

integratec



AÑO 8

No. 43

SEP-OCT' 2000

REVISTA DEL SISTEMA TEC DE MONTERREY

CURRÍCULUM VITAE

Marela Paz Rojas
Dirección: Torre T-10, Ciudad de México
C.P. 06700, México, D.F. Tel: 06 286 2010
jmarcel@comunicacion.com.mx

EDUCACIÓN:

Maestría en Ciencias con especialidad en Comunicaciones
(Área Comunicación Internacional)
ITESM, Campus Monterrey

Mención Honorífica de Excelencia
Licenciatura en Ciencias de la Comunicación
ITESM, Campus Monterrey

Diplomado en Comunicación y Gestión Pública
ITESM, Campus Ciudad de México

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Coordinador editorial 2000-... Revista Integrarec, Sistema Tec de Monterrey
- Editor y redactor de textos
- Responsable de la producción de la revista
- Coordinador de información, 1999-2000. Universidad de Comunicación Avanzada
- Investigación y creación de textos periodísticos y de divulgación científica
- Profesor de asignatura 1999-2000. Universidad de Comunicación Avanzada
- Investigación de las estrategias de comunicación y relaciones públicas para el estado de Veracruz, 1996-1998. Seminario de Trabajadores de la Industria Azucarera y Sindicatos de la República Mexicana.

Mitos y secretos del mercado laboral

REGISTRO POSTAL
PUBLICACIÓN PERIÓDICA
PP-NL-005 01 88
AUTORIZADO POR SEPROMEX



Premio al Mérito AMCO 1999



SIEMPRE HEMOS SOÑADO CON CAMBIAR NUESTRO DEPARTAMENTO POR UNA CASA; POR ESO, DECIDIMOS RETIRAR NUESTROS AHORROS DE PLAZO FIJO E INVERTIRLOS EN S.I. GENERA.

Cambiar a los Fondos de Inversión S.I. Genera fue una excelente decisión:

Invertimos \$ 150,000
Contamos con (*) \$ 192,727
Diferencia contra plazo fijo \$ 19,992

*Ene '99 - Junio '00; Fuente: Banxico, BMV. Los rendimientos pasados no garantizan rendimientos futuros.

Si lo hubiéramos invertido en un plazo fijo sólo tendríamos \$ 172,135

Si seguimos ahorrando y dejando los rendimientos en los Fondos de Inversión S.I. Genera...

¡tendremos la casa de nuestros sueños más pronto de lo que pensamos!

Inversión Inicial desde \$ 25,000

Larga Distancia sin costo

1 800 343 6372



S.I. GENERA
 FONDOS DE INVERSIÓN
 INVERSIONES QUE SI DAN FRUTOS.

Si Genera

Monterrey			Cd. de México		
Cumbres	Valle	Contry	San Angel	Satélite	Polanco
347 88 45	363 82 63	387 58 60	53 37 05 00	53 66 33 00	52 63 04 00

www.transportanet.com



transportanet.com

La solución a sus necesidades de transporte de carga

NUESTRO SISTEMA

Nuestro sistema exclusivo de cotizaciones y asignaciones de cargas y fletes nos permite ofrecerle los siguientes beneficios:

A los clientes:

- @ El menor tiempo de respuesta en el mercado.
- @ Facilidad en la contratación del transporte o carga.
- @ Las tarifas más competitivas del mercado.
- @ Ahorros de tiempo y dinero en sus operaciones diarias.
- @ Soporte y asesoría tecnológica de altísima calidad.
- @ Rapidez en la contratación de sus servicios.
- @ Opciones de transporte con tarifas competitivas.

Inscripción Gratuita

www.transportanet.com
Lada sin costo: 01 800 719 61 78
Tel: (8) 3 40 15 04
Fax: (8) 3 40 15 31
e-mail: clientes@transportanet.com

I. Morones Prieto #2110
Int. 304 C.P. 64710
Edificio Manchester 3er. Piso
Monterrey, N.L.

A los transportistas:

- @ Mayor número de operaciones diarias.
- @ Accesos a nuevos y diversos clientes.
- @ Promociones de ofertas de proveedores nacionales.
- @ Soporte y asesoría tecnológica de altísima calidad.
- @ Noticias e información del mundo del transporte.

A los prestadores del servicio del transporte:

- @ Un medio de comunicación directo para sus campañas de publicidad.
- @ Publicación de sus promociones en nuestra página.
- @ Acceso al mercado de transportistas más grande del país.

72 HORAS DE OPORTUNIDAD

22 - 24 de Noviembre

2000

LA FERIA DE RECLUTAMIENTO MÁS IMPORTANTE
DEL SISTEMA TEC DE MONTERREY



CENTRO ESTUDIANTIL



Visita nuestra página electrónica en: <http://exatec.itesm.mx/Bolsa>

MENSAJE DEL RECTOR

El programa del rediseño de los cursos, que hemos implantado desde hace ya varios semestres, se asemeja a una gran avenida que cada vez nos abre un nuevo panorama para la innovación y mejoramiento de la tarea educativa del Instituto.

Para lograr una mayor preparación por parte de los profesores en determinadas técnicas didácticas -como son el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje orientado a proyectos, el trabajo en grupos colaborativos y el método de casos-, 248 de ellos, durante el verano pasado, participaron en distintos cursos de universidades de Canadá, Estados Unidos y el norte de Europa, que se caracterizan por emplear con mucho éxito estas nuevas metodologías. Además, profesores de estas mismas universidades extranjeras los asesoran este semestre en la impartición de sus cursos, con el propósito de que nuestros maestros puedan, posteriormente, capacitar a más profesores del Tec de Monterrey.

Se ha generado, asimismo, un cierto número de cursos rediseñados que por su calidad son valorados, ya, como "cursos modelo", los cuales están a disposición de los maestros que imparten la misma materia académica en todo el Sistema.

Otro elemento que vislumbramos también muy importante es el uso de una plataforma tecnológica que va a permitir que profesores de diferentes campus rediseñen en forma colaborativa sus cursos. Dicha plataforma será además una importante base de datos de estos cursos, así como un instrumento que podrán utilizar los padres de familia para comunicarse con el Tecnológico, en asuntos académicos y administrativos relacionados con sus hijos.

Este panorama, que se abre ante nosotros, nos da la confianza de que nuestro Instituto cumple las expectativas que en él han puesto los padres de familia, sus egresados y la sociedad en general.



A handwritten signature in black ink that reads "Rafael Rangel". The signature is stylized and written in a cursive-like font.

Dr. Rafael Rangel Sostmann (IME'65)
Rector del Sistema Tecnológico de Monterrey

Consejo Editorial
Rector del Sistema Tec
Rafael Rangel Sostmann (IME'65)

Vicerector de Administración y Finanzas del Sistema Tec
Eliseo Vázquez Orozco (IME'77, MAB'82)

Director de Asuntos Estudiantiles del Sistema Tec
Carlos Mijares López (IOA'71)

Director del Centro de Efectividad Institucional
Fernando Esquivel Junco (IC'57)

Vicepresidente Editorial de Televisa
Ramón Alberto Garza (LCC'76)

Director de Cervecería Cuauhtémoc-Moctezuma
Carlos Salazar Lomelin (LEC'73)

Escritora y Editorialista
Rosaura Barahona (LLYLM'63)

Director de Estudios Especiales, Grupo FEMSA
Edgardo Reyes Salcido (LAN'51)

Director de Relaciones con Egresados del Sistema Tec
Aldo Torres Salinas (CP'88)

Revista bimestral publicada por
Dirección de Relaciones con Egresados del Sistema Tec

Dirección Editorial:
Sonia López Castro (LCC'91)
Alejandra Yarto Wong

Aseoría Editorial:
Diana Guadalupe (LLE'82)

Coordinación Editorial:
Juan Enrique Huerto Wong (MCO'00)

Arte y Diseño:
Departamento de Diseño Sistema Tec
LDG Estela Irene Moreno Rasón
LDG Carla Treviño Carbolido

Ventas de Publicidad:
Suceal Alejandro González Ibarra (LCC'93)

Promoción:
Elisa Alejandra De la Peña Silva (LEM'97)

Suscripciones y Distribución:
Juany Cortés Novo
Izette Cavazos Cadena
Mesa Editorial:
Lorena Cantú Muzza

Coordinadores de Relaciones con Egresados
en los diferentes campus

Aguascalientes, Arturo Saviñón Ruiz (LIN'97), (49)10-09-54. Central de Veracruz, Magali Larrondo Muñoz (LCC'97), (27)17-05-71. Ciudad de México, Lorenzo Ruiz Martínez (IIS'98), (5) 483-18-33. Ciudad Juárez, Lic. Luis Daniel Corral Gómez, (16) 29-91-83 ext. 3507. Ciudad Obregón, Nora E. Hernández Orta (LCC'85), (641) 3-86-00. Colima, Jullis Acosta Godoy, (331) 3-56-00 ext. 27. Chiapas, Cynthia Pérez Solís (QA'93), (9) 617-60-50. Chihuahua, Gregorio Chapa Zamarrón (LCC'99), (14) 39-50-00 ext. 4800 a 02. Estado de México, Malena López Hinojosa, (5) 864-55-11. Guadalajara, Sonia López López (LAE'98), (3) 669-30-40 ext. 242. Hidalgo, Víctor Jiménez Rojo (CP'98), (771) 4-25-00 ext. 128. Irapuato, José Antonio Bravo (LIN'94), (462) 3-00-28 ext. 125. Laguna, Rosa Isela Enriquez (CP'93) y Brenda Román (CP'96), (17) 29-63-73 y 29-63-71 ext. 503. León, Elia Larissa Delgadillo Díaz (CP'91); (47) 10-90-00 al 09. Mazatlán, Eva Marisol Barcenas Caldera (LHT'99), (69) 89-20-44. Morelos, Alejandra Delgado Gutiérrez (LCC'99), (7) 329-71-51. Querétaro, Norberto Rodríguez (LIN'97), (4) 238-31-44. Saltillo, María de Lourdes Contreras (CP'96), (84) 11-80-86. San Luis Potosí, Sonia Valdes (LEM'99), (4) 834-10 00 ext. 1072. Sinaloa, Lic. Blanca Carracho González y Selena Valenzuela Millán (LAE'99), (67) 14-03-69. Sonora Norte, Margot Molina Elías (LSCA'87), (62) 59-10-00 ext. 603. Tampico, Gioconda González Salcán (LAE'99), (12) 29-16 00 ext. 2302. Toluca, Enrique Cisneros Salgado (MA'96), (7) 279-99-90 ext. 2620 y 2660. Zacatecas, Adriana Rincón Avila (LEM'98), (4) 923-87-74 ext. 24

Agradecemos la colaboración especial de El Norte

Carlos Alan González
Gerente del Centro de Información
Rodolfo Flores Montes
Jefe de Archivo Fotográfico
Jesús Rodríguez Sandoval (LCC'82)
Subdirector de Multimedia
Abelardo Flores (LCC'91)
Editor de Fotografía Electrónica

IMPRESIÓN

INK Servicios Gráficos, S.A. de C.V.
Teléfono: (8) 373-6211 Monterrey, N.L.

DIRECCIÓN DE RELACIONES
CON EGRESADOS DEL SISTEMA ITESM

Av. del Estado 208, Col. Tecnológico, Monterrey, N.L. 64700
Teléfonos: (8) 358-7620, 328-4085, 328-4137, 328-4119
y 328-4108 Telefax: (8) 358-8176

exatec@itesm.mx
http://exatec.itesm.mx



Correspondencia

SALUDA DESDE PANAMÁ

Fui el cuarto panameño que me gradué en el Tec y, entre otros compañeros, estudié por cuatro años con Joaquín Moscoso (IIA'58), hermano de la presidenta Mireya Moscoso. He visitado recientemente el Campus Monterrey y me he dado cuenta de que es totalmente diferente; ha tenido un notable y armonioso crecimiento.

El Tec nunca ha dejado de inculcarnos, de generación en generación, el afán por la excelencia. Digo esto porque veo que ahora, como siempre, los muchachos llegan a Panamá con estas características. Esa obsesión por buscar la excelencia y el conjunto de valores que me inculcaron me dieron algo muy importante: el impulso para el éxito.

Pedro Adán Gordón Saraqueta (IIA'58)

DE EMPRESAS FAMILIARES

En la edición mayo-junio de 2000 se publicó un artículo sobre empresas familiares y me interesó mucho. Quisiera tener el contacto con quien me pueda dar mayor información acerca de este tema, o bien, contactarme con alguien del Instituto de Estudios de Empresas Familiares (IEEF), mencionado en dicho artículo.

No sabía que hubiera investigación sobre este tipo de empresas que presenta características muy peculiares; pensaba que nadie le daba importancia. Precisamente yo me desenvuelvo en una empresa familiar y mi labor se identifica con mucho de lo que fue publicado.

Alberto Ruiz Burgos (LAE'89)

TAMBIÉN DE EMPRESAS FAMILIARES

Recibo sin falta la revista *Integratec*, la cual leo completita cada vez, pues siempre trae cosas muy interesantes. En esta última edición, lo relativo a las empresas familiares me pareció estupendo. También le deseo a la oficina de Relaciones con egresados mucho éxito con las visitas y comidas de Ex-A-Tec que organiza.

Cieli Villarreal (LAE'89)

SE INTERESA POR ÁRBOL DE NEEM

He recibido la revista *Integratec* 41, en la que se publicó un artículo titulado "Neem, medicina alternativa para la diabetes", escrito por Ignacio Moreno Murrrieta (MFF'88). Desearía tener contacto con el autor, a fin de conocer más sobre esta planta medicinal.

Humberto Meneses Arancibia (MA'76)

Nos daría mucho gusto incluir tus comentarios en este espacio. Por favor dirige tus cartas a Revista **integratec**, Sección Correspondencia, Av. del Estado 208, Col. Tecnológico, Monterrey, N.L. C.P. 64700, México. También puedes comunicarte con **integratec** al telefax (8) 358-8176 o por correo electrónico: integra@campus.mty.itesm.mx

integratec

C O N T E N I D O

DESDE EL TEC

6 Una conexión con el talento:
las bolsas de trabajo del Tec

10 *Educación Internacional*

EN PERSONA

28 *Entrevista con Martha Robles Montijo*
Talento emprendedor y conocimiento académico
(de cómo ganar espacios en un mundo masculino)



Martha Robles Montijo cultiva cocodrilos e imparte lecciones de vida. Tiene siempre en mente un principio básico: para que una mujer triunfe en un mundo eminentemente masculino, debe ser más competitiva.

EN CONTACTO

32 *Notas de Asociaciones*

35 *Ex-A-Tec en la Noticia*

MATICES

37 Bienestar físico - éxito profesional,
un binomio inseparable

EN ESTE NÚMERO

Mensaje del Rector.....	3
Correspondencia.....	4
Quantos.....	38
Agenda.....	39

VISIÓN

12 Mitos y secretos del mercado laboral

En este número temático se escudriñan los escenarios actuales del complejo y cambiante mercado laboral. No se pretende responder a todas las interrogantes; simplemente aproximarse a develar algunos de sus mitos y secretos.



14 Emprender... ¿sólo para empresarios?

La idea recurrente de esperar que un emprendedor sea dueño de empresa es deshecha por auténticos formadores de emprendedores. Más que un oficio, ser emprendedor es una actitud, dice una voz especialista.

16 El papel económico de las mujeres

Muchos son los cambios que ha habido en México. En materia laboral, uno muy importante ha sido el derrumbamiento del mito de la escasa importancia femenina en el rumbo económico del país.

18 Cómo colocarse:
diferencia entre buscar empleo y conseguirlo

Expertos en reclutamiento revelan los secretos de los primeros pasos para lograr una exitosa colocación.

20 *El perfil del éxito profesional;*
no todo está dicho

Se ha construido el mito del *perfil del éxito profesional*. Especialistas en reclutamiento afirman empero, que la última palabra en esta materia no ha sido dicha.



integratec es una publicación bimestral para los egresados del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Bimestre: Septiembre-Octubre de 2000. Tirada: 30 mil ejemplares. Certificado de Licitud de Título No. 8648 y Certificado de Licitud de Contenido No. 6093. Reserva del Uso Exclusivo del Título No. 3700-94, otorgada por la Dirección General de Derechos de Autor. Registro postal como publicación periódica 005 0188 Características 2292 52212. La reproducción total o parcial del contenido de esta revista sin previa autorización por escrito del Tec de Monterrey, queda estrictamente prohibida. Los artículos firmados son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan la opinión del Tec de Monterrey.

PORTADA: GIUSEPPE PERTEGHELLA

Una conexión con el talento: *las bolsas de trabajo del Tec*

por Juan Enrique Huerta Wong (MCO'00)



Miles de profesionistas talentosos han egresado del Tec de Monterrey y cientos de organizaciones aspiran a tenerlos entre sus filas. Pero la conexión no es automática. Para dar con el perfil adecuado a cada puesto están las bolsas de trabajo del Sistema.

