Sus estudiantes



? • ¿Cuáles de estas metas de desarrollo profesional son las más importantes para usted? Por favor seleccione un máximo de 3 alternativas.

Metas del desarrollo profesional en el tiempo

Todos los Estudiantes



• ¿Cuáles de estas metas de desarrollo profesional son las más importantes para usted? Por favor seleccione un máximo de 3 alternativas.

! • Las alternativas en la leyenda están ordenadas de acuerdo con la importancia en 2019. Así, la meta de desarrollo profesional más importante en el 2019 está en la parte superior de la leyenda.

Marco de Atributos del Atractivo del Empleador de Universum

Imagen y reputación del empleador

Atributos del empleador como organización

- Productos y servicios atractivos / emocionantes
- Responsabilidad social corporativa
- Adoptar nuevas tecnologías
- Estándares éticos
- Innovación
- Compañía en crecimiento/emprendedora
- Liderazgo inspirador
- Propósito inspirador
- Éxito del mercado
- Prestigio



Gente y cultura

El entorno social y los atributos del lugar de trabajo

- Un ambiente de trabajo dinámico y creativo
- Un ambiente de trabajo amigable
- Compromiso por la diversidad e inclusión
- Fomento del equilibrio entre la vida personal y laboral
- Líderes que apoyarán mi desarrollo
- Interacción con colegas y clientes internacionales
- Oportunidades para tener un impacto personal
- Reconocimiento del rendimiento (meritocracia)
- Emplea sólo los mejores talentos
- Respeto por sus empleados



Remuneración y oportunidades de crecimiento

La compensación monetaria y otros beneficios, ahora y en el futuro.

- Plan de carrera claro
- Salario base competitivo
- Beneficios competitivos
- Buena referencia para el futuro profesional
- Ingresos futuros elevados
- Oportunidades de alcanzar puestos de liderazgo
- Bono por rendimiento
- Patrocinio de estudios futuros
- Promoción rápida
- Apoyo a la igualdad de género



Características del trabajo

Los contenidos y las demandas del trabajo, incluidas las oportunidades formativas proporcionadas por el trabajo.

- Retos laborales
- Enfoque en el cliente
- Condiciones laborales flexibles
- Alto nivel de responsabilidad
- Enfoque en el alto rendimiento
- Oportunidades de viajes internacionales/ traslados al extranjero
- Formación y desarrollo profesional
- Empleo seguro
- Trabajo en equipo
- Variedad de tareas



¿Qué es atractivo?

Sus estudiantes

IMAGEN Y REPUTACIÓN DEL EMPLEADOR

1. Éxito en el mercado
2. Innovación
3. Liderazgo inspirador

GENTE Y CULTURA

1. Líderes que apoyarán mi desarrollo
2. Oportunidades para lograr un impacto personal
3. Un ambiente de trabajo dinámico y creativo

REMUNERACIÓN Y OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO

1. Oportunidades de alcanzar puestos de liderazgo
2. Plan de crecimiento profesional claro
3. Salario base competitivo

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

1. Formación y desarrollo profesional
2. Empleo seguro
3. Oportunidades de viajes / traslados al extranjero



• ¿Cuáles de estas características son más importantes para usted? Por favor seleccione un máximo de 3 alternativas.

Los atributos más importantes

Sus estudiantes

1. Formación y desarrollo profesional
2. Oportunidades de alcanzar puestos de liderazgo
3. Plan de crecimiento profesional claro
4. Líderes que apoyarán mi desarrollo
5. Éxito en el mercado
6. Empleo seguro
7. Oportunidades para lograr un impacto personal
8. Oportunidades de viajes / traslados al extranjero
9. Innovación
10. Salario base competitivo

- Imagen y reputación del empleador
- Remuneración y oportunidades de crecimiento

Todos los Estudiantes

1. Formación y desarrollo profesional
2. Oportunidades de alcanzar puestos de liderazgo
3. Oportunidades de viajes / traslados al extranjero
4. Éxito en el mercado
5. Líderes que apoyarán mi desarrollo
6. Plan de crecimiento profesional claro
7. Ingresos futuros elevados
8. Buena referencia para el futuro profesional
9. Innovación
10. Un ambiente de trabajo dinámico y creativo

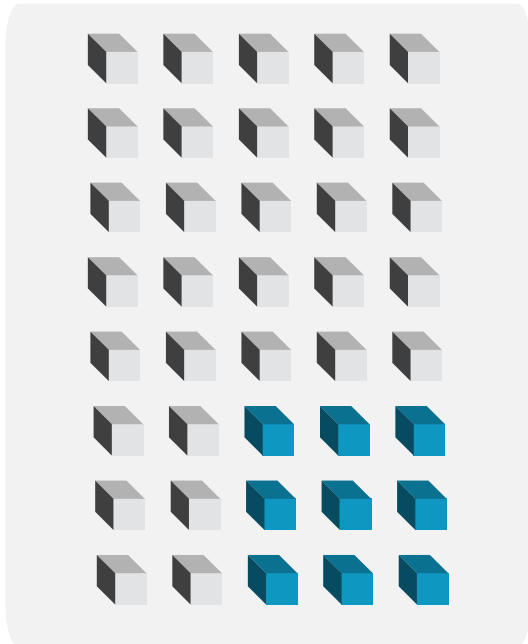
- Gente y cultura
- Características del trabajo

? • ¿Qué importancia tiene cada uno de los siguientes aspectos para usted? (Escala de 1-5, 1=Ninguna importancia, 5=Muy importante)
• ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? Por favor, seleccione un máximo de tres alternativas.

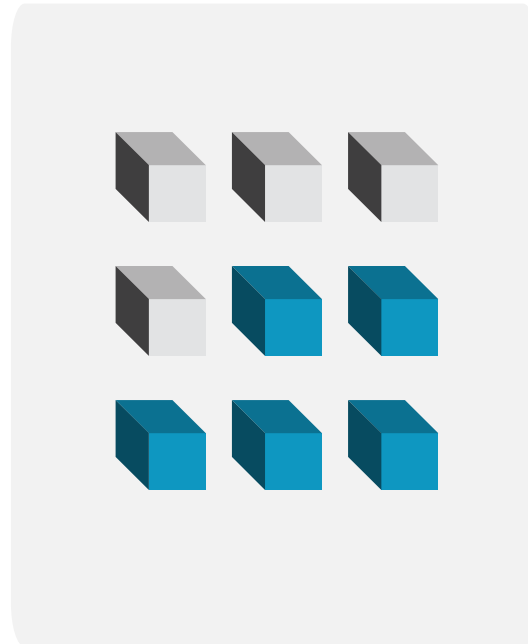
! • Esta es la atraktividad de los 40 atributos con relación a que tan importante es cada atributo para los encuestados. Este análisis ofrece una visión 360 de lo que influye en la capacidad de atracción del empleador.

El Ranking de Universum

LISTA COMPLETA DE COMPAÑÍAS
(116 empleadores dentro de cada
campo de estudio principal)

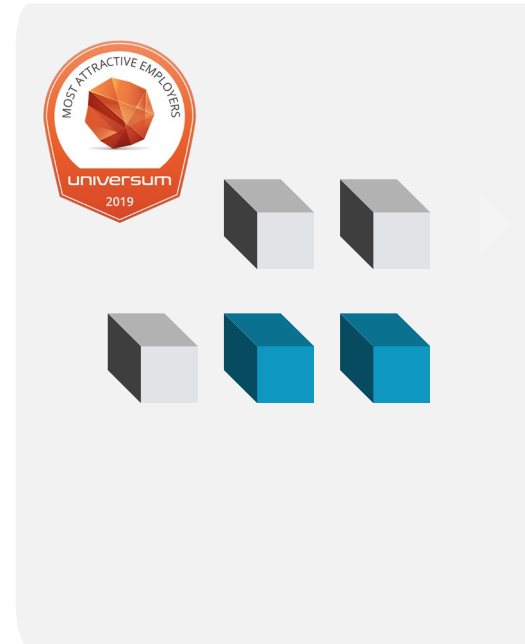


RANKING DE EMPLEADORES
CONSIDERADOS
(todas las que correspondan)



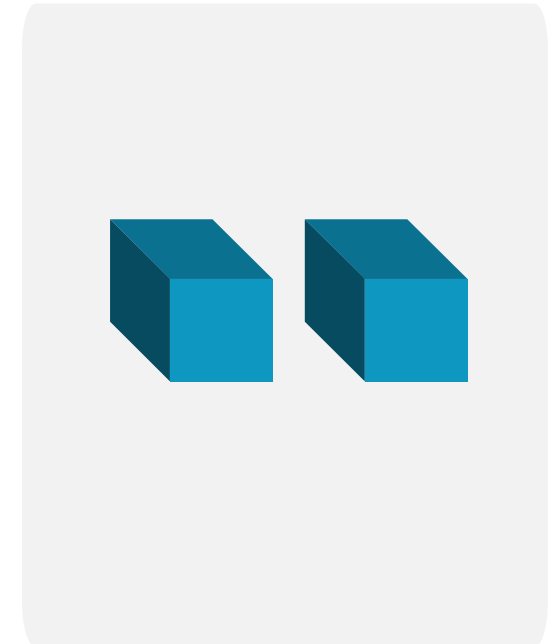
A continuación se muestra una lista de los empleadores. Seleccione para qué empleadores consideraría trabajar. Por favor, seleccione tantos como corresponda.

