



# Investigación de Talento 2020

## Universidad Juárez del Estado de Durango

Reporte: Ciencias de la Salud

# Directorio

M.A. Rubén Solís Ríos  
Rector de la Universidad Juárez del Estado de Durango

M.C. Julio Gerardo Lozoya Vélez  
Secretario General de la Universidad Juárez del Estado de Durango

Ing. Luis Enrique Rodríguez Ríos  
Director de Vinculación Institucional de la Universidad Juárez del Estado de Durango

## Responsable

M.C. Héctor Flores Santillán  
Coordinador de Seguimiento de Egresados de la Dirección de Vinculación Institucional

## Colaboradores

Dra. María Teresita Miranda Rodríguez  
Dr. José Luis García Lares  
M.D. Yazmin Elizabeth Vanoye Torres  
M.A. Alejandro Guevara Villarreal  
M.A.A.D. Daisy Virginia Rivas Govea

L.D. Ernesto Augusto Amador Herrera  
L.D. Rolando Antonio Treviño de la Cruz  
L.P. Beatriz Adriana Niebla Rodríguez  
L.D. Jesús Iván Ramírez Maldonado  
Ing. Daniel Hiram García Valdez

# Presentación

La Universidad Juárez del Estado de Durango a través de su Dirección de Vinculación Institucional, llevó a cabo la Investigación de Talentos 2020 dirigida a su comunidad de estudiantes en todas las carreras ofertadas de nivel licenciatura, y así contribuir al cumplimiento en lo establecido en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2018-2024 de la UJED, del Rector M.A. Rubén Solís Ríos, en la búsqueda de articular, potenciar y focalizar los esfuerzos institucionales para el logro de la Visión 2024:

*“Llegar a ser una Universidad integrada y vinculada de manera sólida con el desarrollo socioeconómico y ambiental del Estado, con amplio reconocimiento y prestigio internacional, comprometida con la formación profesional de sus estudiantes como ciudadanos éticos y competentes; generadora y transmisora del conocimiento, la cultura, el arte y el deporte, bajo un marco de transparencia y rendición de cuentas.”*

Es por esto que una de las prioridades de la Dirección de Vinculación Institucional es aportar información de manera general, por área de conocimiento y por género, sobre cuáles son las expectativas de nuestros estudiantes, saber cuales son sus habilidades y competencias que permitan determinar de acuerdo a la clasificación establecida su perfil profesional de entre siete categorías: Idealista, Internacionalista, Cazador, Ambicioso, Sereno, Líder y Emprendedor, que les permita elegir de mejor manera el tipo de empresa o industria para desempeñarse profesionalmente.

# Presentación

También es importante para nuestra universidad conocer de sus estudiantes cuales fueron sus razones para elegir a la UJED como su Casa de Estudios Universitaria, su grado de satisfacción por la preparación y experiencias que han recibido y sus aspiraciones laborales una vez que egresan. En este estudio también se ofrece información que determina como es que ubican los estudiantes a las mejores empresas para trabajar.

Para llevar a cabo esta investigación se contó con el apoyo de la Empresa Universum del grupo StepStone\* fundada en Estocolmo, Suecia en 1988 como un proyecto de cómo mejorar la comunicación entre estudiantes y las empresas.

Esta empresa internacional cuenta con presencia en más de 60 países, es reconocida por atraer el talento que necesitan los empleadores con éxito en países considerados como las economías mas fuertes del mundo: Brasil, Canadá, China, Francia, Alemania, India, Italia, Japón, Rusia, Corea del Sur, Reino Unido y Estados Unidos de Norte América; y en el caso de México se realizó bajo un compromiso interinstitucional establecido por la Red de Vinculación ANUIES Región Noreste en su LI Reunión Ordinaria llevada a cabo en la Universidad Juárez del Estado de Durango los días 6 y 7 de junio de 2019.

La Investigación de Talento 2020 de la Universidad Juárez del Estado de Durango es una herramienta que le permitirá gestionar a nuestra universidad como marca.

---

\*Grupo de bolsas de trabajo líderes en todo el mundo.

# Índice de contenidos



Introducción .....6



Perfil de Talento .....13



Universidad y  
percepción de marca.24



Centro de desarrollo  
profesional .....53



Comunicación .....63



Preferencias de  
empleador y desarrollo  
profesional .....71



Resumen .....84



Apéndice .....87

# Índice de contenidos

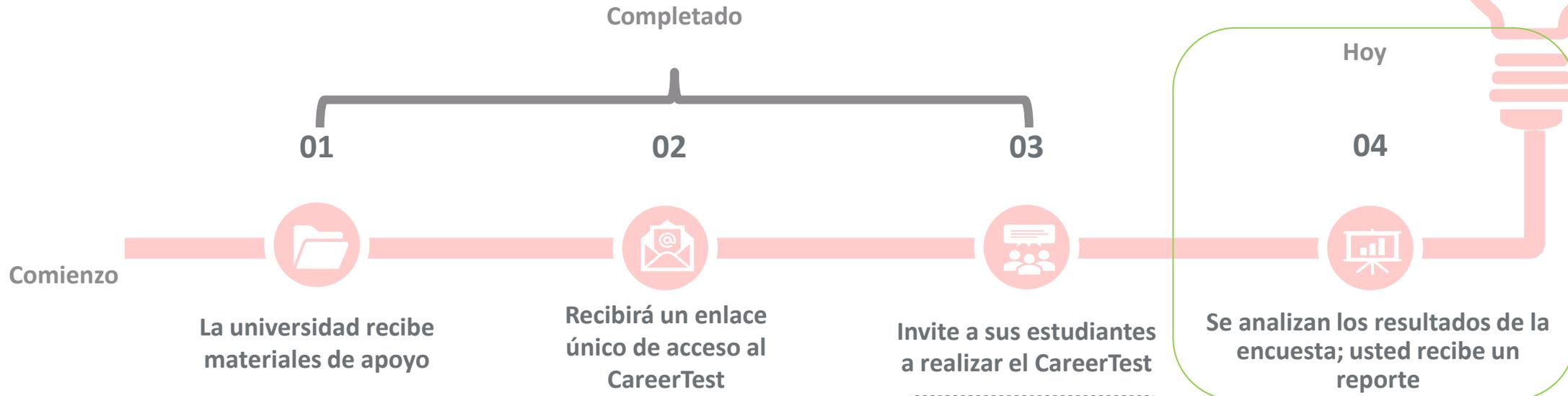


**Introducción .....6**

En esta sección conocerá:

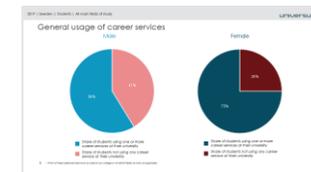
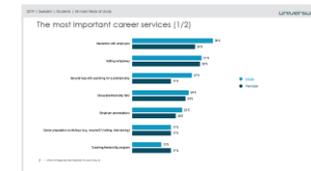
- Cómo funciona Universum
- Cómo puede usar este reporte

# ¡Gracias por trabajar con nosotros este año!



- Calendario para el periodo del estudio: fechas sugeridas para comunicaciones y plazo máximo.
- Modelo de colaboración y procesos.
- Materiales promocionales, imágenes de apoyo y ejemplos.
- Resultados y beneficios del CareerTest.
- ¡Su propio enlace de acceso al estudio le permitirá saber cuánta participación han tenido!
- Usted será responsable de añadir este enlace a sus comunicaciones de correo electrónico.
- Un representante de Universum los mantendrá al tanto de cómo va la participación.

De: Asesor de Carrera  
Para: Eva  
Hola Eva,  
Este es el CareerTest del que te estaba hablando.  
Haz clic **aquí** para realizar la encuesta y cuéntenos, al igual que a los empleadores, qué es lo que realmente te interesa.  
¡Prometo que valdrá la pena!  
¡Déjame saber cómo te va!  
Saludos,  
Amanda.



# Acercas de Universum

Universum es el líder mundial en el campo de la marca de empleadores y la investigación de talentos. A través de nuestra investigación de mercado, consultoría y soluciones de medios, nuestro objetivo es cerrar la brecha entre las expectativas de los empleadores y el talento, así como **apoyar a las instituciones de educación superior** en sus roles.

Tenemos más de 30 años de experiencia en datos globales que reúnen a más de 1 millón de encuestados cada año. Somos socios de más de 2000 clientes a nivel mundial. Durante la última década, hemos publicado el ranking de Empleadores más Atractivos del Mundo y el ranking de Empleadores más Atractivos a nivel Nacional en más de 40 mercados.



Cuarto año entregando nuestro índice de referencia de la industria

**ACC>SS**

Universum Access, la plataforma interactiva para profundizar en tu marca.



+1000 Profesionales Certificados en marca empleadora



Destacado en prominentes medios globales con un alcance de millones



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



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



“ World's Top Employers for New Grads ”



“ Are you a doer or a manager? ”

# Colaboramos con universidades de todo el 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.



# Cientes globales



# Tendencias globales 2019

En **Estados Unidos**, un empleo seguro es considerado el atributo más importante cuando los estudiantes buscan a un empleador, mientras que los estudiantes en **Canadá** valoran más el tener ingresos futuros elevados

Estar en un empleo seguro o estable y tener equilibrio entre la vida personal y profesional están entre los tres objetivos profesionales principales en todos los países **Nórdicos**

En **Francia**, el interés en el emprendimiento se ha duplicado en los últimos 4 años

Tener un salario base competitivo e ingresos futuros elevados son considerados los atributos más importantes para los estudiantes de la zona **DACH** cuando están buscando por un empleador

Formación profesional y oportunidades de liderazgo son considerados los atributos más importantes para los estudiantes en **LATAM** al considera empleadores

Los estudiantes de negocios e ingeniería en **Sudáfrica** tienen al emprendimiento y la habilidad de ser creativos/innovadores como los objetivos de carrera más importantes

En el **Medio Oriente**, productos y servicios atractivos/emocionantes, y la responsabilidad social corporativa son los principales atributos atractivos

Los estudiantes en **Rusia** y **Kazajstán** quieren sentirse seguros y estables, y sentirse estimulados intelectual y competitivamente en sus empleos futuros

30% de los estudiantes en **China** quieren trabajar para una start-up o empezar su propio negocio, y menos estudiantes están interesados en trabajar para organizaciones internacionales



• Los países resaltados representan mercados en los que Universum realiza investigaciones

# Este reporte le ayuda a ...



## COMPRENDER

...las preferencias y expectativas profesionales de sus talentos

1. Conozca a fondo las preferencias de carrera y comunicación de sus estudiantes.
2. Explique por qué algunos servicios de carrera no se están utilizando.
3. Comprenda por qué los estudiantes están/no están satisfechos con los servicios profesionales.



## IDENTIFICAR

...la preparación de sus talentos para su vida profesional

1. Identifique las habilidades de sus alumnos en comparación con sus compañeros.
2. Conozca sus experiencias prácticas dentro y fuera de la escuela.
3. Obtenga una imagen detallada de las expectativas de sus alumnos: ¿se cumplirán sus expectativas en el mercado laboral?



## ATRAER

...empleadores relevantes para colaborar con ustedes

1. Descubra cuáles empleadores le gustan a sus estudiantes y cuáles no.
2. Dígalos a los empleadores qué buscan sus estudiantes en un empleador.
3. Compare las preferencias de empleadores de sus estudiantes con las de otros estudiantes.



## GESTIONAR

...la percepción y el atractivo de su marca

1. Averigüe cómo califican sus estudiantes a su escuela, desde la satisfacción hasta los factores de imagen.
2. Adapte su oferta conociendo lo que sus estudiantes consideran importante, pero no lo asocien con su escuela.
3. Convierta a sus alumnos en embajadores descubriendo qué temas son los mejores para hablar.

# Índice de contenidos



Introducción .....6



**Perfil de Talento .....13**

Este capítulo se centra en la **composición demográfica** de su talento, sus **competencias y experiencias** y cómo se relacionan con el grupo de comparación.

Estos resultados lo ayudarán a contextualizar los resultados en secciones posteriores y tener un punto de partida para **mejorar la empleabilidad de su talento** al poder comunicar su **valor único** a los empleadores.

# El CareerTest 2020 de Universum

## EL CUESTIONARIO

Nuestra encuesta se realiza **en línea**. El enlace fue distribuido por medio de universidades y redes de talento, comunidades y el panel de Universum, como también diferentes aliados a nivel local y global.

## PARTICIPANTES DE LA ENCUESTA

**Estudiantes** en instituciones de educación superior



## NÚMERO DE PARTICIPANTES EN ESTE REPORTE

Sus estudiantes

232

Todos los Estudiantes

6,127



### PERIODO DEL ESTUDIO

Octubre 2019 a Marzo 2020



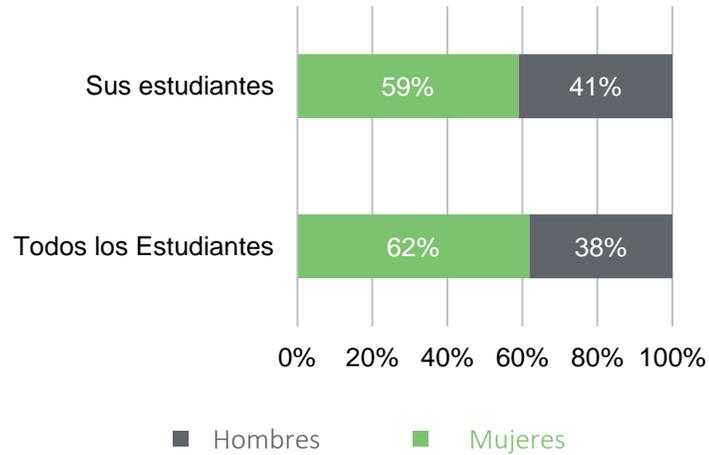
**Número total** de  
participantes de la encuesta

40,103

# **SomosUJED**

# Perfil demográfico del talento cubierto en este informe

## Género

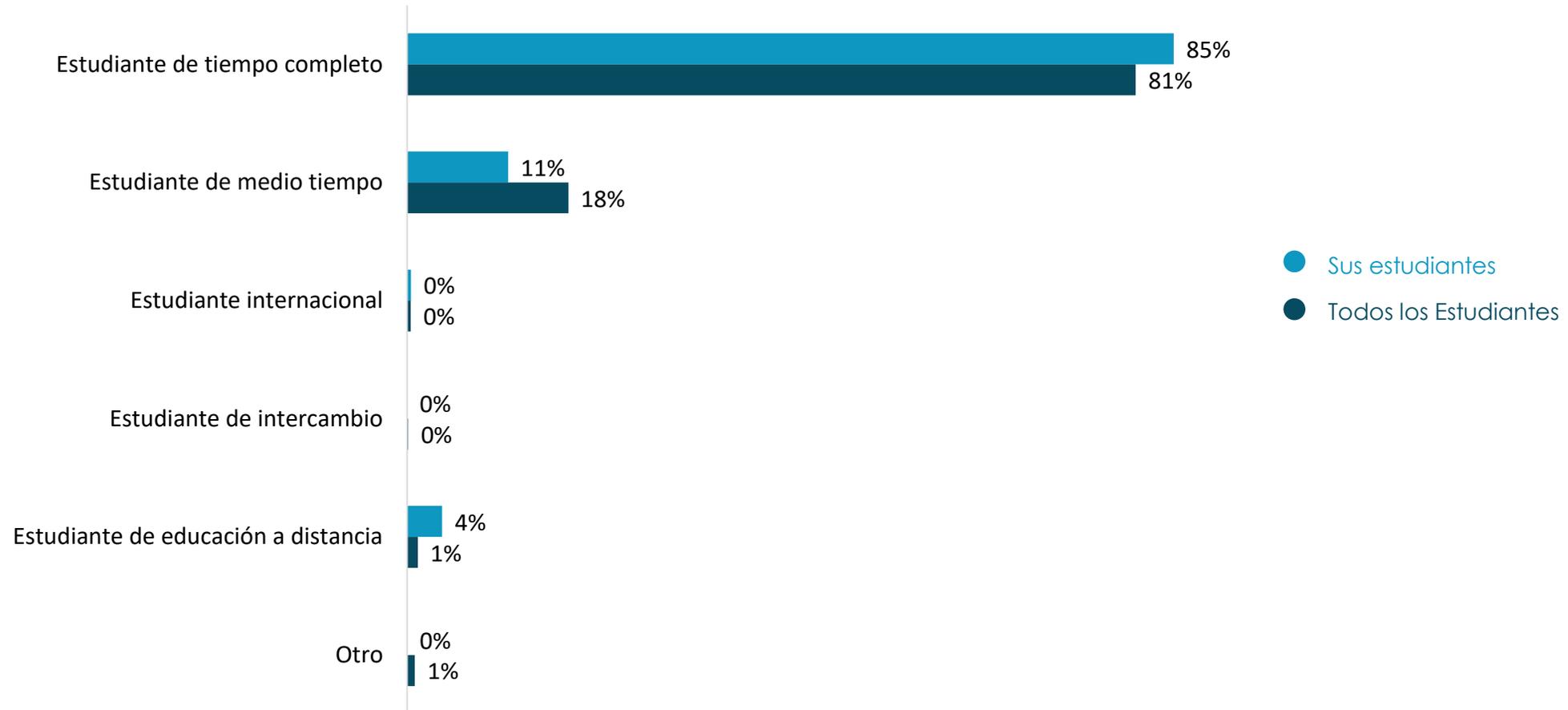


Áreas de estudio más comunes	Sus estudiantes	Todos los Estudiantes
Medicina	158	2,464
Salud Pública	42	918
Nutrición y Dietología	34	956
Enfermería	19	1,040
Fisioterapia y Rehabilitación	19	485

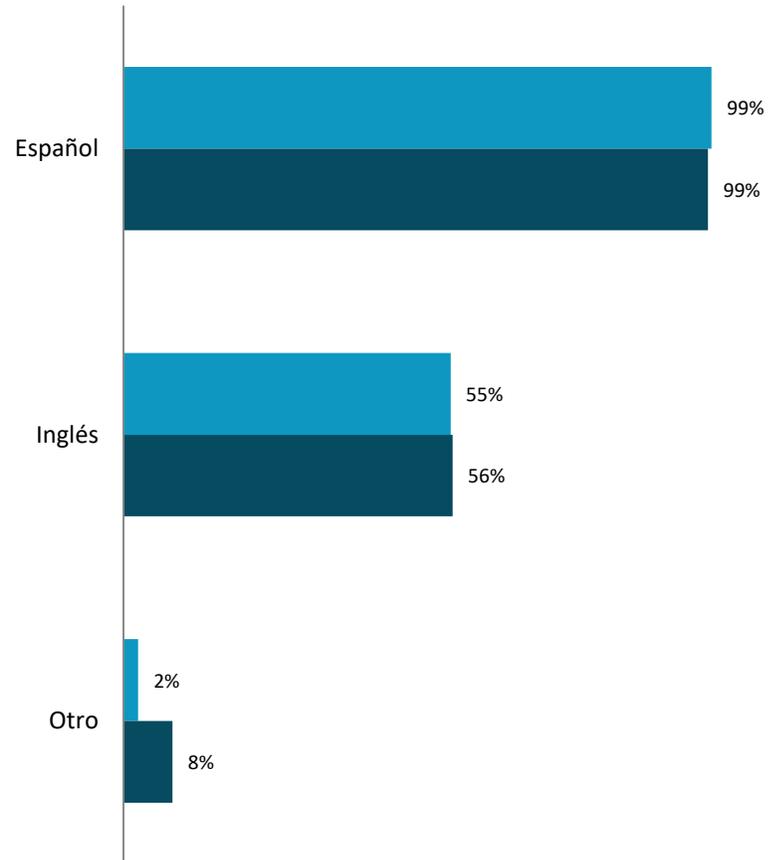
Edad	Sus estudiantes	Todos los Estudiantes
16 - 19 años	16%	20%
20 - 21 años	39%	39%
22 - 23 años	27%	27%
24 - 25 años	11%	9%
26 - 29 años	5%	3%
30 - 39 años	2%	1%

Años hasta graduación	Sus estudiantes	Todos los Estudiantes
1 año	11%	23%
2 años	23%	17%
3 años	25%	17%
4 años	16%	16%
5 años	9%	15%

# ¿Qué tipos de estudiantes tiene?

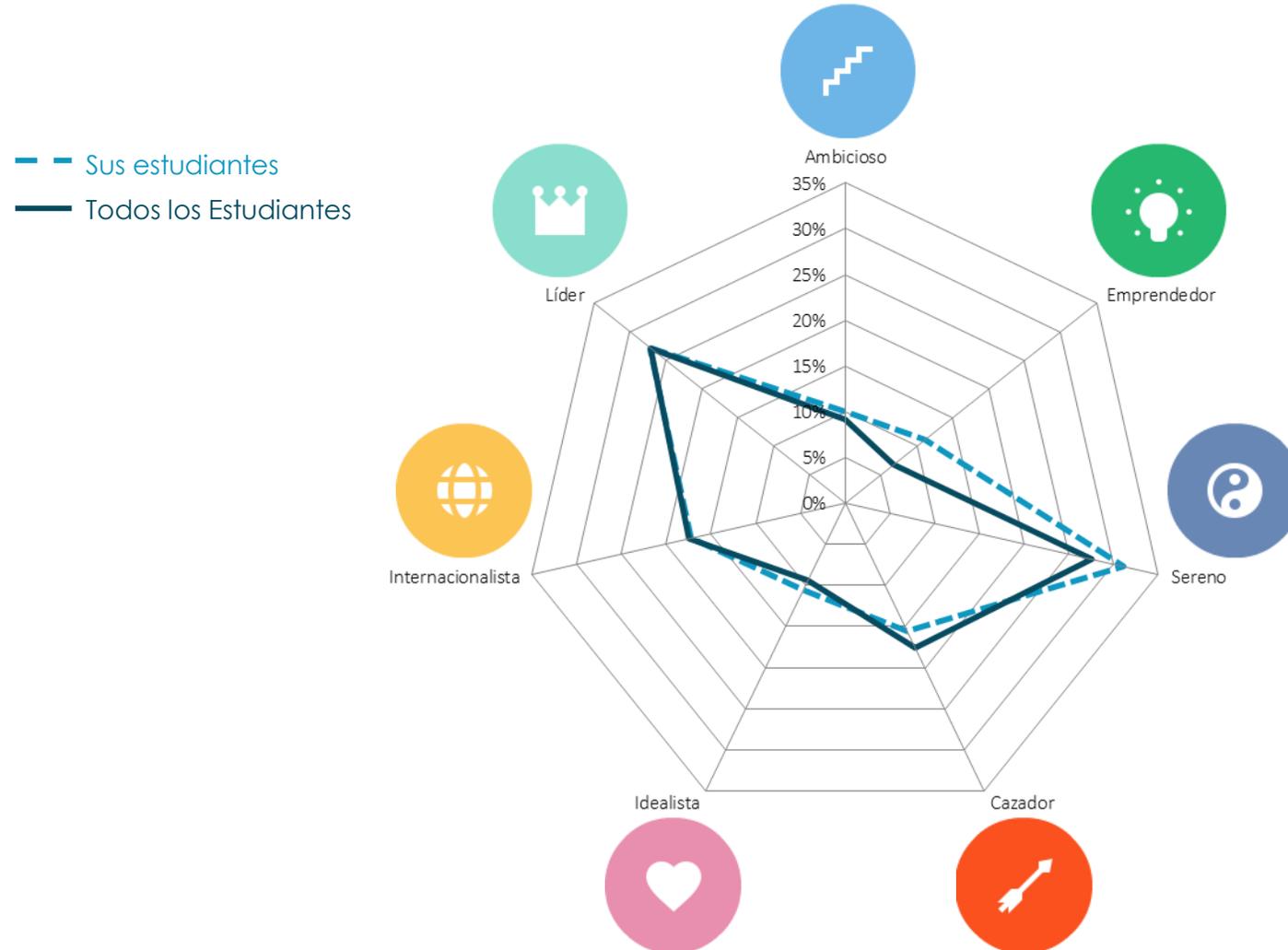


# Idiomas más hablados



■ Sus estudiantes ■ Todos los Estudiantes

# Los perfiles profesionales de Universum\*



**TIPOS DE CARRERA DOMINANTE:**  
Sus estudiantes

1. Sereno
2. Líder
3. Internacionalista

**TIPOS DE CARRERA DOMINANTE:**  
Todos los Estudiantes

1. Sereno
2. Líder
3. Cazador

• Encuentre una descripción detallada de todos los perfiles profesionales en el apéndice



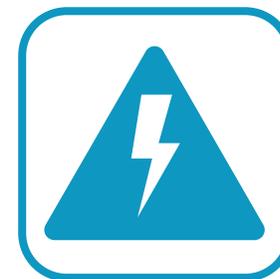
# Autoevaluación de Habilidades

Proporcionamos información sobre las habilidades en las que sus alumnos creen que destacan y aquellas en las que querrían mejorar con el objetivo de ayudarlo a preparar a sus estudiantes para el mundo laboral