No basta con tener a los mejores profesionistas; hay que garantizarles un lugar para su desarrollo profesional.

Ésta es la lógica de las bolsas de trabajo del Sistema Tec de Monterrey, al desplegar las más sofisticadas estrategias de recursos humanos que una institución educativa en Latinoamérica pueda tener, con el fin de enlazar a quienes buscan gente de talento con quienes lo poseen.

Especialistas en el comportamiento del mercado laboral coinciden en que las organizaciones demandan profesionistas con capacidad de autoaprendizaje y de trabajo colaborativo, así como adaptables al cambio. Para localizarlos, prefieren gastar la menor cantidad posible de tiempo y dinero.

En el Tec de Monterrey, las bolsas de trabajo han encontrado la forma para que las organizaciones den con los mejores profesionistas de la manera más rápida, cómoda y barata.

Una organización puede convocar a reclutamientos masivos, para lo que se le

facilita espacio, tiempo y promoción; darse a conocer en ferias de reclutamiento; anunciarse directamente con quienes buscan empleo o una oportunidad para mejorar; publicar vacantes; conocer, de manera confidencial, miles de currículos de los jóvenes mejor capacitados del país... Ahora bien, si quien recluta no desea salir de su oficina, existe un equipo de profesionales a su disposición y *Millennium*, una bolsa de trabajo *en línea*, la más sofisticada en las universidades de América Latina.

El mejor candidato al menor costo

Líderes en diferentes ramas como *Boston Consulting Group, Mabe, Bitel, Volkswagen, FEMSA, Citibank, General Electric, Procter & Gamble, Grupo Modelo, Chrysler, Schlumberger, IBM* y 350 empresas más le apuestan al modelo utilizado por el Tec de Monterrey.

Periódicamente, reclutan en los 30 campus del Sistema, consultan la bolsa de trabajo *en línea Millennium*, publican sus vacantes...

Millenium es en verdad útil, sobre todo porque no siempre se tiene a la mano al mejor candidato. Así, una empresa zapatera de León que busca un joven administrador con conocimientos en tratamiento de pieles puede no saber que su futura ejecutiva o empleado está en Chiapas o en Sonora, y le resulta muy caro buscar en el mercado abierto, publicar la vacante en periódicos nacionales, y reclutar a distancia, con los riesgos y costos que el caso supone.

Para eso las bolsas de trabajo del Sistema Tec de Monterrey actúan como una sola: intercambian información, dan seguimiento a los egresados y garantizan que ese joven administrador bilingüe, acostumbrado al trabajo en equipo y al autoaprendizaje, con experiencia vital en tratado de pieles, llegue a donde debe.

Constantemente, más de 22 mil profesionistas reciben información periódica de vacantes, ferias de empleo y reclutamientos que se realizan en los campus del Sistema. A su vez, las empresas responden publicando 20 vacantes diarias a partir de noviembre -mes de arranque de la bolsa de trabajo *en línea Millenium*-, es decir, un 700 por ciento más que antes, cuando la sintonía de las bolsas de trabajo era marcadamente regional.

Un contacto llamado *Millenium*

Las tasas de desempleo oficiales en México registran un panorama muy optimista,

con índices que van del 1.8 al 3 por ciento de desocupación abierta.

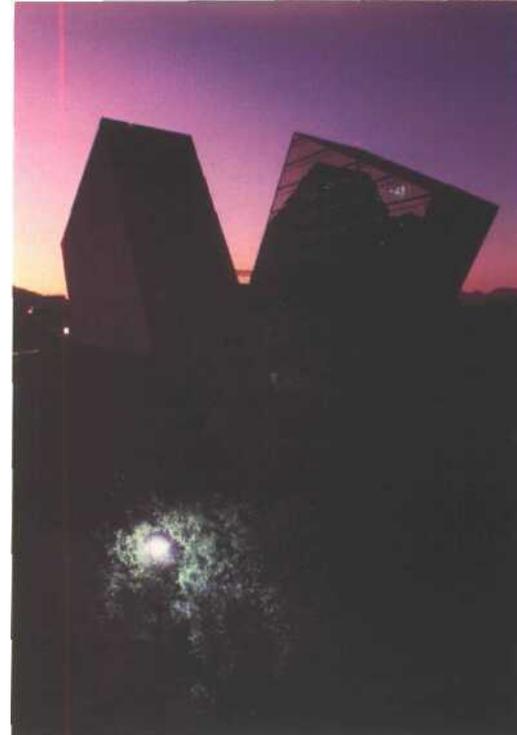
Estas cifras, si bien engañosas porque dicen poco de las causas que motivan el creciente índice de migración y ocupación informal, son relativamente ciertas para algunos tipos de empleo, particularmente manuales y técnicos.

En el campo profesional, sin embargo, el escenario no es tan optimista. Se estima que por cada siete nuevos profesionistas se abre una plaza de trabajo. Y hay áreas, típicamente las del ramo económico administrativo, en las que esta cifra se radicaliza a 30 profesionistas por plaza laboral.

Existe una ruptura tradicional entre las instituciones educativas y el sector productivo, fincada en factores como escasa comprensión de metas mutuas o franco desprecio, agregan especialistas.

Quién necesita más a quién es una pregunta que puede basarse en la oferta y la demanda; hasta ahora, la realidad sugiere que la sociedad necesita más que las instituciones de conocimiento sigan los deseos del sector productivo y no viceversa, aunque esto pueda ser un enfoque equivocado.

Más allá de este cuestionamiento, existen miles de profesionistas desocupados, o al menos insatisfechos con el trabajo que realizan, y organizaciones a las que encontrar a sus candidatos les cuesta muchos recursos de todo tipo.



▲ Para el Tec, es prioritaria la colocación de sus egresados. Por eso desarrolla sus bolsas de trabajo.

El proyecto más ambicioso de reclutamiento que haya tenido organización educativa alguna en México se llama *Millenium*, y es el punto de contacto para que se encuentren rápida y económicamente quienes tienen el talento y quienes lo requieren.

En *Millenium*, cada organización tiene acceso a una base de datos de más de 22 mil profesionistas capacitados al mayor nivel que hay en México, una cifra que ha superado toda expectativa, pues cuando el proyecto arrancó a fines del año pasado, la meta eran 7 mil 500. Pero el acceso no es indiscriminado: pueden solicitarse búsquedas de acuerdo con perfiles específicos, habilidades, años de experiencia, áreas de especialidad... y pronto, incluso se podrán ver resultados de exámenes de evaluación para conocer el comportamiento de los candidatos en situaciones de presión, coeficiente intelectual, inteligencia emocional...

◀ Las empresas líderes de México se reúnen en 72 horas de oportunidad, la feria de reclutamiento del Campus Monterrey.



*En el centro del país
nueve campus unen
sus ferias de reclutamiento.
Con ello, contribuyen a reunir
a profesionistas talentosos
con las empresas líderes
de cinco estados.*

Las ventajas no son sólo para la organización, pues un Ex-A-Tec puede conocer vacantes en cualquier ciudad del país y el extranjero -sea por perfiles específicos, tiempo requerido, nivel de mando, salario-. Se trata, en realidad, de un verdadero cambio en la conexión entre profesionistas y mercado laboral.

Más allá de la tecnología, el trato humano

No todo es tecnología. El contacto entre los profesionales y el mercado laboral mantiene siempre un énfasis en el trato humano en las bolsas de trabajo del Sistema.

Se llevan a cabo, por ejemplo, exitosas ferias de empleo en los campus Monterrey, Ciudad de México, Estado de México, Guadalajara y Cuernavaca. Este año se celebró también, por primera ocasión, la feria conjunta que organizan los campus de la rectoría Zona Centro (Querétaro, León, Irapuato, Hidalgo, Toluca y San Luis Potosí), con el fin de ahorrar recursos a las empresas que buscan personal de alto nivel, y a los Ex-A-Tec interesados en las empresas del centro del país.

Las bolsas de trabajo usan múltiples estrategias para mantener firme el contacto entre profesionistas y empleadores, para lo cual el Campus Tampico envía boletines por correo electrónico a quien se interese por recibirlos, en los

que incluye información de vacantes y *tips de marketing yourself*; en tanto que el Campus Ciudad de México cuenta con la feria de reclutamiento más grande y el Campus Monterrey con la más selectiva.

Otro buen ejemplo es que, a iniciativa del Campus Estado de México, se cuenta con carteras de oferta y búsqueda de directivos de alto nivel, con perfiles tales como siete años de experiencia y empleo actual con ingresos superiores a 30 mil pesos. En estas carteras, la oferta y demanda es estrictamente confidencial, para evitar suspicacias.

En el Campus Morelos, ya se sabe que el miércoles y viernes son días de publicación de vacantes; mientras que en el Campus Guadalajara se hace un especial énfasis en ofrecer conferencias y talleres constantes, de modo que cualquier egresado conozca a fondo temas como planeación de vida y carrera, etiqueta profesional y tendencias para el reclutamiento femenino.

Los resultados son sugerentes. Más allá del incremento del 700 por ciento en publicaciones de vacantes que las más de 350 empresas líderes de México ha hecho durante los últimos ocho meses, cada vez es mayor la afluencia de empresas transnacionales que buscan a Ex-A-Tec para engrosar sus filas con recursos humanos de calidad. Aunque no existen datos exactos, se calcula que cuatro de cada diez candidatos se colocan debido a las



gestiones de las bolsas de trabajo, promedio superior a las empresas dedicadas a funciones de recursos humanos.

De hecho, estudios de niveles de empleo de egresados, efectuados por el Centro de Efectividad Institucional del Sistema, revelan que el 81 por ciento de los egresados se colocó en puestos de trabajo altamente vinculados con su área profesional en un plazo máximo de tres meses. Mejor aún, el 94 por ciento está satisfecho con el empleo conseguido, y un 79 por ciento asegura que el puesto cumplió o superó sus expectativas iniciales en cuanto a retos y responsabilidades.

Para Luis Antonio Bisteni Kuri (LEM'99), coordinador de la bolsa en el Campus Monterrey, en el futuro de las bolsas de trabajo del Sistema está funcionar como agencia de recursos humanos de alto nivel para el Tec, una especie de consultoría al interior del Instituto.

Esta suerte de agencia ofrecería servicios en los primeros pasos del reclutamiento para las empresas, como la aplicación de exámenes para observar conducta, reacción en situaciones de crisis, entrevistas con cámaras de video, coeficiente intelectual e inteligencia emocional, por citar algunos servicios especializados.

En tanto, se ha hecho un esfuerzo por ser parte del impulso de un cambio en la cultura de recursos humanos en México, que tiene que ver con que, en primera instancia, a las empresas no se le den datos personales de los candidatos.

*En menos de un año,
la utilización de la bolsa
de trabajo en línea Millenium
produjo un incremento
de 700 por ciento en
vacantes publicadas
para Ex-A-Tec.*

Esto tiene como fin evitar, por ejemplo, el sesgo tradicional del sexo y la edad.

También, agrega Bisteni, se ha trabajado en *hablar el lenguaje* de los empleadores y disminuir las eternas perspicacias que los distancian de las instituciones de educación superior, tema en el que el Tec, en general, ha sido muy exitoso.

"Se trabaja estrechamente escuchando a quienes están a cargo de recursos humanos en las empresas y les damos algunos servicios gratuitos, con el fin de que se queden, que vean que es una función donde todos ganamos, que no se trata nada más de que contraten a nuestros profesionistas, sino de que ellos ganen talento", añade.

Javier Murillo Mosquera, responsable de *Millenium*, opina que aún hay mucho por hacer. Por ejemplo, queda buscar el contacto con las miles de empresas que trabajan en Centro y Sudamérica, donde hay necesidad de recursos humanos altamente capacitados, como lo muestra el crecimiento de la Universidad Virtual hacia esas regiones. Otra área de oportunidad es conseguir que medianas y pequeñas empresas publiquen sus vacantes, en busca de uno o dos ejecutivos de alto nivel.

Si se hace un esfuerzo por generar cambios culturales en las organizaciones, también se trabaja con los aspirantes. Aparte de reforzar la necesidad de elaborar un adecuado plan de vida y carrera, así como conocer a profundidad temas como la preparación de una entrevista y nociones de etiqueta profesional, se ejercita la actitud, antes y después del contacto con los reclutadores.

La insistencia en la actitud surgió debido a que algunos entrevistadores solían boletinar candidatos cuyas aspiraciones económicas estaban fuera de los salarios del mercado y que, molestos por no recibir la oferta esperada, desairaban a los reclutadores.

Por esto se trabaja en generar una especie de ética del candidato a emplearse, que consiste en agradecer una oportunidad de trabajo, aunque se rechace por considerar que está por debajo del valor del aspirante. De esta forma, se contribuye a



▲ Enroque, la feria de empleo del Campus Ciudad de México.

fortalecer la imagen del Ex-A-Tec, en beneficio de todos.

Conviene apuntar que las vacantes que se publican en las bolsas de trabajo del Sistema están casi siempre por encima del valor típico del mercado, como señala Murillo Mosquera, al enumerar las ventajas que organizaciones y candidatos pueden encontrar en ellas.

Para las organizaciones, las ventajas tienen que ver con economizar recursos de todo tipo, como se ha dicho; para los candidatos, que las organizaciones lleguen a los campus, o cuando menos sus ofertas, sin inversión alguna por su parte. Más aún, las vacantes nunca son bajas en comparación con sueldos del mercado laboral, pues se someten a un filtro donde sólo entran las mejores opciones.

Esto, como todo lo anterior, obedece a una misma lógica: garantizar los mejores espacios de desarrollo a los profesionistas más talentosos y proveer de recursos a un mercado laboral al que le urge talento. ●



EDUCACIÓN INTERNACIONAL ■ ■ ■

De los mil y un trámites para conseguir una beca... CURP y TOEFL, requisitos imprescindibles

Solicitar el otorgamiento de una beca para estudios de posgrado a un organismo como el Consejo Nacional para la Ciencia y la Tecnología -Conacyt- exige cumplir con una serie de requisitos. En la edición anterior se recomendó visitar el sitio *web* o, preferentemente, acudir a las oficinas del Conacyt para consultar a las personas encargadas de brindar asesoría.

Adicionalmente, hay que reunir los documentos necesarios. Uno de los que se exige es la Cédula Única de Registro de Población (CURP).

Este documento se tramita en la Secretaría de Gobernación de cada estado de la República. Si la persona labora en alguna compañía, ésta probablemente tendrá la CURP en su departamento de Recursos Humanos; si se trata de un estudiante, la institución educativa a la que pertenece debe

tener esta cédula o ser la responsable del trámite respectivo.

Con base en experiencias observadas, se recomienda solicitar la CURP con 3 meses de anticipación a la fecha de entrega de la documentación al Conacyt.

Por otra parte, las copias de los certificados de estudio o *transcripts* deben estar en español. Si estos documentos son necesarios, tienen que solicitarse con suficiente tiempo para que los trámites administrativos de la institución educativa del candidato no interfieran con la conformación de su expediente.

Conacyt requiere, además, cartas de recomendación. Éstas deben estar dirigidas al Comité Evaluador del organismo, y no "A quien corresponda". Para este propósito, se sugiere preparar los formatos y entregarlos a quien expedirá las cartas.

En caso de aplicaciones a programas en lengua inglesa, uno de los más importantes exámenes oficiales que se pide es el *Test Of English as a Foreign Language* (TOEFL). Existe la opción de entregar el TOEFL institucional mientras se recibe el puntaje oficial, debido a que el resultado sólo tarda dos semanas en obtenerse.

Es preciso tener en mente que el TOEFL institucional válido es el respaldado por el *Educational Testing Service* (ETS). Existen centros que aplican otro tipo de TOEFL o exámenes muy parecidos, pero que no están avalados por el ETS, lo que podría ser un problema al momento de entregar la papelería.

Es recomendable que al momento de escoger opciones educativas, se aplique a los programas de convenio con universidades y gobiernos, toda vez que esto disminuye hasta en un 50 por ciento las deudas contraídas con el Conacyt.