RANKING DE EMPLEADOR IDEAL
(máximo cinco empleadores)



"A continuación seleccione los 5 empleadores para los que más le gustaría trabajar, es decir, sus empleadores ideales."

RANKING DE SOLICITANTES
POTENCIALES
(Sí, lo he hecho / Sí, lo haré)



"Has solicitado o piensas solicitar trabajo a estos empleadores?"

! • Los nombres de los empleadores pueden estar acortados por razones de formato

Ranking de empleador ideal | 20 principales

Sus estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio	Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio
Gobierno Federal	1	38.58%	↘ 0	The Coca-Cola Company	10	10.99%	↘ -3
Google	2	28.66%	↗ 1	Inbursa	12	10.56%	↘ -4
Grupo BMV (Bolsa Mexicana de Valores)	3	26.51%	Nuevo -	Grupo Bimbo	13	9.70%	↗ 9
BBVA Bancomer	4	20.04%	↘ -2	Audi	14	8.62%	↗ 8
Pemex	5	17.03%	↘ 0	FEMSA	14	8.62%	↗ 8
Citibanamex	6	14.44%	↘ -1	Nike	14	8.62%	Nuevo -
Aeroméxico	7	14.01%	↘ -3	Microsoft	17	8.41%	↘ -2
Grupo Carso	8	12.50%	↗ 3	Televisa	18	7.54%	↗ 25
Walt Disney Company	9	11.64%	Nuevo -	CFE (Comisión Federal de Electricidad)	19	7.11%	↗ 3
Grupo Santander	10	10.99%	↗ 1	TV Azteca	20	6.90%	↗ 2

Todos los Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio	Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio
Google	1	25.66%	↘ 0	FEMSA	11	9.10%	↗ 2
Walt Disney Company	2	19.75%	Nuevo -	Audi	12	9.01%	↘ -4
Gobierno Federal	3	19.75%	↘ -1	Citibanamex	13	8.56%	↗ 5
Grupo BMV (Bolsa Mexicana de Valores)	4	17.03%	Nuevo -	Microsoft	14	8.49%	↘ -5
The Coca-Cola Company	5	14.57%	↘ -2	BMW Group	15	8.37%	↘ -5
BBVA Bancomer	6	14.02%	↘ -1	Grupo Bimbo	16	8.29%	↘ -2
Aeroméxico	7	13.83%	↘ -3	HEINEKEN	17	8.10%	↘ -6
Nike	8	12.24%	Nuevo -	Samsung	18	8.03%	↘ -6
Pemex	9	10.73%	↘ -2	Facebook	19	7.09%	↘ -13
Amazon	10	10.59%	↗ 7	Volkswagen	20	6.91%	↘ -4

? • Ahora seleccione los cinco (5) empleadores con lo que más desee trabajar, sus 5 empleadores ideales.

Hoja de ruta de análisis para el futuro



Profesionales

Reconocemos que existe una gran demanda de más información sobre la fuerza laboral actual. Es por eso que hemos decidido ampliar el alcance profesional en la Encuesta de talentos de Universum y profundizar en áreas clave que incluyen factores de retención y movilidad.



Habilidades blandas

El mundo se está alejando de centrarse principalmente en habilidades duras y cada vez más en habilidades más suaves. En el futuro habrá un mayor enfoque en estas habilidades para ayudar a los empleadores a tomar las decisiones correctas sobre el desarrollo profesional.



Comunicación

"¿Cómo podemos comunicarnos con éxito con el talento?" Es una de las preguntas más frecuentes de los empleadores. Es por eso que desarrollaremos la sección de comunicación para agregar más valor a los empleadores que piensan en una estrategia de comunicación.

ACC>SS

Universum Access

Continuaremos innovando en la forma en que aportamos información procesable a la vanguardia de su trabajo de marca de empleador. Se agregarán funciones para aumentar la capacidad de los usuarios de personalizar los datos y facilitar el análisis rápido en cualquier lugar y en cualquier momento.

Apéndice

Áreas de estudio

Todos los Estudiantes : Ciencias Empresariales (1/1)

Área de estudio	Todos los Estudiantes	Área de estudio	Todos los Estudiantes
Administración de Empresas	56%	Publicidad y Relaciones Públicas	22%
Finanzas	43%	Gestión	20%
Economía	39%	Administración Pública	20%
Mercadotecnia	38%	Iniciativa Empresarial (Emprendedorship)	16%
Contabilidad/Auditoría/Fiscalidad	35%	Comunicación	14%
Comercio	35%	Gestión de la Información	11%
Negocios Internacionales	32%	Turismo	10%
Ventas	27%	Ingeniería Comercial	4%
Gestión de Recursos Humanos	24%	Ciencias Actuariales	3%
Logística	23%	Inmobiliario	2%
Estrategia	22%	Otra (Ciencias Empresariales/Comercio)	3%

¿Qué es más importante?

Sus estudiantes

IMAGEN Y REPUTACIÓN

1. Éxito de los egresados
2. Prestigio
3. Reconocida internacionalmente

CULTURA Y VIDA DE LOS ALUMNOS

1. Un ambiente dinámico y creativo
2. Actividades sociales y recreativas
3. Entorno cordial y abierto

EMPLEABILIDAD Y FUTURAS OPORTUNIDADES

1. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
2. Se imparten conocimientos prácticos y adaptados a las necesidades de los empleadores
3. Foco en desarrollo profesional

OFERTA EDUCATIVA

1. Catedráticos/profesores excepcionales
2. Calidad y variedad de los cursos
3. Programas y áreas de estudio atractivas/interesantes



• ¿Cuáles de estas características son más importantes para usted? Por favor seleccione un máximo de 3 alternativas.

¿Estás ofreciendo aquello que es importante?

Sus estudiantes - Más atractivo

1. Éxito de los egresados
2. Catedráticos/profesores excepcionales
3. Un ambiente dinámico y creativo
4. Calidad y variedad de los cursos
5. Prestigio
6. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
7. Actividades sociales y recreativas
8. Programas y áreas de estudio atractivas/interesantes
9. Reconocida internacionalmente
10. Entorno cordial y abierto

Imagen y reputación

Empleabilidad y Futuras Oportunidades

Sus estudiantes - Más asociado

1. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
2. Prestigio
3. Actividades sociales y recreativas
4. Un ambiente dinámico y creativo
5. Muy bien valorada en su campo
6. Entorno cordial y abierto
7. Catedráticos/profesores excepcionales
8. Compromiso por la diversidad e inclusión
9. Programas y áreas de estudio atractivas/interesantes
10. Calidad y variedad de los cursos

Cultura y vida de los alumnos

Oferta Educativa



- ¿Qué importancia tiene cada uno de los siguientes aspectos para usted? (Escala de 1-5, 1=Ninguna importancia, 5=Muy importante)
- ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? Por favor, seleccione un máximo de tres alternativas.

Ranking de empleador considerado | Principales 30

Todos los Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio		Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio	
Google	1	48.10%	→	0	Volkswagen	16	33.44%	↓	-6
The Coca-Cola Company	2	42.34%	→	0	HEINEKEN	17	33.24%	↓	-2
BBVA Bancomer	3	41.45%	↑	1	BMW Group	18	32.46%	↓	-7
Aeroméxico	4	40.92%	↓	-1	Nestlé	19	31.40%	↓	-7
Walt Disney Company	5	39.06%	Nuevo	-	Pemex	20	30.62%	↓	-2
Nike	6	38.76%	Nuevo	-	PepsiCo	21	29.29%	↓	-1
Samsung	7	36.27%	↓	-2	Volaris	22	29.25%	↓	-3
Grupo Bimbo	8	36.10%	↑	1	Facebook	23	29.11%	↓	-10
Amazon	9	35.85%	↑	8	Banorte	24	28.60%	↑	2
Grupo BMV (Bolsa Mexicana de Valores)	10	35.38%	Nuevo	-	HSBC	25	28.43%	↓	-3
Gobierno Federal	11	34.82%	↓	-3	Toyota	26	28.04%	↓	-5
Audi	12	34.48%	↓	-6	Honda	27	26.51%	↓	-2
Microsoft	13	34.05%	↓	-6	Grupo Carso	28	25.92%	↓	-5
FEMSA	14	33.95%	→	0	Sony	29	25.80%	↓	-5
Citibanamex	15	33.87%	↑	1	Grupo Santander	30	25.78%	↓	-3

• A continuación se muestra una lista de los empleadores. Seleccione para qué empleadores consideraría trabajar.