## Las 3 habilidades más fuertes de sus estudiantes

1. Responsabilidad
2. Ética laboral
3. Adaptabilidad

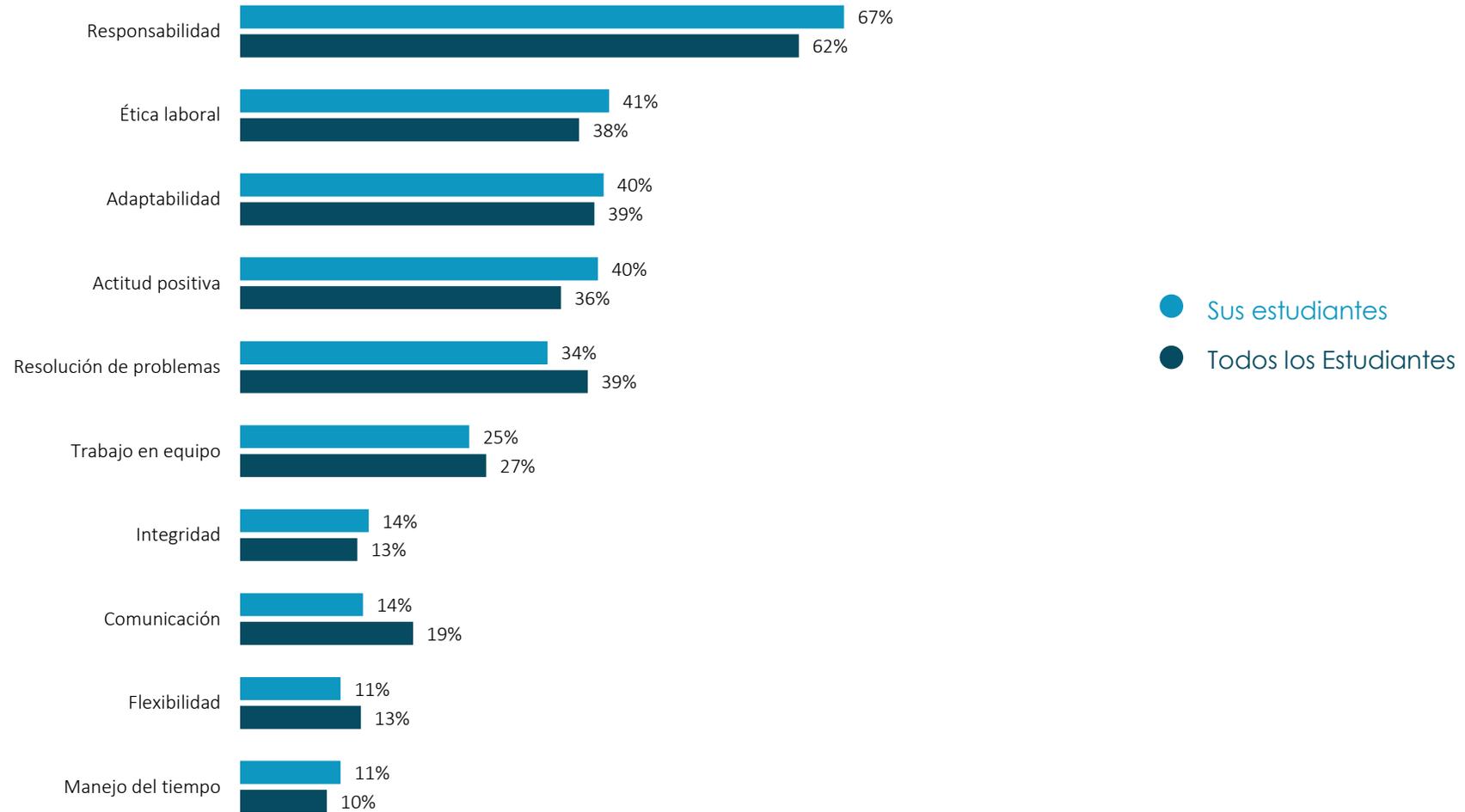


## Las 3 principales áreas de mejora de sus estudiantes\*

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

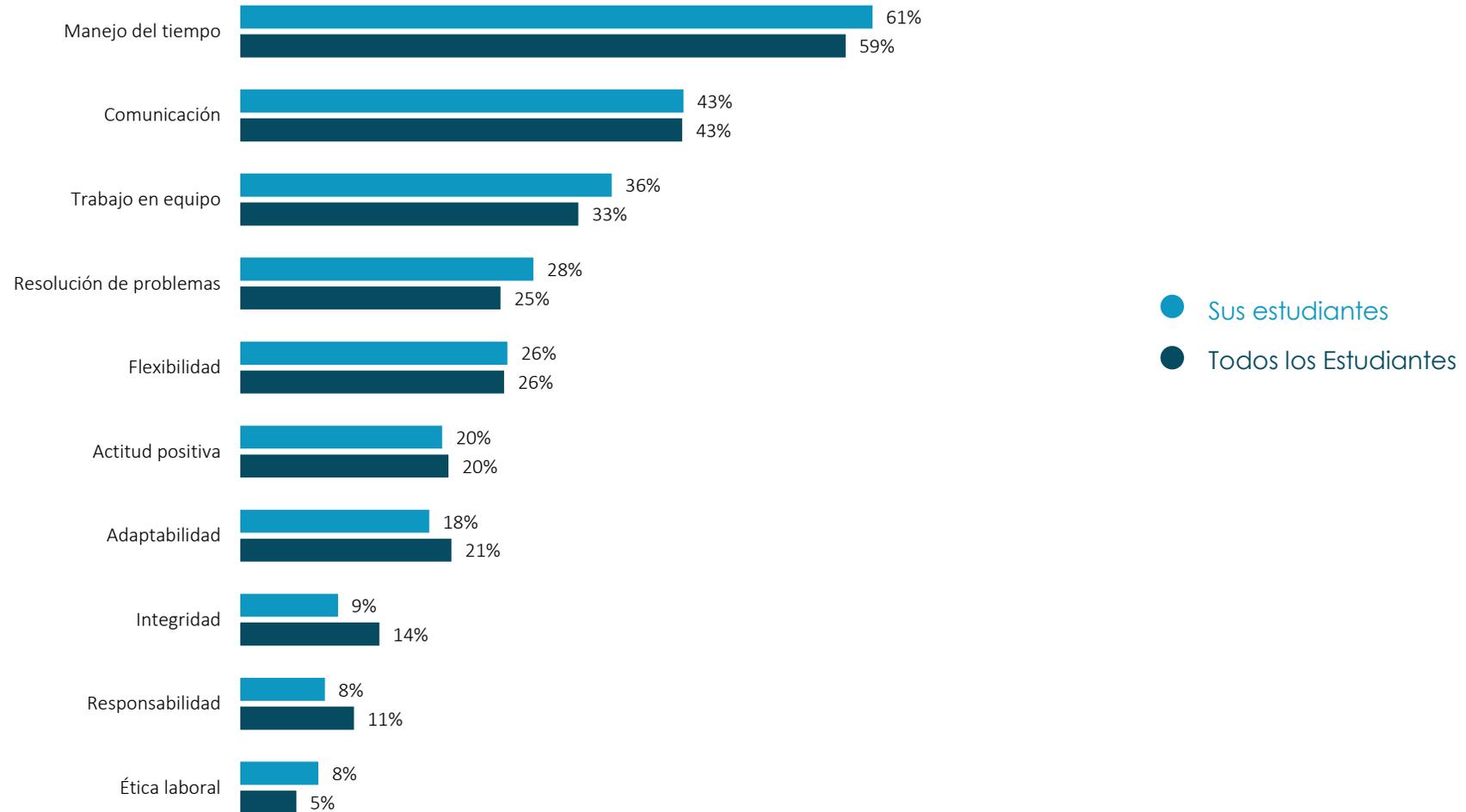
• Si ve que la misma habilidad se repite en dos columnas, indica que, aunque sus estudiantes la consideran una habilidad sólida, todavía quieren mejorarla para estar aún más preparados para la vida profesional.

# Autoevaluación de las habilidades de sus alumnos



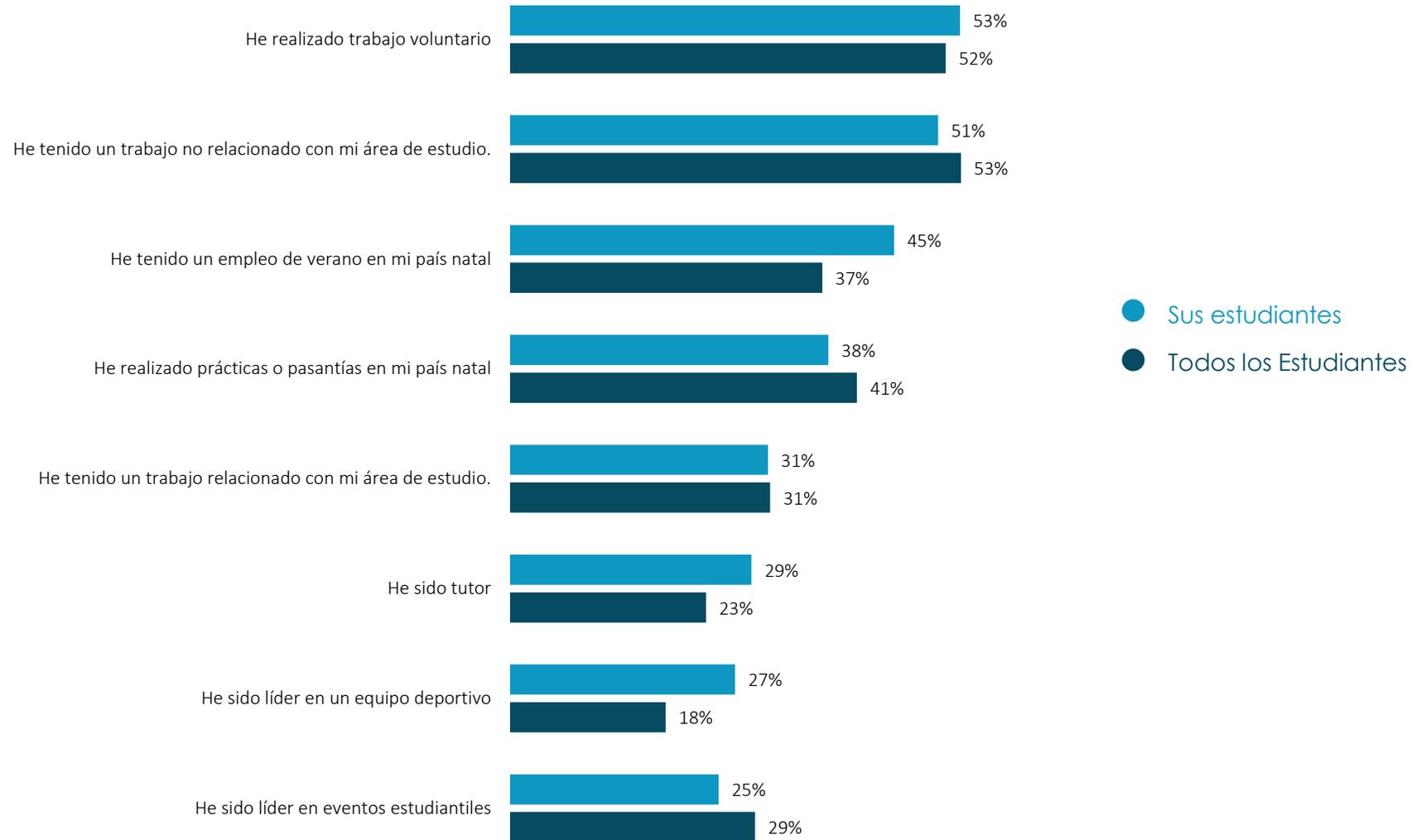
• ¿Cuáles de estas consideras que son tus habilidades más fuertes? (Por favor seleccione un máximo de 3 alternativas.)

# Las áreas a mejorar de sus estudiantes



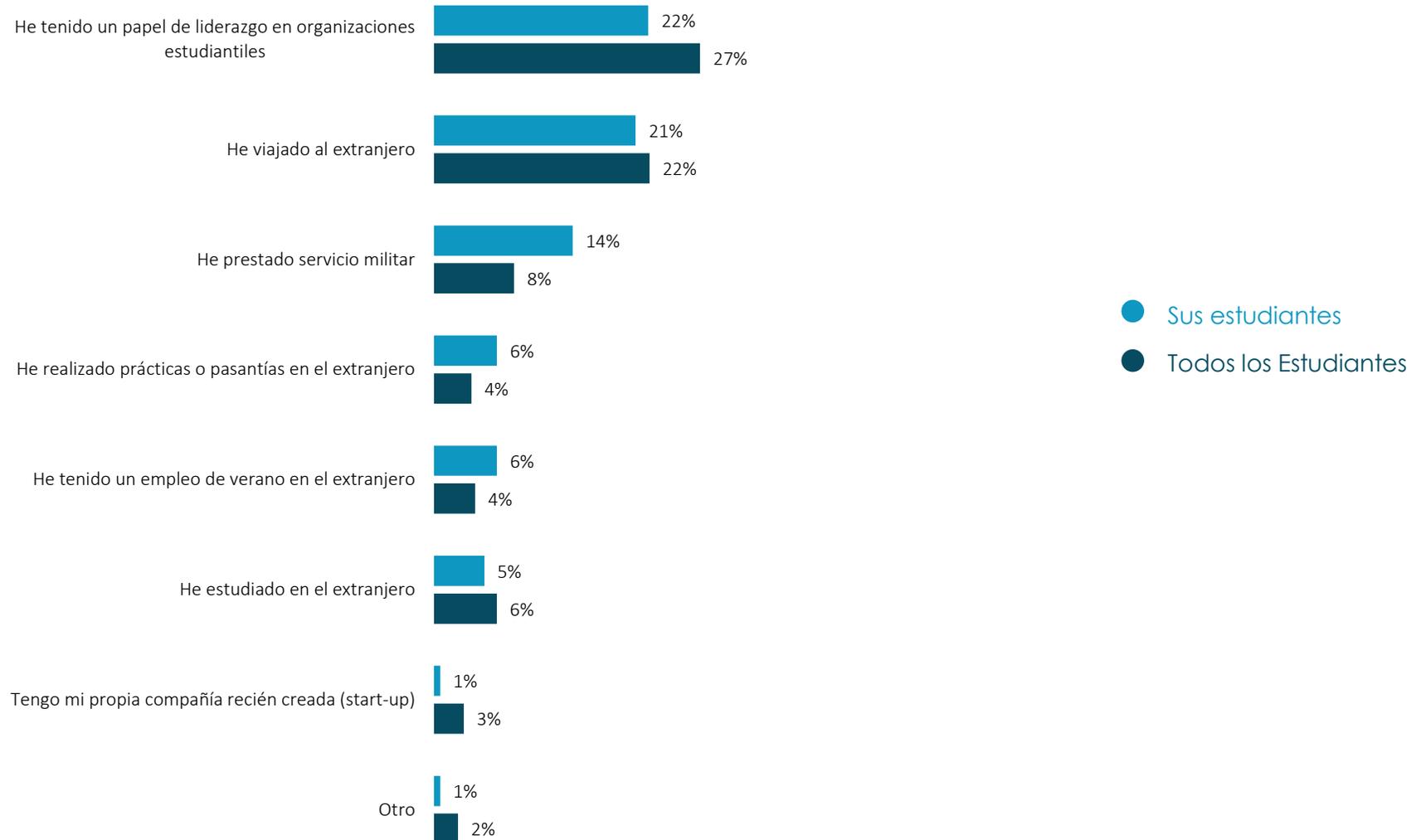
• ¿Cuáles de estas habilidades te gustaría mejorar? (Por favor selecciona un máximo de 3 alternativas.)

# Experiencia práctica (1/2)



• ¿Cuáles de las siguientes experiencias tienes? Por favor selecciona tantas como corresponda.

# Experiencia práctica (2/2)



• ¿Cuáles de las siguientes experiencias tienes? Por favor selecciona tantas como corresponda.

# Índice de contenidos



Introducción .....6



Perfil de Talento .....13



**Universidad y percepción de  
marca.....24**

Este capítulo evalúa la percepción de su marca universitaria respecto a cuatro aspectos diferentes:

- Reputación
- Oferta
- Cultura
- Empleabilidad

Esto le ayudará a ajustar su **comunicación hacia estudiantes actuales** así como a determinar cuáles temas pueden utilizarse para **atraer nuevos estudiantes**.

# Lo que piensa el talento acerca de Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED)

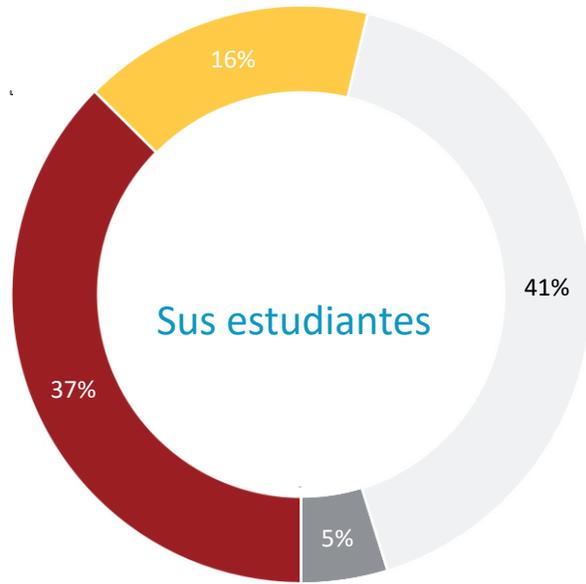


- ¿Cuál es la primera palabra que te viene a la mente cuando piensas en tu universidad?

- Estas son respuestas proporcionadas por su talento.
- Pueden haber errores de ortografía.
- Distintos colores han sido usados únicamente con fines de diseño y reflejan las asociaciones de su talento.



# ¿Volverían los estudiantes a elegir su universidad?



- Asistirías a una universidad diferente en el país
- Asistirías a una universidad en el extranjero
- Asistirías a la misma universidad**
- Buscarías empleo en lugar de ir a la universidad



- Asistirías a una universidad diferente en el país
- Asistirías a una universidad en el extranjero
- Asistirías a la misma universidad**
- Buscarías empleo en lugar de ir a la universidad

• Si pudieras volver a empezar tus estudios, ¿qué harías? Por favor, selecciona la opción que más te guste.

# ¿Qué universidades escogerían sus estudiantes en su lugar?



...de sus estudiantes dicen que asistirían a una universidad diferente en su país si volvieran a elegir de nuevo

## Universidades que sus estudiantes elegirían en su lugar (Porcentaje)

1. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) (13%)
1. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Ciudad Universitaria (13%)
3. Tec de Monterrey, Campus Monterrey (7%)
3. Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX) (7%)
5. Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG) (5%)
6. Instituto Tecnológico de Durango (ITD) (4%)
6. Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro (UAAAN) (4%)
6. Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) (4%)
6. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) (4%)
6. Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC) (4%)

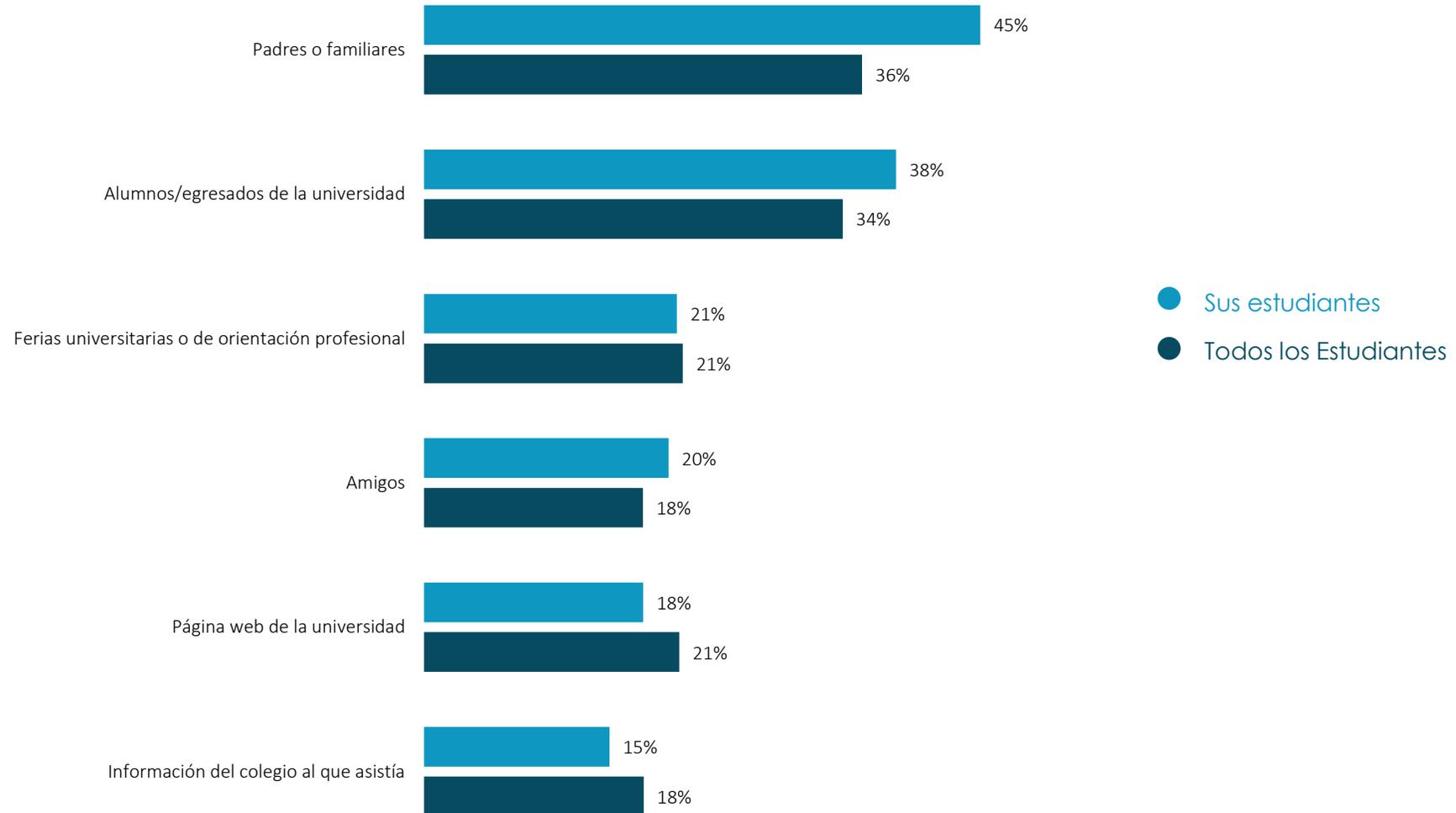
## ¿QUÉ ASPECTOS SON MÁS FUERTES ENTRE ESTAS UNIVERSIDADES?

*¡Están asociados con estos atributos importantes en mayor medida que tú!*

- Amplia gama de actividades extracurriculares
- Investigación de excelencia
- Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
- Impulsa la innovación y/o el emprendimiento
- Programas/oportunidades para estudiar en el extranjero

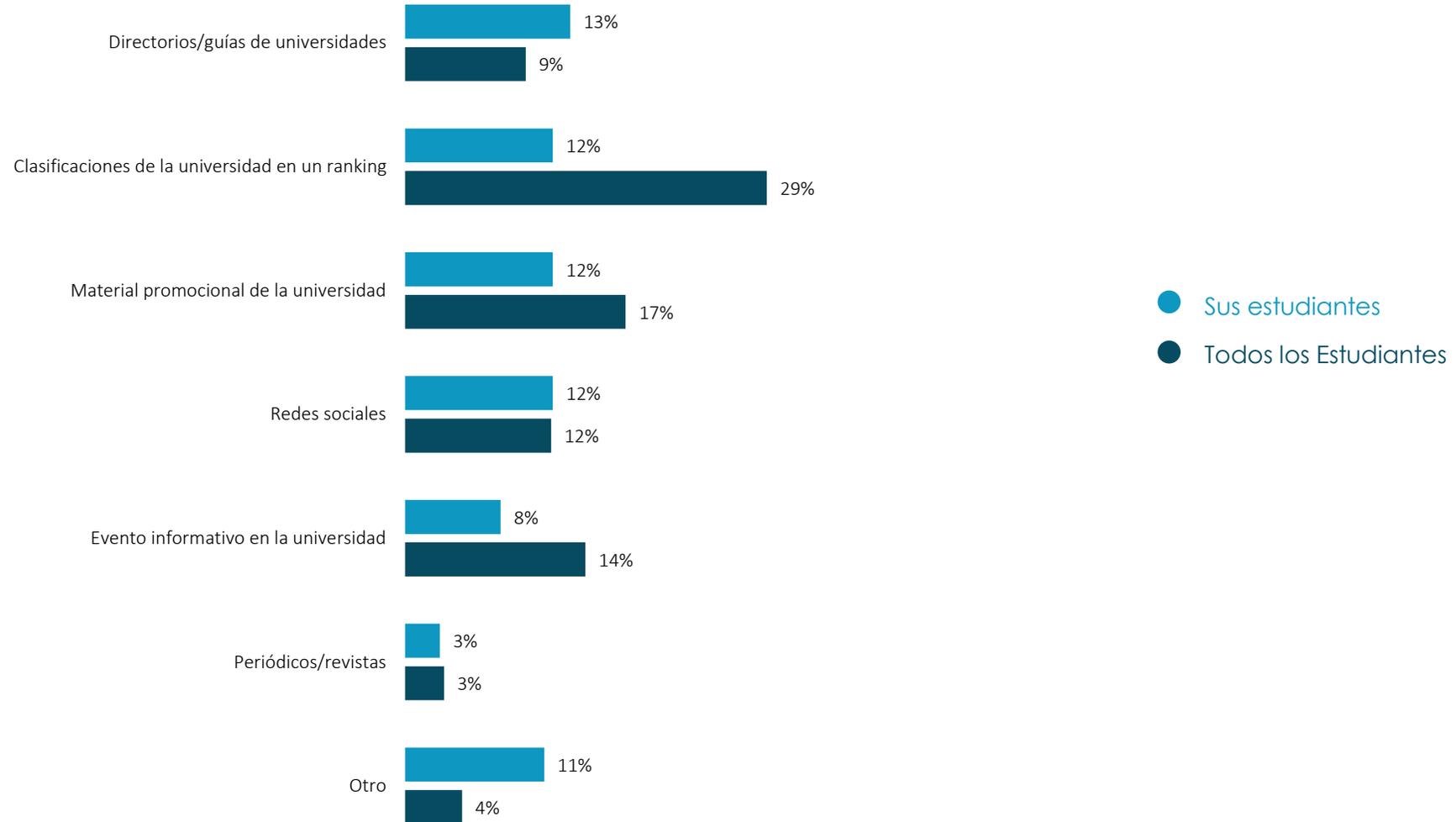
- Si pudieras volver a empezar tus estudios, ¿qué harías?
- ¿A qué otra universidad preferirías haber asistido?
- ¿Cuáles de los siguientes atributos asocias con tu universidad?

# Factores influyentes en la decisión de dónde estudiar



• ¿Qué te ayudó más a la hora de elegir tu universidad? Por favor selecciona un máximo de 3 alternativas.

# Factores de influencia menos importantes para la selección de tu escuela



• ¿Qué te ayudó más a la hora de elegir tu universidad? Por favor selecciona un máximo de 3 alternativas.

# Marco de Atributos del Atractivo de la Universidad

## Reputación



- Egresados en posiciones de liderazgo
- Impulsa cambios en la sociedad
- Impulsa la innovación y/o el emprendimiento
- Excelencia educativa
- Patrimonio y tradición
- Renombre internacional
- Investigación de excelencia
- Estudiar con los mejores alumnos
- Éxito de los egresados
- Programas de estudio únicos

## Cultura



- Estudios económicamente asequibles
- Ubicación atractiva
- Un ambiente dinámico y creativo
- Entorno cordial y abierto
- Buenos planes de comidas/cafeterías
- Compromiso institucional por la diversidad e inclusión
- Alumnos de distintos países
- Ambiente seguro en el campus
- Apoyo a la igualdad de género
- Amplia gama de actividades extracurriculares

## Empleabilidad



- Enfoque en desarrollo profesional
- Buenas oportunidades de empleo
- Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
- Buena plataforma de lanzamiento de una carrera con proyección internacional
- Oportunidades para entrar en contacto con empleadores
- Fuertes lazos con la industria
- Apoya y desarrolla el emprendimiento
- Apoya y desarrolla la innovación
- Escuela objetivo para empleadores en mi campo
- Enseña habilidades que los empleadores están buscando

## Oferta Educativa



- Proporción adecuada de profesor/alumno
- Disponibilidad de espacio de estudio
- Fácil acceso a los materiales de estudio
- Catedráticos/profesores excelentes
- High quality of programs
- Programas de alta calidad
- Programas/oportunidades para estudiar en el extranjero
- Ambiente estimulante de aprendizaje
- Enseña habilidades relevantes
- Variedad de cursos

# Los atributos más importantes - Top 10

## Sus estudiantes

1. Catedráticos/profesores excelentes
2. Excelencia educativa
3. Éxito de los egresados
4. Programas de alta calidad
5. Buenas oportunidades de empleo
6. Un ambiente dinámico y creativo
7. Enseña habilidades relevantes
8. Estudios económicamente asequibles
9. Ambiente seguro en el campus
10. Amplia gama de actividades extracurriculares

## Todos los Estudiantes

1. Excelencia educativa
2. Programas de alta calidad
3. Catedráticos/profesores excelentes
4. Éxito de los egresados
5. Ambiente seguro en el campus
6. Estudios económicamente asequibles
7. Un ambiente dinámico y creativo
8. Enfoque en desarrollo profesional
9. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
10. Buenas oportunidades de empleo

Reputación

Empleabilidad

Cultura

Oferta Educativa

• ¿Cuál de estos es el más importante para ti? Por favor selecciona un máximo de 3 alternativas.