Becas de Posgrado

REINO UNIDO

Institución: Programa de Cooperación Técnica con México
Nivel de estudios ofrecido: Maestría, investigación, cursos de especialización y estancias de entrenamiento
Áreas del conocimiento: Ciencias sociales y ambientales
Límite para la entrega de documentos: Noviembre de 2000

REINO UNIDO

Institución: Consejo Británico
Nivel de estudios ofrecido: Maestría
Áreas del conocimiento: Medicina y Biología
Límite para la entrega de documentos: Noviembre de 2000

CANADÁ

Institución: Gobierno de Canadá
Nivel de estudios ofrecido: Maestría, doctorado, posdoctorado e investigación
Áreas del conocimiento: Ciencia, Tecnología, Humanidades y Artes
Límite para la entrega de documentos: Noviembre de 2000

CANADÁ

Institución: Escuela de Tecnología Superior
Nivel de estudios ofrecido: Maestría
Áreas del conocimiento: Tecnología de sistemas
Límite para la entrega de documentos: Noviembre de 2000

ISRAEL

Instituciones: Ministerio de Asuntos Exteriores / Centro de Cooperación Internacional
Nivel de estudios ofrecido: Maestría, doctorado, investigación y cursos de especialización
Áreas del conocimiento: Medicina y Administración de la salud
Límite para la entrega de documentos: Noviembre de 2000

CHILE

Institución: Gobierno de Chile
Nivel de estudios ofrecido: Maestría, doctorado, investigación y cursos de especialización
Áreas del conocimiento: Sociedad y recursos naturales
Límite para la entrega de documentos: Noviembre de 2000

Para mayores informes, los interesados pueden comunicarse con Paola Sánchez (LIN'95, MA'99), de la Coordinación de Estudios de Posgrado en el Extranjero; acudir al Centro de Información de Programas Internacionales del Campus Monterrey; o llamar al teléfono (8) 328-4263, telefax (8) 328-4492, correo electrónico: ppsanche@correo.mty.itesm.mx

Chile y su sistema de educación superior

A fines de la década de los ochenta, Chile mostraba claramente la necesidad de establecer nuevos mecanismos para la regulación del sistema privado de educación superior. La Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE, Ministerio de Educación, 1990) sentó las bases de un sistema que establecía normas más estrictas para abrir y mantener instituciones de educación superior.

La reforma educativa que se produjo entre 1980 y 1981 ocasionó una apertura del sistema a través de tres mecanismos: la creación de nuevas instituciones públicas (antiguas sedes regionales de las universidades tradicionales); la creación de dos nuevos tipos de instituciones, a saber, institutos profesionales y centros de formación técnica; y la creación de nuevas instituciones privadas.

Como consecuencia de esta reforma, las instituciones se han diferenciado en universidades tradicionales, universidades derivadas, universidades privadas autónomas e institutos profesionales.

Las universidades tradicionales son el conjunto de universidades autónomas que reciben apoyo económico del Gobierno. En este grupo destacan la Pontificia Universidad Católica de Chile, la Universidad de Chile, la Universidad Católica de Valparaíso y la Universidad de Santiago. Estas instituciones se aglutinan en el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas.

Las universidades derivadas son las instituciones creadas desde 1981, a partir de las sedes regionales de algunas instituciones tradicionales. Actualmente suman 17 y cuentan con aporte financiero del Estado.

Las universidades privadas autónomas fueron también creadas desde 1981. Actualmente son 11 y no reciben aporte gubernamental para financiar su actividad. Hay también universidades privadas bajo supervisión, que no han obtenido aún su plena autonomía y no reciben aporte fiscal.

Los institutos profesionales están bajo supervisión. Se trata de centros de formación técnica y otras instituciones privadas sujetas a un sistema de acreditación ante el Ministerio de Educación. Este tipo de instituciones ofrece una educación técnica superior certificada.

A quien aspira a estudiar en Chile, las siguientes pueden servirle de "pistas" para formarse una opinión sobre el nivel de calidad de alguna universidad en aquel país. Estas mismas "pistas" pueden ser útiles para comparar el nivel de una misma carrera en dos o más instituciones distintas.

* Antigüedad de la institución, esto es, número de años de vida de la universidad. Ayuda a indicar la experiencia acumulada en las actividades docentes.

* Nivel académico de los docentes, reflejado en el número de profesores con grados académicos con que cuenta la institución.

* Dedicación de los docentes, representada en el número de profesores de jornada completa o de media jornada que tiene cada carrera.

* Relación entre el número de postulantes y número de aceptados, indicador que pone de manifiesto el grado de selectividad de la institución.

* Capacidad de su biblioteca, considerada ésta como una poderosa herramienta de aprendizaje.

* Beneficios para los alumnos (descuentos en el arancel, becas, garantía de atención médica o dental a bajo costo, seguro médico, consejería vocacional, atención psicológica, convenios de intercambio con otras instituciones...).

Siempre queda, como último recurso, preguntar a estudiantes o profesionistas chilenos acerca del prestigio de una institución de educación superior en específico.

Seminario de posgrado en el extranjero

A través de dos sesiones, se ofrece lo siguiente:

- Información sobre oportunidades de educación de posgrado en el extranjero
- Asesoría para la selección de programas académicos
- Búsqueda de universidades en el extranjero
- Información sobre financiamiento y becas
- Información sobre formulación de ensayos de objetivos y cartas de recomendación
- Consultas electrónicas especializadas

¡INSCRÍBETEYA!

* Cupo limitado

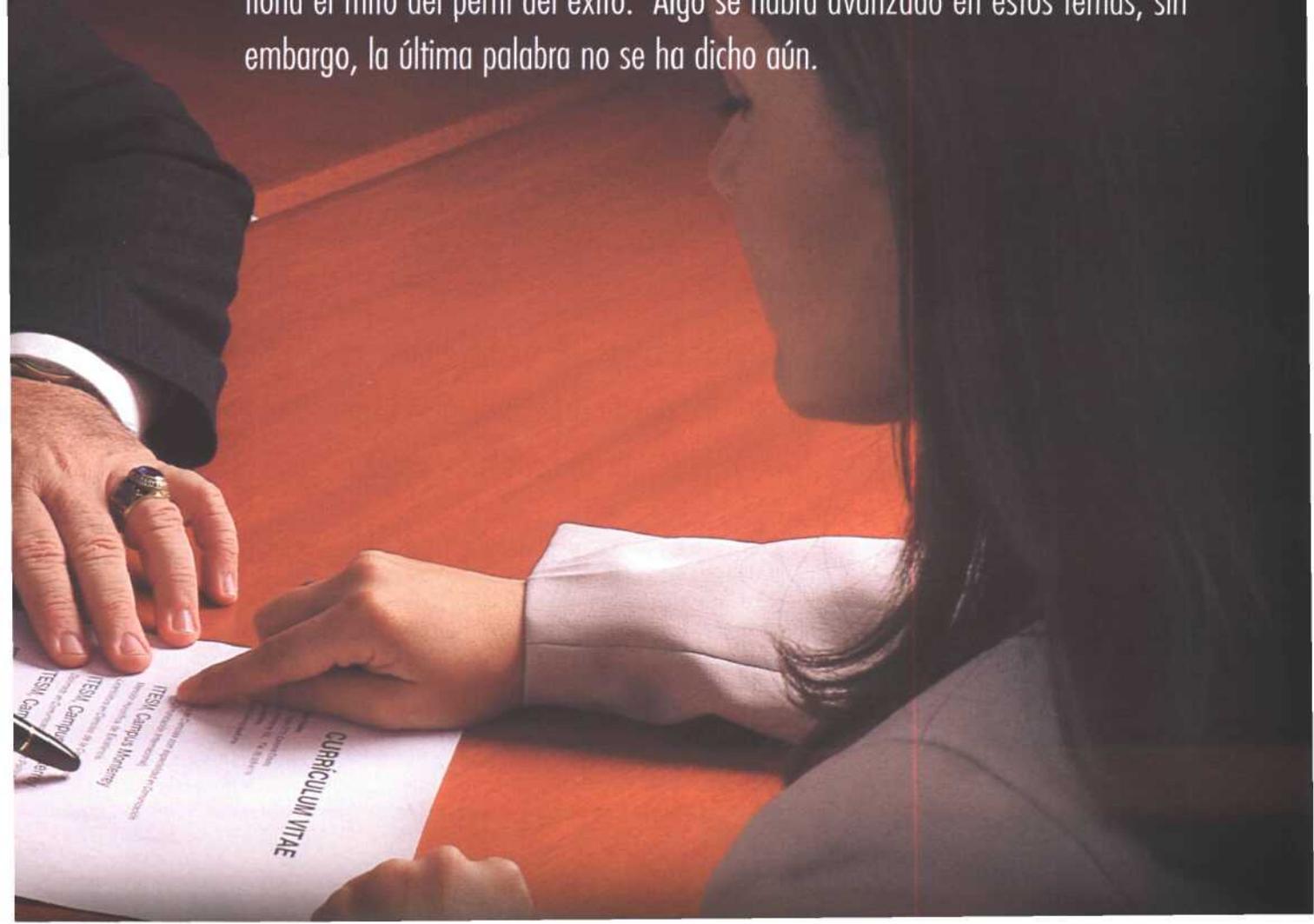
Inscripciones:

Paola Sánchez (LIN'95, M99), Coordinación de Estudios de Posgrado en el Extranjero; Centro de Información de Programas Internacionales del Campus Monterrey; teléfono (8) 328-4263, telefax (8) 328-4492, correo electrónico: ppsanche@correo.mtv.itesm.mx



Mitos y secretos del mercado laboral

El mercado laboral está rodeado de mitos y secretos. Ante la incapacidad de abarcarlo todo, se ha querido contribuir aquí a abrir los secretos de la actitud emprendedora, de la importancia de las mujeres en el mundo profesional y de cómo construir la mejor imagen en la búsqueda de empleo. Asimismo, se cuestiona el mito del perfil del éxito. Algo se habrá avanzado en estos temas; sin embargo, la última palabra no se ha dicho aún.





Emprender...

¿sólo para empresarios?

Rafael Alcaraz Rodríguez (IAZ'82)

Cumplir los sueños requiere orden, disciplina, constancia y, sobre todo, fe en ellos. Hacerlo no es fácil pero tampoco imposible. Uno de cada dos Ex-A-Tec ha tenido experiencia emprendedora, y más de 100 mil personas se benefician de ello.

La mayor parte de la gente tiene el concepto de emprendedor como la persona que es empresaria o que inicia una empresa. Esto no necesariamente es así. Ser emprendedor implica tener una actitud diferente, de búsqueda, de mejora, de innovación, de realización de sueños...

Hablar de un emprendedor supone también referirse a un reformador a nivel social, a un excelente profesionista.

Un emprendedor es una persona que busca constantemente el cambio y la mejora dentro de todas las áreas en las que se desenvuelve (familiar, social, deportiva, política...).

La actitud emprendedora no se hereda. Antes bien, es una actitud por la cual se trabaja; es una forma de vida. No basta simplemente con tener una actitud valerosa, arrojada, comprometida con lo que se hace, dispuesta al cambio y a la

mejora permanente; se necesitan, al mismo tiempo, habilidades para poder concretar sueños e ideas. Para lograr todo ello, es determinante tener no sólo la capacidad de soñar, sino una visión, una actitud ganadora y de triunfo, así como una capacidad para llevar esos sueños a la práctica.

Entre las habilidades básicas de un emprendedor se pueden contar su capacidad de ver el potencial y no el estado

actual de las cosas (visión); sus alcances para detectar problemas, y más aún, encontrar soluciones; su facultad para producir sinergias con la gente que está a su alrededor.

La comunicación es otra de las habilidades básicas que un emprendedor debe desarrollar para realmente dar a conocer y vender sus ideas de una manera efectiva. El emprendedor requiere también trabajar con quienes lo rodean en el desarrollo de una meta común, partiendo de la base de la planeación de objetivos.

Como la planeación es una área que no se maneja comúnmente y que, sin embargo, es base para que se pueda triunfar en toda actividad o negocio que se desee realizar, conviene echar mano de una herramienta útil: el Plan de Negocios. Con ello se pretende que la persona aproveche al máximo sus recursos materiales, físicos, humanos y económicos, al tiempo que establece un plan de acción para enfocarse hacia el logro de una meta, definiendo las acciones necesarias para cumplirla. La creatividad es, sin duda, un aspecto muy importante para el desarrollo de planes y el logro de metas.

En términos generales, éstas son algunas de las habilidades más importantes para realizar proyectos de empresa, tomándola en el sentido más amplio de la palabra (empresa social, deportiva, académica o de cualquiera otra índole).

Uno de los más importantes resultados que se han obtenido a lo largo de los años en el Tec de Monterrey, promoviendo la cultura emprendedora, es un cambio en la actitud. Esto repercute directamente en la formación de un mayor número de empresas y, por consiguiente, en la creación de fuentes de empleo.

Entre 5 y 10 años después de su graduación, el 50 por ciento de los Ex-A-Tec desarrolla su propia empresa; en otros casos, estos profesionistas ofrecen sus servicios de manera independiente como asesores o intervienen en negocios familiares. En este tipo de actividades emprendedoras se desarrolla hasta un 85 por ciento de los egresados. El resto, entre el 15 y 20 por ciento, desempeña una labor activa dentro de la sociedad, ya en política, en actividades de acción social, en asociaciones civiles o contratados en

empresas, desarrollando su papel de emprendedores dentro de ellas.

El impacto, indudablemente, es notable dentro de la sociedad. Considerando ese 50 por ciento de egresados que después de 5 años empiezan a establecer sus empresas, estamos hablando aproximadamente de la creación de 4 mil empresas nuevas cada año.

Si se considera que en cada empresa hay un promedio de cinco empleados (promedio conservador), se estaría hablando de 20 mil nuevas plazas de trabajo. Dentro de este esquema, consideremos a las familias involucradas, con un promedio de 5 miembros cada una, y estaremos hablando de 100 mil personas que dependen de los empleos generados por estas empresas.

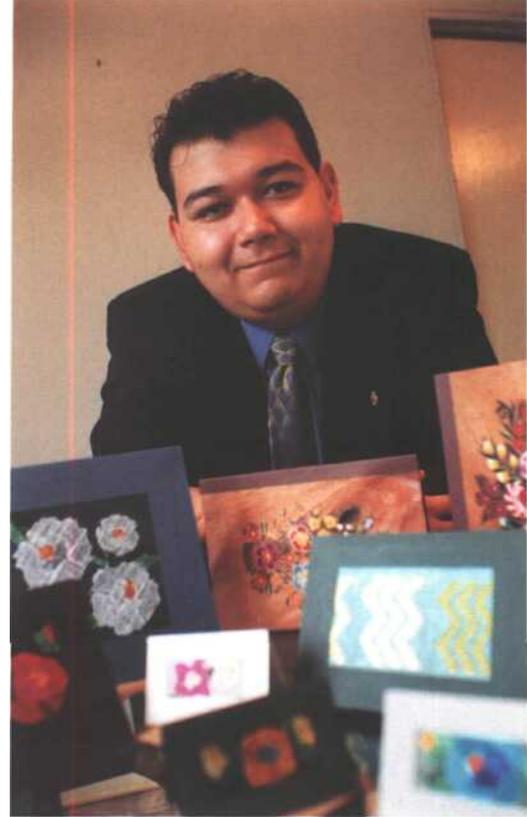
El impacto es sumamente importante, mas no es la solución total a las necesidades de nuestro país. Por tanto, el reto sigue latente y se nos presenta más crítico cada día.

Emprender no es sencillo. Implica tener la capacidad no solamente de visualizar proyectos, sino de establecer un plan, definir el equipo de trabajo, conseguir los recursos, trabajar fuertemente y hacerlos realidad. Implica también considerar el riesgo, visualizarlo y tomar la decisión de afrontarlo.

Es mucho más cómodo y sencillo quedarnos con las actividades conocidas, no salir a explorar más allá de lo que tenemos enfrente, a pesar de las oportunidades que podamos estar viendo. Salimos de nuestra zona de confort, sin duda, implica riesgo.

Mucha gente busca el desarrollo hasta llegar a un cierto estatus e ingreso, cierta comodidad, cierto reconocimiento social. En ese momento, el emprendedor empieza a sufrir, porque empieza a tener una disyuntiva, la de continuar arriesgando todo lo antes ganado o la de afrontar la nueva posibilidad de crecimiento y desarrollo.

La decisión a tomar debe surgir de cuestionar si realmente se está dispuesto a cambiar y crecer. También puede darse el caso de que se esté en un trabajo cómodo y que quizá no satisfaga completamente, pero por la



▲ Con su idea de distribuir y comercializar tarjetas de artesanos chiapanecos, Hugo Esquinca Farrera (ARQ'98) ganó un premio emprendedor DPAM.

comodidad y la seguridad que proporciona, no se tenga la disposición a dejarlo. Por el riesgo que implica, cambiar esa seguridad crea la duda de seguir en la zona de confort o tomar la decisión aunque esto implique volver a empezar.

La parte más importante y fundamental es cuando se comienza a ver hacia el futuro, clarificando qué se quiere ser, definiendo sueños, capacitándose para enfrentarlos y alcanzarlos, cuestionándose al respecto. En la medida en que se enfrenten esos retos diarios, se empieza a tomar una actitud emprendedora. El punto importante, entonces, es voltear hacia atrás, verse a sí mismo y pensar si realmente se es emprendedor y si se está dispuesto a todo lo que ello implica. ●

Rafael Alcaraz Rodríguez es titular de la Dirección de Programas de Apoyo a la Misión del Sistema.