Ranking de Empleador Ideal | 30 principales

Todos los Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio	Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio
Google	1	25.66%	→ 0	Grupo Bimbo	16	8.29%	↓ -2
Walt Disney Company	2	19.75%	Nuevo -	HEINEKEN	17	8.10%	↓ -6
Gobierno Federal	3	19.75%	↓ -1	Samsung	18	8.03%	↓ -6
Grupo BMV (Bolsa Mexicana de Valores)	4	17.03%	Nuevo -	Facebook	19	7.09%	↓ -13
The Coca-Cola Company	5	14.57%	↓ -2	Volkswagen	20	6.91%	↓ -4
BBVA Bancomer	6	14.02%	↓ -1	Grupo Carso	21	6.74%	↓ -6
Aeroméxico	7	13.83%	↓ -3	L'Oréal Group	22	6.46%	↓ -3
Nike	8	12.24%	Nuevo -	Volaris	23	5.88%	↓ -2
Pemex	9	10.73%	↓ -2	CFE (Comisión Federal de Electricidad)	24	5.69%	→ 0
Amazon	10	10.59%	↑ 7	Nestlé	25	5.45%	↓ -5
FEMSA	11	9.10%	↑ 2	Banorte	26	5.18%	↑ 4
Audi	12	9.01%	↓ -4	Televisa	27	5.11%	↓ -4
Citibanamex	13	8.56%	↑ 5	HSBC	28	4.90%	↓ -2
Microsoft	14	8.49%	↓ -5	TV Azteca	29	4.62%	↓ -2
BMW Group	15	8.37%	↓ -5	Grupo Santander	30	4.52%	↓ -1



• Ahora seleccione los cinco (5) empleadores con lo que más desee trabajar, sus 5 empleadores ideales.

Ranking Solicitantes Potenciales | Principales 30

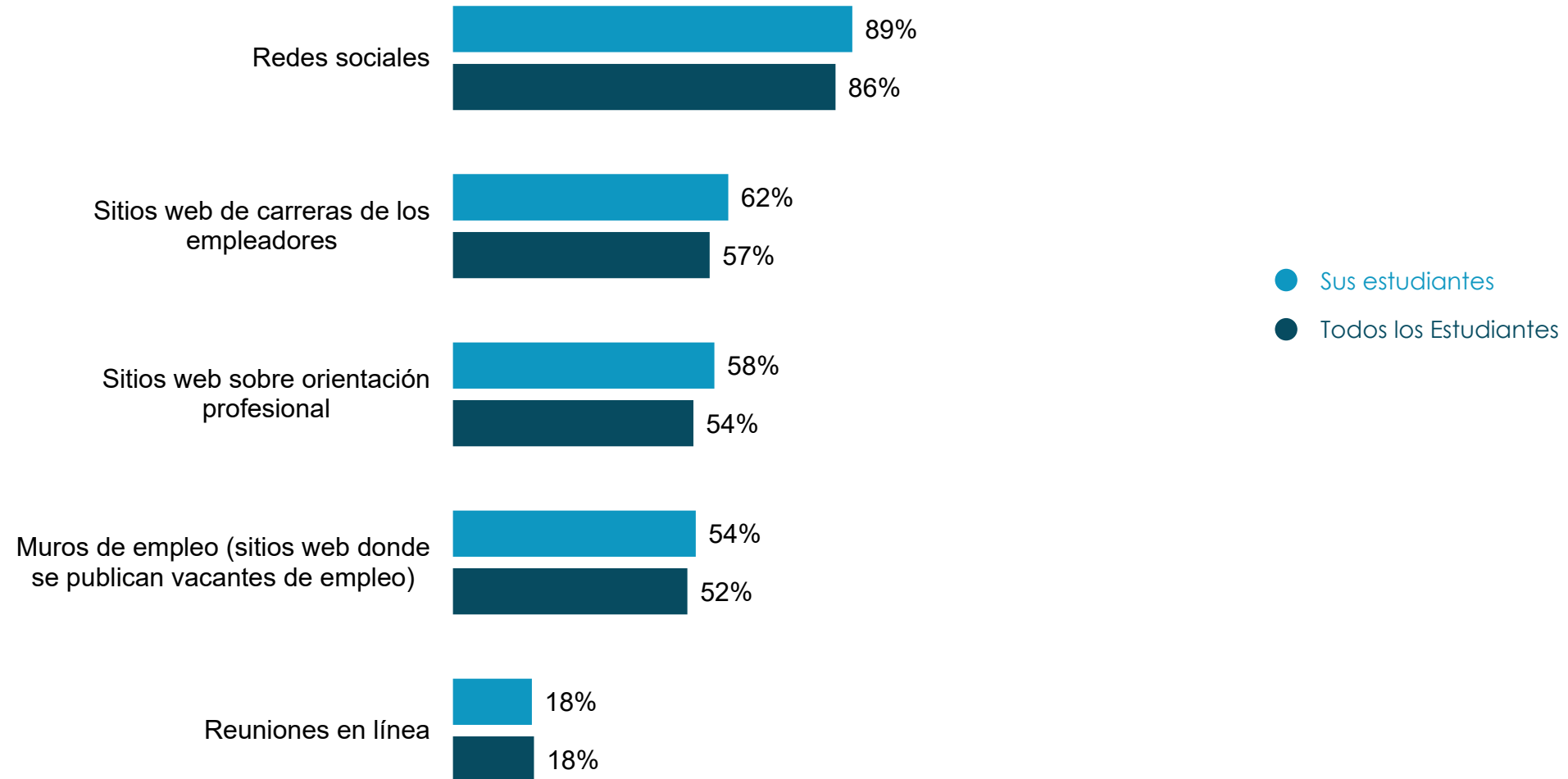
Todos los Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio	Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio
Gobierno Federal	1	6.38%	→ 0	Volkswagen	16	1.84%	↓ -4
Google	2	4.98%	→ 0	Deloitte	17	1.82%	↓ -2
Grupo BMV (Bolsa Mexicana de Valores)	3	4.64%	Nuevo -	Grupo Carso	18	1.76%	↑ 1
Walt Disney Company	4	4.18%	Nuevo -	Amazon	19	1.75%	↑ 2
BBVA Bancomer	5	3.82%	↓ -1	L'Oréal Group	20	1.70%	↓ -4
The Coca-Cola Company	6	3.32%	↓ -3	Nestlé	21	1.66%	↓ -4
Aeroméxico	7	3.00%	↓ -2	CFE (Comisión Federal de Electricidad)	22	1.35%	↑ 5
Pemex	8	2.53%	↓ -1	Volaris	23	1.33%	→ 0
Nike	9	2.48%	Nuevo -	Microsoft	24	1.32%	↑ 2
FEMSA	10	2.43%	↓ -4	Grupo Modelo (AB Inbev)	25	1.26%	↓ -7
Audi	11	2.27%	↑ 2	Grupo Santander	26	1.24%	↑ 3
Citibanamex	12	2.10%	↓ -2	Samsung	27	1.23%	↓ -13
Grupo Bimbo	13	2.08%	↓ -4	KPMG	28	1.18%	↓ -4
BMW Group	14	2.06%	↓ -3	Banorte	29	1.17%	↑ 6
HEINEKEN	15	1.97%	↓ -7	Procter & Gamble (P&G)	30	1.17%	↓ -8