# Los 10 aspectos que el talento asocia con usted

## Sus estudiantes

- 1. Enfoque en desarrollo profesional
- 2. Estudios económicamente asequibles
- 3. Ambiente seguro en el campus
- 4. Catedráticos/profesores excelentes
- 5. Entorno cordial y abierto
- 6. Excelencia educativa
- 7. Fácil acceso a los materiales de estudio
- 8. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
- 9. Enseña habilidades que los empleadores están buscando
- 10. Patrimonio y tradición

## Todos los Estudiantes

- 1. Excelencia educativa
- 2. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
- 3. Enfoque en desarrollo profesional
- 4. Éxito de los egresados
- 5. Un ambiente dinámico y creativo
- 6. Fácil acceso a los materiales de estudio
- 7. Programas/oportunidades para estudiar en el extranjero
- 8. Catedráticos/profesores excelentes
- 9. Estudios económicamente asequibles
- 10. Programas de alta calidad

Reputación

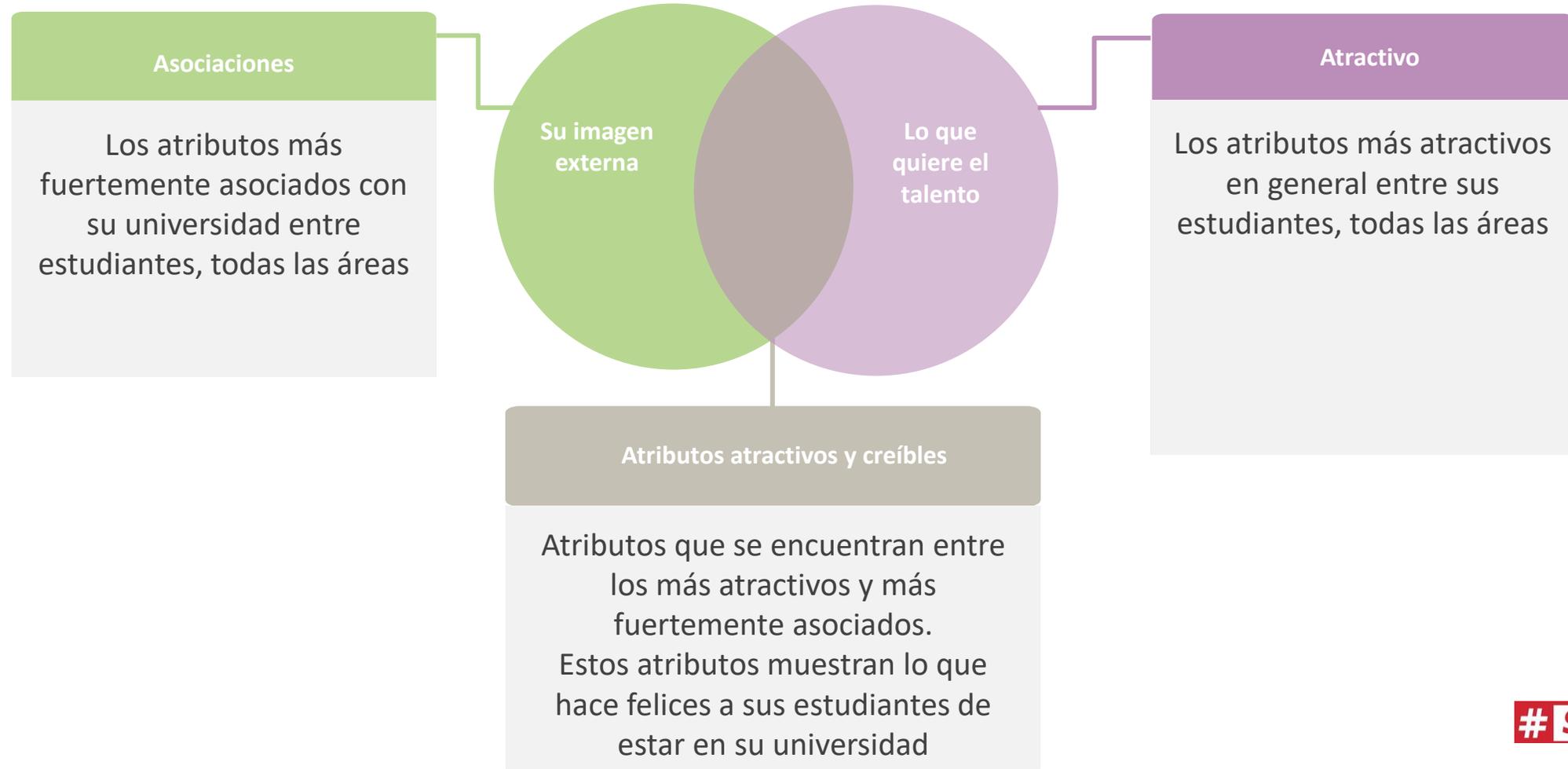
Empleabilidad

Cultura

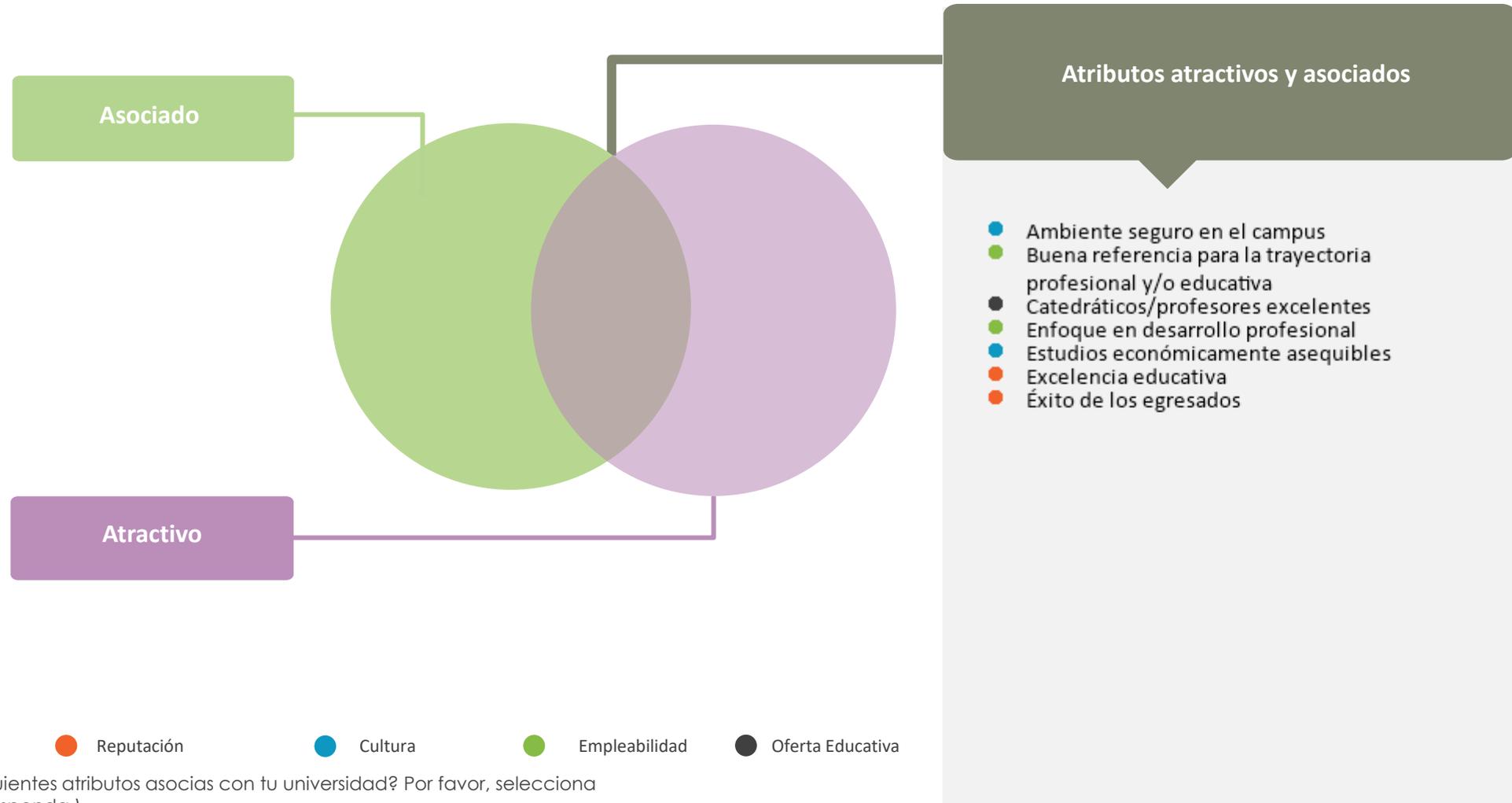
Oferta Educativa

• ¿Cuáles de los siguientes atributos asocia con tu universidad? Por favor, selecciona tantos como corresponda.

# Las siguientes diapositivas presentan un análisis consolidado de los 40 atributos del Marco de Atributos de Atractividad del Empleado

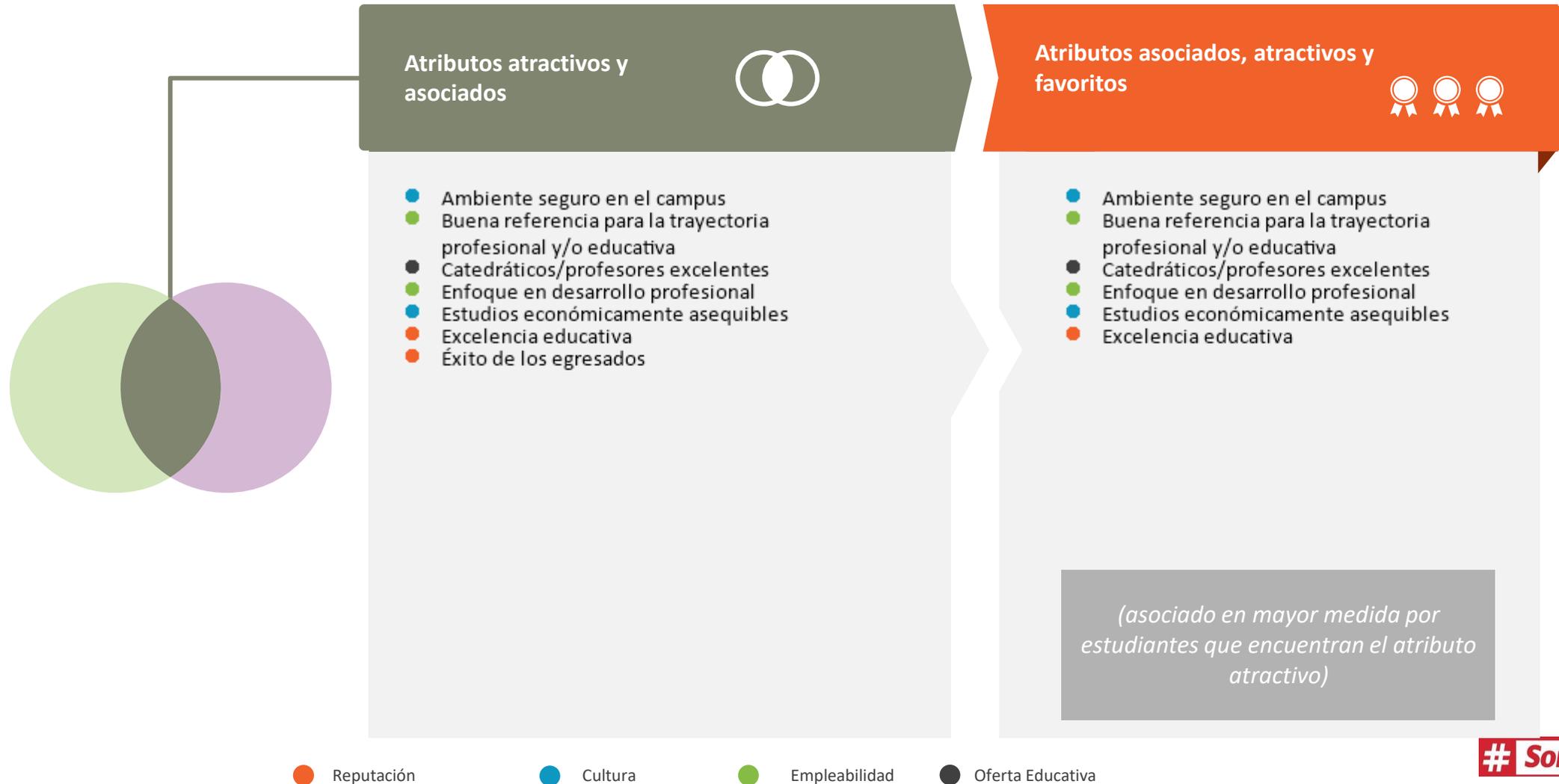


# ¿Qué es atractivo y asociado con usted?

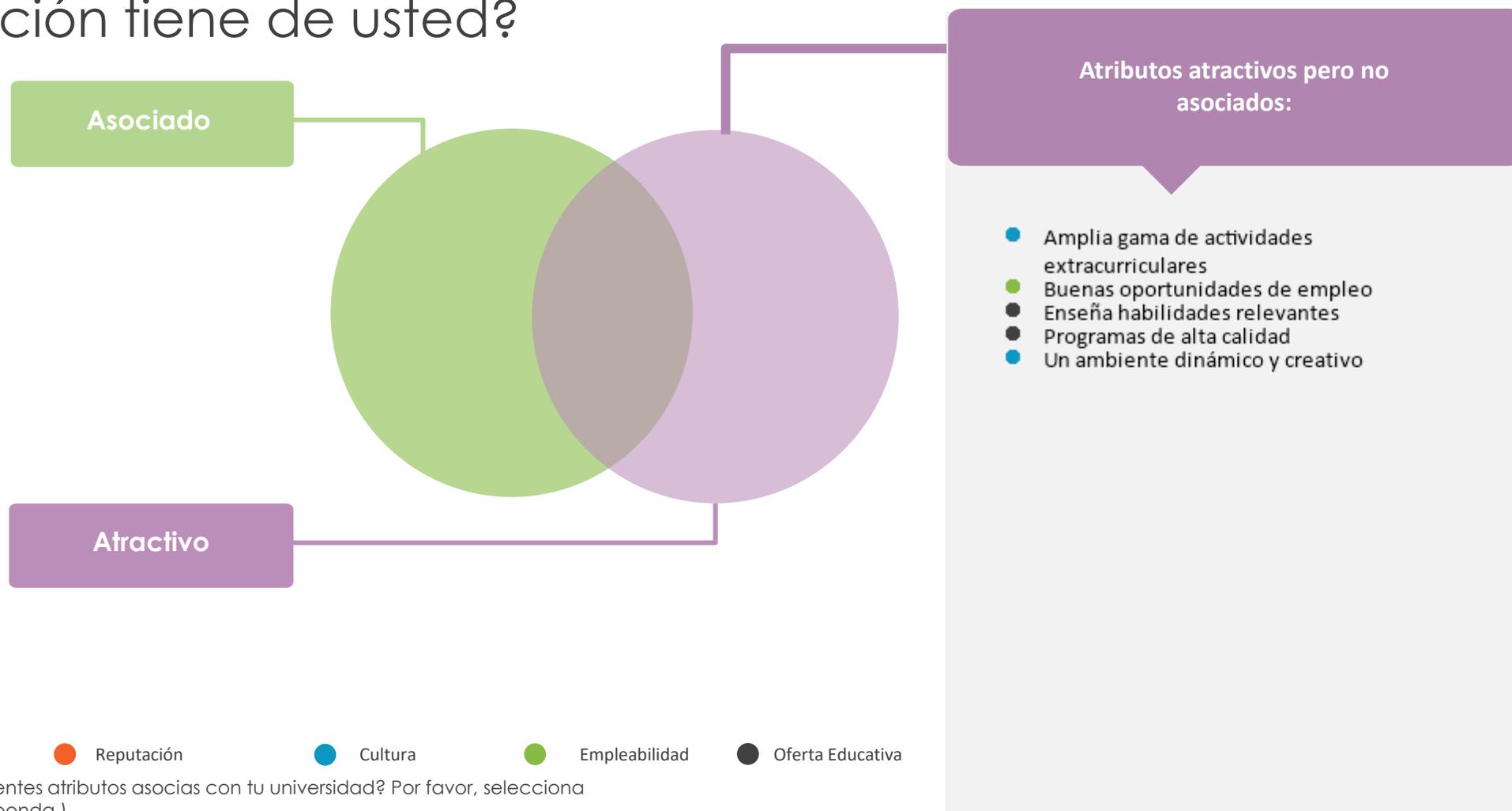


- ¿Cuáles de los siguientes atributos asocias con tu universidad? Por favor, selecciona tantos como corresponda.)
- ¿Cuál de estos es el más importante para ti? (Por favor selecciona un máximo de 3 alternativas.)

# ¿Son estos atributos diferenciadores para usted?

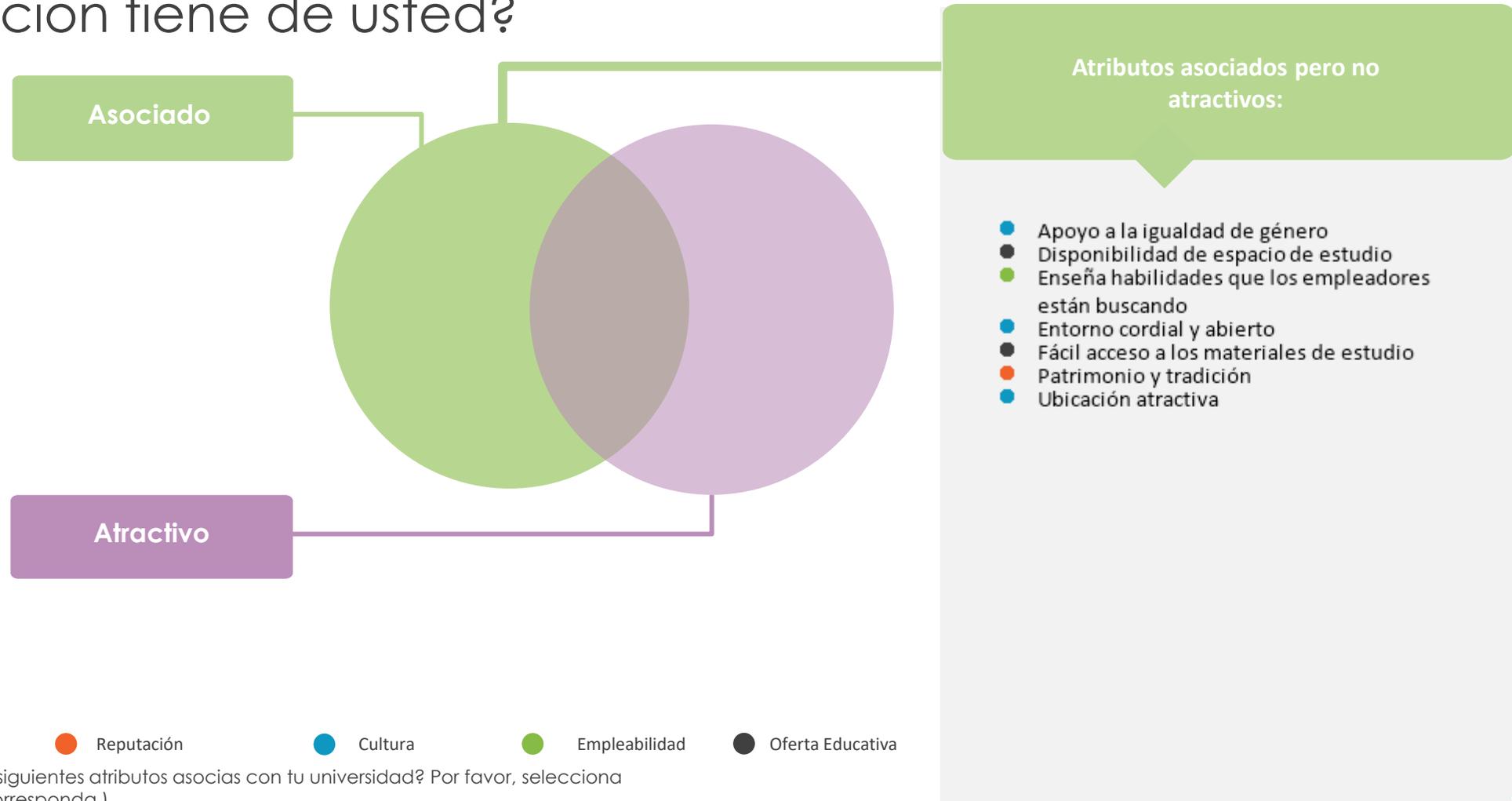


# ¿Están las preferencias de su grupo objetivo alineadas con la percepción tiene de usted?



- ¿Cuáles de los siguientes atributos asocias con tu universidad? Por favor, selecciona tantos como corresponda.)
- ¿Cuál de estos es el más importante para ti? (Por favor selecciona un máximo de 3 alternativas.)

# ¿Están las preferencias de su grupo objetivo alineadas con la percepción tiene de usted?



- ¿Cuáles de los siguientes atributos asocias con tu universidad? Por favor, selecciona tantos como corresponda.)
- ¿Cuál de estos es el más importante para ti? (Por favor selecciona un máximo de 3 alternativas.)

# Diiferencias por género en la importancia de los atributos

## Más atractivo para mujeres

Atributos	Mujer	Hombre
Apoyo a la igualdad de género	16	28
Apoya y desarrolla la innovación	20	29
Impulsa la innovación y/o el emprendimiento	10	17
Impulsa cambios en la sociedad	24	30
Ambiente seguro en el campus	7	12

## Misma importancia

Atributos	Mujer	Hombre
Apoya y desarrolla el emprendimiento	21	21
Buenas oportunidades de empleo	5	5
Catedráticos/profesores excelentes	1	1
Excelencia educativa	2	2
Éxito de los egresados	3	3

## Más atractivo para hombres

Atributos	Mujer	Hombre
Estudiar con los mejores alumnos	39	24
Ubicación atractiva	30	19
Enseña habilidades relevantes	14	4
Renombre internacional	30	24
Entorno cordial y abierto	24	19

- ¿Cuál de estos es el más importante para ti? (Por favor selecciona un máximo de 3 alternativas.)

# Diferencias por género en la percepción de marca universitaria

## Más asociado por mujeres

Atributos	Mujer	Hombre
Impulsa cambios en la sociedad	5	27
Apoyo a la igualdad de género	7	21
Entorno cordial y abierto	3	17
Ambiente estimulante de aprendizaje	13	24
Un ambiente dinámico y creativo	10	19

## Misma asociación

Atributos	Mujer	Hombre
Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa	10	10
Éxito de los egresados	13	13

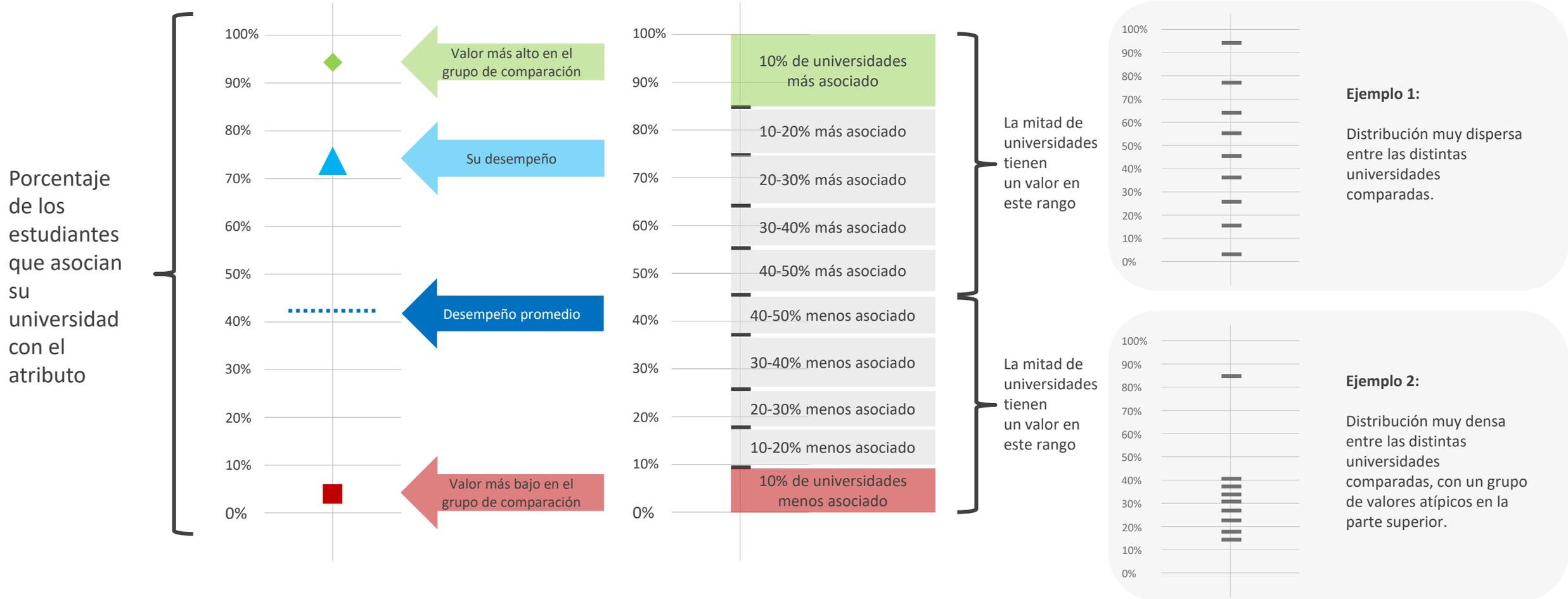
## Más asociado por hombres

Atributos	Mujer	Hombre
Investigación de excelencia	28	13
Enseña habilidades que los empleadores están buscando	19	5
Enseña habilidades relevantes	20	7
Proporción adecuada de profesor/alumno	21	10
Disponibilidad de espacio de estudio	17	7

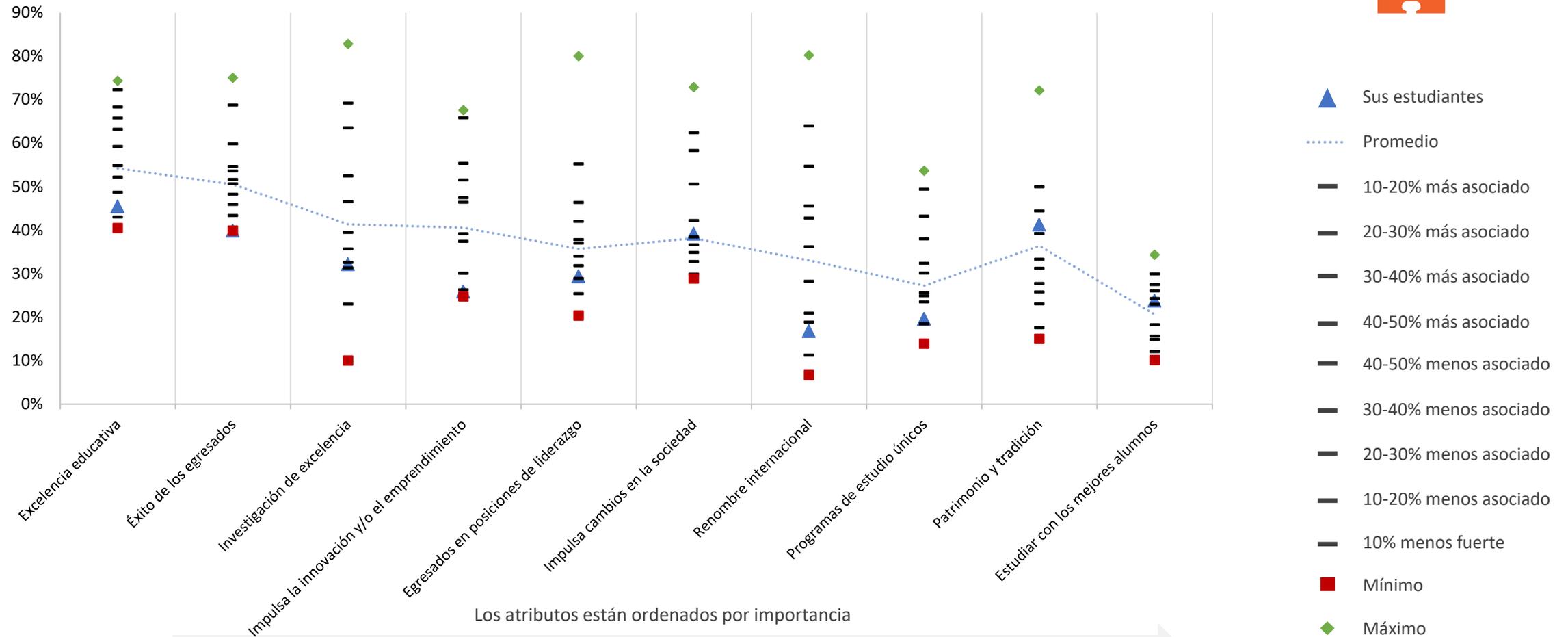
- ¿Cuáles de los siguientes atributos asocias con tu universidad? (Por favor, selecciona tantos como corresponda.)