El rol económico de las mujeres

René Zenteno Quintero (LCC'86)

Las mujeres conforman más del 50 por ciento de la población nacional. Su importancia es mucho mayor o la que se le ha dado. Se trata realmente de una de las dos alas en el fuselaje económico del país.

La creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo constituye una de las transformaciones sociales recientes de mayor relevancia en la sociedad mexicana.

Factores muy diversos han producido un aumento importante, tanto en la oferta como en la demanda de trabajo femenino.

Por un lado, cambios en la estructura social y familiar (menor número de hijos, mayor índice de separación y divorcio, aumento de la migración masculina y crecimiento de los hogares dirigidos por mujeres), así como las recurrentes crisis económicas, han contribuido a un incremento significativo de la oferta de su trabajo.

Por otro lado, el rápido crecimiento de la industria maquiladora de exportación

en diversas regiones del país, así como la ampliación del comercio formal y de los servicios productivos, han coadyuvado a una expansión de la demanda de su empleo.

Para dar un ejemplo, durante el periodo 1988-1997, la tasa de participación femenina en las áreas urbanas más importantes del país aumentó en un 24 por ciento, al pasar del 32.8 al 40.6 por cada cien mujeres de 12 años de edad o más.

A pesar de que las que viven en pareja presentan una tendencia baja a laborar fuera del hogar en comparación con otros grupos (por ejemplo, solteras o jefas de hogar), fueron éstas quienes experimentaron el mayor incremento relativo de sus tasas de participación durante este periodo.

De esta manera, el número relativo de hogares cuyo jefe es el único proveedor económico ha venido disminuyendo significativamente durante los últimos lustros en México. El número de matrimonios o uniones en que ambos miembros son económicamente activos y no tienen hijos aumentó en un 37 por ciento, entre 1988 y 1997. Este cambio fue aún más impresionante entre las parejas con hijos: 52 por ciento.

La relevancia de este fenómeno, sin embargo, excede al ámbito laboral. Aunque lejos de llegar a los niveles observados en los países capitalistas más avanzados, la mayor participación de las mujeres casadas o en unión libre ha tenido una gran repercusión en el resquebrajamiento del modelo tradicional del jefe masculino como único proveedor económico del hogar y, por ende, en las relaciones de género.

Diversos estudios han revelado la existencia de conflictos importantes entre los valores normativos asociados con la tradicional división sexual del trabajo al interior del hogar (hombre-proveedor y mujer-trabajo doméstico) y el cambio socioeconómico asociado con la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Aun en una sociedad tradicional como la mexicana, el incremento y la diversidad de la experiencia laboral de las mujeres han implicado que las que trabajan y generan su propio ingreso tengan participación más activa en la toma de decisiones familiares.

La razón principal para ello es que la dependencia económica de las cónyuges es uno de los mecanismos centrales mediante el cual se subordinan. Por lo tanto, la generación de ingresos independientes por concepto de trabajo constituye una base material crítica para la toma de sus decisiones.

El trabajo fuera del hogar ha tenido impactos positivos para ellas en cuanto a su mayor independencia, confianza en sí mismas y autonomía en la toma de decisiones familiares. Además, el peso relativo de sus ingresos, así como el control que ellas puedan ejercer sobre los mismos, constituyen determinantes fundamentales de su grado de poder dentro del matrimonio.

Lamentablemente, el aumento en el número de cónyuges mujeres participando en la fuerza de trabajo durante la pasada década no tuvo como consecuencia un cambio significativo en las contribuciones relativas de éstas a los ingresos de la pareja. Cuatro de cada diez de ellas continúan percibiendo ingresos cuyo valor monetario equivale a menos de la mitad de los del marido, y sólo dos de cada diez generan percepciones mayores.

Si bien parte de la brecha de ingresos entre miembros de la pareja se debe a diferencias en grado de escolaridad y a factores institucionales que operan en el mercado de trabajo (segmentación ocupacional y discriminación sexual), otra parte encuentra explicación en los arreglos laborales específicos que existen entre géneros.

La división sexual del trabajo, de hecho ya modificada en estos hogares con doble proveedor económico, se establece ahora en relación con el tipo y condiciones de trabajo en que ambos laboran. Aun en un contexto social y económico más propicio para el trabajo femenino fuera del hogar, las mujeres continúan siendo, además, las principales responsables del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos.

La mayor responsabilidad de la mujer trabajadora en tareas domésticas conlleva un menor compromiso de éstas con el empleo fuera del hogar, lo cual necesariamente restringe la regularidad de su incorporación al mercado laboral, y sus oportunidades en ocupaciones de tiempo completo y estable.

De esta manera, no es difícil suponer que la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo tendrá un mayor significado económico, una vez que los papeles del hombre y la mujer sean redefinidos en función de una responsabilidad doméstica más equilibrada. ●

René Zenteno es investigador en el Centro de Estudios Estratégicos del Campus Guadalajara.

Referencias

Cerrutti, Marcela y René Zenteno (2000). *Cambios en el Papel Económico de las Mujeres entre las Parejas Mexicanas*, Estudios Demográficos y Urbanos, 43, 65-95.

*Si bien la mujer continúa
siendo la principal
responsable en el cuidado
del hogar, fuera de él
sus oportunidades laborales
aumentan aceleradamente.*





Cómo colocarse

la diferencia entre buscar empleo y conseguirlo

Bolsa de Trabajo del Sistema Tec de Monterrey

Muchos profesionistas buscan trabajo donde sea y de lo que sea. En opinión de especialistas, no es ésa la mejor forma de conseguirlo. He aquí algunas pistas poro tener éxito.

Justo después de recibir un título universitario, empiezan los problemas para los jóvenes profesionistas. Algunos, los menos, tienen claro a qué se quieren dedicar, dónde desarrollarse, cómo lograr ser admitidos por la organización de sus sueños. La mayoría no lo sabe.

En México, quienes no se preparan para conseguir empleo, lo buscan hasta *debaajo de las piedras*. En 1999, María Luisa, Sonia, Carmen y Donají, cuatro mercadotecnicistas recién egresadas, dividieron el mapa industrial de la zona metropolitana de Monterrey en cuatro regiones. Cada una de ellas recorrería durante dos semanas las compañías existentes en la región adjudicada, con el propósito de

entregar los datos curriculares de cada integrante del grupo. Distribuyeron cientos de paquetes, y... el resultado fue poco alentador.

Al igual que ellas, infinidad de profesionistas, después de mucho batallar, descubren que métodos como éste están dejando de ser efectivos cuando se trata de lograr ubicarse en el mercado laboral.

Las empresas suelen contratar a quienes saben lo que quieren. Expertos en reclutamiento y selección de importantes empresas mexicanas exponen sus recomendaciones para ayudar a los profesionistas, sobre todo a los más jóvenes, a diseñar una estrategia efectiva que les ayude a conseguir empleo.

He aquí tres sencillos pasos:

1. Para un profesionista que busca una oportunidad de empleo, el primer paso consiste en realizar un ejercicio de exploración de sus necesidades e intereses personales. Buscar trabajo sólo por emplearse y obtener dinero es un factor importante, pero se deben analizar también otros aspectos deseables en un puesto: ambiente de trabajo, posibilidad de desarrollo intelectual y profesional, calidad de vida en cuanto a nivel de estrés...

José Luis Montes, director de la carrera de Psicología Organizacional del Campus Monterrey, opina que pese a lo que se pueda decir, en realidad son muy pocas las

empresas que tienen bien definidos los perfiles de los profesionistas que les hacen falta, por lo que, si un candidato sabe cómo proyectar adecuadamente las habilidades que posee, puede ubicarse en el puesto deseado con relativa facilidad.

Se trata de conocerse a fondo: detectar aspiraciones y áreas de oportunidad de desarrollo; así como identificar claramente las fortalezas y debilidades personales.

En el caso que ilustramos al inicio de este artículo, María Luisa, Sonia, Carmen y Donají podrían haber ahorrado tiempo, dinero y esfuerzo si antes de iniciar su recorrido por las empresas de la ciudad se hubieran preguntado reflexivamente "¿qué tipo de actividad me gustaría realizar por un largo periodo de mi vida profesional?".

Después de responder a esta pregunta, conviene revisar el listado de empresas y observar cuál de ellas tiene la cultura organizacional, los valores y el ambiente laboral acorde a los intereses personales. El resultado del tipo de actividad y lugar deseado de desempeño será el puesto idóneo al que se puede aspirar, y si se sabe esto, será más fácil llegar al lugar adecuado.

María Eugenia de Calvillo, directora de Administración y servicios estratégicos de *Gatx México*, agrega que es necesario saber si el tipo de aspiraciones coincide con las políticas de la organización en cuanto a desarrollo, nivel de estrés, confianza, ética, solidaridad, respeto... Si todo esto concuerda con el tipo de vida profesional deseado, entonces ésa es la empresa a la cual hay que aplicar.

2. Para tener éxito en la búsqueda de empleo, se recomienda, en segundo lugar, tener una estrategia de promoción personal bien definida. Juan Carlos Morones, gerente general de *Impulsa*, empresa especializada en reclutamiento de talento, opina que es fundamental tener claro qué se quiere y cuánto se sabe; además, es imprescindible hacérselo saber correctamente a la empresa a la que se está intentando ingresar. El método más usual consiste en enfocar el curriculum.

Al hacer un resumen de habilidades, éste debe apoyar lo que la empresa busca. Hay que decir qué responsabilidades se han tenido, pero además, qué tan bien se han

hecho y cómo las habilidades personales pueden corresponder al perfil que la empresa busca. Por ejemplo, si se necesita a alguien para ventas y un profesionista no tiene práctica en esa área, pero ha incurrido en una experiencia valiosa y hay que hacerla saber, explica Morones.

3. Hay que prepararse para la entrevista. Para esta tercera fase es muy importante la información que previamente se haya recopilado acerca de la empresa, así como el análisis de las coincidencias personales con las de la organización. Pero eso no es todo. La seguridad mostrada por el candidato durante la entrevista es un elemento crucial en la selección, asegura Lorena Vichique, analista de selección y reclutamiento de personal de *TAMSA*.

Obviamente, también la presentación física del entrevistado constituye un factor relevante a considerar. No se trata de grandes exigencias, más bien los requisitos son mínimos: se recomienda portar saco y corbata en el caso de los hombres, y traje sastre en el caso de las mujeres; además, mostrar una perfecta higiene es fundamental en ambos casos.

Durante la entrevista, debe tomarse en cuenta que las grandes organizaciones basan su reclutamiento en cuestiones como la proyección de valores y la humildad. Por ejemplo, en el capítulo México de la multinacional *Gatx*, explica De Calvillo, si se tuviera que elegir entre alguien que sabe mucho y alguien con una gran carga de valores, sería preferible optar por la segunda.

Como la humildad es una actitud muy importante para la compañía, esta experimentada reclutadora recomendaría a un candidato acudir a una entrevista con información sobre casos especiales estudiados, de tal manera que la *experiencia acumulada* se note a partir de lo que el candidato ha vivido y no de lo que pueda decir.

Esto de mostrar la *experiencia acumulada* incluye contar anécdotas que muestren cómo fracasó en algo y cómo logró solucionarlo, lo cual es altamente valioso para las organizaciones. Una persona que no tiene miedo al fracaso es una persona con conocimientos, afirma.

En lugar de buscar un mapa de la ciudad como María Luisa, Sonia, Carmen y Donají, seguir estos sencillos pasos puede ser una estrategia más eficiente y efectiva para proyectar la verdadera imagen con que cada profesionista cuenta. ●

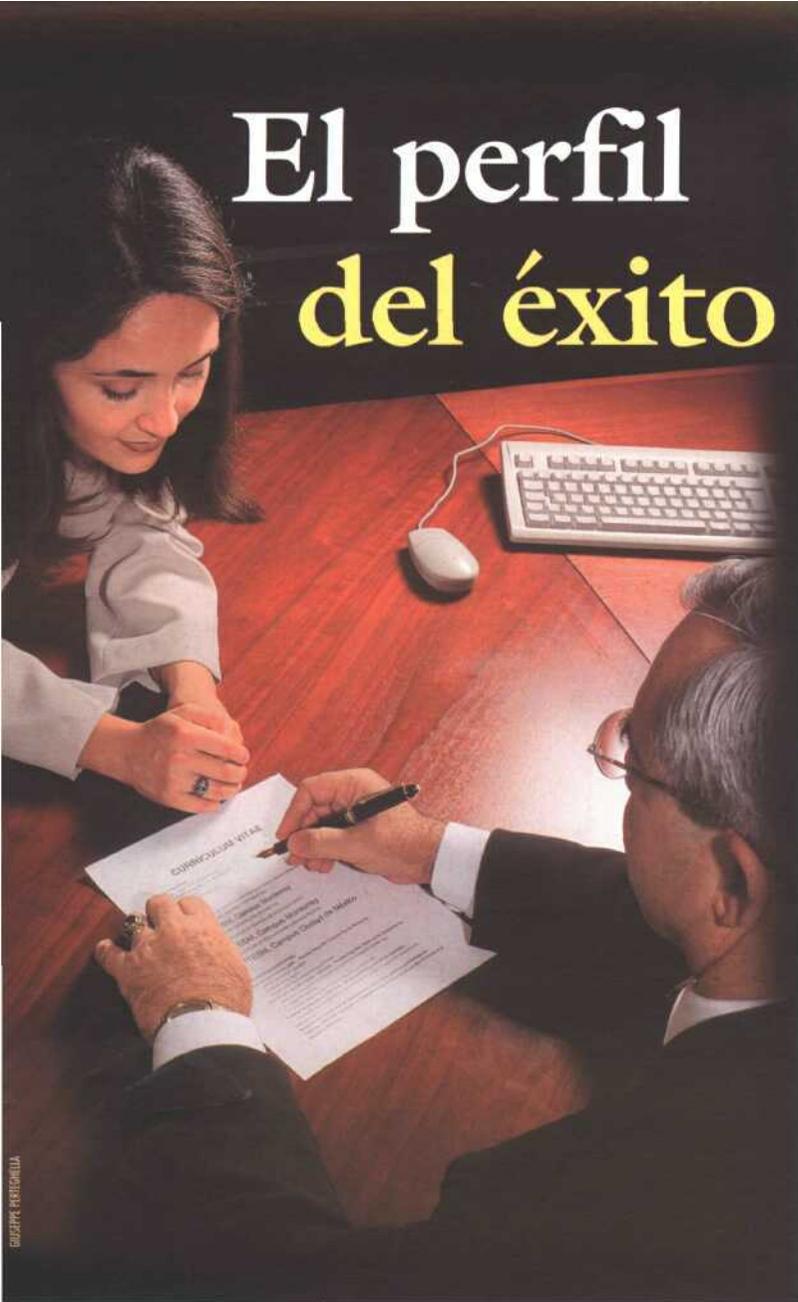
10 Consejos prácticos para proyectar con éxito una imagen personal

Bolsa de trabajo del Sistema Tec de Monterrey

- ▶ El curriculum debe ser una síntesis, e indicar ideas claras que llamen la atención de los reclutadores. Una sola hoja en la que se anote la experiencia laboral o las prácticas profesionales es suficiente para un recién egresado.
- ▶ Hay que hacer saber los programas computacionales que se conocen o dominan.
- ▶ Debe tomarse en cuenta que llegar tarde a la entrevista de trabajo es suicida.
- ▶ Durante una entrevista, no debe usarse ropa que llame la atención, sea por el corte o el color. Si es posible, conviene averiguar cuál es la política de vestimenta de la empresa, para acudir adecuadamente ataviado a la entrevista.
- ▶ Un candidato no debe saber todo necesariamente. Es mejor responder con sinceridad a un entrevistador.
- ▶ El vocabulario en una entrevista debe ser el de un profesional.
- ▶ No es conveniente hablar mal de los jefes anteriores; esto se interpreta como deslealtad.
- ▶ Hay que prepararse para las típicas preguntas: ¿qué te gustaría hacer?, ¿cuáles son tus habilidades y debilidades?, ¿por qué quieres entrar a esta empresa?, ¿cómo te ves en cinco años?
- ▶ No debe exagerarse el sueldo al que se aspira.
- ▶ Para aprovechar las oportunidades que se presentan, hay que recordar que en una entrevista lo principal es la seguridad que se proyecta. Un candidato tiene que estar seguro de lo que quiere.