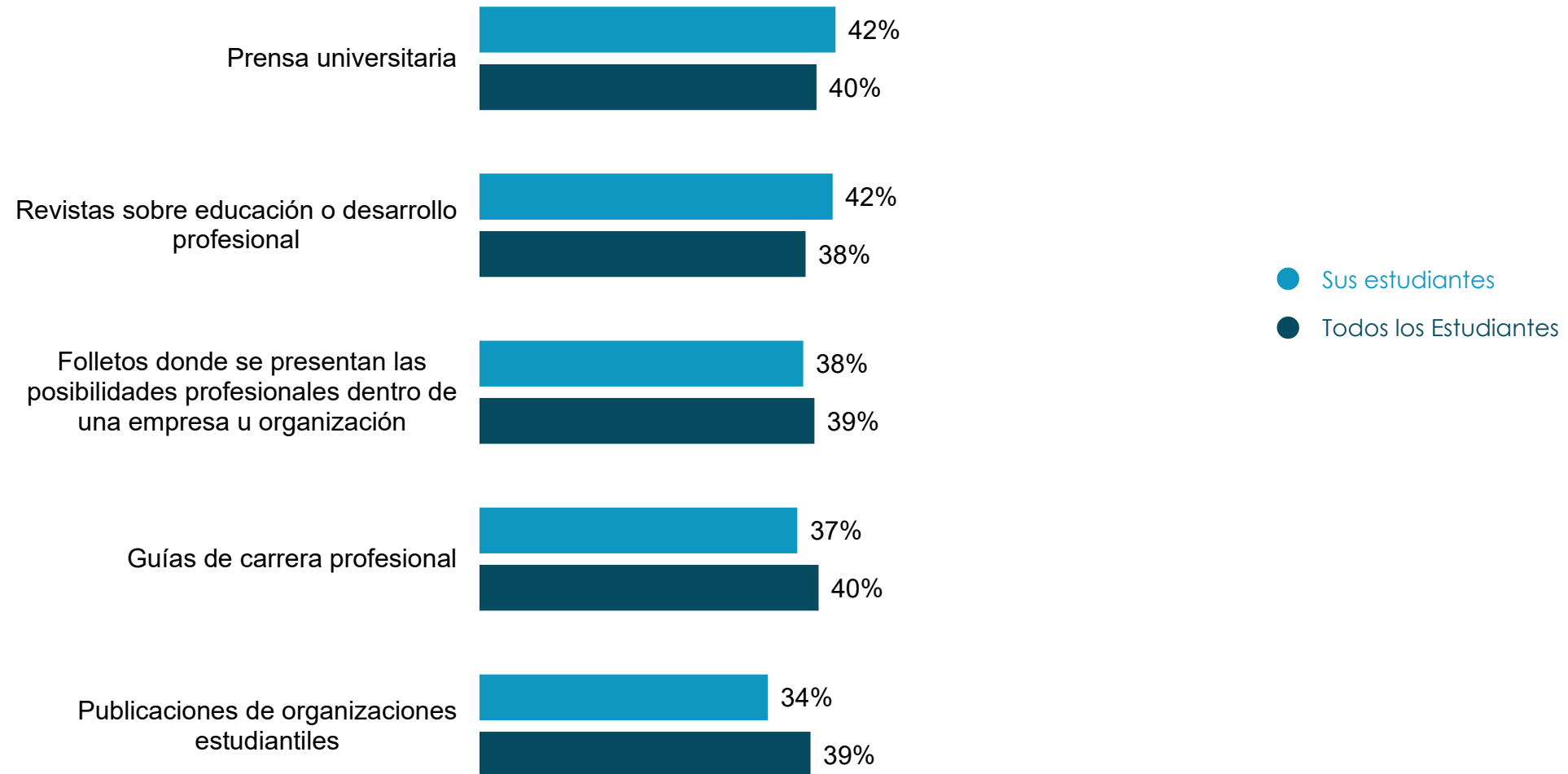


• ¿Ha solicitado o va a solicitar empleo en alguna de estas empresas/organizaciones? - Sí, he solicitado empleo / Sí, voy a solicitar empleo.

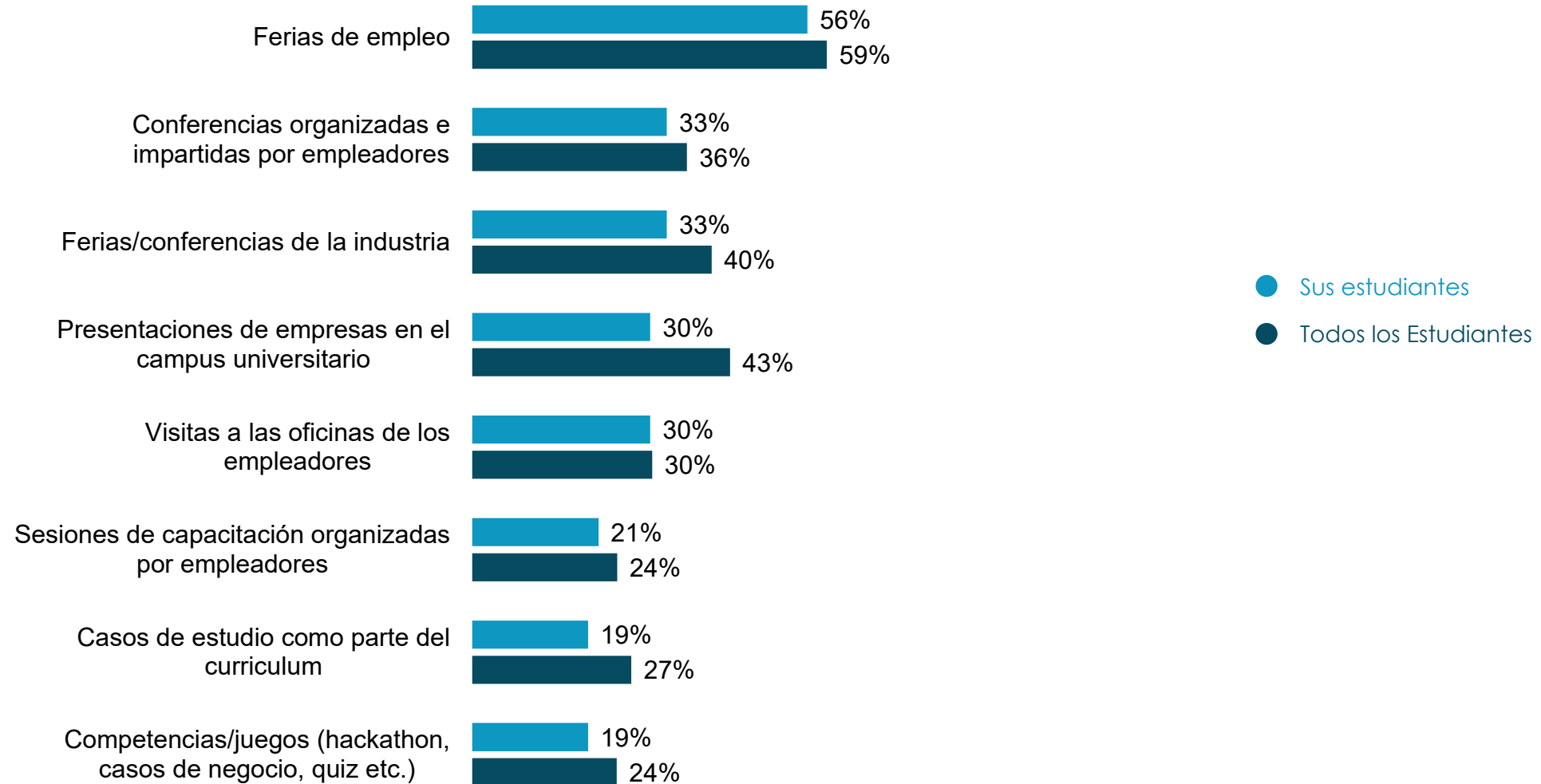
Canales de comunicación digital para empleadores



Canales de comunicación impresos para empleadores



Canales de comunicación en persona para empleadores



Ranking de empleador considerado | Principales 20

Sus estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio	Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio
Gobierno Federal	1	57.85%	→ 0	Grupo Santander	11	42.80%	↓ -2
BBVA Bancomer	2	55.91%	→ 0	Samsung	12	42.15%	↑ 7
Google	3	53.33%	→ 0	Microsoft	13	41.94%	↑ 1
Citibanamex	4	50.11%	→ 0	Grupo Bimbo	14	39.57%	↑ 7
Aeroméxico	5	49.03%	↓ -1	HSBC	14	39.57%	↓ -7
Grupo BMV (Bolsa Mexicana de Valores)	6	47.96%	Nuevo -	The Coca-Cola Company	14	39.57%	↓ -4
Grupo Carso	7	44.52%	↑ 5	Volkswagen	17	38.92%	↑ 4
Pemex	8	44.30%	↓ -1	FEMSA	18	38.28%	↓ -2
Inbursa	9	43.23%	↓ -3	Nike	19	34.62%	Nuevo -
Banorte	10	43.01%	↑ 1	Amazon	20	34.41%	↑ 15

Todos los Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio	Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio
Google	1	48.10%	→ 0	Gobierno Federal	11	34.82%	↓ -3
The Coca-Cola Company	2	42.34%	→ 0	Audi	12	34.48%	↓ -6
BBVA Bancomer	3	41.45%	↑ 1	Microsoft	13	34.05%	↓ -6
Aeroméxico	4	40.92%	↓ -1	FEMSA	14	33.95%	→ 0
Walt Disney Company	5	39.06%	Nuevo -	Citibanamex	15	33.87%	↑ 1
Nike	6	38.76%	Nuevo -	Volkswagen	16	33.44%	↓ -6
Samsung	7	36.27%	↓ -2	HEINEKEN	17	33.24%	↓ -2
Grupo Bimbo	8	36.10%	↑ 1	BMW Group	18	32.46%	↓ -7
Amazon	9	35.85%	↑ 8	Nestlé	19	31.40%	↓ -7
Grupo BMV (Bolsa Mexicana de Valores)	10	35.38%	Nuevo -	Pemex	20	30.62%	↓ -2

? • A continuación se muestra una lista de los empleadores. Seleccione para qué empleadores consideraría trabajar.