# Comparativo con competidores

Para comprender lo que piensan sus estudiantes sobre su universidad, comparamos sus calificaciones con un contexto más amplio



# ¿Dónde se ubica en lo que respecta a **reputación** entre el talento?

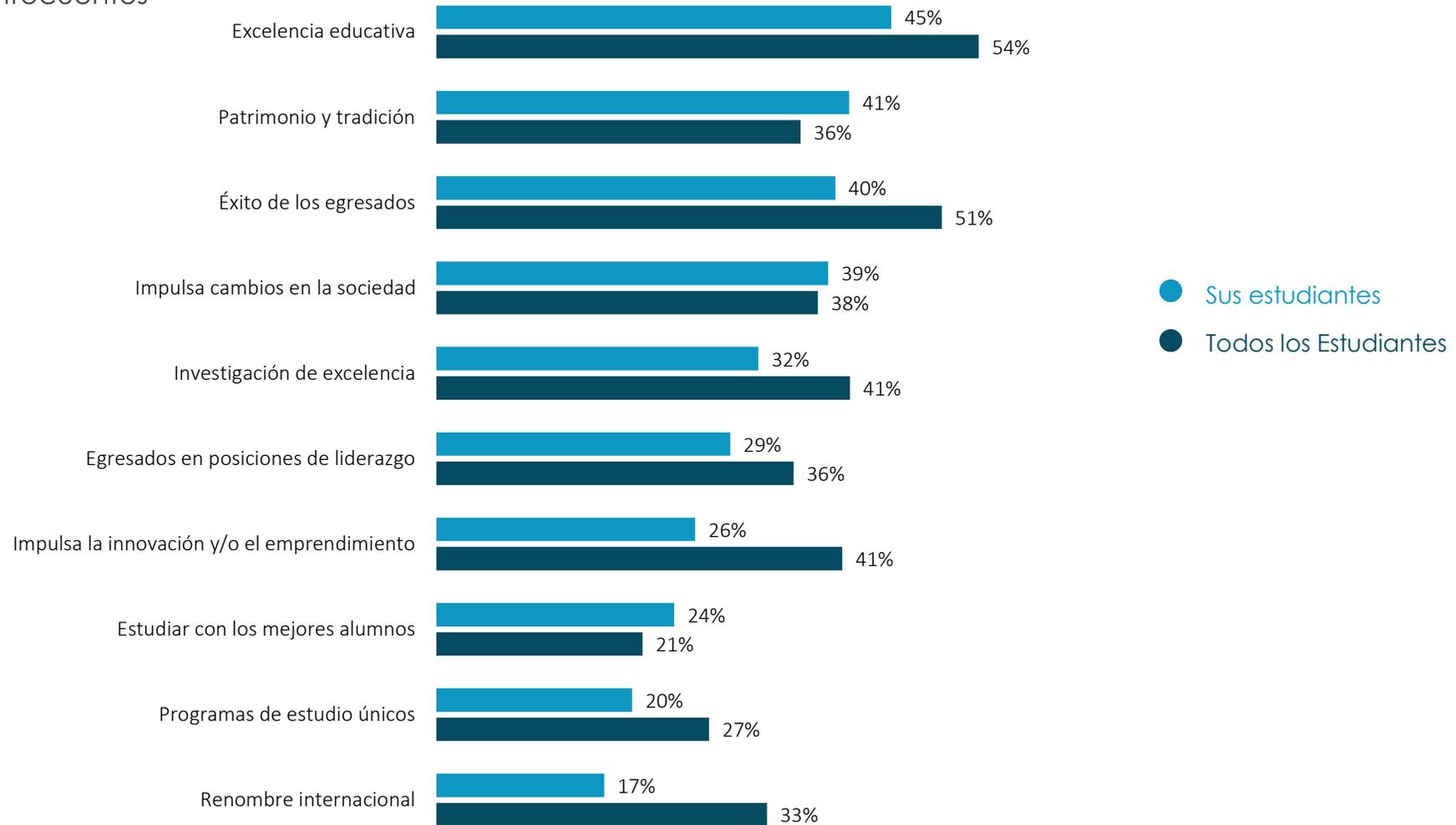


- ¿En qué colegio o universidad estudias? / Por favor, selecciona el colegio o la universidad donde obtuviste tu grado académico más alto.
- ¿Cuáles de los siguientes atributos asocias con tu universidad? (Por favor, selecciona tantos como corresponda.)

# Reputación

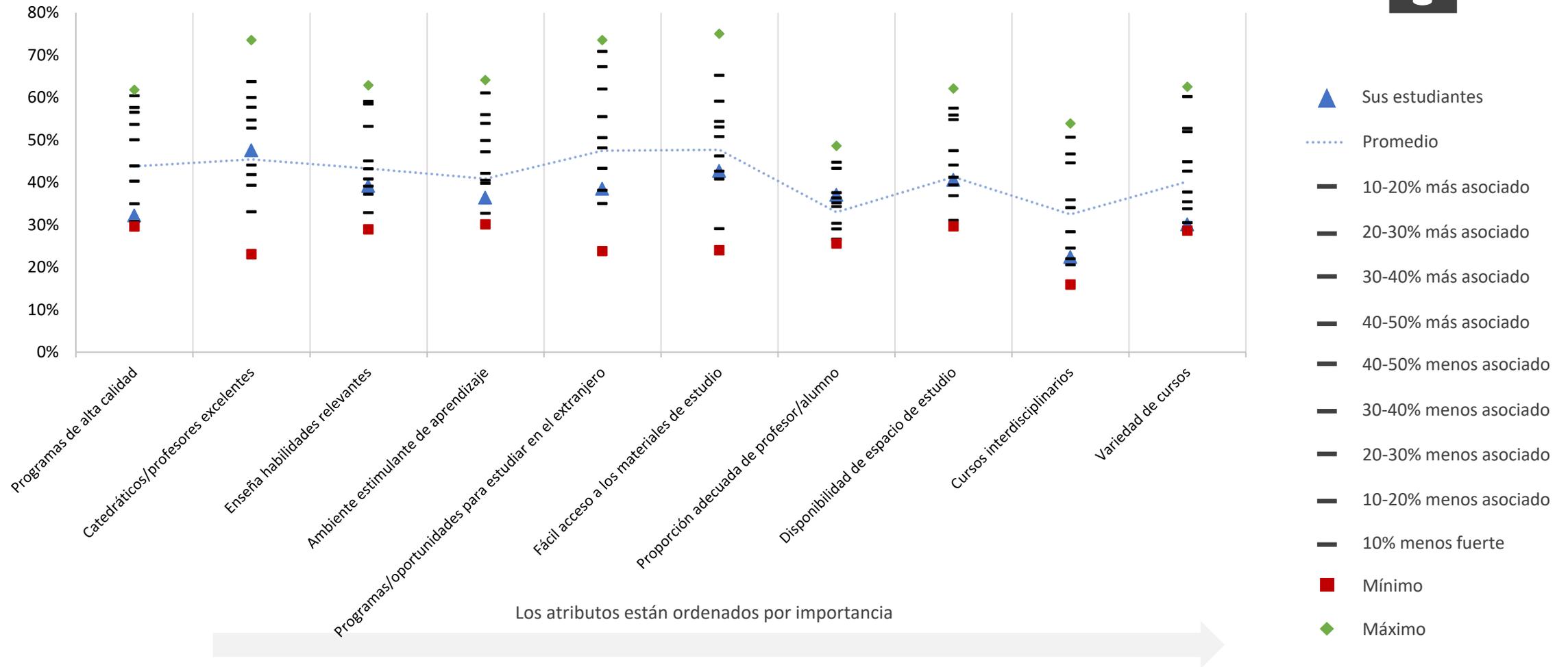


## Asociaciones más frecuentes



• ¿Cuál de estos es el más importante para ti? Por favor selecciona un máximo de 3 alternativas.

# ¿Dónde se ubica en cuanto a la oferta al talento?

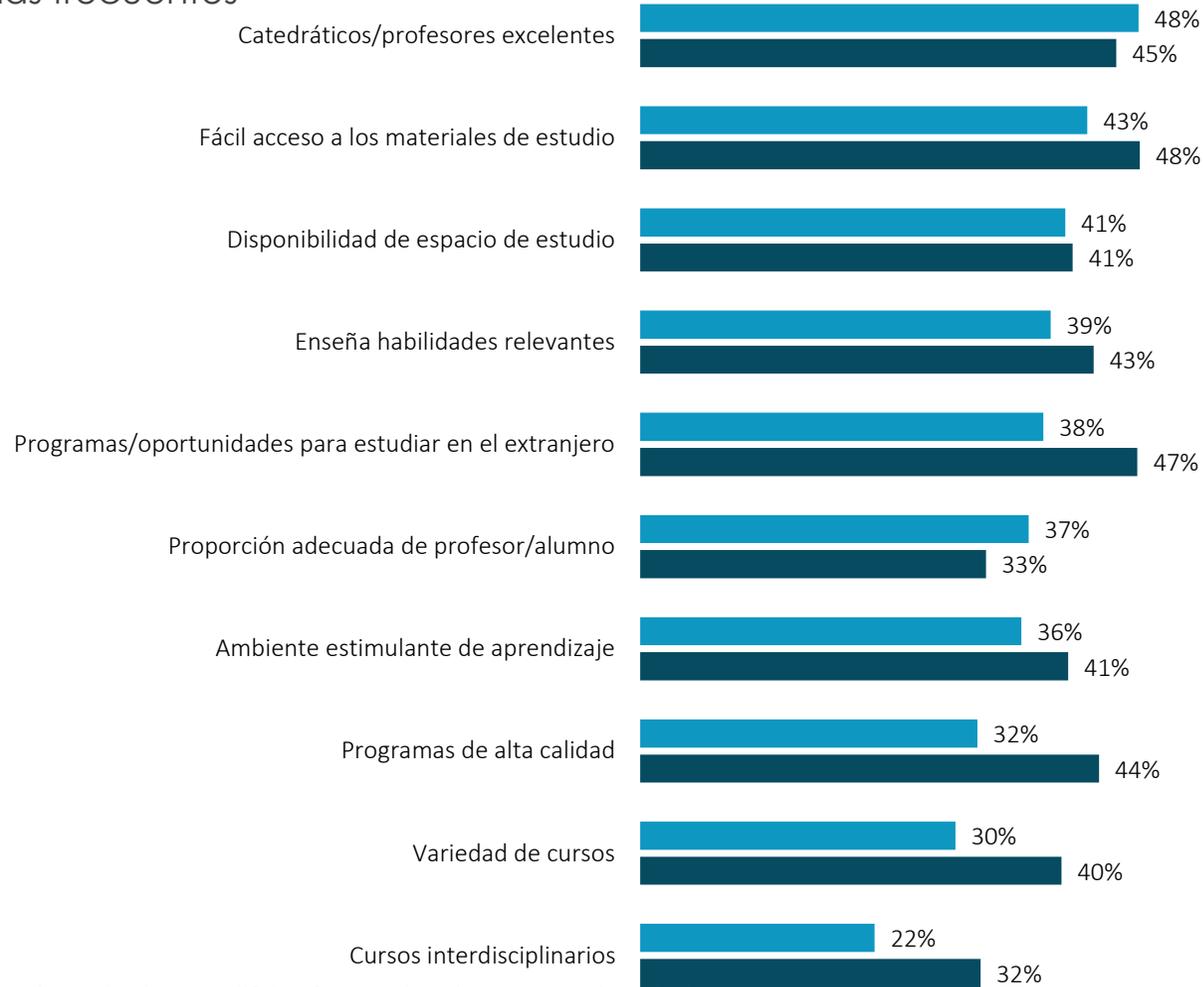


- ¿En qué colegio o universidad estudias? / Por favor, selecciona el colegio o la universidad donde obtuviste tu grado académico más alto.
- ¿Cuáles de los siguientes atributos asocias con tu universidad? (Por favor, selecciona tantos como corresponda.)

# Oferta Educativa



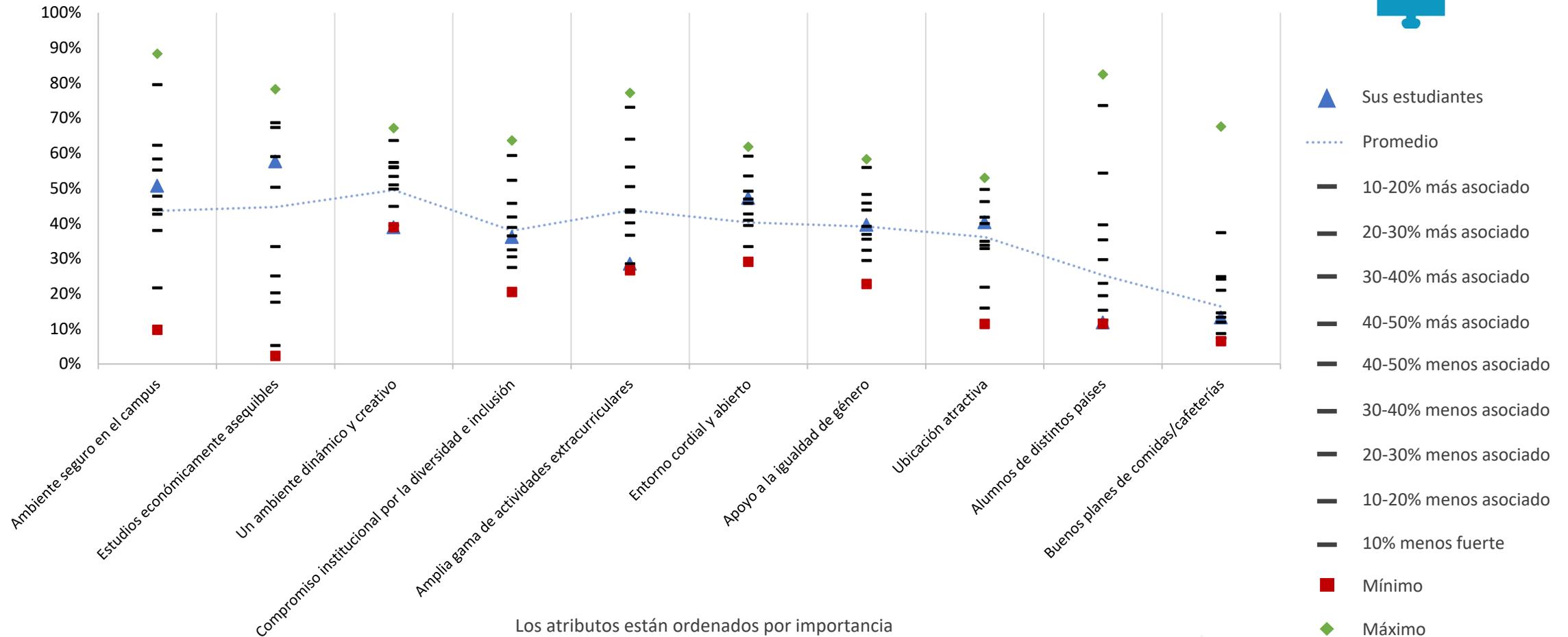
## Asociaciones más frecuentes



- Sus estudiantes
- Todos los Estudiantes

• ¿Cuál de estos es el más importante para ti? Por favor selecciona un máximo de 3 alternativas.

# ¿Dónde se ubica en lo que respecta a **cultura**?

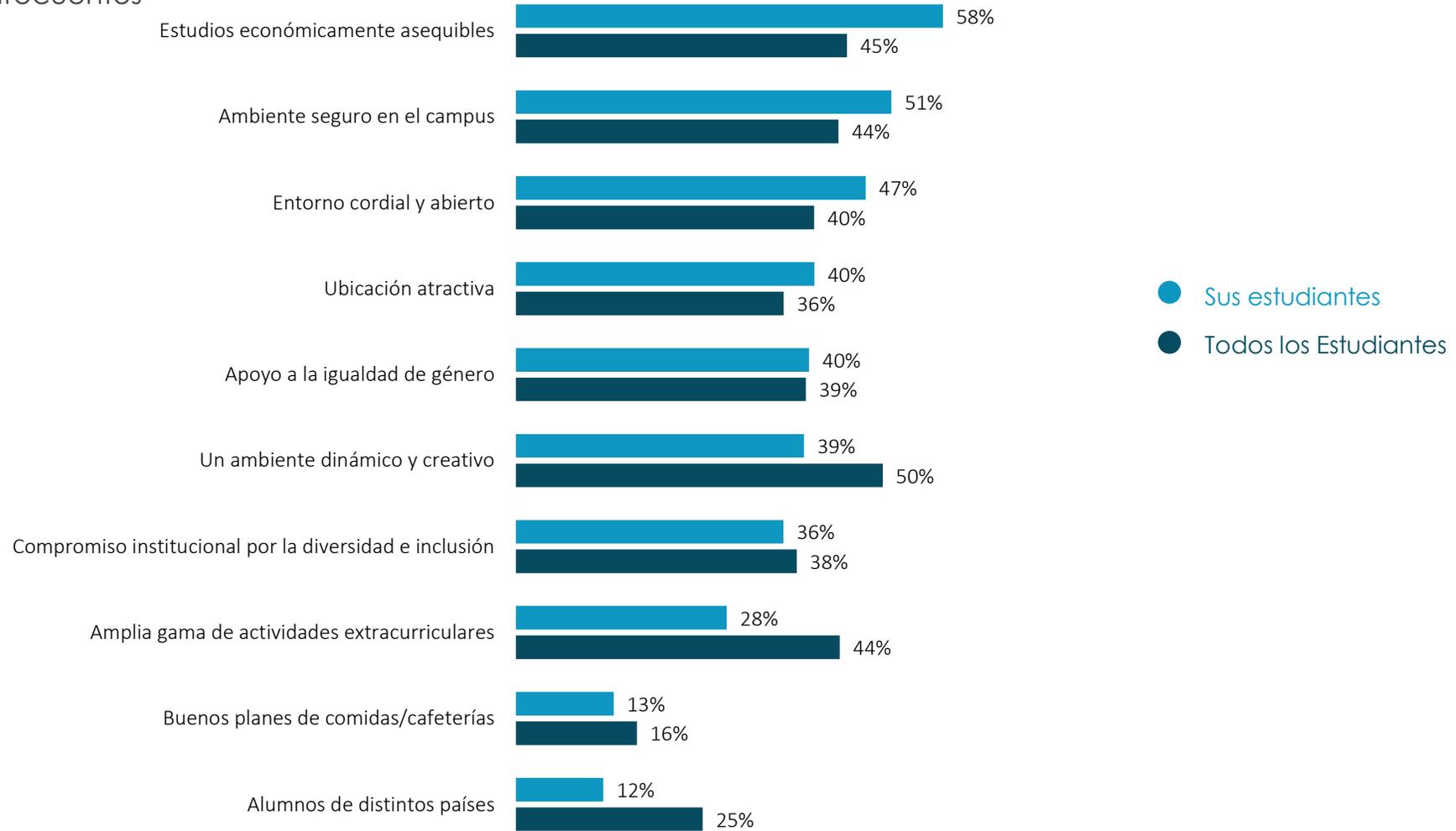


- ¿En qué colegio o universidad estudias? / Por favor, selecciona el colegio o la universidad donde obtuviste tu grado académico más alto.
- ¿Cuáles de los siguientes atributos asocias con tu universidad? (Por favor, selecciona tantos como corresponda.)

# Cultura

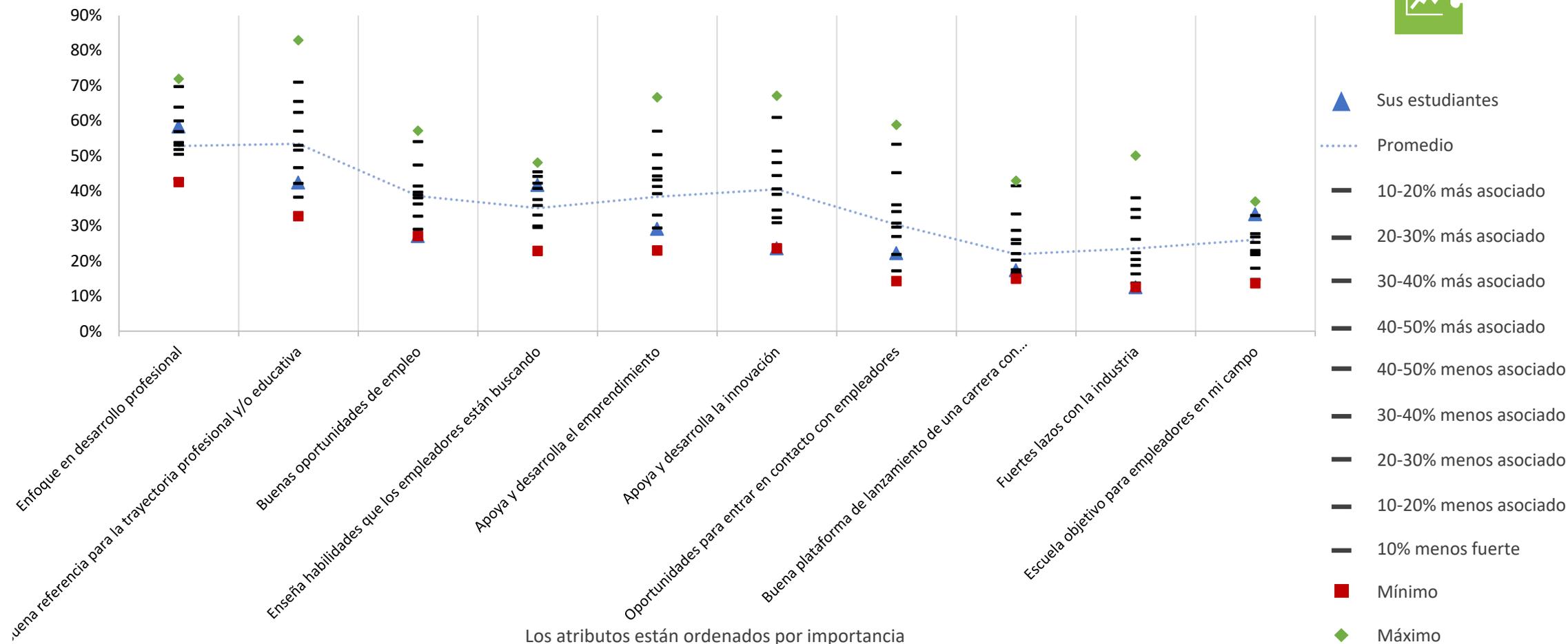


## Asociaciones más frecuentes



• ¿Cuál de estos es el más importante para ti? Por favor selecciona un máximo de 3 alternativas.

# ¿Dónde se ubica en lo que respecta a la **empleabilidad** del talento?



- ¿En qué colegio o universidad estudias? / Por favor, selecciona el colegio o la universidad donde obtuviste tu grado académico más alto.
- ¿Cuáles de los siguientes atributos asocias con tu universidad? (Por favor, selecciona tantos como corresponda.)

# Empleabilidad



## Most frequent associations



- Sus estudiantes
- Todos los Estudiantes

• ¿Cuál de estos es el más importante para ti? Por favor selecciona un máximo de 3 alternativas.

# Resumen de impulsores y detractores de la marca universitaria

Sus estudiantes pueden ser su embajadores. Para entender los temas que son más relevantes para los estudiantes es importante saber **cuáles son los temas importantes para ellos y, al mismo tiempo, qué asocian más** con su universidad.

## IMPORTANTE Y ASOCIADO POR MUCHOS ESTUDIANTES

1. Enfoque en desarrollo profesional
2. Estudios económicamente asequibles
3. Ubicación atractiva
4. Ambiente seguro en el campus
5. Entorno cordial y abierto
6. Catedráticos/profesores excelentes
7. Enseña habilidades relevantes
8. Programas/oportunidades para estudiar en el extranjero
9. Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
10. Egresados en posiciones de liderazgo

## IMPORTANTE PERO MUCHOS ESTUDIANTES NO LO ASOCIAN

1. Buenos planes de comidas/cafeterías
2. Renombre internacional
3. Apoya y desarrolla la innovación
4. Fuertes lazos con la industria
5. Alumnos de distintos países
5. Estudiar con los mejores alumnos
7. Programas de alta calidad
8. Oportunidades para entrar en contacto con empleadores
9. Buena plataforma de lanzamiento de una carrera con proyección internacional
10. Buenas oportunidades de empleo

• ¿Cuáles de los siguientes atributos asocia con tu universidad? (Por favor, selecciona tantos como corresponda.)

# Hacia qué atributos se inclina su marca según sus estudiantes

**Reputación e Imagen de la Universidad**



**3 atributos**

**Empleabilidad y Oportunidades Futuras**



**3 atributos**



**Cultura**



**4 atributos**

**Oferta Educativa**

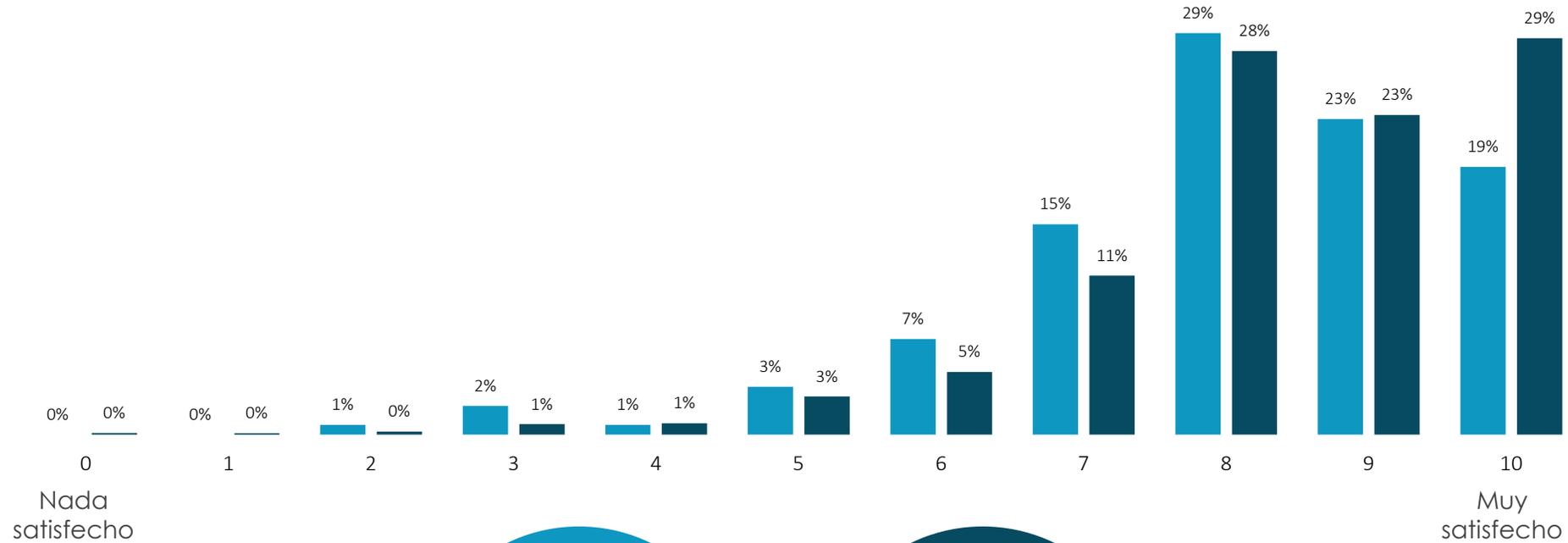


**4 atributos**

• ¿Cuáles de los siguientes atributos asocias con tu universidad? (Por favor, selecciona tantos como corresponda.)