El perfil del éxito

profesional-, no todo está dicho



Cuando se creía conocer el completo perfil del éxito profesional, el mercado laboral devuelve el reflejo de un espejo quebrado. No presenta una sola imagen, sino diversas perspectivas; una balanza en la que vuelve a tener peso importante lo experiencia vital del profesionalista y, más aún, el conocimiento de sí mismo.

por Enrique Huerta Wong (MCO'00)

Miles de jóvenes egresan cada año de los cientos de universidades mexicanas, dispuestos a entrar al mercado laboral; sin embargo, les espera un recorrido difícil. Casi uno de cada dos nuevos profesionistas estará desempleado, se calcula. Para complicar el panorama, este mercado exige perfiles cada vez más sofisticados, para los que nadie parece ser apto. "Piden *supermanes*, dice entre risas y veras Mónica Sánchez Arrambide, jefa de reclutamiento de Sensa, firma líder que cuenta con las 115 empresas del Grupo Alfa entre sus clientes.

En librerías y puestos de revistas, en el hogar, en la calle, al encender el televisor... se ha repetido hasta el hartazgo que vivimos en un mundo en el que sólo los más capaces sobrevivirán, en despiadada competencia para la cual ningún conocimiento resultará suficiente.

Liderazgo, experiencia, posgrado, dominio del idioma inglés... son los factores que suman el perfil de un profesionalista exitoso de nuestros tiempos. ¿O no?

No necesariamente, dicen expertos de la problemática laboral en México.

Los bemoles de la oferta y la demanda

Al parecer, el empleo no es un problema grave en México. Las tasas de desempleo han ido disminuyendo periódicamente desde 1995, año en que se reportaron altos índices, similares a los de países desarrollados, pero sin los seguros contra la desocupación que existen allá, explica Edgardo Ayala Gaytán, profesor del Departamento de Economía, del Campus Monterrey.

En promedio, estas tasas se ubican en los 2.3 puntos porcentuales; hasta hay

lugares, como Acapulco, que andan en el 1 por ciento. Si atendiéramos sólo este indicador, significaría que existe un déficit en recursos humanos.

Esta cifra, sin embargo, es insuficiente para analizar la situación a fondo. Por ello, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) ocupa dos tasas más, denominadas de presión efectiva preferencial y general, las cuales intentan medir el subempleo y/o el estado de insatisfacción en que se encuentran las personas activas en el mercado laboral.

De éstos y de otros indicadores se desprende que sí hay empleo, pero está cada vez peor pagado en términos generales y reales, lo que provoca que aumente la insatisfacción y la frustración. Esto es aún más frecuente a niveles profesionales, en los que existe una fuerte tendencia a desempeñar roles para los cuales se encuentran sobrecalificados, sobre todo los jóvenes recién graduados.

En realidad, la mayor demanda de trabajadores se concentra en los menos calificados. En contraste, la tasa de desempleo alcanza los más altos índices en el caso de los profesionistas; prácticamente indican que uno de cada dos no cuenta con un empleo a la altura de sus conocimientos, tanto en nivel de exigencia como de ingresos.

Dicha tasa alcanza niveles dramáticos en profesionistas de áreas económico-administrativas, por dar un ejemplo, lo que se debe a la abundancia de recursos humanos en carreras como Administración de empresas, Contaduría, Economía y sus cientos de derivadas. Se estima que en México, 4 de cada 10 profesionistas egresaron de una de ellas.

Puestos en una escala de menor a mayor conocimiento, quienes tienen problemas de desempleo son los que están en los extremos, es decir, quienes cuentan con educación primaria o menos, y los profesionistas, revela Alicia Morales Treviño, de Consultores Asociados de Monterrey.

Ilustra: "Si vemos una manzana cualquiera de una zona comercial, en todas partes emplean a cajeras, choferes o secretarías, pero no en todas partes se necesitan gerentes; mejor dicho, cuántos trabajadores de los primeros se pueden contratar y

cuántos profesionistas. Así es como funciona el mercado".

Pero no es que no haya oferta de trabajo para quienes egresaron de las universidades. De hecho, distintas empresas suelen quejarse de alta rotación, así como de los costos y tiempos de encontrar a la gente adecuada, por citar algunas pistas que hacen pensar que, si se diera un *bum* económico, no habría recursos humanos suficientes para alimentar a la industria en desarrollo.

Por eso también ha habido un crecimiento notable, a últimas fechas, de empresas de recursos humanos, las especialistas en contactar a las fuentes de empleo con los profesionistas.

Instituciones de educación, protagonistas de la conexión

Para algunos estudiosos del fenómeno, las instituciones de educación han sido parcialmente responsables de la contradicción entre la abundancia de profesionistas y la aparente ausencia de mano de obra de cuello blanco calificada.

Edgardo Ayala Gaytán, analista en la relación de empleo en el Tratado de Libre Comercio, encuentra que las siguientes son causas importantes de este problema:

Por un lado, la carencia de alternativas creativas por parte del Estado, que posibiliten -como en algunos países desarrollados- la producción de recursos humanos de tipo técnico y que, vinculadas estrechamente con el sector privado, encuentren áreas de oportunidad para satisfacer necesidades personales y sociales. Por otro lado, el divorcio histórico que el sector privado ha querido mantener con el público, particularmente con las instituciones educativas, impide que las empresas participen en procesos de creación de recursos humanos eficientes.

Una buena autoestima

no es sustituible.

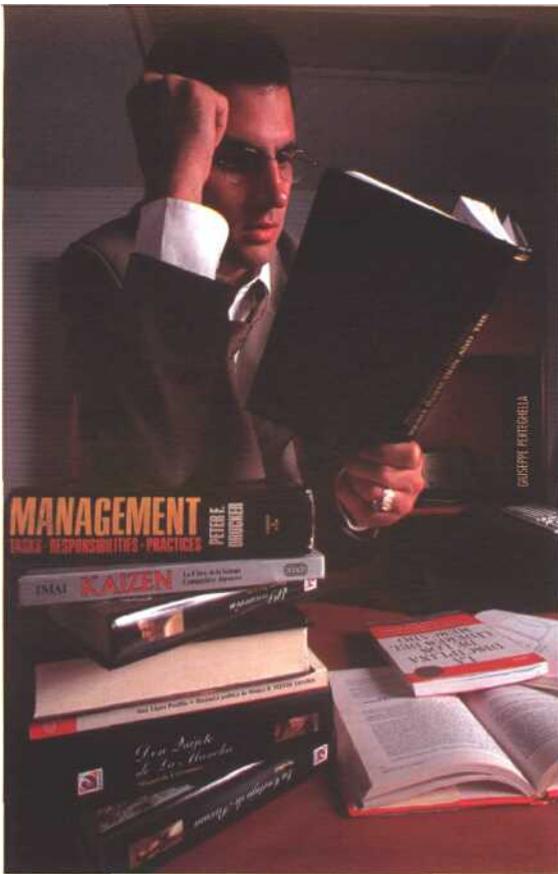
Esto significa

reconocer fortalezas,

pero también debilidades,

y saber cómo aprovecharlos.





Por su parte, Leticia Mateos Gómez, profesora de la materia de Reclutamiento y selección, en el Campus Estado de México, coincide en que esta separación ha existido. En su opinión, la mayoría de las instituciones educativas no ha sabido llenar las necesidades empresariales, lo que ha dado como resultado profesionistas que no llenan las expectativas de un entorno flexible, cambiante.

En cualquier caso, vivimos en plena era de la información, agrega Ayala Gaytán, lo que no quiere decir que el conocimiento no pague -"claro que lo hace y muy bien"-, sólo que a menos personas de las que se esperaría.

otro tipo de habilidades, además de las específicas de su área profesional, como explica Marisol García Martín, gerente de reclutamiento de *Procter & Gamble* en México.

Mientras que durante la década de los 80 y la primera parte de los 90 hubo interés por reclutar a quienes mayores habilidades técnicas poseyeran, hoy eso ya no basta a algunas empresas de clase mundial. "Nos interesa que dominen esa parte, pero que además puedan identificarse con nosotros y sean gente muy calificada en el manejo de las relaciones interpersonales", agrega García Martín.

Por su parte, Ivonne Bernal, gerente de reclutamiento de Televisa Corporativo, añade que existen al menos dos grandes tendencias en la contratación: por un lado, jóvenes recién egresados, inteligentes e innovadores; por otro, y de manera más específica, personas con experiencia y trayectoria. "En ambos casos nos interesa que sean bilingües y que dominen un nivel de excelencia académica, aparte de las habilidades técnicas de sus puestos, cuestiones de cultura general, digamos".

Este perfil excluye, por supuesto, prejuicios como la edad, el sexo o la universidad de procedencia, bajo el supuesto de que los profesionistas están cada vez más calificados. Hoy, señalan Marisol García e Ivonne Bernal, no se desecha a nadie *a priori*, sino que se ponderan aspectos que antes no interesaban tanto, como la agilidad para establecer relaciones interpersonales. Ambas admiten que el Tec de Monterrey está dotando de esas habilidades a sus egresados.

Pero como en la vida nada es blanco o negro, sino que todo viene en una gama infinita de grises, Mónica Sánchez Arambide, de Sensa, y Alicia Morales Treviño, consultora independiente en recursos humanos, prefieren decir del perfil del éxito, *sí, pero depende*.

Si bien reconocen que es deseable una dosis de liderazgo en el postulante para un cargo, opinan que esta característica en realidad depende del puesto; hay los que no lo necesitan. Ciertamente es también que tener habilidad para coordinar gente es preferible, pero depende del

Ejemplifica: "Hace 20 años estudiar una carrera cualquiera, por ejemplo, leyes, garantizaba el futuro. Hoy, hay tantos egresados que la mayoría no se coloca de acuerdo con sus expectativas, pero aquellos que poseen las herramientas ganarán más dinero que nunca. En este inicio de siglo, el mismo abogado ya domina varios idiomas, tiene un posgrado, años de experiencia en el plano internacional y entonces puede desempeñarse en los mayores niveles bursátiles del mundo". Esto no había ocurrido antes.

En busca de la fórmula del éxito

Existe una idea generalizada acerca del perfil del éxito. Éste incluye liderazgo, experiencia profesional, posgrado y dominio de idiomas, típicamente. De preferencia, no cualquier tipo de experiencia, sino vinculada a la coordinación de personal; no cualquier posgrado, sino uno en negocios; no cualquier idioma, sino el inglés.

De entrada, este perfil típico nos remite a lo que reclutadores de empresas líderes en México coinciden, respecto a que lo que genera valor agregado es poseer

Liderazgo y dominio
del idioma inglés
son características

del perfil del éxito... ¿o no?

Sí, pero depende de cada
caso, coinciden especialistas
en reclutamiento.



**prodigy®
turbo**

**CON PRODIGY TURBO, TU LÍNEA ES TAN POTENTE
QUE TE DA TODAS LAS POSIBILIDADES:**



**NAVEGA Y HABLA AL MISMO
TIEMPO.**



**HAZ 2 LLAMADAS AL
MISMO TIEMPO.**



**ACELERA TU CONEXIÓN A
INTERNET A MÁS DEL DOBLE.**

Para informes y contrataciones llama al
01 800 123 3456
Lada sin costo y acelérate.
www.prodigy.net.mx

Verifica la disponibilidad del servicio en tu zona.

 **TELMEX**

puesto. Resulta también que las empresas buscan a personas con dominio del idioma inglés, pero en más del 80 por ciento de los puestos de profesionistas nunca se interactúa en este idioma o, por lo menos, no frecuentemente.

Se trata no de un espejo que nos devuelve una sola imagen. El espejo está quebrado y nos da muchas aristas, visiones y rutas al éxito profesional, distintas y multicolores.

De modo que si un profesionista no tiene liderazgo, no posee habilidad para coordinar personal, no habla inglés o no ha estudiado un posgrado, aun así puede tener cabida en el mercado laboral, siempre que sepa una cuestión elemental que no se enseña en ninguna escuela, aunque se fomenta en instituciones de excelencia, como el Tec de Monterrey: qué quiere en la vida y qué espera de ella. Así de fácil.

Por otra parte, se tiene una imagen mítica de las empresas. Ésta tiene que ver con que saben hacia dónde se dirigen y qué recursos necesitan para lograrlo. Esto es cierto, pero no siempre. De nuevo: *sí, pero depende*. Así es en el complejo mundo de los recursos humanos.

Mónica Sánchez Arrambide y Alicia Morales Treviño parecen coincidir en que muchas empresas, cuando contratan, no saben exactamente lo que quieren, por lo que permanecen abiertas al talento.

Los requerimientos para las empresas donde ellas coordinan el reclutamiento, *Sensa* y *Consultores Asociados de Monterrey*, respectivamente, llegan con peticiones que parecen una broma.

De entrada, para todos los puestos requieren dominio del idioma inglés y liderazgo; solicitan, por ejemplo, ingenieros químicos para análisis financiero. Hay quien agrega a sus requerimientos acotaciones como "que tenga alcurnia y roce social".

Por esta razón, las empresas de reclutamiento se han vuelto asesoras en recursos humanos. Sánchez Arrambide refiere que suele sugerir a sus clientes que requieran dominio del

idioma inglés cuando sus futuros ejecutivos vayan a interactuar con personas de esa lengua, y no sólo para buscar información en *Internet*, para lo cual basta un manejo primario de lenguas extranjeras.

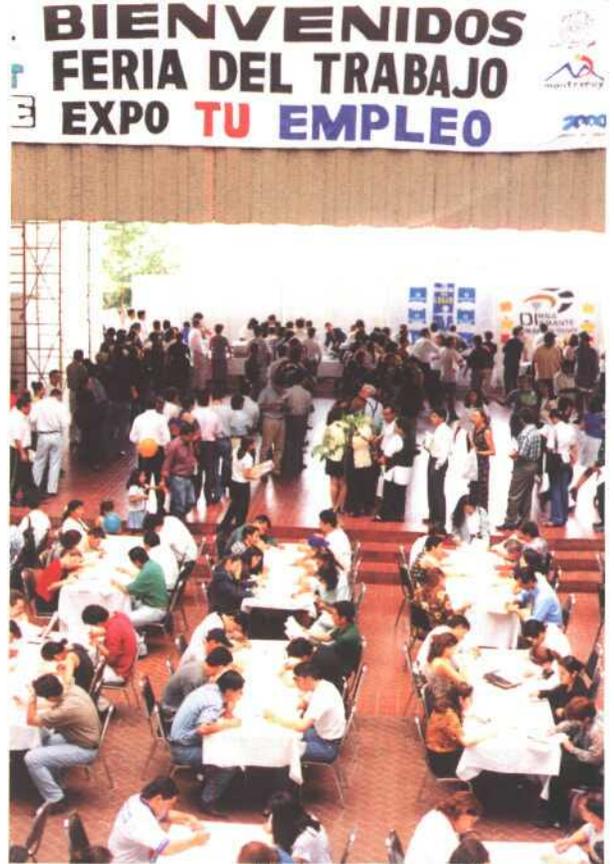
Por su parte, Morales Treviño apunta que si bien el liderazgo es una característica importante, muchos puestos requieren de bajo perfil, como los relacionados con la contabilidad y el análisis financiero, en los que un joven con habilidad de relaciones públicas se podría sentir frustrado.

Aun un posgrado puede ser sustituible. La especialización en un tema específico puede dejar de ser valiosa, agrega, debido a que no es tan requerida por el amplio mercado laboral, o por lo menos está cambiando a áreas más o menos grandes.

"Las finanzas, por ejemplo, pueden ser ocupadas por ingenieros, contadores o administradores antes que economistas, depende de la 'especialización general' que hayas tenido ya en el campo profesional", añade Sánchez Arrambide. Lo más valioso para el mercado laboral es la experiencia, aun la negativa. Para la consultora Alicia Morales es el activo más importante de un profesionista.

La experiencia, explica por su parte Mónica Sánchez, de *Sensa*, tiene que ver más con la vida que con cualquier otra cosa. Esta líder del reclutamiento en México prefiere que sus entrevistados le hablen de sus padres y su niñez, para detectar su nivel de autoestima, por ejemplo.

Por eso, y porque están surgiendo formas insólitas de labor, como las asociadas con el comercio electrónico, aun para la experiencia laboral Alicia Morales prefiere decir *sí, pero depende*. Y es que la experiencia laboral no está necesariamente relacionada con trabajar de manera formal.



"Los superhombres y las supermujeres no se consiguen, y cuando se hace, se van muy rápido".

*Si no se cuenta
con liderazgo, un posgrado
y experiencia profesional,
no hay que afligirse,
siempre que se cuente
con flexibilidad y capacidad
de aprendizaje.*

SINERGIA

2000
FERIA DE RECLUTAMIENTO



Más de 30 empresas reclutando
a nuestros alumnos y egresados

23 y 24
o c t u b r e
Salón de Congresos
Campus Querétaro





Es el caso que propicia el Tec de Monterrey, que como institución líder en educación busca que los futuros profesionistas colaboren en la solución de problemas reales de las empresas desde que son estudiantes, de modo que lleguen a asesorar experiencia práctica sin descuidar el nivel académico, un problema común entre estudiantes que trabajan.