Ranking Solicitantes Potenciales | Principales 20

Sus estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio	Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio
Gobierno Federal	1	10.46%	➡ 0	Audi	11	2.22%	Nuevo -
Grupo BMV (Bolsa Mexicana de Valores)	2	7.13%	Nuevo -	FEMSA	11	2.22%	⬆ 6
Google	3	6.02%	⬆ 7	Grupo Bimbo	11	2.22%	⬇ -6
BBVA Bancomer	4	4.60%	⬇ -2	Inbursa	11	2.22%	⬇ -8
Pemex	5	3.80%	➡ 0	Nike	15	2.06%	Nuevo -
Grupo Carso	6	3.49%	⬆ 4	Volkswagen	15	2.06%	Nuevo -
Citibanamex	7	3.33%	⬇ -2	Walt Disney Company	17	1.90%	Nuevo -
The Coca-Cola Company	7	3.33%	⬆ 10	Microsoft	18	1.74%	⬆ 8
Aeroméxico	9	3.17%	⬇ -4	TV Azteca	18	1.74%	⬆ 8
Grupo Santander	10	2.69%	⬇ -6	Grupo México	20	1.58%	Nuevo -

Todos los Estudiantes | Ciencias Empresariales/Comercio

Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio	Empleador	Ranking 2019	Porcentaje 2019	Cambio
Gobierno Federal	1	6.38%	➡ 0	Audi	11	2.27%	⬆ 2
Google	2	4.98%	➡ 0	Citibanamex	12	2.10%	⬇ -2
Grupo BMV (Bolsa Mexicana de Valores)	3	4.64%	Nuevo -	Grupo Bimbo	13	2.08%	⬇ -4
Walt Disney Company	4	4.18%	Nuevo -	BMW Group	14	2.06%	⬇ -3
BBVA Bancomer	5	3.82%	⬇ -1	HEINEKEN	15	1.97%	⬇ -7
The Coca-Cola Company	6	3.32%	⬇ -3	Volkswagen	16	1.84%	⬇ -4
Aeroméxico	7	3.00%	⬇ -2	Deloitte	17	1.82%	⬇ -2
Pemex	8	2.53%	⬇ -1	Grupo Carso	18	1.76%	⬆ 1
Nike	9	2.48%	Nuevo -	Amazon	19	1.75%	⬆ 2
FEMSA	10	2.43%	⬇ -4	L'Oréal Group	20	1.70%	⬇ -4

? • ¿Ha solicitado trabajo o solicitaría con estos empleadores? – Sí, he solicitado empleo / Sí, voy a solicitar empleo.



IDEALIST

INTRODUCCIÓN

Aunque los Idealistas se centran en alinear su carrera con sus valores, su dedicación tiene un lado práctico. Los Idealistas no pasan tiempo quejándose. En cambio, ellos vienen con soluciones del mundo real para avanzar por el bien de todos. Ya sea que trabajen para grandes corporaciones o pequeñas empresas de propiedad familiar, puede estar seguro que los Idealistas están en las trincheras, utilizando un enfoque práctico para abordar los problemas sociales y ambientales.

Los Idealistas son particularmente expertos en experimentación creativa, lo que a menudo resulta en soluciones innovadoras para problemas empresariales. Los Idealistas eligen empleadores que se centran en la responsabilidad corporativa y comunitaria. Cuidadosamente investigan la cultura de la empresa antes de aceptar una oferta. Ellos quieren estar seguros de que el ambiente de trabajo es de colaboración, reconocimiento y respeto mutuo. Los Idealistas toman en serio la ética empresarial y se les puede confiar por mantenerse a ellos -y sus empleadores- en los más altos estándares éticos.

Fortalezas y Debilidades

Los Idealistas aportan mucho a la hora de hacer el trabajo. Algunas de las fortalezas que destacan incluyen:

- Los Idealistas hacen lo correcto - incluso cuando nadie los está observando.
- Los Idealistas son líderes y motivadores -tienen una habilidad natural para motivar a otros a hacer las cosas.

Por supuesto, incluso las mejores cualidades pueden ser llevadas al extremo:

- Los Idealistas toman en serio sus posiciones filosóficas y sus valores personales, lo que deja poco espacio para el desacuerdo. Esto puede ser difícil para los colegas que tienen otra perspectiva.
- Los Idealistas a veces toman más de lo que pueden manejar, dejándose abrumados y exhaustos.

Historia de Éxito

Los Idealistas saben que una persona puede cambiar el mundo y persiguen sus metas impulsadas por una pasión por hacer la diferencia. Estos Idealistas son conocidos por el impacto que han hecho:

El cantante principal de U2, [Bono](#), ha aprovechado su estatus como celebridad para luchar por la justicia social en todas partes del mundo. En particular, trabaja para acabar con la pobreza, el hambre y las enfermedades que afectan a las comunidades empobrecidas.

Graduado de la Facultad de Derecho de Harvard, [Aaron Bartley](#), demostró las habilidades únicas de liderazgo de un idealista mucho antes de obtener su título de abogado. Mientras estaba todavía en la escuela, cofundó la campaña Harvard Living Wage, y después de su graduación, fue y fundó la exitosa organización Gente Unida por la Vivienda Sustentable (PUSH).

[Muhammad Yunus](#), emprendedor social y economista de Bangladesh, fue galardonado con el Premio Nobel de la Paz en 2006 por fundar el Grameen Bank, pionero en los conceptos de microcrédito y microfinanzas. Su banco concedió préstamos a empresarios demasiado pobres para recibir préstamos bancarios tradicionales, creando movilidad social y desarrollo. También es cofundador de Yunus Social Business Global Initiatives (YSB). La visión de YSB es fomentar un capitalismo nuevo y humano a través del manejo de fondos de incubadoras para empresas sociales y brindar servicios de asesoría a empresas, gobiernos y ONG de todo el mundo.

Trayectoria profesional

Dado que los idealistas se centran en proyectos que les apasione, a menudo tienen sus primeros roles de liderazgo antes de entrar en el mundo del trabajo. Planean y administran recaudaciones de fondos, capacitan a voluntarios o participan en proyectos importantes para organizaciones sin fines de lucro mientras trabajan en cargos de nivel básico completamente distinto. Esto a menudo lleva como resultado el desigual crecimiento profesional, debido a que los idealistas de repente dan un salto gigante hacia adelante cuando encuentran un empleador que valora su experiencia de liderazgo no tradicional.

Hábitos del lugar de trabajo

Los Idealistas están a favor de hacer lo correcto, por lo que se puede confiar en que llegarán a tiempo, completarán su trabajo y cumplirán con los plazos pautados. Otros hábitos en el lugar de trabajo incluyen:

- Un enfoque equilibrado entre el equipo de trabajo y las metas planteadas.
- Un fuerte enfoque en encontrar soluciones y tomar medidas, en lugar de esperar a que alguien más se haga cargo.



INTERNATIONALIST

INTRODUCCIÓN

Nuevas culturas y nuevas conexiones son de vital importancia para el Internacionalista, quien quiere una carrera que ofrezca la oportunidad de viajar por el mundo. Estos individuos quieren explorar cada rincón del mundo y son más felices en un trabajo que los mantiene en movimiento. El aburrimiento es el enemigo de los internacionalistas y esperan algún día tener la oportunidad de liderar un equipo o influir en un proyecto que tenga un impacto significativo en el negocio.

Estos aventureros son diestros colaboradores y constructores de relaciones. Se sienten cómodos en situaciones desconocidas y son fácilmente capaces de hacer conexiones con nuevos colegas y socios de negocios. La curiosidad impulsa a los Internacionalistas y rápidamente absorben costumbres y modales internacionales. Como resultado, los Internacionalistas son una excelente opción para mover el negocio hacia un territorio inexplorado -por ejemplo, expandirse hacia nuevos mercados o creación de cadenas de suministro global.

Fortalezas y Debilidades

Valores básicos impulsan el proceso de toma de decisiones para los Internacionalistas y se puede contar con ellos para hacer lo correcto.

- Los Internacionalistas son conocidos por su honestidad e integridad y toman las obligaciones éticas muy en serio.
- Debido a que los Internacionalistas son individuos dedicados, en casos de apuro, serán flexibles con su tiempo para asegurar la satisfacción de las necesidades de la organización.