- Ten en cuenta que el listado de atributos que se muestra aquí considera los cuatro pilares de atraktividad en conjunto (es decir, todos los 40 atributos juntos y no cada grupo por separado).
- El círculo externo muestra datos de Sus estudiantes
- El círculo interno muestra datos de Todos los Estudiantes.

# Satisfacción de la universidad



Valoración media 2020:  
**8.0**  
Sus estudiantes

Valoración media 2020:  
**8.4**  
Todos los Estudiantes

• ¿Qué tan satisfecho estás/estabas con tu universidad?

# Índice de contenidos



Introducción .....6



Perfil de Talento .....13



Universidad y percepción  
de marca.....24

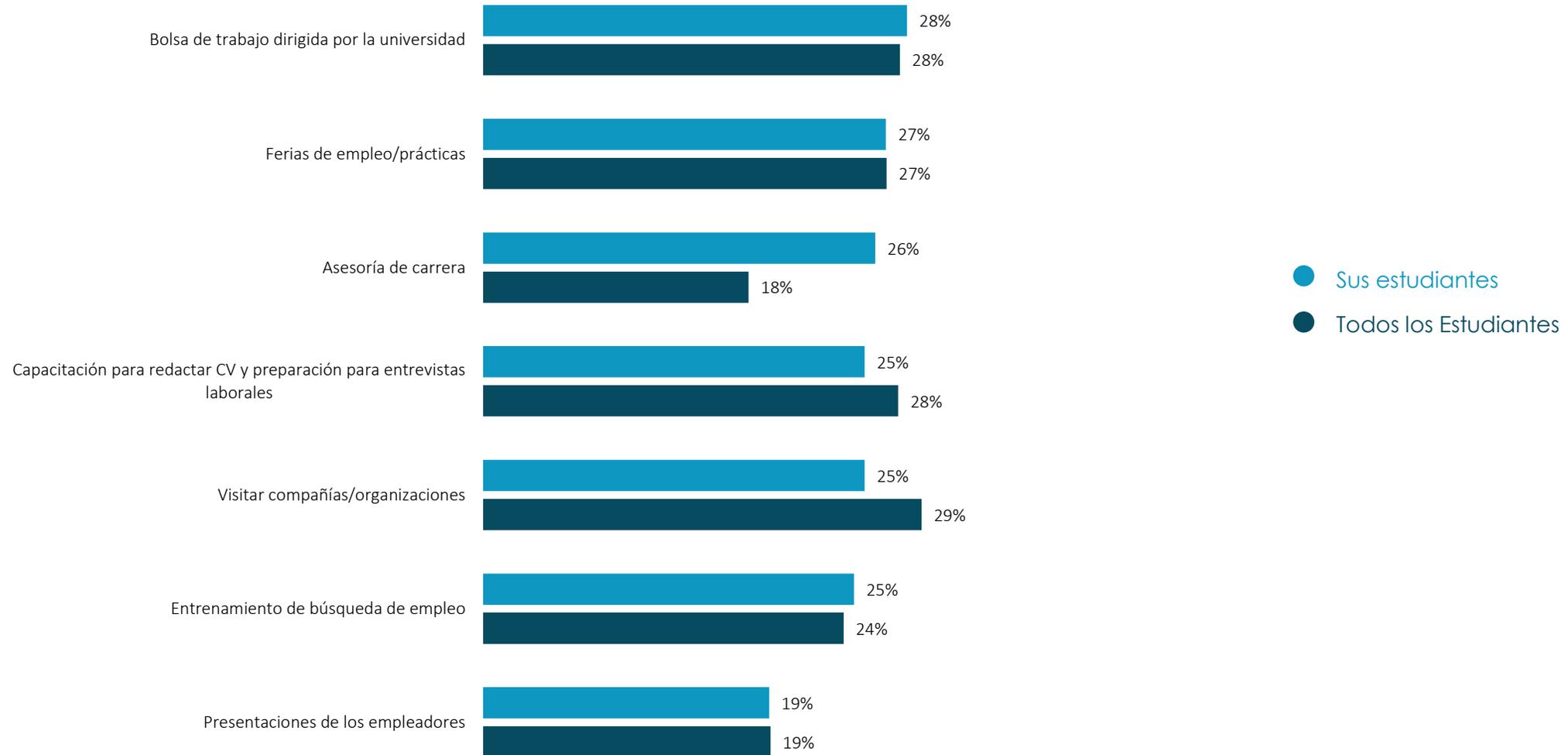


**Centro de desarrollo  
profesional .....53**

Este capítulo ilustra cuáles **servicios de orientación profesional** usa su talento, qué servicios consideran importantes, y qué tan satisfechos se encuentran con los servicios ofrecidos actualmente.

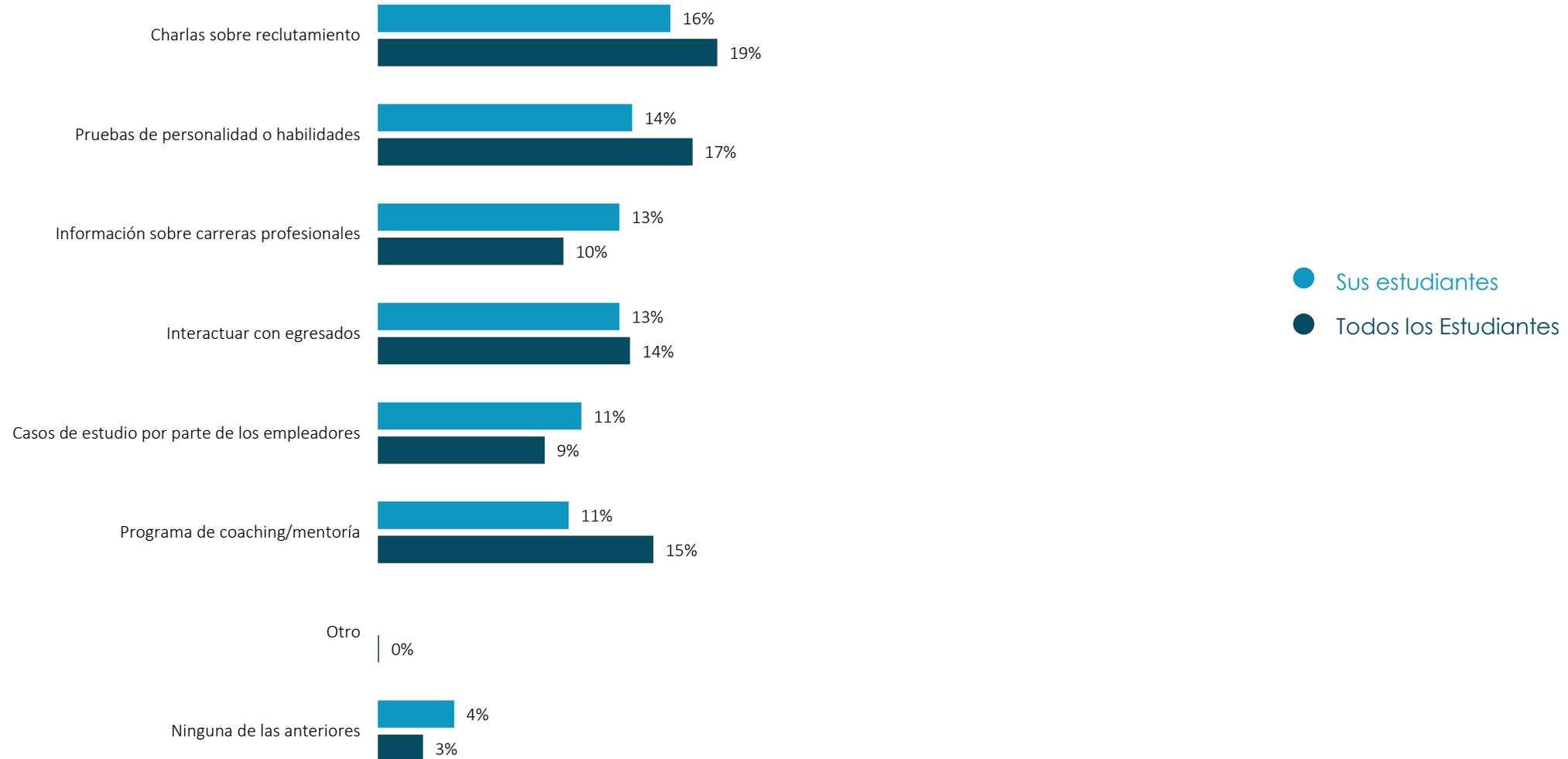
Esto puede ayudarle a enfocarse de manera táctica en los servicios que tienen **alta demanda** y son **más efectivos** para su talento

# Los servicios de orientación profesional más buscados (1/2)



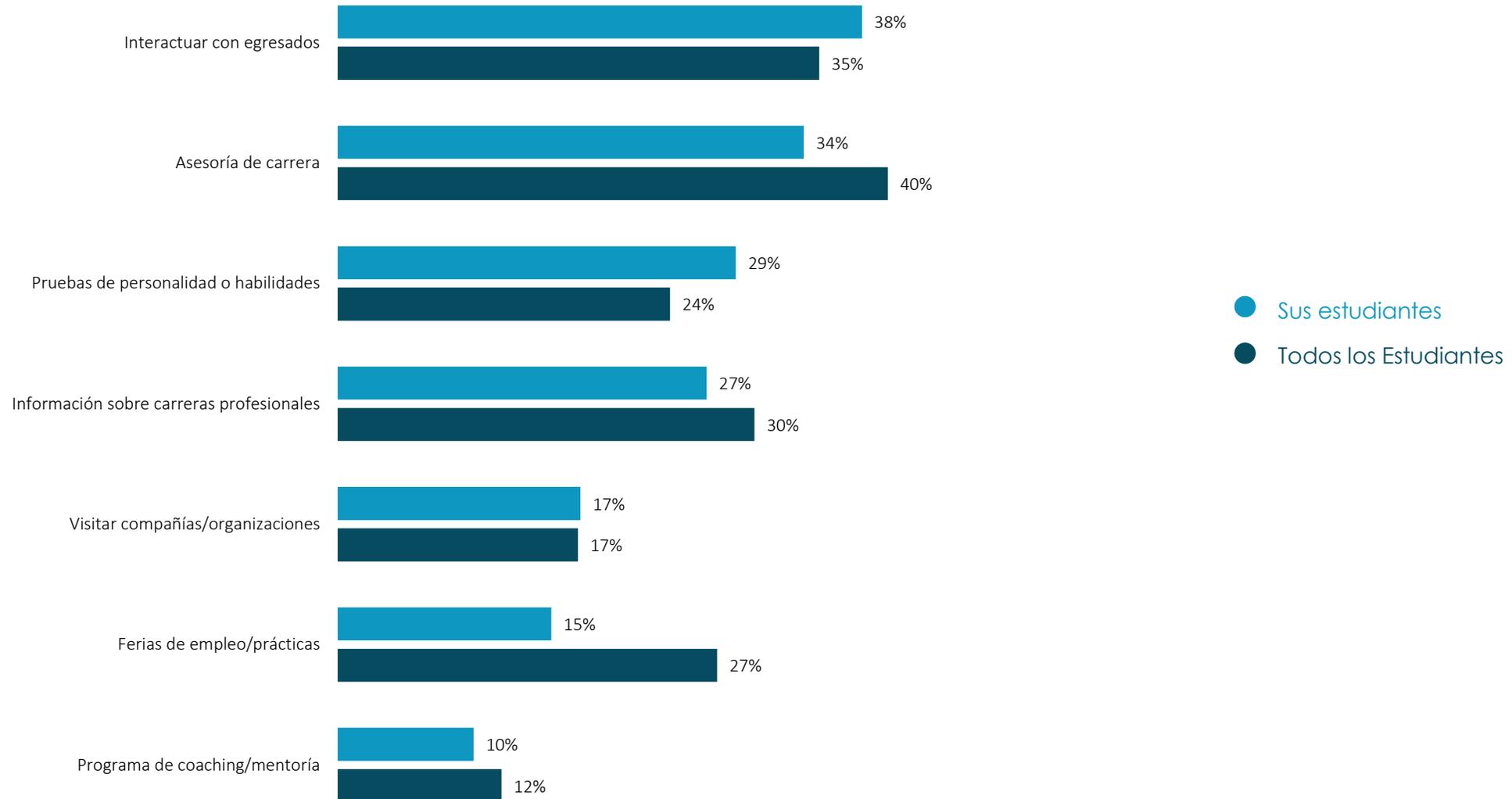
• ¿Cuál de estos te gustaría ver en tu universidad? (Por favor selecciona un máximo de 3 alternativas.)

## Los servicios de orientación profesional más buscados (2/2)



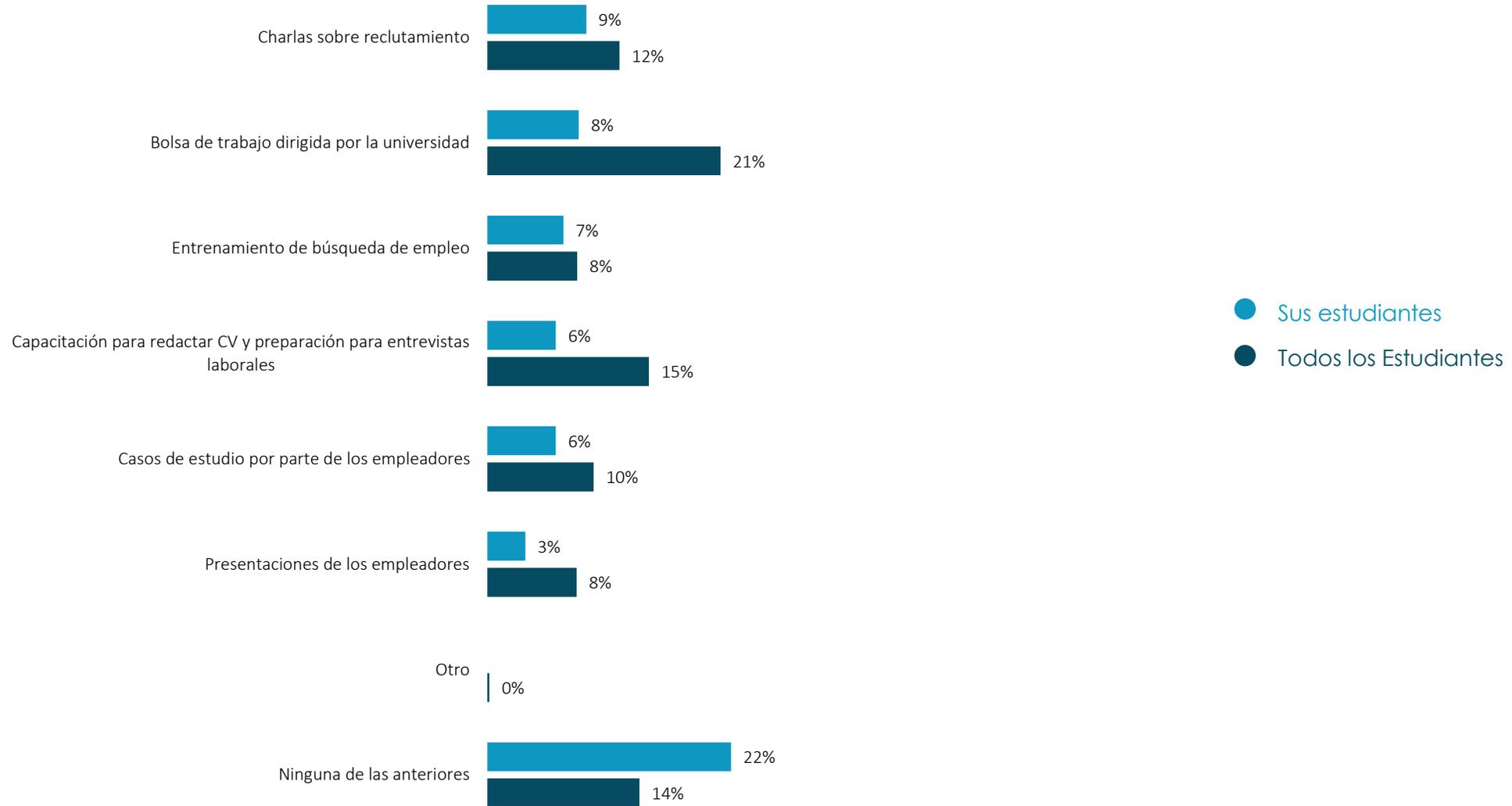
• ¿Cuál de estos te gustaría ver en tu universidad? (Por favor selecciona un máximo de 3 alternativas.)

# ¿Cuáles servicios de orientación profesional están siendo utilizados? (1/2)



• ¿Cuáles de los siguientes servicios de orientación profesional has utilizado en tu universidad? (Por favor, selecciona tantos como corresponda.)

# ¿Cuáles servicios de orientación profesional están siendo utilizados? (2/2)

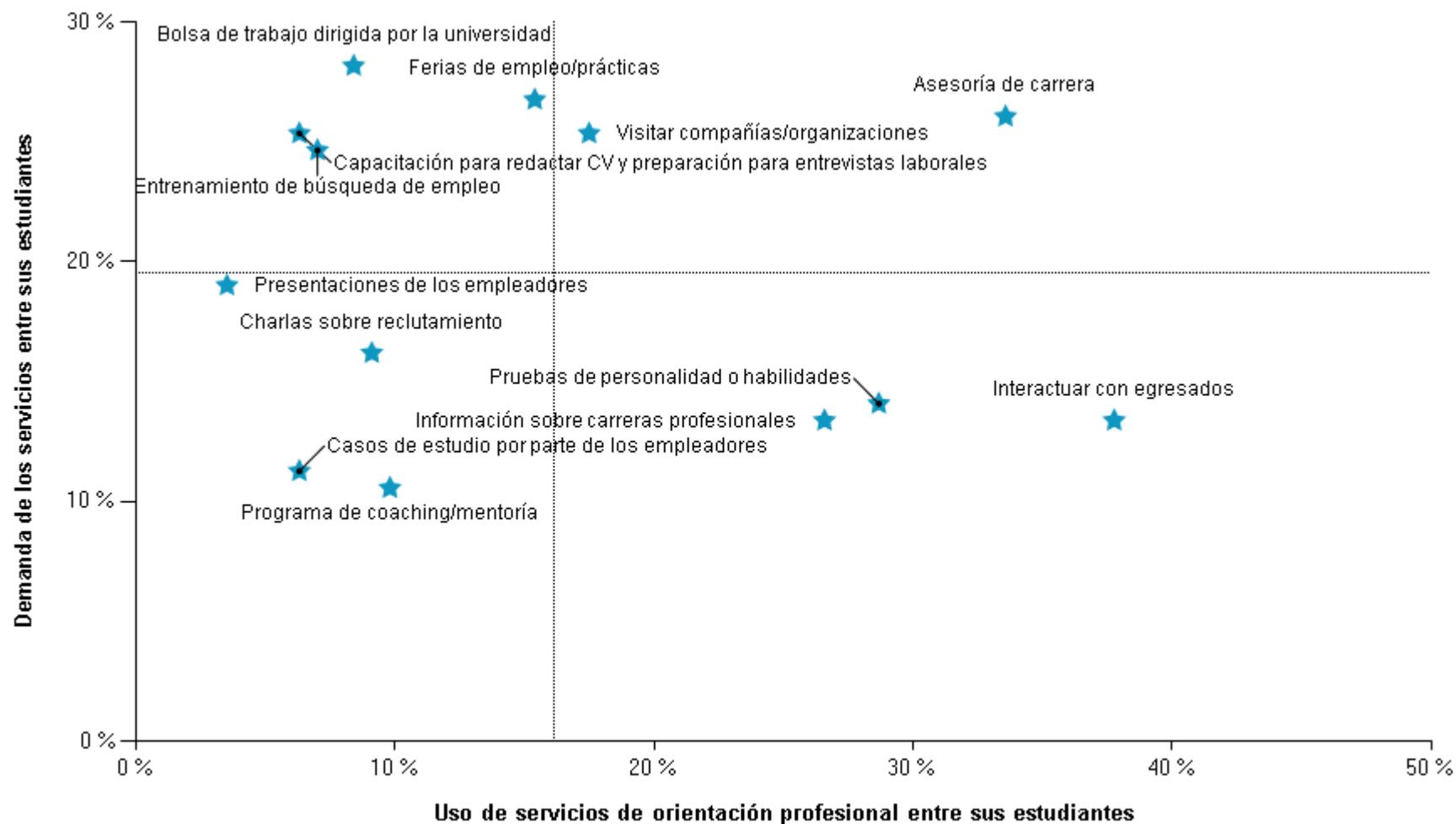


• ¿Cuáles de los siguientes servicios de orientación profesional has utilizado en tu universidad? (Por favor, selecciona tantos como corresponda.)

# ¿Están sus estudiantes usando los servicios que son importante para ellos?

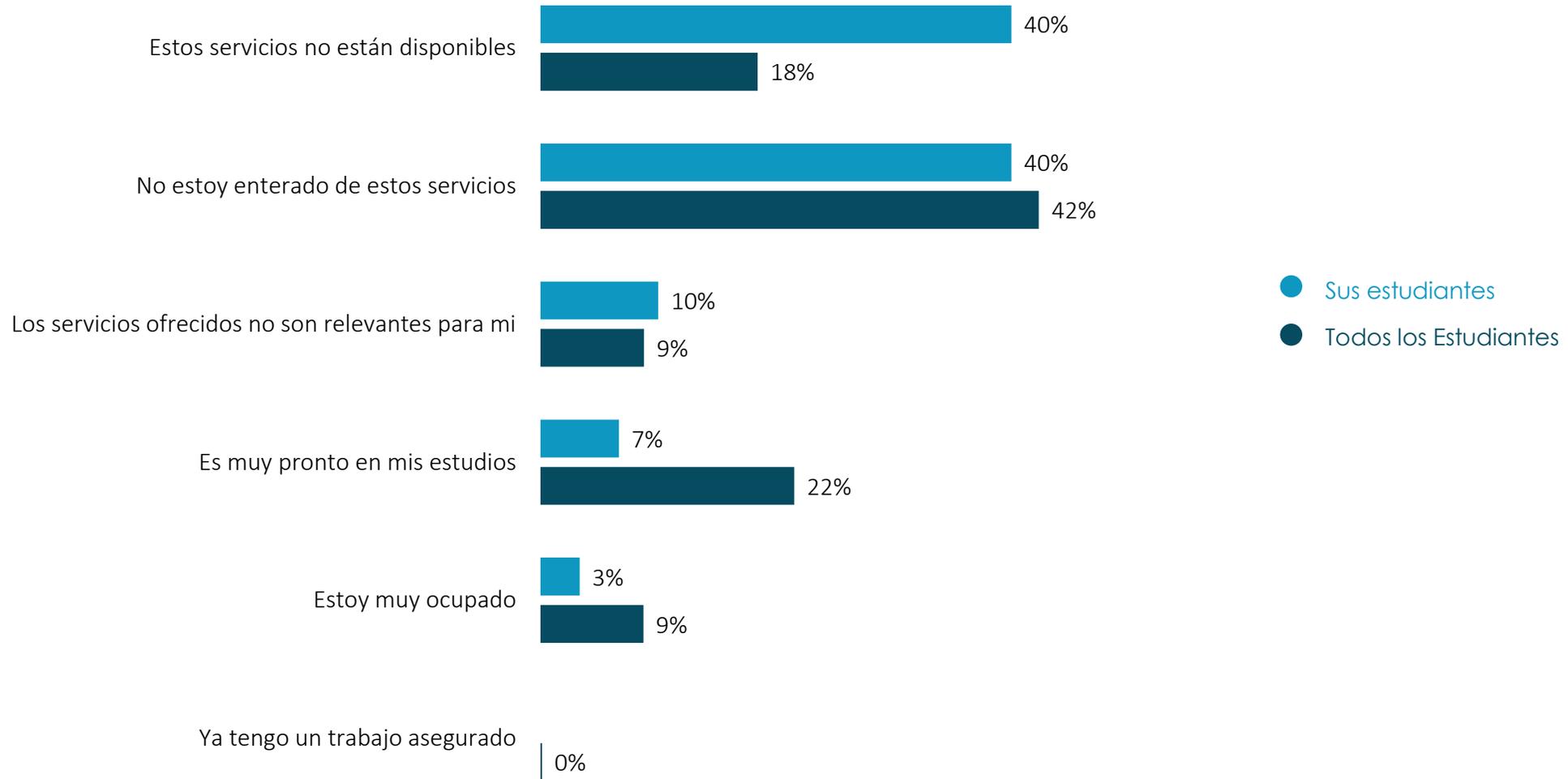


# Demanda y uso de los servicios de orientación profesional



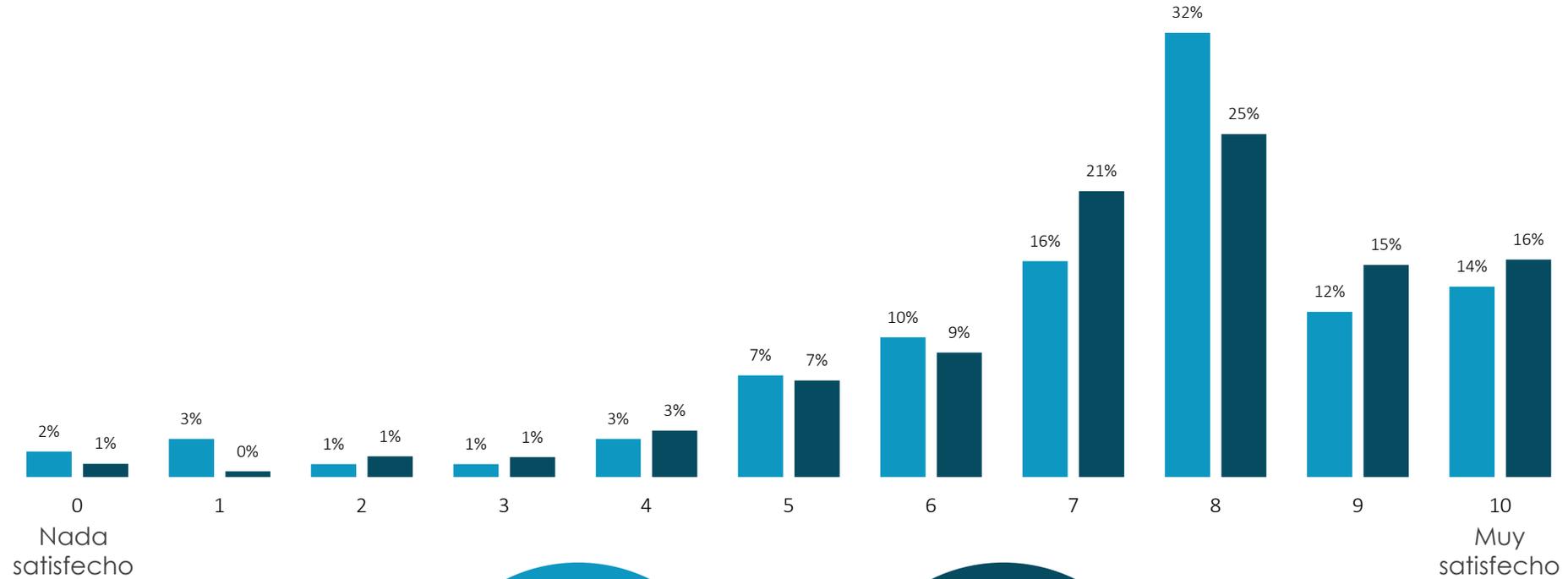
- ¿Cuál de estos es el más importante para ti? (Max. 3)
- ¿Cuáles de los siguientes servicios de orientación profesional has utilizado en tu universidad? (Por favor, selecciona tantos como corresponda.)

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



• ¿Por qué no has utilizado los servicios de orientación profesional en tu colegio o universidad?