Entonces, probablemente el dominio del idioma inglés no sea imprescindible si el profesionista no viajará al extranjero; ni la capacidad de liderazgo sea obligada si no hará falta que salga de un cubículo; ni un posgrado resulte tan valioso si el puesto no requerirá de conocimientos profundos; ni la experiencia profesional se considere indispensable si donde se tiene el *know how* suficiente para el puesto es en las universidades, como ocurre en temas como análisis económico, investigación de opinión y comercio electrónico.

El Perfil, un espejo quebrado

¿Cuál, pues, es El Perfil? El Perfil, como la imagen única de un espejo, parece no existir. Sí en cambio, muchas visiones de un mismo fin, muchos caminos para llegar al éxito. La realidad para las organizaciones parece ser que para la definición

de casi cualquier puesto ejecutivo se requiere de la asesoría de los profesionales en reclutamiento de recurso humano.

Las reclutadoras entrevistadas insisten en que es necesario saber exactamente lo que la empresa contratante quiere y trabajar en eso. "Los *supermanes* y *supermujeres* no se consiguen, y cuando se hace, pueden irse muy rápido", comenta entre risas y veras Mónica Sánchez Arrambide.

Sólo estando consciente de lo que se busca, se puede hacer frente a la rotación, *coco* de los recursos humanos. Poco hay más frustrante que encontrar al profesionista adecuado después de meses y varios miles de pesos gastados en seleccionarlo, reclutarlo y capacitarlo, para que se vaya a la tienda de enfrente por tres pesos más, que en realidad es mucho menos de lo que se ha invertido en él, o ella.

En estos tiempos instantáneos, en que la idea de envejecer en la misma firma pertenece al pasado, no darle empuje a la capacidad de liderazgo, el dominio de idiomas o el conocimiento profundo de un área específica adquirido en un posgrado en ciencias, del profesionista recién contratado, puede ser igual a perderlo rápido.

*Lo experiencia vital
es lo más visible
en una entrevista de trabajo.
Cuánto y con qué calidad
se ha vivido y aprendido,
así como el conocimiento
de sí mismo que con eso
se hoyo alcanzado,
es pora algunos reclutadores,
el punto más importante.*

Sí hay, por cierto, características imprescindibles del *perfil del éxito*, alienta a los reduccionistas la profesora y consultora Leticia Mateos. Se trata de cuestiones como flexibilidad, capacidad de aprendizaje y autoestima.

La flexibilidad es la facultad de adaptación al entorno, dice; la disponibilidad, estar donde más se necesita.

La también consultora Alicia Morales Treviño, explica: "Esto es igual a un contador que nada más quiera hacer auditorías o un abogado que sólo quiera estar en juicios penales. Las organizaciones necesitarán que el contador a veces organice un evento social o que el abogado atienda a un sindicato; de su flexibilidad dependerá la labor encomendada y seguramente su permanencia exitosa en la firma".

Por otro lado, está la capacidad de aprendizaje.

En este siglo que comienza, los conocimientos técnicos y habilidades adquiridas durante la carrera profesional pronto serán desplazadas por nuevos saberes, que el profesionista tendrá que incorporar rápido a su bagaje, si pretende seguir siendo competitivo.

Aprender de todo y de manera autodidacta, leer cualquier cosa a su alcance,



▲ Sí hay empleo, no para todos; dice Ayala Gaytán.

capturar la esencia de la experiencia ajena... son características, éstas sí esenciales, del *perfil del éxito*, afirma la profesora y consultora Leticia Mateos, quien imparte la materia de Reclutamiento y selección, en el Campus Estado de México.

Por ello, agrega, las instituciones de educación superior más exitosas son aquellas donde los profesionistas han aprendido conocimientos técnicos, pero también han adquirido la habilidad de aprender y aprehender en cada momento de sus vidas. Por eso, el Tec de Monterrey ha incorporado esta meta en el rediseño de la educación.

De hecho, algunas empresas líderes en el mercado mundial prefieren observar este tipo de características en los profesionistas que reclutan, y después formarlos con los propios conocimientos, habilidades y valores de su propia organización, mediante largos periodos de entrenamiento.

El último factor es la autoestima. Para Mónica Sánchez Arrambide, jefa de reclutamiento de Sena, se trata de que no haya ningún mártir en la organización. Personas sensatas, seguras de sí mismas, componen la base de una empresa líder.

Por eso, sugiere la reclutadora, es importante conocer cómo se asume a sí misma física, profesional y moralmente. Una persona fuerte hará más fuerte a una organización.

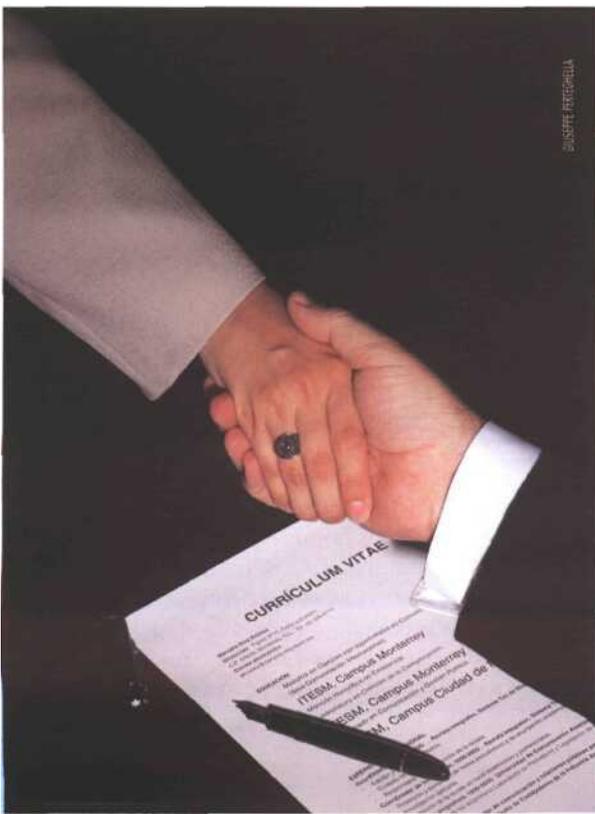
Pero hay un punto importante en esto. Una persona con alta autoestima conoce sus fortalezas, y también sus debilidades. Alguien que se flagela no posee un perfil, pero tampoco lo tiene quien cree merecer todo sin haber demostrado nada.

La actitud es importante. Los reclutadores detestan a los profesionistas que acuden a una entrevista con pose de yo-lo-sé-todo-y-te-vengo-a-resolver-la-vida, algo común en jóvenes egresados.

Probablemente, coinciden todos los entrevistados, la verdadera llave del mundo es conocerse a fondo. Saber las fortalezas y debilidades propias permite explotarlas, sobre todo cuando se sabe lo que se quiere.

Como las organizaciones están abiertas al talento, por lo menos las líderes, entonces un profesional que sabe qué quiere hacer con su vida, qué tipo de actividades desarrollar, o cuál es el tipo de organización que lo haría sentirse orgulloso, alcanzará su meta, más tarde o más temprano.

Y en esto, no se ha dicho todo; no existe una sola visión, sólo muchas imágenes, como en un espejo quebrado. Después de todo, lo verdaderamente esencial sigue siendo intangible. ●





Talento emprendedor y conocimiento académico

*(de cómo ganar espacios
en un mundo masculino)*

por Lidia Oralia Sarabia

Martha Robles Montijo reúne lo mejor de dos mundos, la academia y la libre empresa. Todo bajo un supuesto simple: en un mundo de dominio masculino, las mujeres exitosas deben ser más aptas.

Para Martha Robles Montijo (MA'90), lo extraordinario es lo ordinario. Académica y empresaria, mujer única en acuerdos de negocios entre gobierno y empresas transformadoras de Sinaloa, educa en el mundo empresarial y emprende en el académico.

Profesora del Campus Sinaloa, incursiona en dos mundos raros, el del liderazgo del ámbito empresarial de su estado y el

de un negocio donde su nombre suena ya en el mercado mundial: la producción de piel y carne de cocodrilo.

Tal vez porque sostiene que, para triunfar, las mujeres deben ser más capaces que los hombres, las cosas le han sido fáciles, confiesa. Que es fácil se dice fácil, pero combinar talento académico y emprendedor, bien puede definirse como algo de veras difícil... mezcla exacta para una forma de éxito femenino.

Reproducción de cocodrilos, un negocio *filoso*

Ubicada en las afueras de Culiacán, Cocomex (Cocodrilos Mexicanos) es la granja de cocodrilos más grande en Latinoamérica. Desde hace 10 años, exporta piel y carne de la especie *Moreletii*, particularmente a Europa.

Aquí, Martha Robles hace planes de exportación, educa a niños en el cuidado del medio ambiente, supervisa proyectos de investigación, vela por la supervivencia de estos cocodrilos, cada vez más alejados de la extinción.

Surgida de la inspiración de un viaje a Tailandia que hicieron Martha y su esposo, José Carlos Rodarte Salazar (ARQ'70), Cocomex es una empresa responsable con el medio ambiente. Líder en el cultivo y explotación de especies en peligro de extinción, mantiene un estrecho vínculo con centros de investigación y universidades de la región, que estudian hábitos de reproducción de reptiles bajo cautiverio.

Esta relación ha sido fructífera. Un 85 por ciento de los huevos que los más de 20 mil cocodrilos que habitan la granja producen, resulta en nuevas crías, lo que constituye el más alto índice conocido en Norteamérica. Un 10 por ciento de la población resultante es puesta en los hábitats naturales de los cocodrilos, con lo que se contribuye a disminuir el peligro de que desaparezcan.

Bajo la batuta inicial de Carlos Rodarte, los primeros años de Cocomex fueron difíciles, recuerda Robles Montijo, particularmente por la visión de responsabilidad con el desarrollo sustentable que puso especial énfasis en controlar la reproducción. Además, resultaba todo un reto "porque era una actividad de la que se ignoraba qué resultados iba a tener a largo plazo; se sabía que era una buena oportunidad y que podía tener muy buenos resultados, pero no más", relata.

Así, la familia encabezada por José Carlos y Martha, cambió su principal actividad productiva, la construcción. Poco después de ese difícil comienzo, ella se hizo cargo de la granja y, desde entonces, es responsable directa del crecimiento que ha sostenido durante los

últimos años, así como de su liderazgo internacional.

Martha está feliz. Académica -profesora del Campus Sinaloa durante los últimos 10 años- y empresaria, se muestra satisfecha porque Cocomex es una empresa muy completa.

"Hacemos investigación —indica—, educamos a los niños, contribuimos al desarrollo sustentable y además estamos generando una nueva industria aquí en México.

"Nuestro sueño es que estas granjas se multipliquen por todo el país —agrega—, y que México llegue a ser uno de los más grandes productores de piel, que compita incluso con Tailandia. Es cuestión de que los empresarios inviertan y el gobierno los apoye, para que en 5 ó 10 años seamos líderes a nivel internacional".

Hasta ahora van por buen camino. Cocomex ha resultado más exitosa que sus competidoras estadounidenses de Louisiana y Florida, y es comparable a las grandes granjas de cocodrilos de Colombia y Tailandia, líderes del mercado mundial.

La granja comercializa más de 6 mil pieles al año, tanto en el mercado interno como en Europa. Pero no sólo de pieles vive Cocomex, sino que se aprovecha todo, para lo cual se comercializa la carne. Quizá sea buen momento para incorporar

*Mujer emprendedora,
líder internacional
en la industria de las pieles,
el gran éxito de Martha
está en otra parte:
su familia.*



a la dieta diaria costillas, filetes o *nujjgets* de cocodrilo. Este sabroso animal posee tanto carne roja como blanca, con altos niveles proteínicos y bajos en grasa.

Una diversificación importante que tendrá esta exitosa empresa sinaloense será la de fabricar bolsas de mano de calidad internacional. Su inicio en las grandes ligas de este tipo de objetos será en la exposición Mipel, de Milán, Italia, en marzo próximo. Esta feria es, probablemente, la más importante del mundo en el mercado de las pieles.

En Italia, refiere la empresaria, una bolsa de piel de cocodrilo es muy cara; se cotiza entre 3 mil y 10 mil dólares, dependiendo de su tamaño y calidad. "Nuestro objetivo es hacer bolsas con calidad internacional. Eso va a ser muy bueno para el consumidor local, porque encontrará productos más baratos de piel de cocodrilo".

Para hacer eso posible, agrega, será necesario que la piel sea curtida en Italia, donde existen curtidurías que alcanzan las exigencias internacionales, dado que en México no existen plantas tratadoras de pieles que permitan la exportación. La fabricación de los artículos, eso sí, podrá hacerse en el país, donde existe la tradición de lugares como León o Guadalajara. Esto abaratará los costos y hará accesibles productos de piel de cocodrilo de alta calidad al consumo doméstico masivo.

Mujer, empresario, académica: la vida no es difícil

Ser mujer es un arte, significa prepararse para la vida difícil, sugiere Martha Robles, académica, empresaria, madre... "Para competir, las mujeres tenemos que estar mucho mejor preparadas que los hombres", dice, e inmediatamente acepta que a ella, quizá por esa visión de mundo, las cosas se le han hecho fáciles.

El liderazgo puede ser fácil para algunos. Como empresaria, sus resultados han causado tan buena imagen en la tradicionalmente masculina comunidad de negocios en Sinaloa, que ha destacado, desde 1996, en la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacintur) de su estado,



▲ Unos mil 500 cocodrilos son liberados anualmente como contribución a alejarlos del peligro de extinción. Así participa esta Ex-A-Tec del desarrollo sostenible.

primero como vicepresidenta y, actualmente, como presidenta.

Como académica, es profesora del Campus Sinaloa. Concluyó dos maestrías y fomenta la investigación en su empresa, donde la mezcla exitosa de dos ramas tradicionalmente confrontadas -el conocimiento y la libre empresa-, ha visto frutos en el posicionamiento internacional de Cocomex.

Lo emprendedor le viene en las venas. Su padre, Jesús Robles Araujo, un hombre exitoso de negocios especializado en bienes raíces e imbatible campeón de golf durante 40 años, lideró una gran familia de 10 hermanos, todos vinculados hoy con los negocios o el arte. La madre, Irene Montijo Salazar, dirige un almacén de ropa para niños, en Culiacán.

Martha educa con el ejemplo y los resultados se dan. Su hijo, Ricardo Rodarte Robles, estudia -como su padre-, arquitectura en el Campus Monterrey, y heredó el talento de ambos para los negocios. Fue el ganador del primer lugar en la Expo Emprendedor, con una aplicación al corte de costillas de cocodrilo, que permitió a Cocomex su exitosa comercialización.

Pero no es al único que inspira a emprender. Los alumnos de Martha Robles son empujados constantemente a

"Para competir, las mujeres tenemos que estar mucho mejor preparados que los hombres", dice, e inmediatamente acepta que a ella, quizá por esa visión, las cosas se le han facilitado.

desarrollar ideas frescas, con lo cual pueden guiarse para encontrar su visión de vida.

Sin embargo, no siempre fue emprendedora. De hecho, estudió Economía durante la Guerra Fría, una época en la que las escuelas de ciencias sociales eran el escenario propicio de la discusión procomunista, admite mientras ríe.

Justo esa formación académica y una niñez donde la negociación y competencia entre diez hermanos que destacaron en materias deportivas y artísticas fue la vena de familia, constituyeron tierra fértil ahora que el capital, no el proletariado, se hizo global; ahora que hablar de globalización no huele a comunismo y sí a carácter emprendedor.

Martha Robles Montijo revisa su vida que, pese a sus logros, no ha sido difícil, según le gusta confirmar, y encuentra que su mayor triunfo no ha sido la exportación de cocodrilos a Europa, o ser la única mujer en un ambiente típicamente masculino. Para Martha, la mejor medalla es la sonrisa de su hijo, ese joven emprendedor que pronto será Ex-A-Tec y que seguramente se hará cargo, por lo menos, de algunas tareas de Cocomex.

Entonces, al revisar qué sigue, el rumbo es claro en su futuro. Como académica, le queda concluir sus estudios de doctorado; como empresaria, convertir a Cocomex, y de paso a México, en un gigante mundial en el mercado de las pieles; como mujer, seguir contribuyendo a la ley de la vida. 📖



Este libro tiene dos propósitos...



Recuerdos de una Época

Laura Molina de García Roel

- ☞ darte a conocer la historia del Tec de Monterrey y
- ☞ brindarte la oportunidad de apoyar a los estudiantes foráneos del Campus Sonora.