Por supuesto, hay algunas responsabilidades de rutina en cada posición, y los Internacionalistas pueden tener dificultades con eso.

- Los Internacionalistas son impulsados a buscar nuevas experiencias y la realización continua de tareas repetitivas los puede conducir rápidamente a la apatía.
- Mientras que los internacionalistas cumplen fielmente sus plazos, esto podría ocasionar un costo para su vida personal.

Historia de Éxito

Los Internacionalistas suelen suscitar conversaciones de índole mundial debido a sus dramáticas incursiones en lo desconocido. Por lo general, son los primeros en visitar lugares exóticos nuevos, como la cima del Monte Everest, y hacen historia por sus logros en la exploración. Estos son sólo algunos de los internacionalistas que han dejado su huella.

[Cassie DePecol](#) soñó con ver a todos los países del mundo, y el 24 de julio de 2015, se propuso hacer precisamente eso. En el transcurso de aproximadamente dos años, DePecol ha estado viajando para incrementar la comprensión cultural como representante del Instituto Internacional de Paz a través del Turismo, combinando su pasión por viajar con su carrera. Cuando completó su viaje en el 2017, se convirtió en la primera mujer en visitar los 196 países.

[Harriet Chalmers Adams](#) quería ver el mundo en una época donde las mujeres tenían opciones de carrera profesional limitada. Ella desarrolló fuertes habilidades de fotografía y los emparejó con su talento innato para la narración de cuentos, lo que eventualmente la llevó a obtener una posición como corresponsal de guerra. Esto permitió a Adams dar rienda suelta a su pasión por viajar mientras que era remunerada por su trabajo.

[Carl Pei](#) es un empresario con formación internacional quien tomó verdadera ventaja de esto y co-fundó la compañía de teléfono móvil OnePlus. Esta compañía fue el primer proveedor global de teléfonos móviles desbloqueados directo al consumidor. Rápidamente se convirtió en una marca popular en todo el mundo. Nació en China y luego se mudó con su familia a Suecia cuando tenía seis años. Pei aprovechó su herencia internacional desde el principio, comprando Gadgets de China y utilizando plataformas en línea como Ebay para vender los productos. Finalmente utilizó una fábrica en China para poner su propia marca a los productos que vendía, mientras que al mismo tiempo establecía relaciones internacionales que le llevarían a co-fundar OnePlus.

Trayectoria profesional

Debido a que los internacionalistas se centran en la experiencia más que en el logro, sus trayectorias profesionales a menudo toman muchas vueltas. Tienen a tomar puestos de trabajo que ofrecen oportunidades de viaje, ya sea que el nuevo cargo sea una promoción, degradación o movimiento lateral. Mientras las nuevas experiencias sigan viniendo, los internacionalistas se contentan con mantener la misma posición por períodos más largo.

Hábitos del lugar de trabajo

Los Gerentes disfrutan tener internacionalistas en el personal para manejar cualquier trabajo que se deba realizar fuera del lugar de trabajo.

Después de todo, muchos empleados tienen otras obligaciones que hacer y los viajes de negocios es una carga extra.

- Los internacionalistas tienen fuertes habilidades de comunicación y colaboración, capaces de establecer una conexión con cada persona que conocen fácilmente.
- Estas personas están orientadas al futuro, siempre manteniendo un ojo sobre cómo la propuesta actual afectará a los objetivos futuros.
- El pensamiento de amplio espectro le permite a los internacionalistas hacer conexiones y predecir el impacto de las decisiones empresariales a largo plazo. Esto puede ser una información invaluable para los gerentes ocupados.



HUNTER

INTRODUCCIÓN

Siempre al acecho de una próxima oportunidad, los Cazadores son impulsados por su pasión por el logro. Estas personas están buscando compensaciones competitivas y promesas de ascenso profesional —además de posibles mayores ganancias a futuro—. Los Cazadores son adaptables, se aclimatan rápidamente a una nueva compañía, y pueden reinventarse según lo requerido para encajar en las necesidades de la organización.

Los Cazadores se centran primero en soluciones y su capacidad para innovar los convierte en un activo para cualquier negocio. Su fuertes habilidades en la resolución de problemas los hace populares entre los clientes y los cargos en el área de ventas encajan perfectamente con ellos. Debido a que están enfocados en aumentar su compensación, están especialmente motivados por roles basados en comisiones.

Fortalezas y Debilidades

Los Cazadores entran en la organización como una tormenta, llena de energía y ambición, trayendo una gran cantidad de fortalezas a sus organizaciones.

- Están orientados al trabajo en equipo, independientemente de cuánto tiempo hayan trabajado con sus colegas.
- Son persuasivos, capaces de lograr el consentimiento de individuos y grupos, facilitando así el avance de proyectos internos, ventas externas y mejoras continuas.

Por supuesto, esa ambición tiene un costo, y los Cazadores pueden pagar el precio con sus líderes.

- Los Cazadores no ponen mucho dinero en la lealtad de la empresa y a menudo aceptan una oferta si la hierba parece más verde en otra parte. El dinero es su principal motivador.
- La perfección no es una prioridad. Aunque el trabajo sea siempre puntual y técnicamente correcto, los Cazadores no son conocidos por proporcionar productos excepcionales cuando están cortos de tiempo.

Historia de Éxito

Los Cazadores no se alejan del trabajo duro y se aseguran de que sus esfuerzos rindan recompensas excepcionales. Estos individuos están comprometidos a alcanzar la cima en su área de trabajo, buscándole la vuelta a cualquier obstáculo:

El empresario, emprendedor y ex candidato presidencial [Ross Perot](#) es un cazador. Aunque provenía de humildes comienzos, su impulso y su ambición impulsaron rápidamente su carrera. En su posición como vendedor de IBM, Perot se distinguió por alcanzar la cuota de ventas anual en apenas dos semanas.

La pasión de [Ross McEwan's](#) podría ser su granja en Nueva Zelanda, pero en lo que respecta a su carrera, ha estado en la búsqueda de oportunidades más grandes y mejores durante décadas. Desde el principio trabajó arduamente para adquirir conocimientos fundamentales, sólidos en banca y finanzas, lo que lo convirtió en un excelente candidato para puestos directivos en instituciones financieras cada vez más grandes. Hoy, McEwan dirige el Royal Bank of Scotland, la cual tiene oficinas en el Reino Unido, Europa, Asia y Estados Unidos Unidos.

El senador [Harry Reid](#) comenzó su vida en un pueblo fantasma. Searchlight, Nevada, tenía una población de sólo doscientas personas, y su casa no tenía plomería cubierta. Reid se centró en su objetivo principal, ganar prestigio y seguridad financiera, eventualmente liderando el partido demócrata en el Senado de los Estados Unidos.

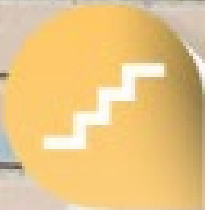
Trayectoria profesional

El Cazador es cualquier cosa menos metódico cuando se refiere al progreso profesional y subir uno a uno los peldaños de su carrera lo conduce a la frustración. Estos trabajadores ambiciosos hacen lo que sea necesario para saltar pasos, ya sea sobresaliendo en sus puestos de trabajo actuales para ser seleccionados para puestos de liderazgo o moverse a una nueva organización. Muchos Cazadores esperan alcanzar puestos ejecutivos de alto rango a mitad del camino de su carrera profesional. Afortunadamente, sus sólidas habilidades, innovación y fuerte ética de trabajo hacen que esta meta sea alcanzable.

Hábitos del lugar de trabajo

En general, los gerentes están encantados de tener un Cazador en su equipo, porque su ética de trabajo e impulso son inigualables.

- Estas personas siempre ponen los plazos y las necesidades del cliente antes que su propia vida personal, haciéndolos fáciles de manejar.
- Los líderes pueden esperar que el trabajo sea puntual, aunque es posible que los Cazadores tomen atajos aquí y allá, según sea necesario, para cumplir con los plazos.
- Los Cazadores son solucionadores de problemas por naturaleza y ofrecen soluciones creativas a problemas complejos.
- El reconocimiento financiero es un método simple y eficaz para mantener a los Cazadores comprometidos.



CAREERIST

INTRODUCCIÓN

El Ambicioso no es más que una persona práctica. No espera que los ascensos aparezcan mágicamente. Por el contrario, estos arduos trabajadores enrollan sus mangas y dan a cada posición lo mejor de sí, dando un valor agregado que los conduce a futuras oportunidades profesionales.

Los Ambiciosos se mueven paso a paso durante su progreso profesional, aprovechando al máximo cada oportunidad para aprender nuevas habilidades. Siempre tienen la mirada puesta en su objetivo final: llegar a la cima. Las carreras populares para el Ambicioso incluyen dirección en grandes organizaciones y carreras que tienen caminos claramente definidos, desde el cargo de nivel inicial hasta cargos gerenciales.