# Satisfacción con los servicios de carrera

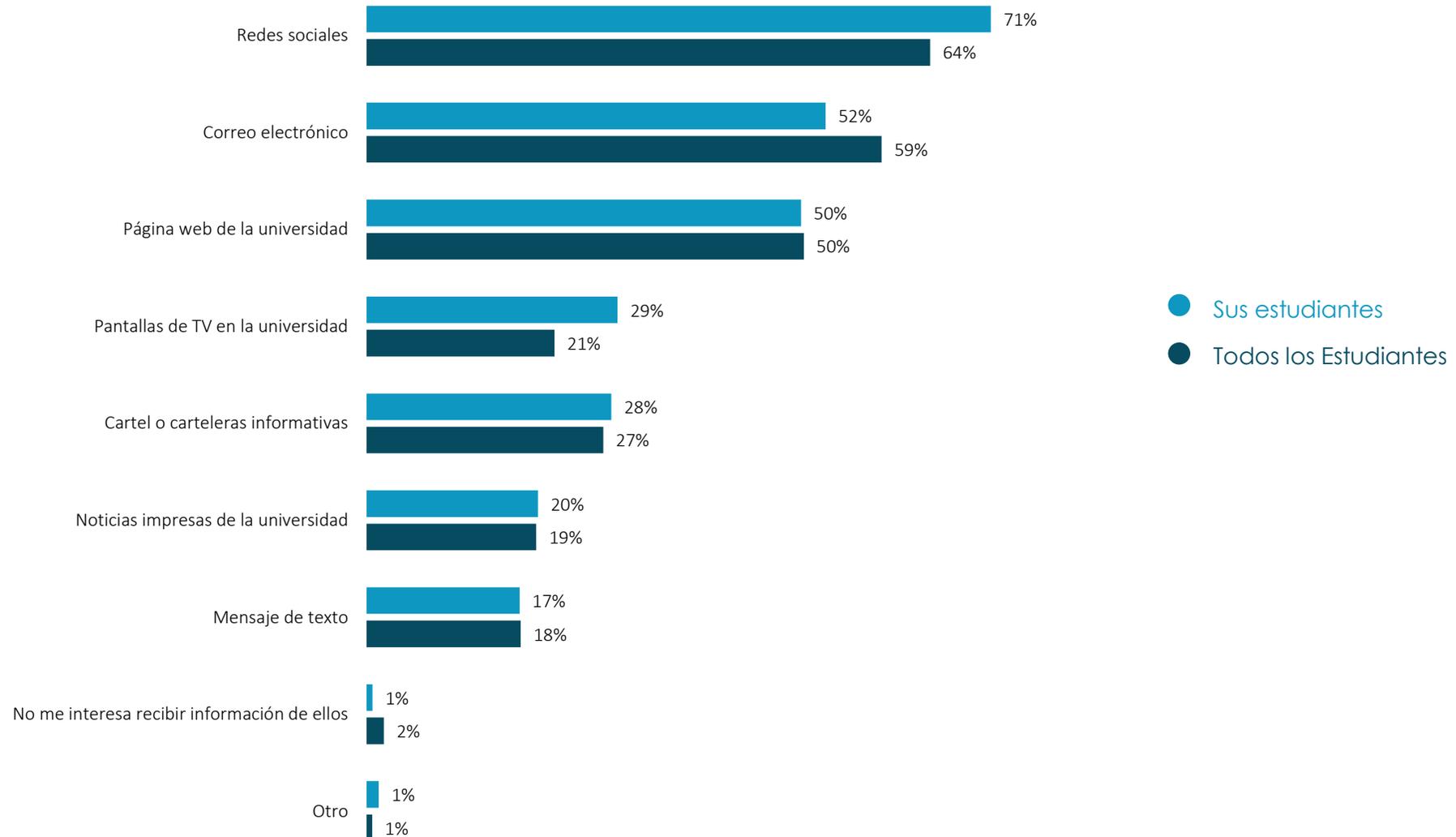


Valoración media  
2020:  
**7.3**  
Sus estudiantes

Valoración media  
2020:  
**7.5**  
Todos los  
Estudiantes

• ¿Cómo calificarías los servicios de orientación profesional que ofrece tu universidad?  
(0 - Pobre, 10 - Excelente)

# Canales recomendados para servicios de orientación profesional



• ¿Qué canales te gustaría que utilizara el departamento de servicios de orientación profesional para comunicarse contigo? (Por favor, selecciona tantos como corresponda.)

# Índice de contenidos



Introducción .....5



Perfil de Talento .....13



Universidad y percepción  
de marca .....24



Centro de desarrollo  
profesional .....56



Comunicación .....63

Este capítulo cubre la manera en que su talento prefiere **comunicarse** e interactuar con empleadores.

Adicionalmente, estos datos educan a los empleadores en cuando a cuáles plataformas deben utilizar para atraer a su talento.

# Mejores actividades de reclutamiento en campus

Sus estudiantes



Todos los Estudiantes



- ¿Qué empleador te ha impresionado más con sus actividades de reclutamiento en tu universidad en los últimos 12 meses?

# El Marco de Canales de Comunicación de Universum

## MEDIOS IMPRESOS



- Folletos que presentan posibilidades de carrera en una empresa/organización
- Guías de carrera
- Revistas de carrera
- Publicaciones de organizaciones de estudiantes
- Prensa de la universidad

## DIGITAL



- Blogs
- Sitios web de orientación profesional
- Sitios web de empleo para empleadores
- Juntas de trabajo en línea
- Encuentros en línea
- Redes sociales

## EN PERSONA



- Ferias de carreras
- Estudios de casos como parte del plan de estudios
- Competencias/juegos (hackathon, business case, quiz etc.)
- Conferencias organizadas y organizadas por empleadores
- Visitas a sitios/oficinas de empleadores
- Presentaciones de empleadores en el campus
- Ferias/conferencias industriales
- Sesiones de capacitación en habilidades organizadas por empleadores

# Comportamiento del talento a través de diferentes tipos de canales

En promedio:

# 6.4

diferentes canales para encontrar información acerca de los empleadores



# 74%

del talento que utiliza canales impresos



# 95%

del talento que utiliza canales digitales



# 72%

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.

• ¿A través de qué medios has escuchado de estos empleadores en los últimos 12 meses?

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

- Todos los Estudiantes

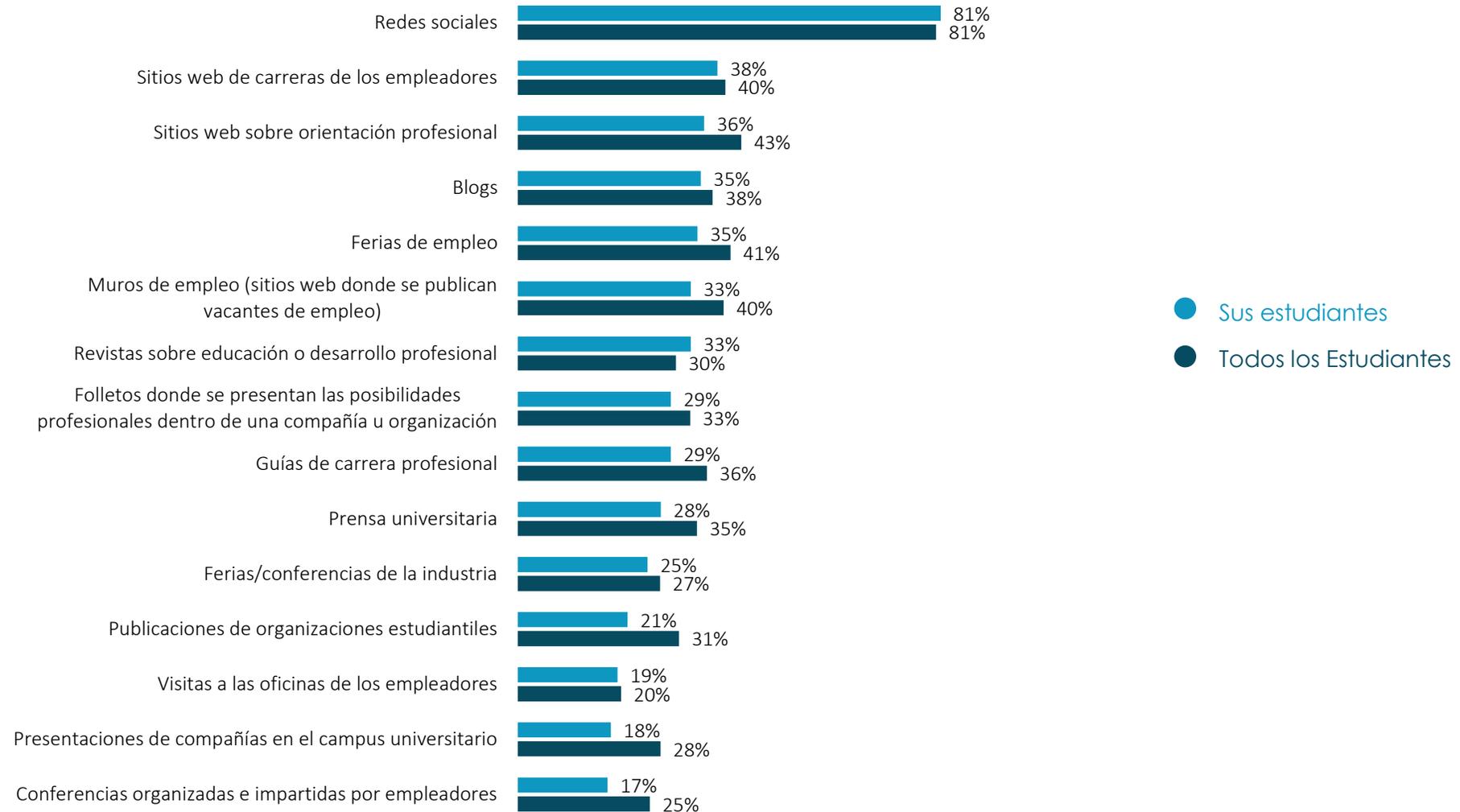


<b>MEDIOS IMPRESOS</b> 	<b>DIGITAL</b> 	<b>EN PERSONA</b> 
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Guías de carrera profesional</li><li>2. Prensa universitaria</li><li>3. Folletos donde se presentan las posibilidades profesionales dentro de una compañía u organización</li><li>4. Publicaciones de organizaciones estudiantiles</li><li>5. Revistas sobre educación o desarrollo profesional</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Redes sociales</li><li>2. Sitios web sobre orientación profesional</li><li>3. Sitios web de carreras de los empleadores</li><li>4. Muros de empleo (sitios web donde se publican vacantes de empleo)</li><li>5. Blogs</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ferias de empleo</li><li>2. Presentaciones de compañías en el campus universitario</li><li>3. Ferias/conferencias de la industria</li><li>4. Conferencias organizadas e impartidas por empleadores</li><li>5. Visitas a las oficinas de los empleadores</li></ol>

• ¿A través de qué medios has escuchado de estos empleadores en los últimos 12 meses?

• Esta diapositiva muestra los 5 canales de comunicación más importantes

# Canales de comunicación - Top 15



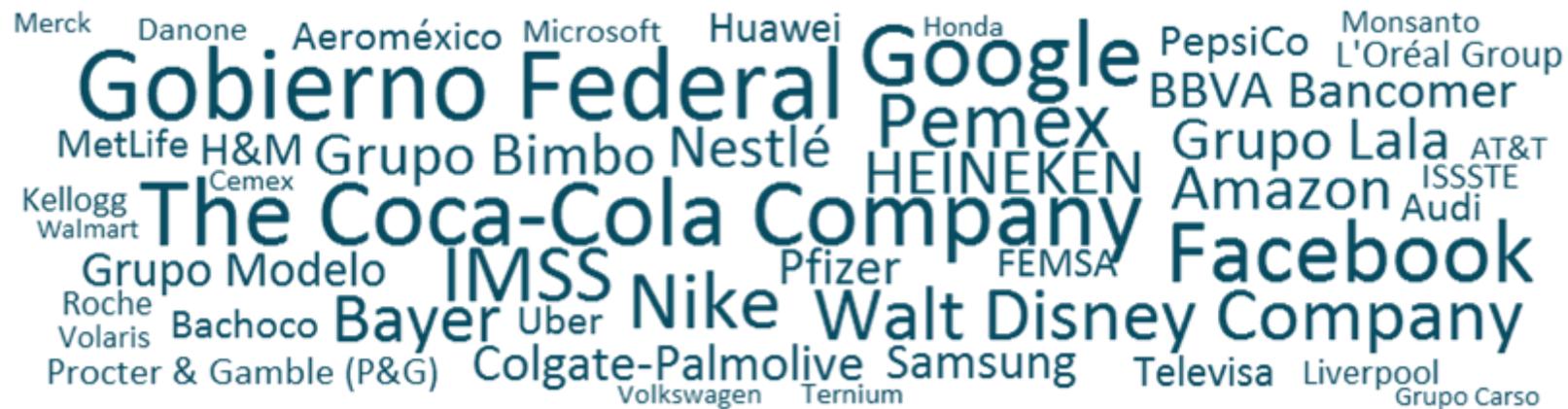
• ¿Qué canales utiliza en general para informarse sobre posibles empleadores?

# Los empleadores con la mayor presencia en redes sociales

Sus estudiantes



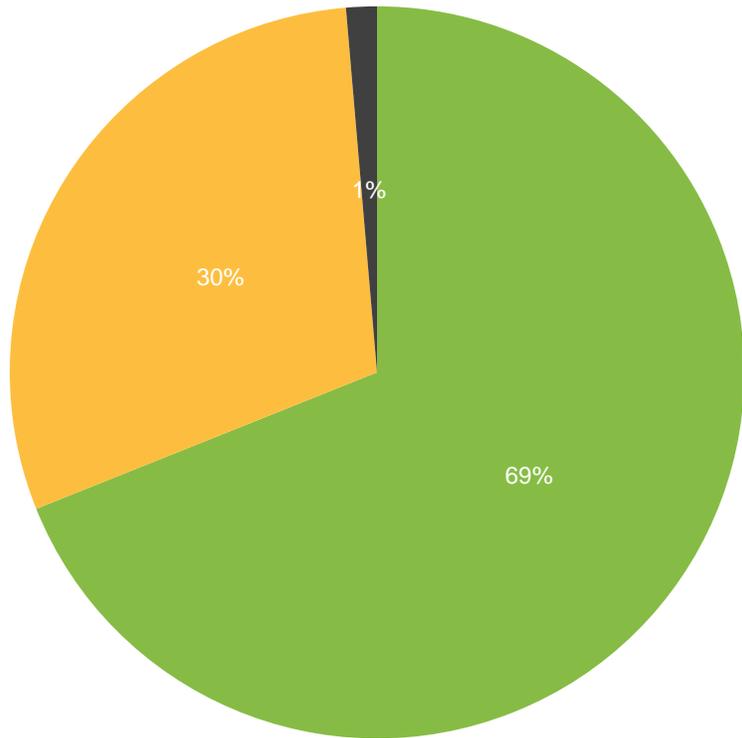
Todos los Estudiantes



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

# ¿Cómo afectaría la falta de presencia en las redes sociales la decisión del talento de trabajar para un empleador considerado?

## Sus estudiantes



- No afectaría mi decisión en lo absoluto
- Estaría menos interesado(a) en el empleador
- No consideraría trabajar para dicho empleador



• 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



Introducción .....5



Perfil de Talento .....13



Universidad y percepción  
de marca.24



Centro de desarrollo  
profesional .....56



Comunicación .....63

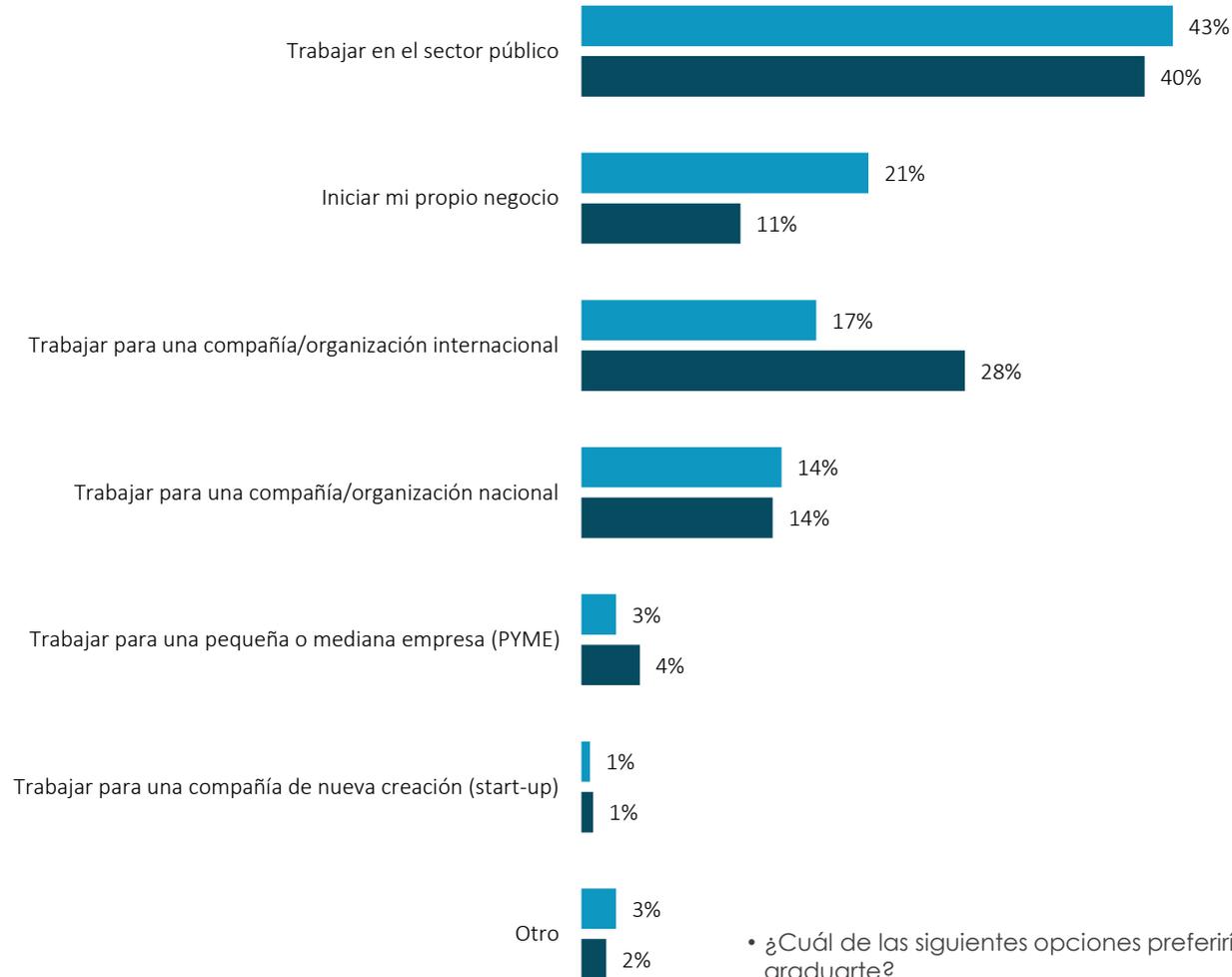


**Preferencias de empleador  
y desarrollo profesional  
.....71**

Este capítulo se enfoca en los **atributos de empleador** que son **más atractivos** para su talento, así como los empleadores de su preferencia.

Usted descubrirá qué tan alineados están las preferencias de sus estudiantes con la realidad del mercado laboral. También podrá identificar cuáles empleadores están en la mente de su talento y cuáles empleadores no están teniendo éxito atrayendo a su talento.

# Los planes de sus estudiantes después de graduarse

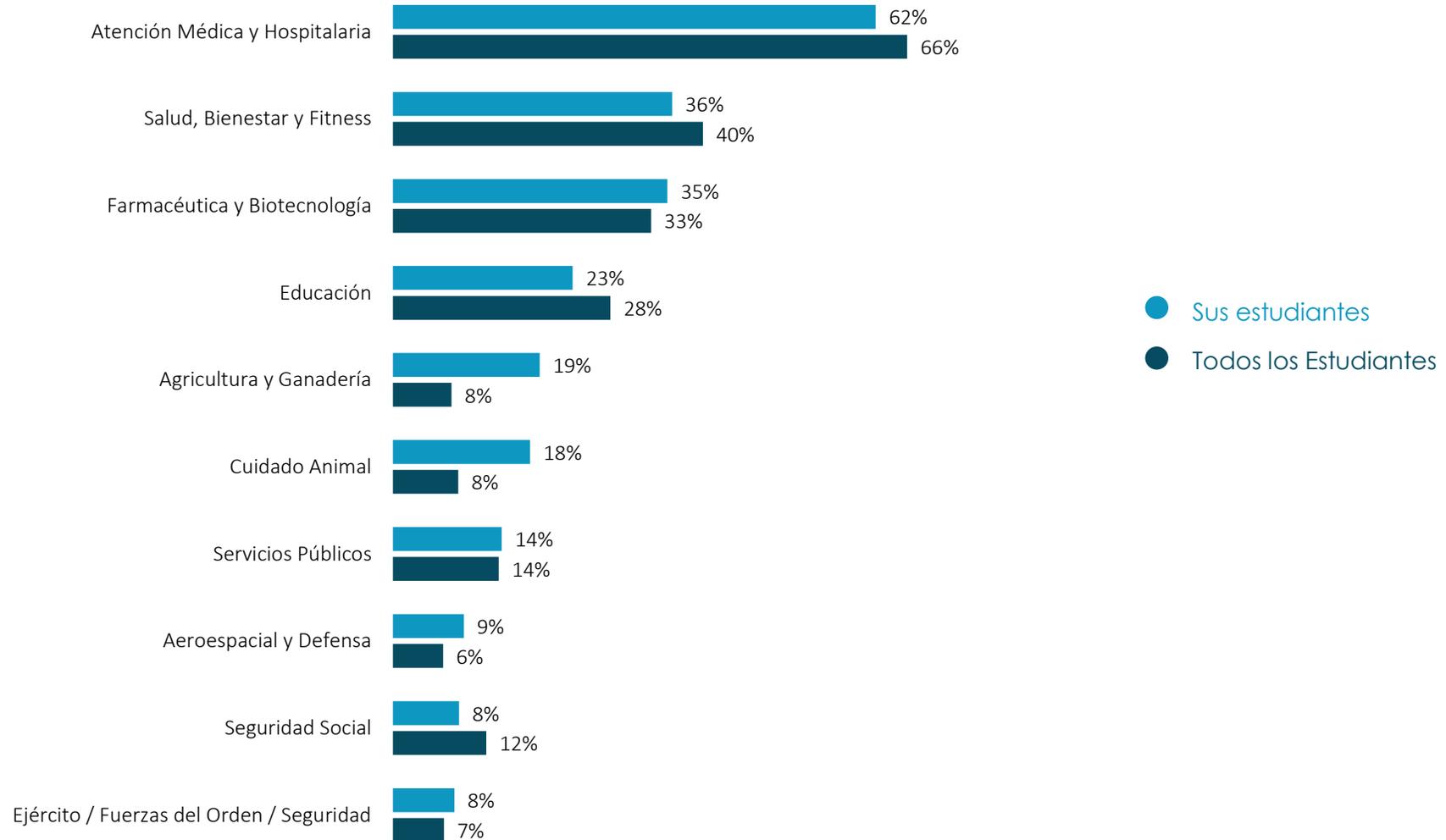


- ¿Cuál de las siguientes opciones preferirías como tu primer trabajo luego de graduarte?
- ¿Tienes pensado continuar estudiando luego de obtener tu título actual?

Sus estudiantes:  
**95%**  
Continuarán estudiando

Todos los estudiantes:  
**95%**  
Continuarán estudiando

# Industrias con mayor preferencia

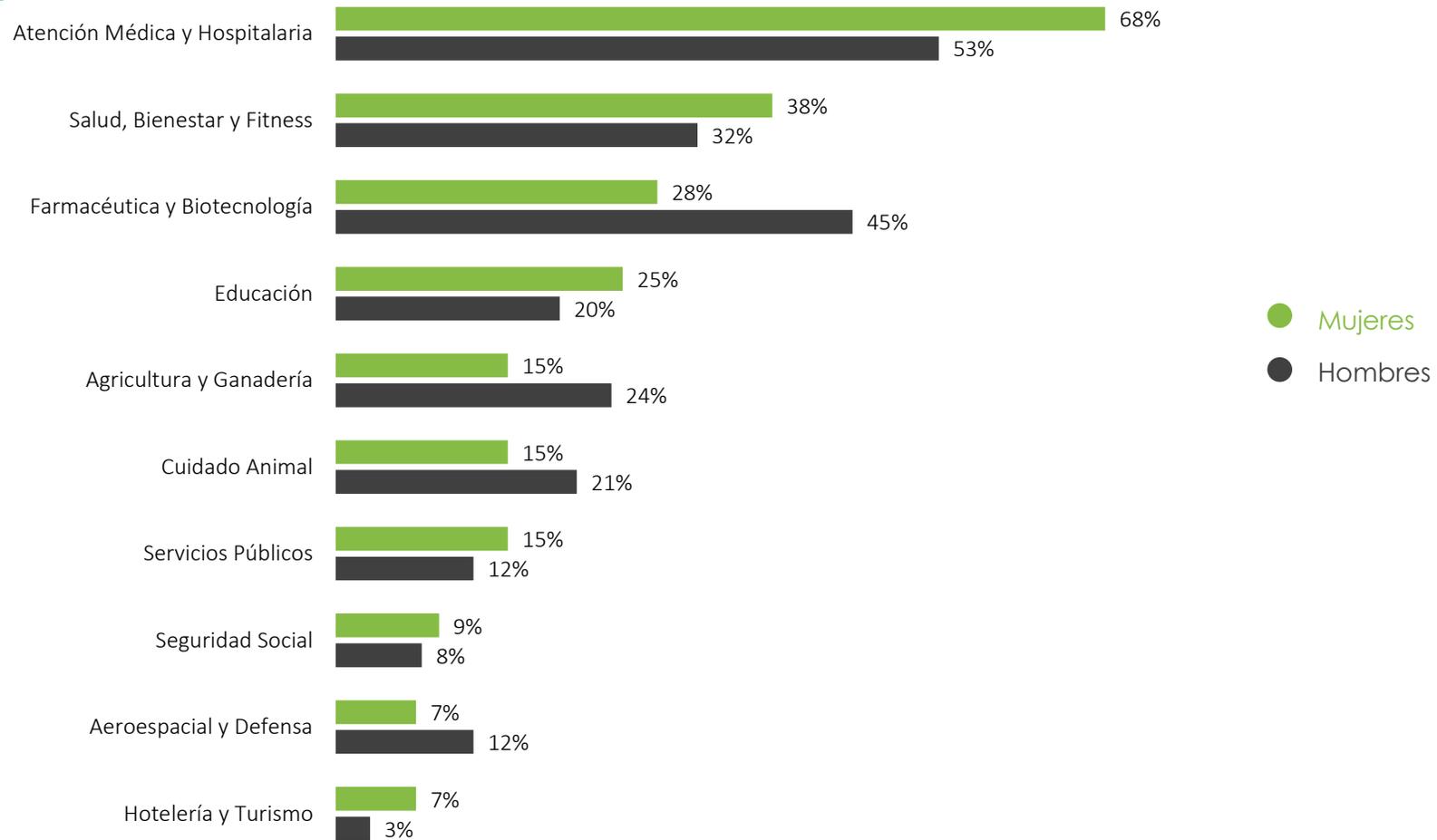


• ¿En cuál(es) industria(s) le gustaría trabajar después de graduarse? Puede escoger hasta 3 industrias.