Al comprar y leer este libro, conocerás más de la historia de tu alma máter y, al mismo tiempo, estarás apoyando a la "Casa del Estudiante", lugar que alberga a jóvenes de diversas regiones de Sonora que no tienen recursos para asistir en la Ciudad de Hermosillo durante el tiempo de sus estudios.

Adquiérelo en...

Ex-A-Tec Sonorense, A.C.

Tel: (62) 59-1000, ext. 603

Fax: (62) 59-1000, ext. 600

exatec@campus.her.itesm.mx

Celebran XV Día Ex-A-Tec



Diversas actividades recreativas y de enlace de negocios, juegos de azar, un concierto en vivo... todo eso y más compuso la agenda del XV Día Ex-A-Tec, en el Campus Estado de México.

Destacó particularmente Expo-Negocios, espacio que algunos egresados

aprovecharon para promocionar sus empresas entre la gran familia Tec, y así formar una red de comunicación.

Los asistentes pudieron disfrutar del *Casino Night*, donde ganaron *tec-pesos*, con los que participaban en la subasta de televisores, videocaseteras, hornos de microondas, planchas...

Miles de Ex-A-Tec participan en Onirismo dimensional

Más de 3 mil 200 egresados se reunieron en el Salón 21 del Distrito Federal, en el 3.º Encuentro de Generaciones "Onirismo dimensional".

Se organizó un *onírico* baile y múltiples concursos. Entre los premios otorgados a los Ex-A-Tec participantes destacaron televisores, minicomponentes, ropa y accesorios exclusivos de los más reconocidos diseñadores, así como radiolocalizadores, viajes y cenas.

Los Ex-A-Tec disfrutaron el recuerdo de sus días en las aulas, y quedaron en reunirse nuevamente en el 4.º Encuentro de

Generaciones "Arte sensitivo", en diciembre próximo.



Festean aniversario LCC'80

Para conmemorar 20 años de ejercer su profesión, Licenciadas en Ciencias de la Comunicación, graduadas en 1980, se reunieron en el Campus Monterrey.

Las Ex-A-Tec se mostraron gratamente sorprendidas al recorrer modernas instalaciones, como la estación de radio Frecuencia Tec y los estudios de grabación y transmisión de la Universidad Virtual.

Asimismo, pudieron actualizar sus conocimientos con humor, al acudir a la *Clase*

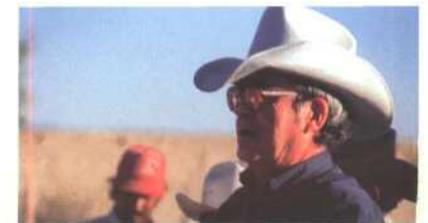


del recuerdo que impartió el profesor Jorge Enrique González Treviño (MEE'92), director de Frecuencia Tec.

Reconoce Presidente a profesor del Campus Monterrey

Hugo Velasco Molina, profesor del departamento de Ingeniería Agrícola del Campus Monterrey durante más de 30 años, recibió el Premio al Mérito Ecológico 2000.

La condecoración fue otorgada por el Presidente de la República, Ernesto Zedillo Ponce de León, como reconocimiento al proyecto "Agua y Vida", consistente en la introducción de una nueva cultura de uso de agua en zonas semidesérticas de Nuevo León.



Festean Ex-A-Tec Campus Estado de México

Egresados del Campus Estado de México que cumplieron 5, 10, 15 y 20 años de haberse graduado convivieron alegremente, al ser homenajeados en las propias instalaciones del campus.

Los Ex-A-Tec disfrutaron de una mañana muy especial: desayunaron en compañía de sus familias, recordaron los momentos que pasaron juntos cuando estudiaban y recorrieron las nuevas instalaciones del campus, entre las que destaca la alberca.



Se reúne IEC'85

Ingenieros en Electrónica y Comunicaciones, graduados en 1985, fueron recibidos por el rector del Sistema, Rafael Rangel Sostmann (IME'65), durante su reciente visita al Campus Monterrey.

Acompañados por sus familias, los Ex-A-Tec convivieron mientras recorrían instalaciones construidas luego

de su graduación, como el Centro de Manufactura, la Universidad Virtual y el Centro de Información-Biblioteca.

Rememoraron también sus días en las aulas, al serles impartida una *Clase del recuerdo*. Luego, posaron para la tradicional fotografía en el Mural de Rectoría.

Gana UV Premio al Mérito Exportador

La Universidad Virtual recibió el Premio al Mérito Exportador "Rodolfo González Garza", en la categoría de institución académica, del Consejo Mexicano de Comercio Exterior del Noreste (COMCE).

Este premio es otorgado a las instituciones que destacan en el fomento de la cultura exportadora del noreste del país. Tiene como meta difundir la calidad de los productos y servicios de las organizaciones mexicanas.

Este año, en la quinta edición del premio, participaron unas 400 organizaciones de la región.



El galardón se ha otorgado desde 1996 a organizaciones como Bancomer, Cemex Internacional, Cervecería Cuauhtémoc-Moctezuma, Galvak y NEMAK.

Se gradúan Ex-A-Tec internacionales

Profesionistas colombianos se graduaron de las maestrías en Administración y Ciencias Computacionales, de la Universidad Virtual.

La ceremonia de graduación se realizó en Cartagena, Colombia, y fue presidida por el rector del Sistema, Rafael

Rangel Sostmann (IME'65), y el rector de la Universidad Virtual, Carlos Cruz Limón (IME'75).

Los 66 nuevos Ex-A-Tec recibieron un grado conjunto del Tec y de una de las cuatro más prestigiadas universidades privadas de Colombia.



OPORTUNIDAD DE FRANQUICIA

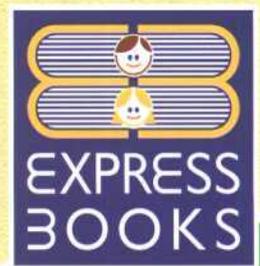
EXPRESS BOOKS S.A. de C.V. Licenciataria en toda la República Mexicana de **Best Personalized Books**, empresa líder en la comercialización de cuentos infantiles, le ofrece licencias para la venta en exclusiva de **cuentos personalizados** de firmas tan reconocidas como: **Disney, D.C. Comics** (Superman, Batman), **Mattel** (Barbie), **Hanna Barbera** (Los Picapiedra), y muchos otros más con las siguientes ventajas:

○ Mínima inversión con grandes utilidades, ya que usted sólo requiere de una computadora personal y una impresora para poder elaborar estos fabulosos cuentos, a todo color, en menos de 5 minutos.

○ Derecho de uso de nuestro Software patentado, sin ningún pago de regalías anuales ni requerimientos de ventas mínimas.



Aproveche esta gran oportunidad y regále a los suyos, la posibilidad de convertirse en los protagonistas de las más entretenidas historias infantiles...



INFORMES Y VENTAS:

EXPRESS BOOKS S.A. de C.V.

Brasil 183-1 Col. Cacho, Tijuana, B.C. C.P. 22150

Tel (6) 634-0701 y 02 Fax (6) 634-0703

E-mail: expbooks@telnor.net

www.expressbooks.com.mx

Ex-A-Tec Soccer apoya para meter más goles

Exfutbolistas que representaron en diversas justas nacionales al Tec hicieron un donativo al Campus Monterrey, con el fin de apoyar becas de sostenimiento para estudiantes con aptitudes deportivas.

La ceremonia de entrega, presidida por el rector del campus, Ramón de la Peña Manrique (IQ'66), fue particularmente

emotiva porque los Ex-A-Tec Soccer brindaron un homenaje a Rafael Navarro Corona "Navarrito", quien fue entrenador de equipos representativos durante más de 30 años.

Navarro Corona donó, asimismo, su colección de libros deportivos, con el fin de enriquecer la biblioteca especializada del campus.



Rinde protesta Ex-A-Tec Querétaro



La nueva mesa directiva de Ex-A-Tec Querétaro rindió protesta ante las autoridades de ese campus y de la Dirección de Relaciones con Egresados del Sistema.

Esta directiva es encabezada por Alejandra Jiménez (IBP'90), como presidenta; Jorge Armando Rodríguez y Rodríguez (LIN'96), como secretario; Elías

Méndez Barba (LAE'84), como coordinador general; y Adelfo Montes (IIS'96), como encargado de eventos especiales.

En la misma ceremonia, Rodolfo Loyola Vera (IQ'73), director del Campus Querétaro, entregó un distintivo a Eduardo Zaragoza Guerrero (LCC'93), por su trabajo como presidente de Ex-A-LCC en el periodo 1998-1999.

CALIDAD AMBIENTAL

Revista Bimestral que da respuesta a la creciente necesidad de capacitación en materia de ecología y medio ambiente.

¡SUSCRÍBASE!

Entre algunos de los temas que se tratan, se encuentran: Administración ambiental y Desarrollo sostenible, Cambio climático, Manejo eficiente de residuos industriales, Legislación ambiental, Actualizaciones del DOF, Líder de opinión...

¡NO SE QUEDE SIN RECIBIRLA!

Suscripción por 6 números: México \$195.00 +IVA E.U. y Canadá \$45.00 dlls. Centro y Sudamérica \$51.00 dlls.

¿Publicidad? Claro que sí... La mejor estrategia para llegar a un mercado selecto, enfocado al Medio Ambiente. Tenemos el espacio que usted necesita. A lo largo de 5 años Calidad Ambiental ha apoyado la imagen empresarial en materia de servicios ambientales, así como el compromiso social y moral de la industria con la comunidad.

Para mayor información sobre números anteriores, suscripciones y/o publicidad, diríjase a:
ITESM/ Centro de Calidad Ambiental. Av. Eugenio Garza Sada 2501 Sur Monterrey, N.L. México, C.P.64849
Tel. (8) 3284148 y 3582000, ext. 5218 ó 5283, Fax. (8) 3284144 y 3596280
mpguajar@correo.mty.itesm.mx mialopez@campus.mty.itesm.mx

¡Visite nuestra página de Internet! <http://uninet.mty.itesm.mx/revista/>

Intercambian experiencias coordinadores de Relaciones con Egresados

Los responsables del área de Relaciones con Egresados de los 28 campus del Sistema se reunieron en el Campus Monterrey, con el fin de compartir experiencias.

El encuentro fue fructífero. Permitted afinar estrategias para hacer saber a los Ex-A-Tec que son la razón de ser del Instituto y que mantengan el vínculo con su *alma máter*.

Cada responsable compartió la experiencia de lo que

ocurre en su región. Después del trabajo, disfrutaron de una amistosa reunión en la casa *Parvodomus*, que alberga a la Dirección de Relaciones con Egresados del Sistema.



Se reúnen responsables de bolsas de trabajo del Sistema

Con la finalidad de unir estrategias para asegurar diversas opciones laborales a cada egresado, los responsables de las bolsas de trabajo del Sistema se reunieron en el Campus Monterrey.

Los asistentes compartieron sus experiencias respecto a las estrategias que

han seguido para comunicarse con el sector privado, publicar más vacantes, y colocar un mayor número de profesionistas, particularmente de los más jóvenes.

Asimismo, se pudo saber del avance de la primera bolsa de trabajo universitaria en línea de México, *Millenium*, y el éxito que ha tenido entre la comunidad Ex-A-Tec.

Se reúne IME'85

Ingenieros Mecánicos Electricistas, graduados en 1985, se reunieron en el Campus Monterrey para celebrar 15 años de ser profesionistas.

Las actividades iniciaron con una misa de agradecimiento por los éxitos acumulados en ese tiempo de carrera profesional. Los IME'85 recordaron gratamente sus días de aulas, conversando durante el desayuno organizado en la cafetería La Carreta y acudiendo a una *Clase del recuerdo*, en la que les fueron explicadas, matemáticamente y con humor, muchas actividades de la vida cotidiana.

Los Ex-A-Tec se mostraron sorprendidos por el crecimiento del campus, al recorrer instalaciones como la Universidad Virtual y el Centro de Información-Biblioteca.



Ex-A-Tec En la Noticia

Miguel Valdés Toledo, Ex-A-Tec del año

Por su trayectoria distinguida como empresario del ramo manufacturero, Miguel Valdés Toledo (IMA'68) fue reconocido, en el Campus Mazatlán, como Ex-A-Tec Distinguido del Año.

El premio fue entregado por Juan Manuel Duran (MA'77), rector de la Zona Pacífico, quien le otorgó la calificación de 99, al tomar en cuenta su ámbito profesional, personal y familiar. El descuento al 100 fue resultado de la afición de Valdés a la caza y pesca.

Miguel Valdés Toledo representa a la generación precursora de la industria manufacturera en Sinaloa, un estado tradicionalmente agropecuario. Estambién consejero del Campus Mazatlán.

La premiación corrió a cargo de la Asociación Ex-A-Tec del Campus Mazatlán. El premio ha sido entregado antes a Emilio Goicoechea Luna (LAE'70) y a Ernesto Coppel Kelly (LAE'69).

Recibe oficina de Relaciones con Egresados premio internacional

La oficina de Relaciones con Egresados del Campus Querétaro obtuvo

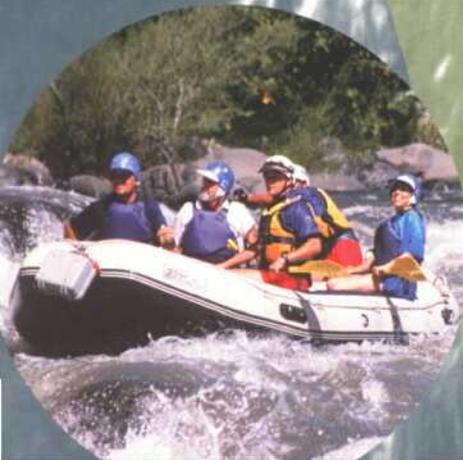


el Premio al Círculo de Excelencia 2000, otorgado por el Consejo Internacional para el Avance y Apoyo de la Educación (CASE, por sus siglas en inglés).

CASE es una organización con base en Washington, DC, dedicada a promover el desarrollo de instituciones de educación superior en Norteamérica y Europa, en las áreas de Comunicación, Campañas financieras y Relaciones con egresados.

Es la primera vez que en México se obtiene un premio en esta área.

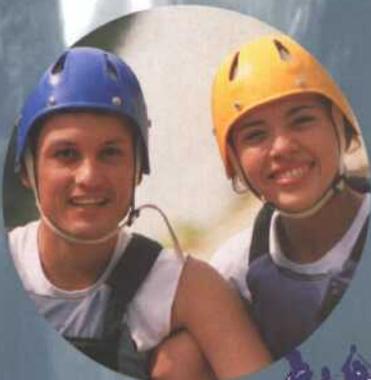
"Descubre por qué somos
la compañía no. 1 de turismo
de aventura en México"



Rafting, Trekking, Ríos
Subterráneos y Alta Montaña.

¡No necesitas experiencia!

- Río Pescados
- i Río Santa María
- Río Río Barranca Grande
- Canadá
- La India
- Alta Montaña



EXPEDICIONES

tropicales

martí
la Gran República

01 800 713 8023

En México 543 7981 / 543 7984

www.expediciones.com.mx

Visita nuestros Stands aventura en
las tiendas Martí Satélite y Perisur



Graduados del Campus Chihuahua celebran 15.º aniversario

Egresados de la generación 1985 del Campus Chihuahua se reunieron a celebrar su 15.º aniversario como Ex-A-Tec, con una cena en las instalaciones del mismo campus.

En esa emotiva noche, se contó con la presencia de quienes fueron autoridades del Campus Chihuahua en 1985, y de

Aldo Torres Salinas (CP'88), director de Relaciones con Egresados del Sistema.

Como complemento a esta reunión, Licenciados en Derecho, graduados en 1985, se reunieron al día siguiente para celebrar una comida campestre, recordar sus días como estudiantes y estrechar aún más sus lazos de amistad.

Concluye competencia de boliche en Tampico

El V Torneo de Boliche Ex-A-Tec Tampico se llevó a cabo con la participación de 16 equipos.

Durante 16 semanas, los participantes convivieron mientras se ejercitaban. En cada sesión se rifó una bola de boliche. El primer lugar lo obtuvo el equipo *Pin País*, capitaneado por Manuel De Poo Bas (IIS'94); el segundo lugar,

Los Wares.com, encabezado por Esteban Cruz Shifferli (LAE'91); y el tercer lugar fue obtenido por *Pin Killers*, liderado por Emilio Lamadrid de Aguinaco (IIS'91) y Ricardo Chávez Cepeda (IIS'89).

Actualmente, se lleva a cabo el VI Torneo de Boliche Ex-A-Tec Tampico, toda una tradición en ese bello puerto.

Comparten Ex-A-Tec experiencias en Campus Cuernavaca

Egresados del Campus Cuernavaca compartieron con estudiantes de la



Prepa Tec y de los primeros semestres de diversas carreras profesionales, anécdotas de su vida escolar, así como experiencias y vivencias en el mercado laboral, ya como egresados.