Los desafíos que ellos pueden enfrentar en este camino de crecimiento sólo los impulsan a ir hacia adelante. Con el conocimiento adquirido en cada paso más su creciente arsenal de habilidades, los Ambiciosos se encuentran bien equipados para superar obstáculos y seguir adelante.

Fortalezas y Debilidades

El Ambicioso posee grandes fortalezas:

- Tienen una capacidad notable para colaborar y adaptarse, no importa cuál sea su cargo.
- Estas personas trabajan bien en equipo, ofreciendo apoyo y desarrollo profesional a otras personas que deseen aprender.

Estas fortalezas eventualmente se convierten en posiciones de liderazgo, ya que Los Ambiciosos ganan el respeto de sus líderes, compañeros y subordinados.

Sin embargo, el impulso para alcanzar las metas puede tornarse oscuro si el Ambicioso se encuentra con un gerente tóxico.

- La falta de reconocimiento por su arduo trabajo puede tener un impacto negativo en su compromiso y productividad.
- Los Ambiciosos no dejan pasar las críticas y son más exigentes con ellos mismos que ningún otro.
- Cuando están en posiciones donde se sienten sin éxito, pueden perder su confianza, llevándolos a estancarse en la misma posición durante largos períodos.

Historia de Éxito

Los Ambiciosos a menudo trabajan la manera de ascender desde el puesto básico hasta el más alto, y llegan a dirigir empresas donde ocupaban cargos iniciales.

En 1971, [Jim Skinner](#) tomó un trabajo como aprendiz de gerente de McDonald's. Progresivamente, asumió una serie de posiciones con más responsabilidades, hasta que finalmente fue nombrado Vicepresidente y Director Ejecutivo en noviembre de 2004.

[Ursula Burns](#) sabía que el trabajo duro la llevaría lejos, pero cuando comenzó como pasante en Xerox, no tenía ni idea de dónde acabaría. Ella obtuvo un puesto como asistente ejecutivo, donde aprendió las habilidades necesarias para dirigir con éxito un negocio. Después de una larga serie de pasos en su carrera, Burns fue nombrada presidenta y Directora Ejecutiva de Xerox en el 2009, convirtiéndola en la primera Mujer afroamericana en dirigir una empresa Fortune 500.

Aunque las historias de los empleados de correo que trabajan la manera de llegar a posiciones ejecutivas parecen un cuento de hadas, [Dick Grasso](#) vivió este increíble viaje. Comenzó en la sala de correos de York Stock Exchange en 1968 y demostró su capacidad de liderar una y otra vez. Él escaló peldaño a peldaño su carrera profesional, y fue nombrado presidente y director ejecutivo en 1995.

Trayectoria profesional

La trayectoria profesional de un Ambicioso a menudo sigue una ruta muy sencilla. Con una afinidad por la organización y la estructura, el Ambicioso busca el camino que ofrece la combinación perfecta de estabilidad y progreso. Esto a menudo significa que el Ambicioso trata de permanecer con un empleador a largo plazo, en lugar de saltar de barco en barco.

Esta lealtad y confiabilidad muchas veces es suficiente para ganarse el respeto de sus empleadores, lo cual ayuda a impulsarlos a lo largo de su camino. Las organizaciones donde estas características serán de gran utilidad incluyen carreras en el ejército, aplicación de la ley, el sector financiero o varias profesiones médicas.

A lo largo de su trayectoria, los Ambiciosos siempre buscan mantener una fuerte imagen de profesionalidad, mientras también actúan de acuerdo con sus fuertes valores y principios. A tal efecto, a menudo logran ascender rápidamente a posiciones gerenciales, ya que suelen mostrar muchos rasgos de liderazgo.

Hábitos del lugar de trabajo

Los Ambiciosos a menudo son fáciles de reconocer debido a sus específicos hábitos de trabajo:

- Los Ambiciosos trabajan duro para asegurar que su trabajo siempre demuestre los más altos estándares de calidad-- nunca tratarán de tomar atajos.
- Siempre esforzándose por seguir las reglas, estos metódicos trabajadores conocen sus responsabilidades y trabajan cumplidamente para completarlas cada día.
- Los ambiciosos son también leales, y si se ganan su respeto, se mantendrán firmes en su disposición de ayudar a esa persona a conseguir grandeza también.
- Los Ambiciosos pueden ser muchas veces tercos. Un Ambicioso que opera demasiado en base a las reglas puede ser poco flexible al trabajar con otros tipos de personalidades.
- Los Ambiciosos pueden ser muchas veces tercos. Un Ambicioso que opera demasiado en base a las reglas puede ser poco flexible al trabajar con otros tipos de personalidades.
- Aquellos que no trabajan con tanto entusiasmo como los Ambiciosos pueden perder su respeto, haciendo difícil para ellos trabajar juntos.



HARMONIZER

INTRODUCCIÓN

Cambiar de trabajo periódicamente está de moda en el cambiante entorno empresarial de hoy en día, pero esa es una tendencia que el profesional de perfil Sereno no seguirá. Estos empleados leales tratan a sus compañeros de trabajo como familia y siempre están dispuestos a asumir responsabilidades adicionales para el bien del equipo. Debido a que se centran en la construcción de relaciones sólidas, son excelentes adiciones a los equipos de trabajo. Los Serenos son más felices cuando sus colegas están contentos y tienen un talento para encontrar soluciones de ganar-ganar a los problemas interpersonales.

Fortalezas y Debilidades

Debido a que los Serenos son tan positivos, aportan una gran variedad de puntos fuertes a su trabajo. Por ejemplo:

- Los Serenos son frecuentemente reconocidos por influenciar y liderar los cambios en la organización.
- Los gerentes suelen confiar en los Serenos para hacer el trabajo, ya que dedican un esfuerzo adicional cuando es necesario para el bien del equipo.

Los Serenos tienen oportunidades de crecimiento, y muchos se trazan metas para superar estos problemas:

- Gastar demasiado tiempo enfocados en relaciones interpersonales en el trabajo dejando a un lado sus responsabilidades laborales.
- Crear un equilibrio entre el trabajo y la familia.-Los Serenos tienen dificultades para decir no, lo que los lleva a tener conflictos de tiempo.

Historia de Éxito

Algunas de las personas más exitosas en el mundo de los negocios aprovechan sus habilidades interpersonales para impulsar su desarrollo profesional. Estos Serenos se pueden encontrar en una amplia variedad de empresas top en todas las industrias. Como por ejemplo:

El ex director ejecutivo de Evernote, [Phil Libin](#), pensó que la única manera de ser feliz en el trabajo era quedarse en las empresas que no tuviesen más de 50 empleados. Sin embargo, con un perfil Sereno, fue capaz de transformar el ambiente de trabajo de una empresa de tecnología gigantesca en una cultura de cooperación y trabajo en equipo, lo cual generalmente sólo se ve en pequeñas empresas.

[Tony Hsieh](#), CEO de Zappos, ha creado una extraordinaria carrera al encontrar y compartir la felicidad. Después de vender su empresa a la edad de 24 años, porque ya no estaba disfrutando de su trabajo, escribió el best-seller "Delivering Happiness" y lanzó su propia compañía de coaching. Como líder de Zappos, ha creado un ambiente de trabajo que se considera el estándar de oro en el compromiso de los empleados.

[Eleanor Roosevelt](#), no sólo fue la Primera Dama de los Estados Unidos, sino que también desempeñó un papel clave de armonía durante su distinguida carrera como diplomática. Fue clave fundamental en la fundación de las Naciones Unidas y la incorporación de los Estados Unidos a la organización. Posteriormente se convirtió en la primera delegada de los Estados Unidos en la ONU. En su calidad de primera presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, supervisó la redacción de la Declaración Universal de Derechos Humanos y trabajó constantemente para lograr una mayor cooperación entre los países en temas de Derechos Humanos.

Trayectoria profesional

La lealtad a sus gerentes, compañeros de trabajo y compañía les impide saltar de trabajo en trabajo, lo que significa que por lo general disfrutan de una trayectoria profesional honesta. A través del trabajo duro y una reputación de comunicación y colaboración, son regularmente promovidos a puestos con más responsabilidades. No obstante, los serenos no permanecen por mucho tiempo en un trabajo que amenace su felicidad y bienestar. Cuando el ambiente es disfuncional o tóxico, los Serenos se marchan, y su larga lista de logros los convierte en candidatos atractivos para futuros avances profesionales en otras organizaciones.