• Estas son las industrias preferidas de sus estudiantes

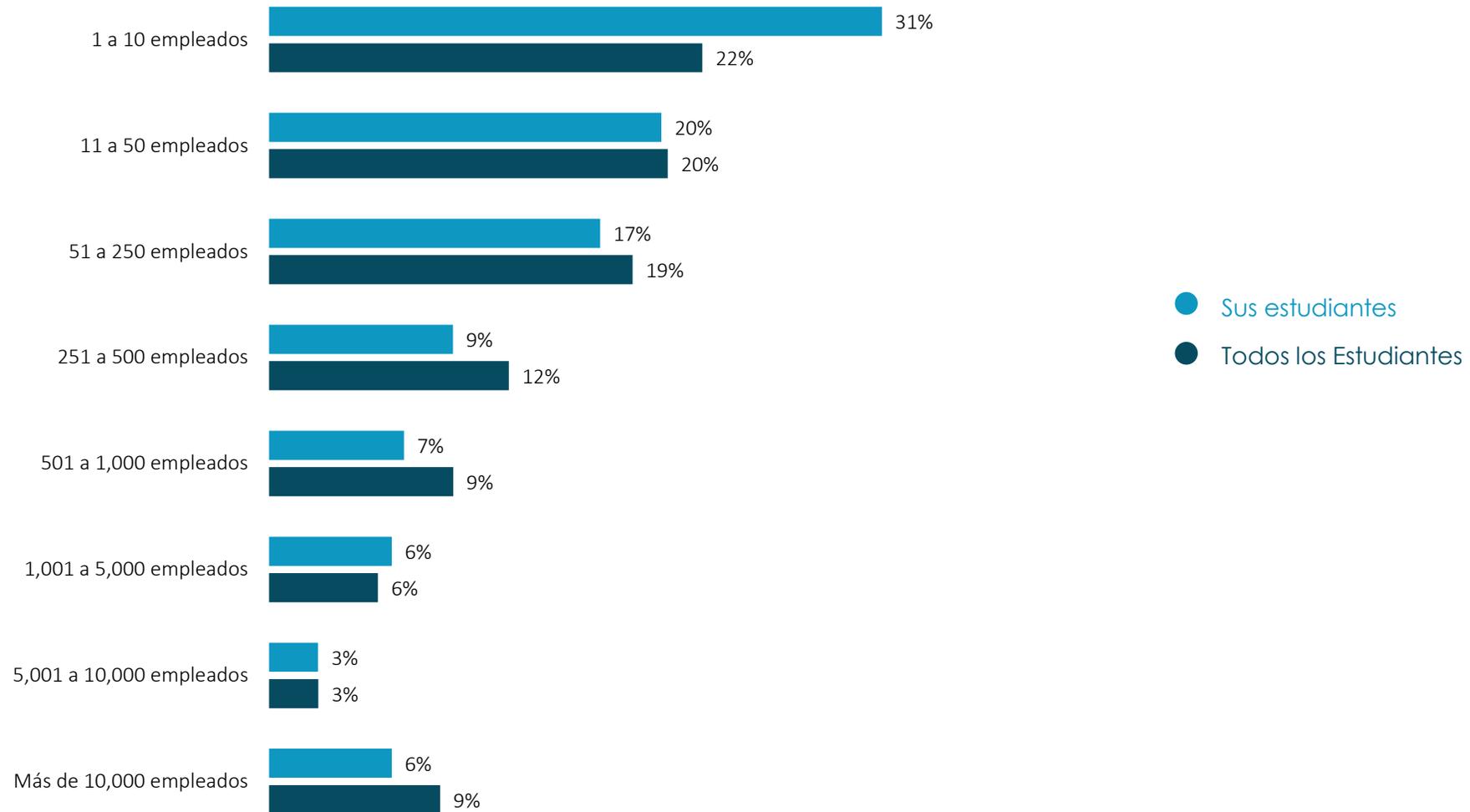
# Industrias con mayor preferencia - Preferencias por géneros

## Sus estudiantes



- ¿En cuál industria o industrias te interesaría trabajar luego de graduarte? Por favor, selecciona un máximo de 3 industrias.
- Género:

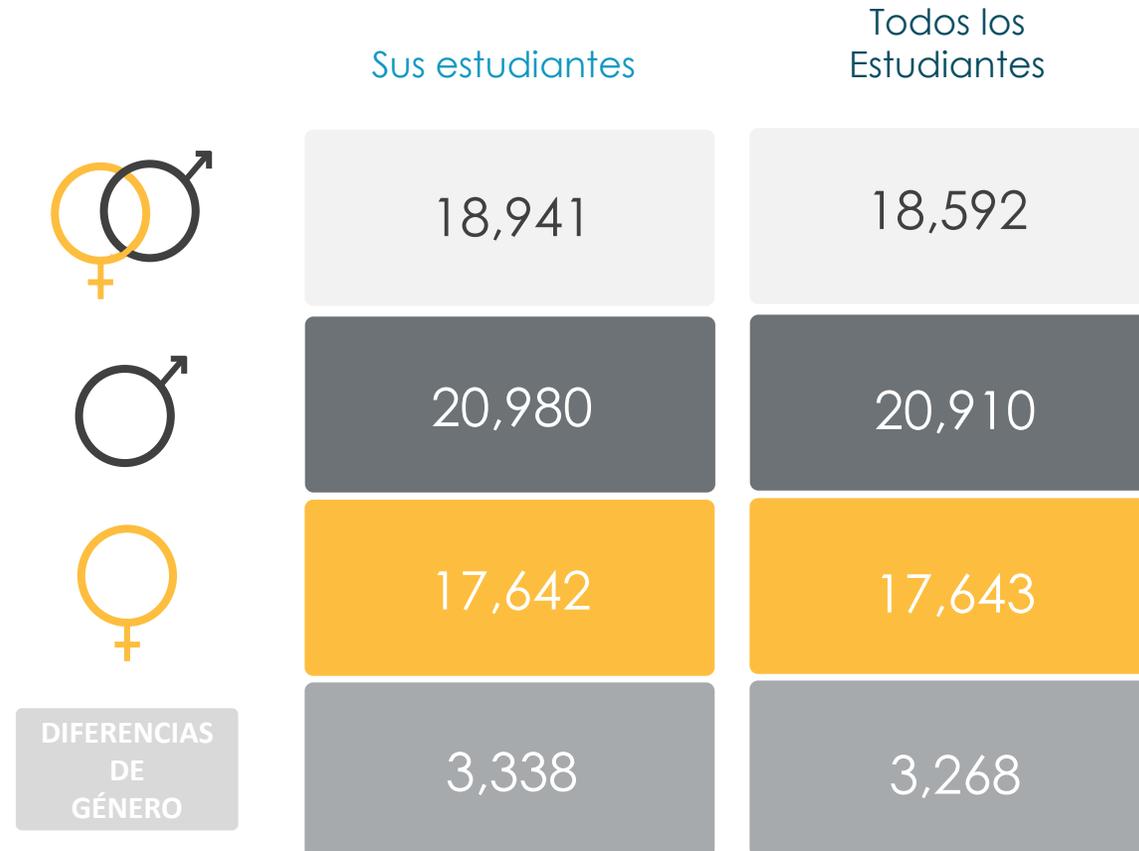
# ¿Cuál es el tamaño ideal de empleador para sus estudiantes?



• ¿Cuál imaginas que es el tamaño ideal de tu primer empleador?

# Expectativa salarial por género

- Salario mensual esperado (MXN)



- ¿Cuáles son tus expectativas salariales para tu primer empleo después de graduarte? (Monto antes de impuestos, excluyendo comisiones y bonos)
- Género:

# Marco de Atributos de Atractividad 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
- Crecimiento rápido / emprendedor
- Innovación
- Liderazgo inspirador
- Propósito inspirador
- Éxito del mercado
- Prestigio



## Gente y cultura

*El entorno social y los atributos del lugar de trabajo*

- Un entorno de trabajo creativo y dinámico
- Un ambiente de trabajo amigable
- Compromiso con la diversidad y la inclusión
- Fomento del equilibrio entre la vida personal y la laboral
- Líderes que apoyarán mi desarrollo
- Interacción con clientes internacionales y colegas
- Oportunidades para tener un impacto personal
- Reconocer el desempeño (meritocracia)
- Reclutar solo el mejor talento
- Respeto por su gente



## Remuneración y oportunidades de crecimiento

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

- Ruta clara para el crecimiento profesional
- Salario base competitivo
- Beneficios competitivos
- Buena referencia para el futuro profesional
- Ingresos futuros elevados
- Oportunidades de liderazgo
- Bonos por rendimiento
- Rápido ascenso
- Patrocinio de la educación futura
- Apoyo a la igualdad de género



## Características del trabajo

*Los contenidos y las demandas del trabajo, incluidas las oportunidades de ingresos proporcionadas por el trabajo.*

- Trabajo desafiante
- Enfoque en el cliente
- Condiciones de trabajo flexibles
- Alto nivel de responsabilidad
- Enfoque de alto rendimiento
- Oportunidades para viajes internacionales/reubicación
- Capacitación profesional y desarrollo
- Empleo seguro
- Trabajo orientado al equipo
- Variedad de tareas



# ¿Qué es lo que su talento encuentra más importante en un empleador?

Sus estudiantes

## IMAGEN Y REPUTACIÓN DEL EMPLEADOR

1. Innovación
2. Estándares éticos
3. Prestigio

## REMUNERACIÓN Y OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO

1. Buena referencia para el futuro profesional
2. Ingresos futuros elevados
3. Ruta clara para el crecimiento profesional



## GENTE Y CULTURA

1. Fomenta el equilibrio entre la vida personal y profesional
2. Un entorno de trabajo amigable
3. Un entorno de trabajo creativo y dinámico

## CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

1. Empleo estable
2. Formación y desarrollo profesional
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 10 atributos más importantes

## Sus estudiantes

1. Empleo estable
2. Formación y desarrollo profesional
3. Buena referencia para el futuro profesional
4. Innovación
5. Ingresos futuros elevados
6. Salario base competitivo
7. Ruta clara para el crecimiento profesional
8. Estándares éticos
9. Un entorno de trabajo amigable
10. Fomenta el equilibrio entre la vida personal y profesional

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

## Todos los Estudiantes

1. Formación y desarrollo profesional
2. Empleo estable
3. Ingresos futuros elevados
4. Buena referencia para el futuro profesional
5. Salario base competitivo
6. Prestigio
7. Fomenta el equilibrio entre la vida personal y profesional
8. Ruta clara para el crecimiento profesional
9. Estándares éticos
10. Oportunidades de liderazgo

- Gente y cultura
- Características del trabajo

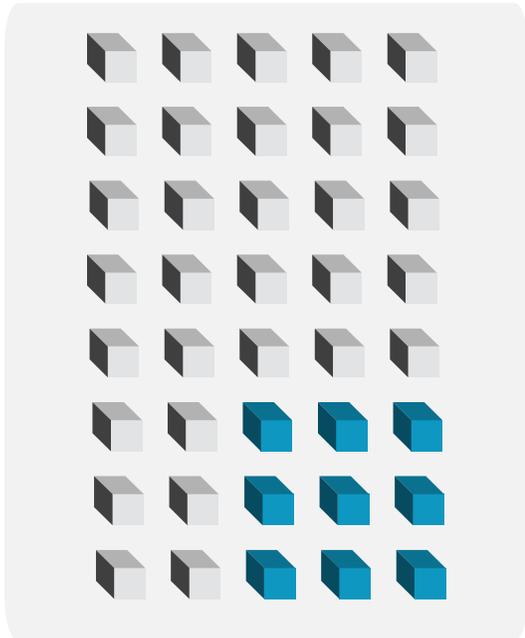
- ¿Qué importancia tiene cada uno de los siguientes aspectos para usted? (Escala de 1-5, 1=Ninguna importancia, 5=Muy importante)
- ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? Por favor, seleccione un máximo de tres alternativas.

- Este es el atractivo de los 40 atributos en relación a que tan importante es cada atributo para los encuestados. Este análisis ofrece una visión resumida de 360 grados de lo que influye en la capacidad de atracción del empleador.

# El Ranking de Universum

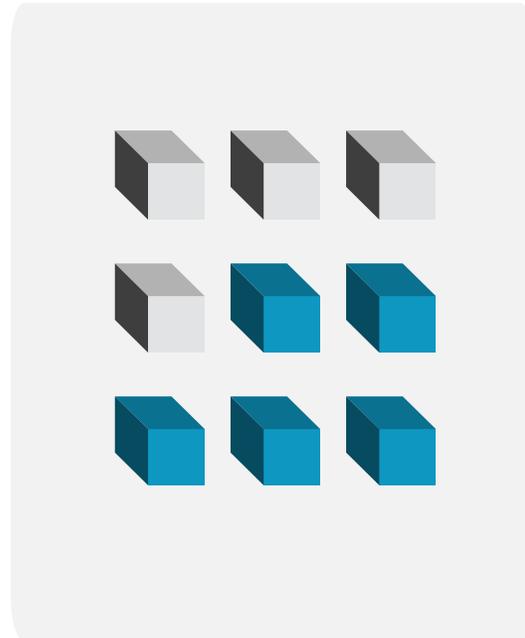
LISTADO COMPLETO DE LAS COMPAÑÍAS

(121 empleadores dentro de cada campo de estudio principal)



RANKING DE EMPLEADORES CONSIDERADOS

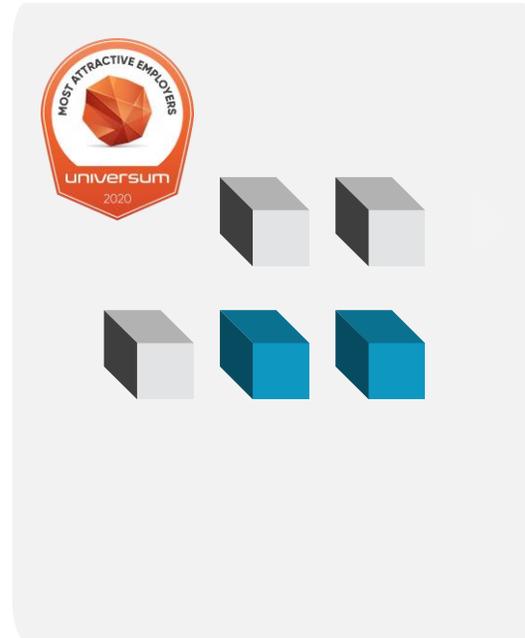
(todas las que correspondan)



"A continuación encontrará una lista de empleadores. Por favor, seleccione para qué empleadores consideraría trabajar."

RANKING DE EMPLEADOR IDEAL

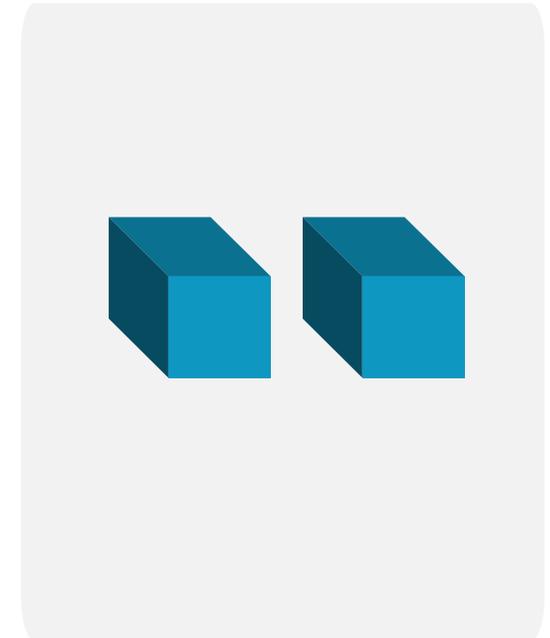
(máximo cinco empleadores)



"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 solicitarías trabajo con estos empleadores?"

# SomosUJED

• Los nombres de los empleadores pueden estar acortados por

# Ranking de empleador considerado | Principales 20

Sus estudiantes | Ciencias de la Salud

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Gobierno Federal	1	43.93%	Microsoft	11	21.03%
Aeroméxico	2	31.78%	Pfizer	12	20.56%
Google	3	30.84%	Facebook	13	19.63%
Grupo Lala	4	30.37%	BBVA	14	19.16%
Pemex	5	27.57%	The Coca-Cola Company	14	19.16%
Bayer	6	26.64%	Bachoco	16	18.22%
Walt Disney Company	7	23.83%	Grupo Modelo	17	17.76%
Nestlé	8	23.36%	Liverpool	17	17.76%
Nike	9	22.90%	L'Oréal Group	17	17.76%
Samsung	10	21.50%	Televisa	17	17.76%

Todos los Estudiantes | Ciencias de la Salud

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Gobierno Federal	1	41.65%	Aeroméxico	11	20.18%
Pemex	2	30.51%	Nike	12	20.17%
Nestlé	3	28.12%	HEINEKEN	13	18.11%
Google	4	26.90%	Colgate-Palmolive	14	18.00%
The Coca-Cola Company	5	25.64%	L'Oréal Group	15	17.19%
Bayer	6	23.09%	PepsiCo	16	17.11%
Walt Disney Company	7	22.99%	Danone	17	16.69%
Grupo Bimbo	8	22.92%	Pfizer	18	16.40%
Grupo Lala	9	20.99%	Johnson & Johnson	19	16.33%
MetLife	10	20.52%	Televisa	20	16.28%

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

# Ranking de empleador ideal | Principales 20

Sus estudiantes | Ciencias de la Salud

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Gobierno Federal	1	32.68%	Bachoco	11	6.34%
Aeroméxico	2	18.54%	The Coca-Cola Company	12	5.85%
Bayer	3	16.10%	Microsoft	13	5.37%
Grupo Lala	4	15.61%	Nestlé	13	5.37%
Google	5	15.12%	Amazon	15	4.88%
Pfizer	6	13.66%	AXA Seguros	15	4.88%
Pemex	7	13.17%	BBVA	17	4.39%
Walt Disney Company	8	12.68%	Grupo Modelo	17	4.39%
Nike	9	8.78%	MetLife	17	4.39%
L'Oréal Group	10	7.80%	CFE (Comisión Federal de Electricidad)	20	3.90%

Todos los Estudiantes | Ciencias de la Salud

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Gobierno Federal	1	31.23%	Grupo Bimbo	11	7.61%
Pemex	2	17.81%	Aeroméxico	12	7.51%
Google	3	14.82%	Grupo Lala	13	6.87%
Bayer	4	14.62%	Colgate-Palmolive	14	6.58%
Walt Disney Company	5	12.61%	L'Oréal Group	15	5.57%
Nestlé	6	11.19%	Johnson & Johnson	16	5.55%
Pfizer	7	10.74%	Facebook	17	4.84%
The Coca-Cola Company	8	9.73%	Televisa	18	4.82%
MetLife	9	8.40%	HEINEKEN	19	4.75%
Nike	10	8.24%	CFE (Comisión Federal de Electricidad)	20	4.53%

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

# Ranking Solicitantes Potenciales | Principales 20

Sus estudiantes | Ciencias de la Salud

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Gobierno Federal	1	27.40%	MetLife	9	2.74%
Grupo Lala	2	10.96%	The Coca-Cola Company	9	2.74%
Aeroméxico	3	5.48%	Abbott	13	1.37%
Bayer	3	5.48%	Audi	13	1.37%
Google	3	5.48%	AXA Seguros	13	1.37%
Grupo México	6	4.11%	Delphi	13	1.37%
Grupo Modelo	6	4.11%	Fiat Chrysler Automobiles (FCA)	13	1.37%
Pemex	6	4.11%	General Motors	13	1.37%
Bachoco	9	2.74%	Grupo Bimbo	13	1.37%
BBVA	9	2.74%	Honda	13	1.37%

Todos los Estudiantes | Ciencias de la Salud

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Gobierno Federal	1	18.57%	Nike	11	2.18%
Pemex	2	7.61%	Colgate-Palmolive	12	2.07%
Bayer	3	5.03%	CFE (Comisión Federal de Electricidad)	13	1.98%
Pfizer	4	3.37%	Grupo Lala	14	1.94%
The Coca-Cola Company	5	3.36%	HEINEKEN	15	1.93%
Nestlé	6	3.03%	L'Oréal Group	16	1.73%
Google	7	2.76%	Johnson & Johnson	17	1.65%
Grupo Bimbo	8	2.65%	BBVA	18	1.50%
Walt Disney Company	9	2.36%	Grupo Modelo	19	1.33%
MetLife	10	2.29%	Liverpool	20	1.32%

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

# Índice de contenidos



Introducción .....5



Perfil de Talento .....13



Universidad y percepción de  
marca.24



Centro de desarrollo  
profesional .....56



Comunicación .....67



Preferencias de empleador y  
desarrollo profesional  
.....75



Resumen .....84

# Resumen de preferencias



## ATRIBUTOS

Atributos en los que los estudiantes dicen que su universidad sobresale:

1. Catedráticos/profesores excelentes (26%)
2. Estudios económicamente asequibles (21%)
3. Excelencia educativa (20%)

Atributos en los que los estudiantes dicen que su universidad necesita mejorar:

1. Programas de alta calidad (20%)
2. Excelencia educativa (19%)
3. Éxito de los egresados (18%)

Atributos que los estudiantes consideran importantes y asocian con su universidad:

- Ambiente seguro en el campus
- Buena referencia para la trayectoria profesional y/o educativa
- Catedráticos/profesores excelentes
- Enfoque en desarrollo profesional
- Estudios económicamente asequibles



## CENTRO DE DESARROLLO PROFESIONAL

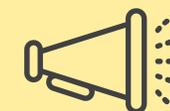
**78%** de sus estudiantes usan sus servicios de carrera

**40%** no saben que ofrecen servicios de carrera

Satisfacción con el servicio de carrera:

**7.3**  
(-)

Promedio del grupo de comparación:  
7.5(-0.2)



## UNIVERSIDAD

**41%** de sus estudiantes estudiaría nuevamente en su universidad

**37%** de sus estudiantes elegiría otra universidad en su país

Satisfacción con su universidad:

**8.0**  
(-)

Promedio del grupo de comparación:  
8.4(-0.4)

# Este informe le ayudó a...



## COMPRENDER

...las preferencias y expectativas profesionales de sus talentos

1. Conozca a fondo las preferencias de carrera y comunicación de sus estudiantes.
2. Explique por qué algunos servicios de carrera no se están utilizando.
3. Comprenda por qué los estudiantes están/no están satisfechos con los servicios profesionales.



## IDENTIFICAR

...la preparación de sus talentos para su vida profesional

1. Identifique las habilidades de sus alumnos en comparación con sus compañeros.
2. Conozca sus experiencias prácticas dentro y fuera de la escuela.
3. Obtenga una imagen detallada de las expectativas de sus alumnos: ¿se cumplirán sus expectativas en el mercado laboral?



## ATRAER

...empleadores relevantes para colaborar con ustedes

1. Descubra cuáles empleadores le gustan a sus estudiantes y cuáles no.
2. Dígales a los empleadores qué buscan sus estudiantes en un empleador.
3. Compare las preferencias de empleadores de sus estudiantes con las de otros estudiantes.



## GESTIONAR

...la percepción y el atractivo de su marca

1. Averigüe cómo califican sus estudiantes a su escuela, desde la satisfacción hasta los factores de imagen.
2. Adapte su oferta conociendo lo que sus estudiantes consideran importante, pero no lo asocien con su escuela.
3. Convierta a sus alumnos en embajadores descubriendo qué temas son los mejores para hablar.

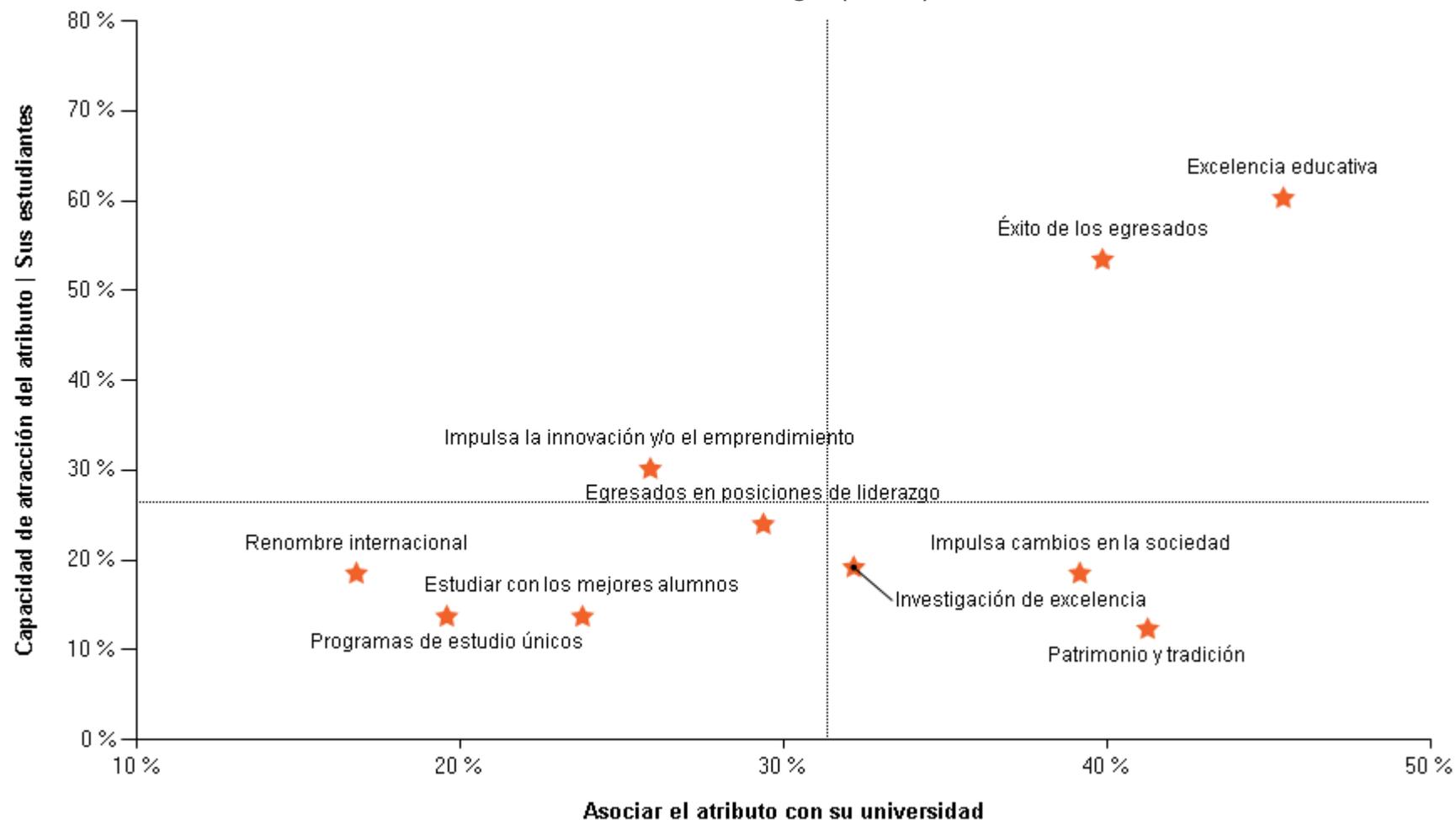
# Apéndice

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



# Imagen y reputación

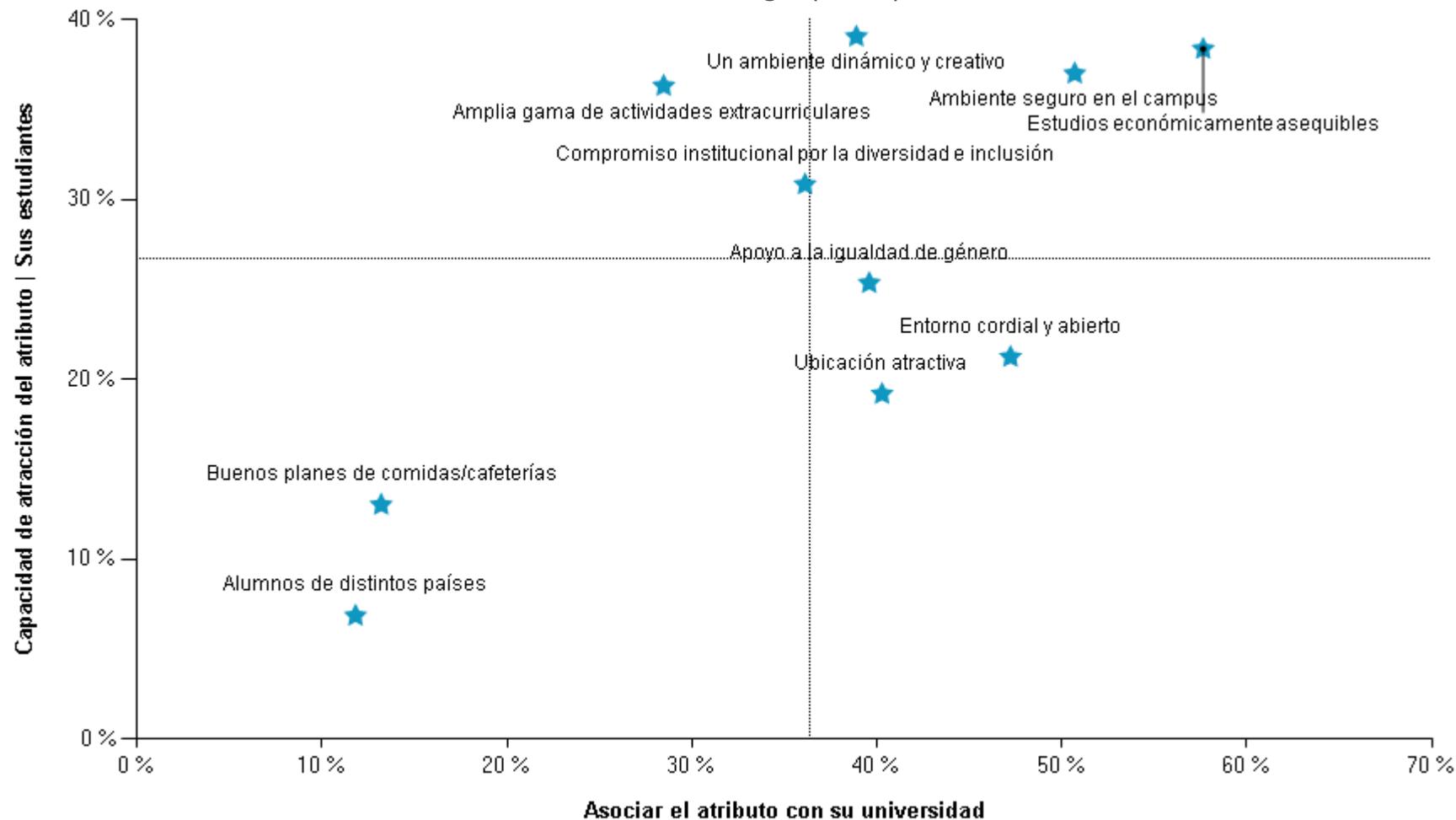
Atractivo vs. Asociación con Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED)



- ¿Cuáles de los siguientes atributos asocia con tu universidad? Por favor seleccione todas las alternativas que considere convenientes.
- ¿Cuál de estos es el más importante para ti? (Máx. 3)

# Cultura y Vida Estudiantil

Atractivo vs. Asociación con Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED)

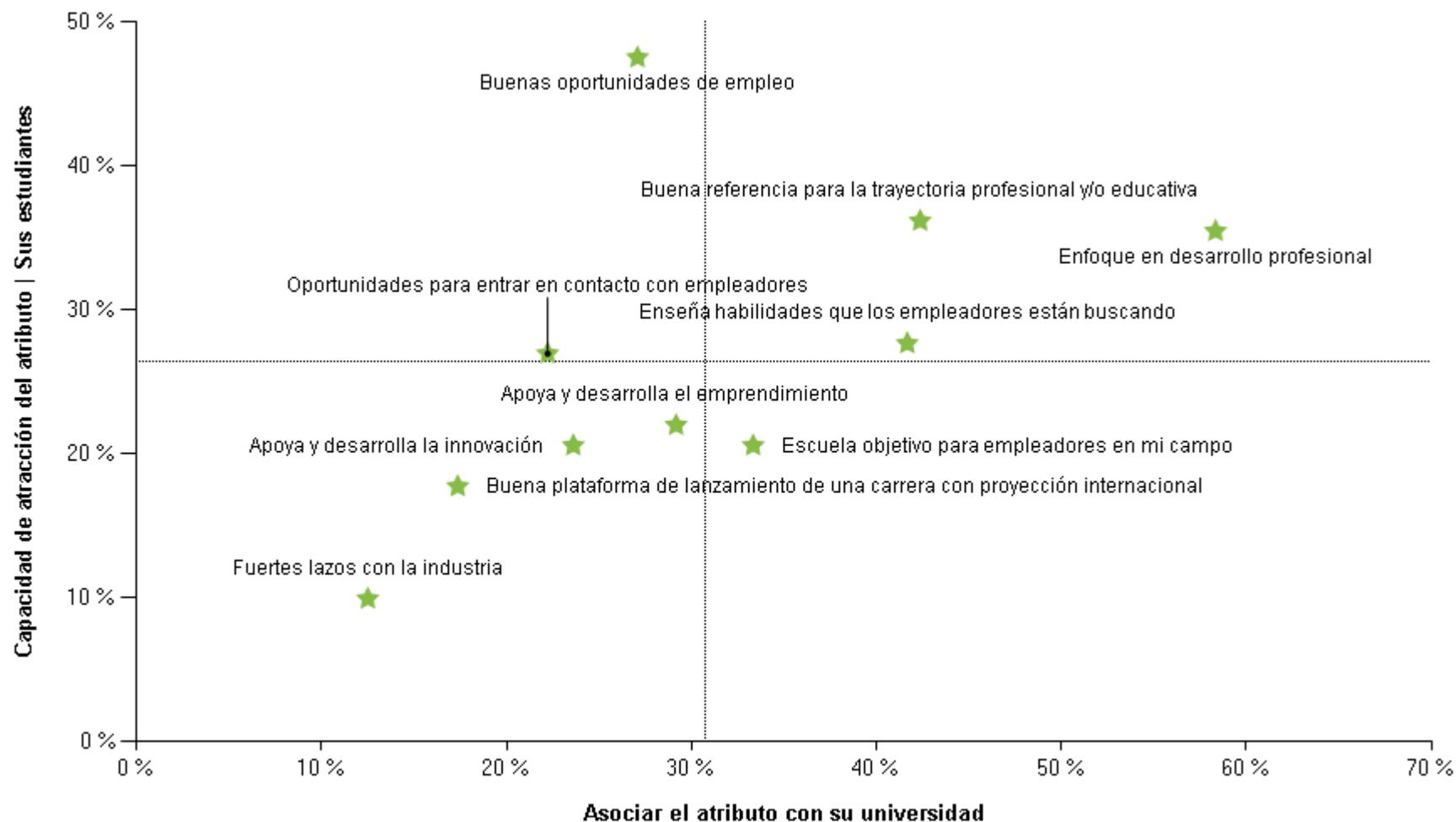


• ¿Cuáles de los siguientes atributos asocias con tu universidad? Por favor, selecciona tantos como corresponda.

? • ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? (Máx. 3)

# Empleabilidad y Futuras Oportunidades

Atractivo vs. Asociación con Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED)

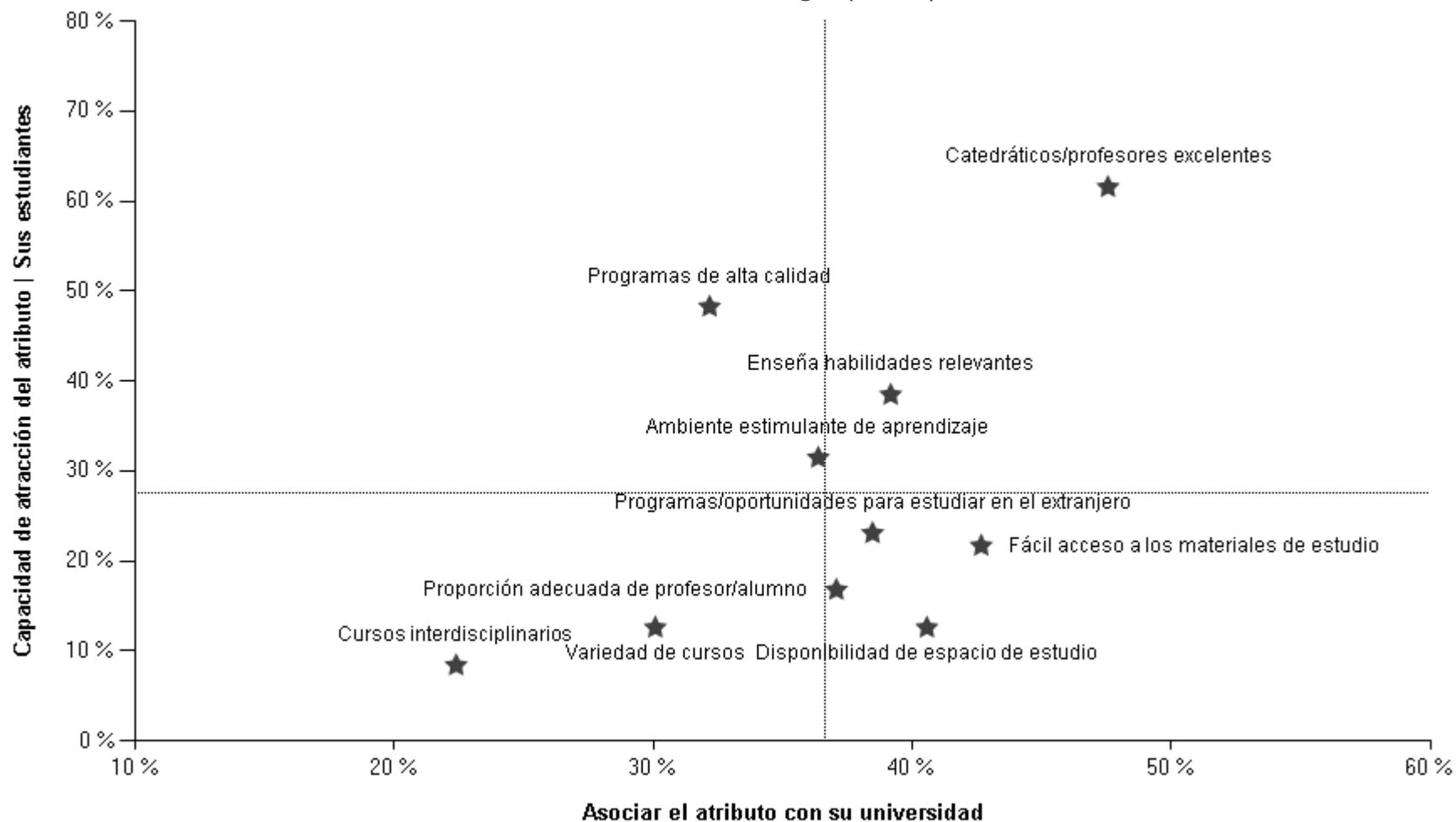


• ¿Cuáles de los siguientes atributos asocias con tu universidad? Por favor, selecciona tantos como corresponda.

? • ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? (Máx. 3)

# Oferta Educativa

Atractivo vs. Asociación con Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED)



• ¿Cuáles de los siguientes atributos asocias con tu universidad? Por favor, selecciona tantos como corresponda.

• ¿Cuáles de estas características considera más atractivas? (Máx. 3)

# Áreas de estudio

Sus estudiantes : Salud/Medicina (1/1)

Área de estudio	Sus estudiantes	Área de estudio	Sus estudiantes
Medicina	68%	Odontología	5%
Salud Pública	18%	Terapia Ocupacional	3%
Nutrición y Dietología	15%	Gerontología	3%
Enfermería	8%	Fonoaudiología	2%
Fisioterapia y Rehabilitación	8%	Kinesiología	2%
Radiología	8%	Otra (Ciencias de la Salud)	16%

• Por favor seleccione las alternativas que mejor correspondan a tu especialidad.

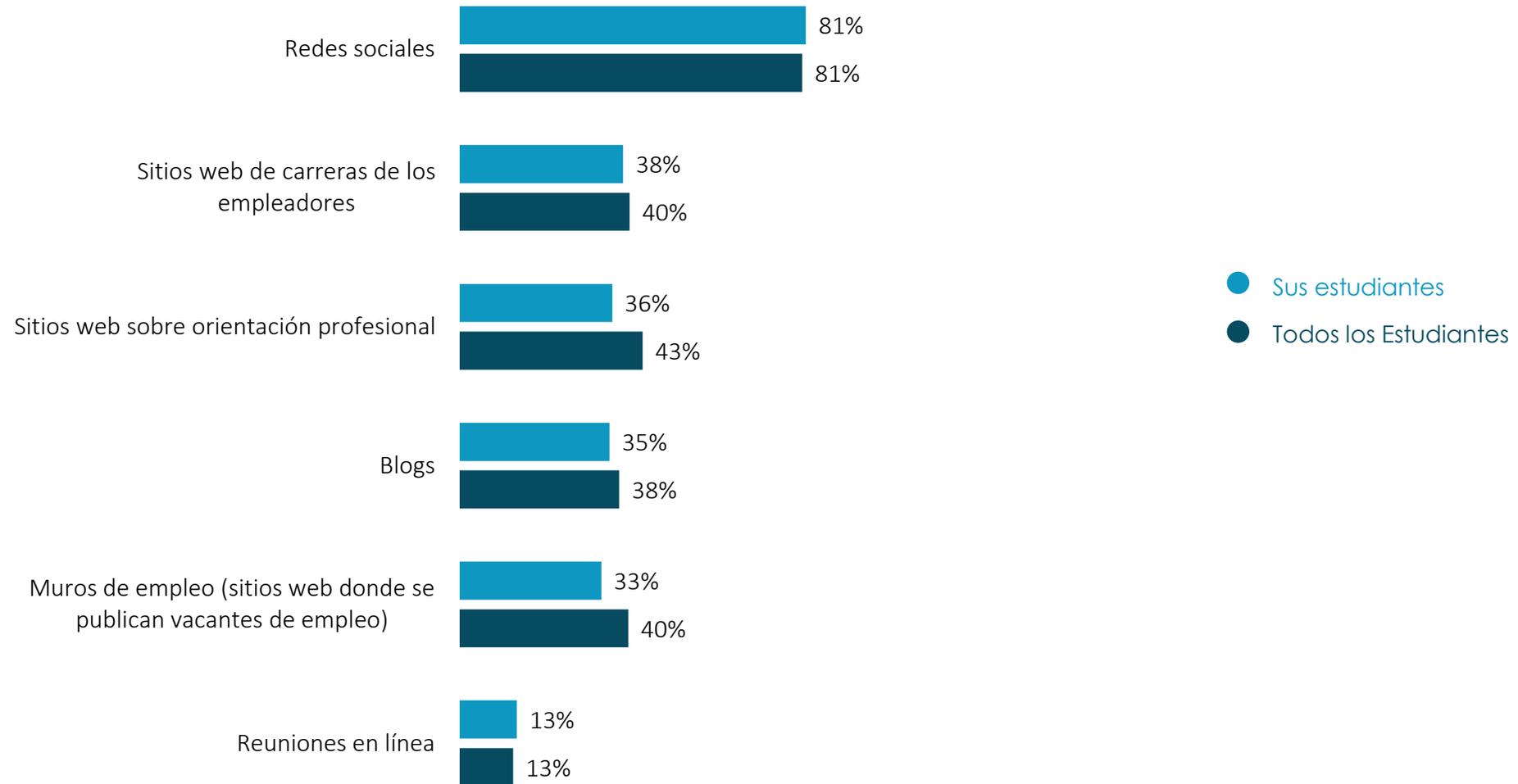
# Áreas de estudio

Todos los Estudiantes : Ciencias de la Salud (1/1)

Área de estudio	Todos los Estudiantes	Área de estudio	Todos los Estudiantes
Medicina	41%	Terapia Ocupacional	3%
Enfermería	15%	Radiología	3%
Nutrición y Dietología	14%	Gerontología	2%
Salud Pública	13%	Kinesiología	2%
Odontología	9%	Fonoaudiología	0%
Fisioterapia y Rehabilitación	8%	Otra (Ciencias de la Salud)	22%

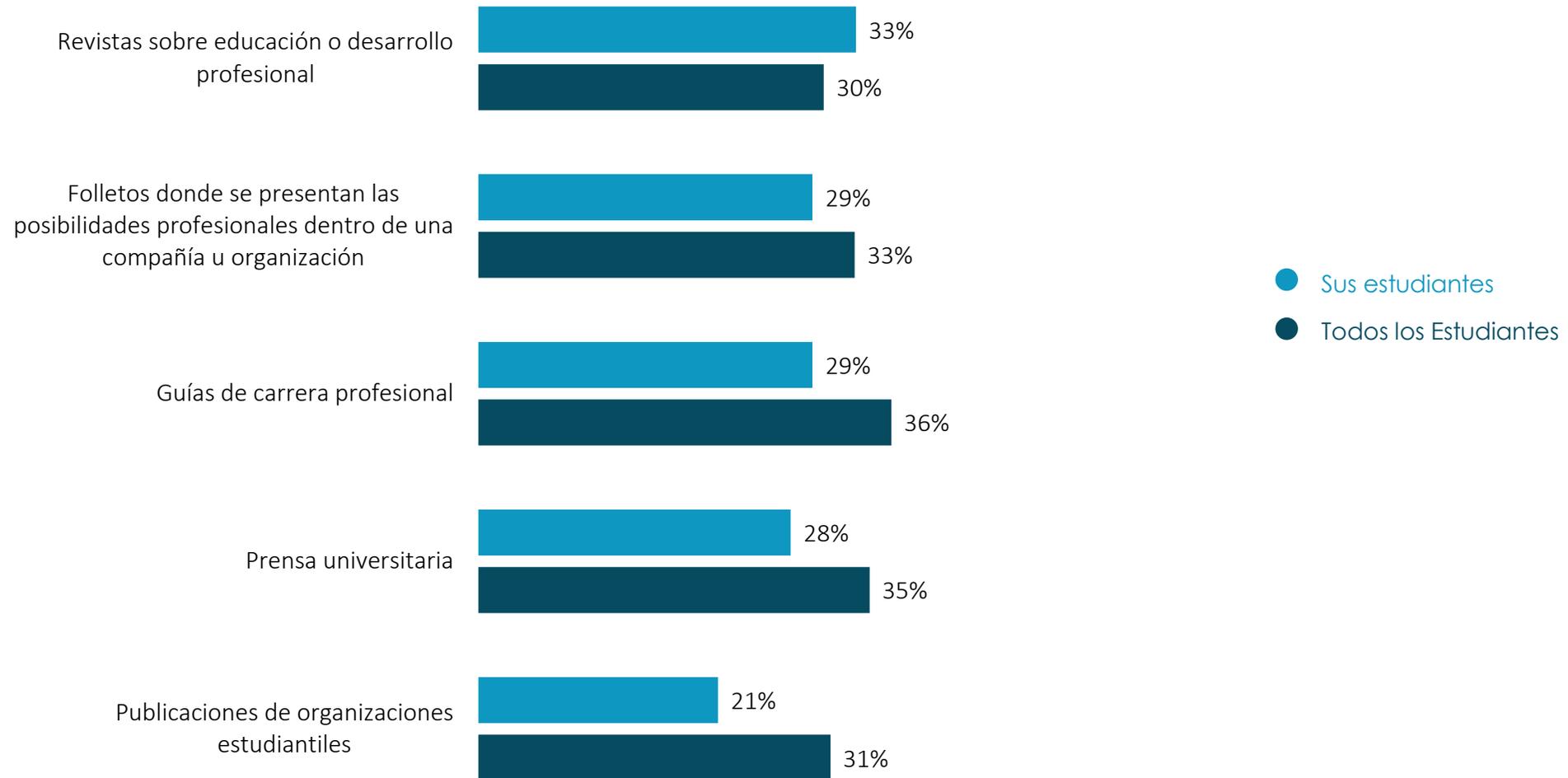
? • Por favor seleccione las alternativas que mejor correspondan a tu especialidad.

# Canales digitales de comunicación para empleadores

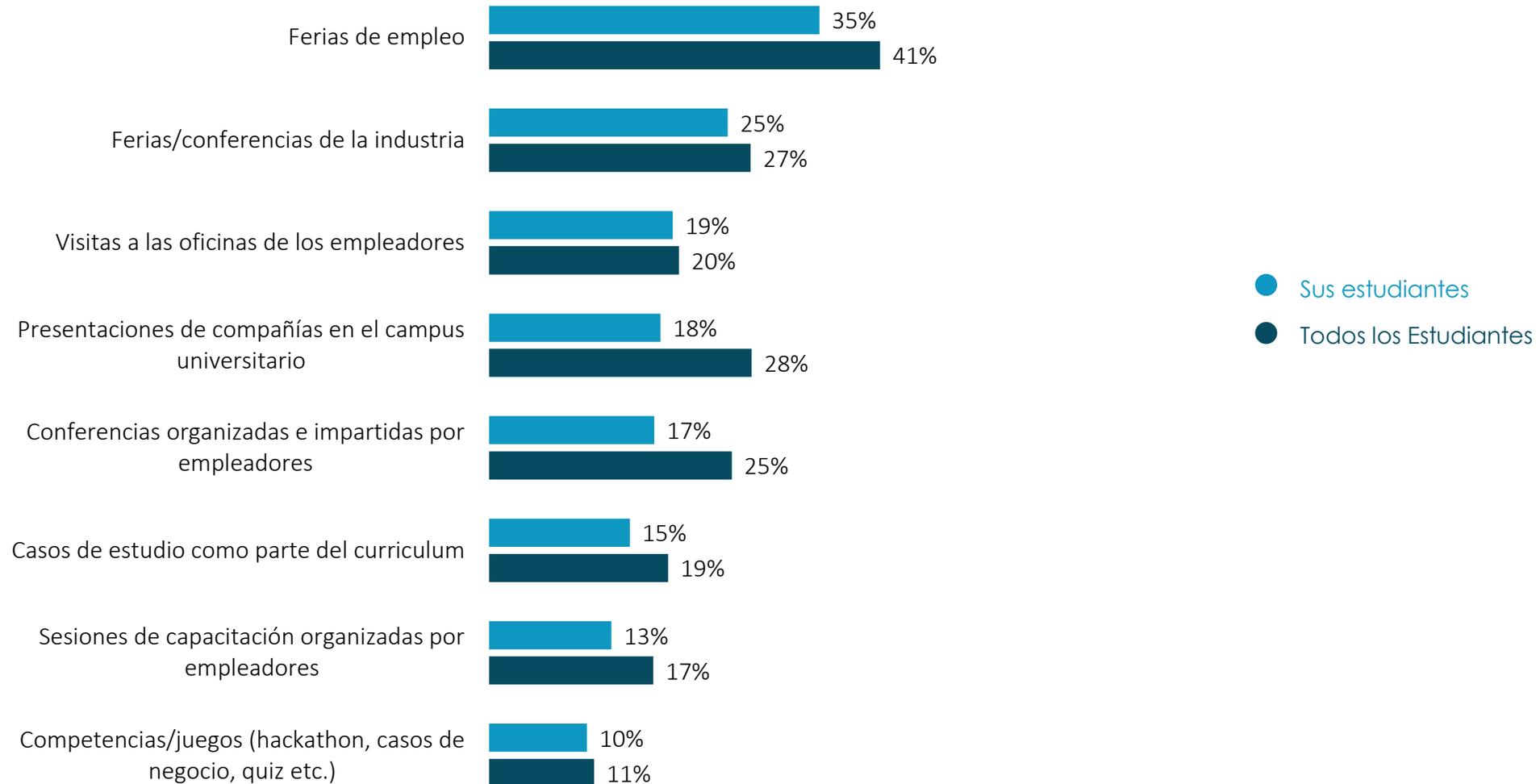


? • ¿Qué canales utiliza en general para informarse sobre posibles empleadores?

# Canales impreso de comunicación para empleadores



# Canales de comunicación en persona para empleadores



# Ranking de Empleador Considerado | Principales 30

Todos los Estudiantes | Ciencias de la Salud

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Gobierno Federal	1	41.65%	PepsiCo	16	17.11%
Pemex	2	30.51%	Danone	17	16.69%
Nestlé	3	28.12%	Pfizer	18	16.40%
Google	4	26.90%	Johnson & Johnson	19	16.33%
The Coca-Cola Company	5	25.64%	Televisa	20	16.28%
Bayer	6	23.09%	BBVA	21	15.73%
Walt Disney Company	7	22.99%	Amazon	22	15.54%
Grupo Bimbo	8	22.92%	Microsoft	23	15.49%
Grupo Lala	9	20.99%	Facebook	24	15.33%
MetLife	10	20.52%	Grupo Modelo	25	14.92%
Aeroméxico	11	20.18%	Liverpool	26	14.82%
Nike	12	20.17%	Volaris	27	14.45%
HEINEKEN	13	18.11%	Samsung	28	13.77%
Colgate-Palmolive	14	18.00%	Kellogg	29	13.67%
L'Oréal Group	15	17.19%	Audi	30	13.66%

- 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 de la Salud

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Gobierno Federal	1	31.23%	Johnson & Johnson	16	5.55%
Pemex	2	17.81%	Facebook	17	4.84%
Google	3	14.82%	Televisa	18	4.82%
Bayer	4	14.62%	HEINEKEN	19	4.75%
Walt Disney Company	5	12.61%	CFE (Comisión Federal de Electricidad)	20	4.53%
Nestlé	6	11.19%	Microsoft	21	4.30%
Pfizer	7	10.74%	Amazon	22	4.19%
The Coca-Cola Company	8	9.73%	BBVA	23	4.12%
MetLife	9	8.40%	Grupo Modelo	24	3.77%
Nike	10	8.24%	Audi	25	3.75%
Grupo Bimbo	11	7.61%	Roche	26	3.57%
Aeroméxico	12	7.51%	Danone	27	3.30%
Grupo Lala	13	6.87%	Kellogg	28	3.27%
Colgate-Palmolive	14	6.58%	TV Azteca	29	3.16%
L'Oréal Group	15	5.57%	Liverpool	30	3.10%

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

# Ranking Solicitantes Potenciales | Principales 30

Todos los Estudiantes | Ciencias de la Salud

Empleador	Ranking	Porcentaje	Empleador	Ranking	Porcentaje
Gobierno Federal	1	18.57%	L'Oréal Group	16	1.73%
Pemex	2	7.61%	Johnson & Johnson	17	1.65%
Bayer	3	5.03%	BBVA	18	1.50%
Pfizer	4	3.37%	Grupo Modelo	19	1.33%
The Coca-Cola Company	5	3.36%	Liverpool	20	1.32%
Nestlé	6	3.03%	Roche	21	1.32%
Google	7	2.76%	Aeroméxico	22	1.29%
Grupo Bimbo	8	2.65%	Bachoco	23	1.20%
Walt Disney Company	9	2.36%	FEMSA	24	1.13%
MetLife	10	2.29%	Televisa	25	1.11%
Nike	11	2.18%	Danone	26	1.09%
Colgate-Palmolive	12	2.07%	Kellogg	27	1.06%
CFE (Comisión Federal de Electricidad)	13	1.98%	Grupo Carso	28	1.04%
Grupo Lala	14	1.94%	Facebook	29	0.89%
HEINEKEN	15	1.93%	Audi	30	0.84%

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

# IDEALISTA



## 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, dejándolos 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, co-fundó 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.

# INTERNACIONALISTA



## INTRODUCCIÓN

Nuevas culturas y nuevas conexiones son de vital importancia para el Internacionalista, quien quiere una carrera que ofrece 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 fiabemente 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.

## CAZADOR



## 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.

# AMBICIOSO



## 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.

# SERENO



## 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 entran 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.

# LÍDER



## 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 a 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 Noovi, 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 responsabilidades. 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.

# EMPRENDEDOR



## 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.



**UJED**

Universidad Juárez  
del Estado de Durango

¡GRACIAS!