Hábitos del lugar de trabajo

Es fácil detectar a los serenos en el lugar de trabajo: son los primeros en saludar y presentarse cuando entras en una habitación. Otros hábitos en el lugar de trabajo incluyen:

- Un enfoque en soluciones prácticas. Se puede contar con los Serenos para encontrar formas creativas de superar los obstáculos.
- Fuertes habilidades de comunicación. Cuando hay muchos desacuerdos en cómo avanzar, los Serenos siempre pueden encontrar un terreno de entendimiento común.



LEADER

INTRODUCCIÓN

Mientras que los Líderes pueden conocer los procesos dentro y fuera del negocio, su verdadera fortaleza es ver el panorama general de las cosas. Estas personas pueden relacionar las tareas y las asignaciones individuales a objetivos organizacionales más grandes, y tienen un don para comunicar su visión de una manera que inspira a sus equipos -y a ellos mismos- para avanzar en tiempos difíciles y lograr resultados excepcionales.

Fortalezas y Debilidades

Los Líderes suelen poseer los siguientes puntos fuertes:

- Entienden el valor del trabajo en equipo y son expertos en crear grupos cohesivos para hacer el trabajo.
- Los Líderes no le temen a las responsabilidades, prosperan en ellas. Se puede confiar en los Líderes la responsabilidad de resultados finales.
- Los Líderes son introspectivos y rápidos para identificar sus propias oportunidades de crecimiento. En el momento de darles retroalimentación, por lo general, ya son conscientes de ello y trabajan en el tema.

"Por supuesto, nadie es perfecto, e incluso los líderes tienen retos que superar.

- Un fuerte deseo de ser el amo de su propio destino hace difícil para los líderes aceptar la autoridad. Puesto que todo el mundo le debe respuesta a alguien -incluso si es un empresario debe responderle a los inversionistas y a los clientes- Los Líderes pueden tener dificultades cuando necesitan ceder un poco el control.
- Los Líderes son sus propios críticos. A veces, exigen a los miembros del equipo a los mismos irrazonables estándares que ellos mismos se exigen. Esto puede dañar las relaciones con los que están liderando.

Historia de Éxito

El mundo está lleno de líderes exitosos que han transformado el mundo en que vivimos. Algunos de los principales influyentes de hoy incluyen estos ejemplos notables:

[Indra Nooyi](#), procedente de humildes comienzos, ganó la admisión en Yale School of Management y trabajó turnos nocturnos para poder pagar por su colegiatura. Después de trabajar en varias organizaciones como Boston Consulting Group y Motorola, fue nombrada directora ejecutiva de PepsiCo, convirtiéndola en la líder de la segunda empresa de alimentos y bebidas más grande del mundo.

[Bill Gates](#), co-fundador de Microsoft Corporation, ha convertido la marca en una de las más reconocidas en la industria de la informática. Siempre ha mirado hacia adelante, impulsando la búsqueda de la constante diversificación de los productos Microsoft y ha establecido esto en la cultura organizacional. También es reconocido por ayudar a otros a través de la Fundación Bill y Melinda Gates, proporcionando el financiamiento de los recursos necesarios a personas de todo el mundo para mejorar tanto sus vidas como sus oportunidades profesionales.

[Salil Shetty](#), Secretario General de Amnistía Internacional desde el 2010, dirige el trabajo que realiza el movimiento para poner fin a los abusos contra los derechos humanos en todo el mundo. Salil Shetty ha sido Director de varias organizaciones humanitarias, tales como la Campaña del Milenio de la ONU y Ayuda en Acción. Su desempeño en Ayuda en Acción, le hizo acreedor del mérito de transformar esa organización en una de las principales ONG internacionales de desarrollo del mundo.

Trayectoria profesional

La mayoría de los líderes saben dónde se encuentra su pasión a principios de sus carreras y logran colocarse camino a la gerencia tan pronto como sea posible. Desde posiciones en el Consejo Estudiantil en la escuela, hasta los principales proyectos y organizaciones estudiantiles en la universidad, estas personas han estado desarrollando habilidades de liderazgo durante toda su vida. Ellos sobresalen en los niveles básicos asegurándose de que serán seleccionados para puestos de supervisión con más responsables. Les gusta trabajar como voluntarios en actividades de desarrollo para empleados, creando una sólida reputación que los distingue de sus compañeros.

Hábitos del lugar de trabajo

Los líderes se sienten más vivos en entornos de colaboración, cuando se desafían a sí mismos, cuando su equipo gana y cuando han aprendido algo nuevo. Otros hábitos en el lugar de trabajo incluyen:

- Preferencia por tomar decisiones usando un estilo de trabajo flexible que fluye, obteniendo lo mejor de cada miembro del equipo.
- Un estilo de trabajo enérgico, esperando mucho de sí mismos y de los demás.
- Tienen a sacrificar el tiempo personal cuando se trabaja en proyectos emocionantes o importantes. Esto puede ser perjudicial para las relaciones personales a largo plazo.



ENTREPRENEUR

INTRODUCCIÓN

Los Emprendedores son el tipo de individuos que crean sus propias empresas desde cero. Se pueden encontrar en organizaciones de todos los tamaños, ofreciendo innovación y creatividad para crecer y expandir el negocio. Prosperan en un ambiente en el que tienen flexibilidad para perseguir proyectos que les apasionen. Como empleados, los Emprendedores son aprendices rápidos y requieren amplias oportunidades de desarrollo para mantenerse comprometidos.

Fortalezas y Debilidades

Las empresas en crecimiento a menudo deben su éxito a los empleados emprendedores, ya que estos son quienes encuentran métodos para diferenciar la organización de la competencia.

- Los Emprendedores tienen una ética de trabajo fuerte y siempre se puede contar con ellos para ir mucho más allá cuando sea necesario.
- Estos empleados se esfuerzan por la perfección y ponen más peso en la calidad de su producto que en el cumplimiento de los plazos.

Dirigir emprendedores puede ser difícil, y los gerentes necesitan comprender cuándo ser firme y cuándo permitir flexibilidad.

- Puede ser difícil persuadir a los emprendedores a atender sus responsabilidades cotidianas cuando se sienten inspirados por una nueva idea.
- Los emprendedores tienden a asumir más de lo que razonablemente pueden manejar cuando se presentan nuevos proyectos y oportunidades de desarrollo.

Historia de Éxito

Los mayores avances en la cultura y la tecnología no vienen generalmente del mundo corporativo, sino de visionarios que se arriesgan y comienzan por su propia cuenta la búsqueda de nuevas ideas. Estos notables individuos son los empresarios innovadores que no se conforman con el statu quo:

La Emprendedora [J.K. Rowling](#) no sólo cambió el mundo, creó un mundo completamente nuevo en su popular serie Harry Potter. Rowling construyó un imperio basado en unas pocas frases que escribió en una servilleta de cafetería.

[Steve Jobs](#) sabía que las computadoras podían cambiar el mundo, pero sólo si eran accesibles e intuitivas para los usuarios cotidianos. La creación de las computadoras Apple han impulsado la innovación, trayendo consigo el poder de los ordenadores y, más tarde, la tecnología móvil a las viviendas promedio de todo el mundo.

[Harold Schultz](#) dejó Starbucks en 1985 debido a su frustración con los propietarios por no aceptar sus ideas. Se las arregló para recaudar 400.000 dólares de diversas fuentes, incluyendo un médico que estaba impresionado con su voluntad de tomar una "apuesta". Schultz abrió su propia tienda, presentando su idea de lo que debía ser una tienda de café. Dos años después de su apertura, los propietarios de Starbucks dirigieron su atención a otras empresas y Schultz compró Starbucks por \$3.8 millones. Hoy los ingresos de Starbucks ascienden a \$21.670 millones y la cadena se puede encontrar en todo el mundo.

Trayectoria profesional

La trayectoria profesional de un emprendedor es un camino tortuoso, marcado por fuertes altibajos. Los Emprendedores asumen riesgos, convirtiendo nuevos negocios o productos innovadores en grandes organizaciones. Si bien son líderes naturales, los Emprendedores no buscan poder ni prestigio. A medida que crecen y desarrollan sus habilidades, animan a otros a unirse a su viaje para desafiar el statu quo, encontrando más grandes y mejores maneras de hacer el trabajo.

Hábitos del lugar de trabajo

Es fácil detectar a los emprendedores en la multitud. Ellos son los que preguntan, "¿Qué pasa si lo hacemos de otra manera?"

- Los Emprendedores están centrados en la solución, y se puede contar con ellos para superar los obstáculos que otros no pueden manejar.
- Como empleados, los Emprendedores están dispuestos a asumir retos, y son la suma perfecta para los proyectos en equipo.
- Aún cuando los Emprendedores esperan una compensación justa que les permita vivir cómodamente, su prioridad es desarrollar sus habilidades. El reconocimiento de su trabajo asignándole nuevos proyectos, mantiene a estos empleados comprometidos.



universum

¡GRACIAS!