Entre los Ex-A-Tec ponentes estuvieron Alejandra Huerta Elizondo (CP'97), Ahcoténcatl Vidales Alcántara (LSC'90) y Fernando Martínez Cue (LAE'87).

Bienestar físico - éxito profesional, un binomio inseparable

María Cristina Villarreal y Ana Cecilia Ferez Chavarría

El bienestar es un estado positivo que supone calidad de vida, la mejor condición de salud física, mental y social. Las decisiones que tomamos diariamente hacen la diferencia en nuestro bienestar; qué comemos, qué bebemos y cuánto nos ejercitamos son elecciones muy importantes.

Para cambiar nuestro estilo de vida no hay una edad. Independientemente de cuántos años hayamos vivido, podemos alcanzar metas inesperadas y, mientras más pronto, mejor; nuestra vida se tornará más saludable. Si ejercitamos nuestro cuerpo, mente y espíritu, podremos gozar de energía y vitalidad, cualidades que se reflejarán en eficiencia profesional cotidiana.

El bienestar físico tiene tres partes muy importantes: la aptitud física, la nutrición y la seguridad.

Tener aptitud física no significa ser un atleta superior, sino cumplir con los deberes del día sin agotar nuestra energía, disfrutar de actividades físicas como caminar. Ayuda, asimismo, a controlar el peso y a aumentar la habilidad del cuerpo para quemar la grasa; disminuye el riesgo de contraer enfermedades y hace que estemos más alertas y llenos de energía. Además, las personas que hacen ejercicio regularmente viven entre 25 y 30 por ciento más que las que no lo practican.

Para estar en buena condición física es importante mantener un balance en acondicionamiento aeróbico, flexibilidad y fuerza.

El acondicionamiento aeróbico significa presencia de oxígeno. Los ejercicios aeróbicos usan los músculos de brazos y piernas, y hacen que

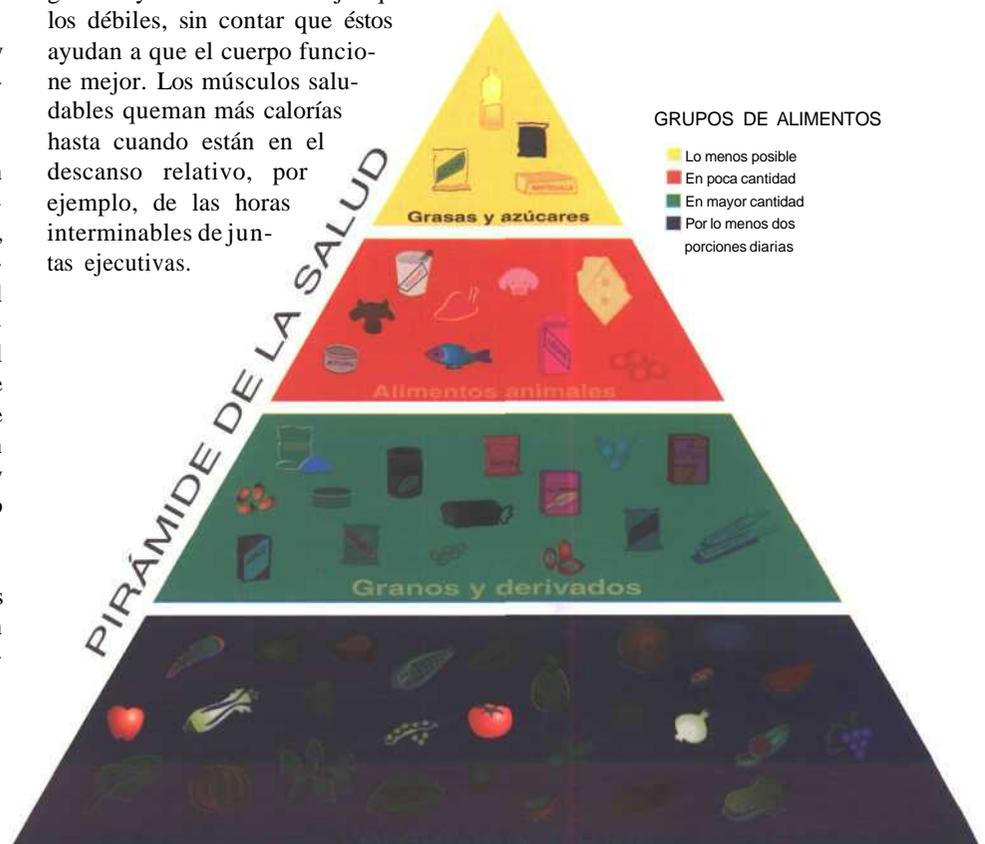
el corazón bombee sangre oxigenada a todo el cuerpo. Caminar, correr, montar en bicicleta y nadar son ejemplos para esto. Hacer ejercicio aeróbico tres o cuatro veces por semana es ideal. Un profesionalista debe procurar que no pasen dos días sin que realice una actividad de ese tipo; eso le ayudará a sentirse bien y, a su vez, redundará en una mayor eficiencia.

Todos necesitamos de flexibilidad. Los ejercicios de estiramiento nos ayudan a mantenernos flexibles y disminuyen el riesgo de hacernos daño mientras nos ejercitamos. Además, el estiramiento es un buen remedio contra el estrés que provoca el trabajo.

Nadie puede negar que los músculos grandes y fuertes lucen mejor que los débiles, sin contar que éstos ayudan a que el cuerpo funcione mejor. Los músculos saludables queman más calorías hasta cuando están en el descanso relativo, por ejemplo, de las horas interminables de juntas ejecutivas.

Otro punto importante que un profesionalista exitoso debe recordar es que parte del bienestar físico es la buena nutrición, la cual le da al cuerpo energía y nutrientes necesarios para mantenerse saludable. Decisiones sabias en la dieta pueden prevenir enfermedades cardiovasculares, sobrepeso, diabetes, desnutrición, anemias, problemas digestivos...

Un peso saludable también repercute en la imagen del éxito. Un plan de alimentación balanceado se logra con el uso de la pirámide de la alimentación, que establece cuáles son los grupos básicos de alimentos y qué cantidades se deben consumir de ellos (ver pirámide).



Para tener éxito laboral una buena salud es imprescindible. Energía y buena apariencia son sólo algunas de sus ventajas.

La pirámide no es una prescripción rígida, sino una guía general que permite escoger una dieta saludable. Los datos de la pirámide sugieren una variedad de alimentos que, de consumirse, produce los nutrientes necesarios y, al mismo tiempo, la cantidad adecuada de calorías para mantener un peso saludable.

Esta pirámide enfatiza alimentos de los cuatro mayores grupos. Cada uno de éstos provee de algunos, y no de todos los nutrientes necesarios. Para alcanzar una buena salud, se necesitan todos.

La pirámide se maneja de la base hacia la punta. El primer grupo está formado

por frutas y verduras. De éste se debe comer la mayor cantidad de alimentos, pues son fuente importante de vitaminas, minerales, fibra... siempre bajos en calorías.

El segundo grupo lo conforman cereales y leguminosas. Es necesario consumirlos sin abuso, pero nunca eliminarlos de nuestra dieta. Este grupo es excelente fuente de carbohidratos complejos, minerales, fibra...

En el tercer nivel se encuentran los alimentos de origen animal. Es recomendable consumirlos en poca cantidad debido a su alto contenido de grasas.

En la punta de la pirámide se encuentra el grupo de grasas y azúcares. Estos alimentos proveen de calorías, pero de muy pocas vitaminas y minerales. Es lo que conocemos como alimentos chatarra. De este grupo se debe consumir lo menos posible.

La pirámide muestra un rango de tamaños de porciones para cada grupo mayor de alimentos.

El último punto relevante en el binomio bienestar físico - éxito profesional es la seguridad. Significa poner atención a las cosas que pueden causar enfermedad, accidentes e inclusive la muerte; a situaciones que pueden provocar un percance en el interior, o exterior, del hogar o el trabajo.

Los expertos del bienestar dicen que la mente tiene un impacto en la salud mental y física. Factores tales como actividades que realicemos -laborales o no-, amor propio y reacciones al estrés, afectan nuestra salud. Es necesario que hagamos cambios en nuestra actitud mental hacia el bienestar físico.

Estar bien físicamente se refleja en un mayor rendimiento laboral y una más larga vida productiva. Es parte fundamental del éxito en el trabajo. El bienestar físico y el éxito profesional forman, sin duda, un binomio inseparable. ●

Cristina Villarreal y Cecilia Ferez son coordinadoras en el departamento de Bienestar Integral, en el Campus Monterrey.

QUANTOS

Ex-A-Tec ocupados



Más del 90 por ciento de egresados del Tec cuenta actualmente con empleo, de los que tres cuartas partes reporta satisfacción con el mismo. La mayor parte de los Ex-A-Tec labora en el sector privado, aunque los egresados de la Universidad Virtual se desarrollan sobre todo en el ámbito educativo. Estas cifras son muy superiores a las del promedio de profesionistas en México.

(ITESM, Dirección de Investigación en Tecnología Educativa, junio de 2000)

Profesionistas, no demandados



Las tasas de desempleo abierto muestran un escenario optimista actualmente en México, con promedios por debajo del tres por ciento. En algunos lugares, como León, Tijuana o Acapulco, el desempleo promedia 1 por ciento. Entre universitarios, sin embargo, aparece una vacante por cada siete nuevos profesionistas.

(INEGI y Coparmex, junio de 2000)

Medios desiguales



Excélsior fue el periódico que menos equilibrio tuvo al cubrir las recientes campañas electorales, favoreciendo al PRI con el 33 por ciento de toda la información reportada. En la televisión, ese lugar lo ocupó el noticiero Hechos, de TV Azteca, al destinar el 27.7 por ciento de su cobertura a favorecer al mismo partido.

(ITESM, Centro de Investigación en Comunicación e Información, junio de 2000)

Analfabetismo infantil



Hoy hay más niños y niñas en la escuela que nunca antes en la historia del mundo, pero 113 millones de ellos aún se quedan fuera. De éstos, el 60 por ciento de los cuales son niñas. En regiones como el África Subsahariana la mayoría de infantes queda fuera de la educación primaria.

(Unesco, The education for all 2000 assessment)

Genes privados



El genoma humano, unos 3100 millones de bases nitrogenadas, fue descubierto completamente por un equipo de científicos en cinco laboratorios. Sin embargo, muchos genes están siendo patentados por el gobierno de Estados Unidos, lo que desalienta la investigación futura sobre sus usos en la prevención y control de enfermedades.

(Time, junio de 2000)

Densidad femenina



Más mujeres que hombres habitan México. El número total de mexicanas es de 50 millones 7 mil 325, contra 47 millones 354 mil 386 mexicanos. Las entidades más pobladas son Distrito Federal, Estado de México y Veracruz.

(INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000)

AGENDA

ADMINISTRACIÓN

DIPLOMADO EN ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS

Septiembre 4

Campus Zacatecas

Informes: (492) 38-774, extensión 55

TALLER DE EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN

Septiembre 5

Campus Central de Veracruz

Informes: (2) 717-0571

ALTA DIRECCIÓN

Septiembre 8

Sede Puebla

Informes: (22) 31-4043 y 44

FINANZAS CORPORATIVAS

Septiembre 8

Campus Querétaro

Informes: (42) 38-3169 y 17-3596;

educacion_continua@campus.qro.itesm.mx

ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE VENTAS

Septiembre 8

Campus Querétaro

Informes: (42) 38-3169 y 17-3596;

educacion_continua@campus.qro.itesm.mx

TALLER DE MERCADOTECNIA

Septiembre 14

Campus Central de Veracruz

Informes: (2) 717-0571

DIPLOMADO EN HABILIDADES GERENCIALES

Septiembre 22

Xalapa

Informes: Campus Central de Veracruz,

(2) 717-0571

DIPLOMADO EN ADMINISTRACIÓN INTELIGENTE DE LOS SERVICIOS

Septiembre 29

Campus Mazatlán

Centro de Vinculación Empresarial

Informes: (69) 89-2026

CURSO-TALLER ANÁLISIS DE RIESGOS Y PUNTOS CRÍTICOS DE CONTROL (HACCP)

Octubre 5, 6 y 7

Campus Monterrey

Informes: (8) 358-2000,

extensiones 4842 y 4843

DESARROLLO DE HABILIDADES GERENCIALES

Octubre 13

Campus Querétaro

Informes: (42) 38-3169 y 17-3596;

educacion_continua@campus.qro.itesm.mx

TALLER DE FINANZAS PARA NO FINANCIEROS

Octubre 13

Xalapa

Informes: Campus Central de Veracruz,

(2) 717-0571

TALLER EN DESARROLLO DE HABILIDADES DE CONSULTORÍA

Octubre 13 y 14

Campus Mazatlán

Centro de Vinculación Empresarial

Informes: (69) 89-2054 y 80-0910

DIPLOMADO EN ALTA DIRECCIÓN

Octubre 19

Campus Cuernavaca

Dirección de Extensión

y Desarrollo Empresarial

Informes: (73) 29-71-90

PROYECCIÓN DE IMAGEN PROFESIONAL PARA LOS EJECUTIVOS DEL NUEVO MILENIO

Octubre 6

Campus Zacatecas

Informes: (492) 38-774,

extensión 55

DIPLOMADO EN HABILIDADES DOCENTES

Octubre 6

Xalapa

Informes: Campus Central de Veracruz,

(2) 717-0571

PHOTOSHOP BÁSICO

Octubre 13 y 14

Campus Monterrey

Informes: (8) 358-3300,

extensiones 5404 y 5407

DIPLOMADO EN COMERCIO ELECTRÓNICO

Octubre 19

Campus Cuernavaca

Informes: (73) 29-71-90

DIPLOMADO EN TELECOMUNICACIONES

Octubre 19

Campus Cuernavaca

Dirección de Extensión

y Desarrollo Empresarial

Informes: (73) 29-71-90

SEMINARIO DE PRODUCCIÓN DE MULTIMEDIOS

Octubre 20

Campus Central de Veracruz

Informes: (2) 717-0571

DIPLOMADO EN DERECHO FISCAL

Octubre 27

Campus Mazatlán

Centro de Vinculación Empresarial

Informes: (69) 89-2026

CURSO SELECCIÓN EFICAZ

Noviembre 3

Campus Zacatecas

Informes: (492) 38-774, extensión 55

DIPLOMADO EN EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN

Noviembre 9

Campus Zacatecas

Informes: (492) 38-774, extensión 55

OTROS

DIPLOMADO LA MUJER DEL SIGLO 21

Septiembre 8

Campus Central de Veracruz

Informes: (2) 717-0571

TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Octubre 20

Xalapa

Informes: Campus Central de Veracruz,

(2) 717-0571

SEMINARIO DE LA MUJER

Septiembre 22 y 23

Campus Mazatlán

Centro de Vinculación Empresarial

Informes: (69) 89-2054

DIPLOMADO EN RECURSOS HUMANOS

Septiembre 22

Campus Mazatlán

Centro de Vinculación Empresarial

Informes: (69) 89-2026



8 años

El Tec de Monterrey, consciente de la importancia de mantener el contacto directo con sus egresados, comenzó a publicar -en septiembre de 1992- una revista dirigida a ellos: *Integratec*.

Hoy, al conmemorar su octavo aniversario, *Integratec* se ha convertido en la publicación periódica de mayor circulación que una institución educativa edite en México; incluso fue reconocida, en 1999, por la Asociación Mexicana de Comunicadores Organizacionales.

Quienes participamos en este medio nos sentimos orgullosos de los logros alcanzados. Sin embargo, nuestra mayor satisfacción consiste en saber que los Ex-A-Tec nos leen y se interesan por participar con nosotros.

Por estos ocho años, queremos agradecerte a ti, egresado, e invitarte a que colabores con *Integratec* -haciéndonos conocer los temas de tu interés, escribiendo algún artículo, comunicándonos tus eventos...-, para que ésta sea el medio a través del cual continúes vinculado a tu *alma máter*.

Gracias por motivar nuestro trabajo y por impulsarnos a mejorarlo de manera continua.

integratec

de Monterrey



*Formación
para toda
la vida*

MAESTRÍAS

EDUCACIÓN

Educación con especialidades*
Administración de Instituciones Educativas*
Administración de Tecnología Educativa*
Tecnología Educativa*
Matemática Educativa para la Innovación de
la Práctica Docente*

INGENIERÍA

Administración de las Telecomunicaciones
Automatización con especialidad en:
• Ingeniería de Control
• Sistemas Inteligentes
Ingeniería Electrónica con especialidad en:
• Sistemas Electrónicos
• Telecomunicaciones
Ingeniería Energética
Ingeniería y Administración de la
Construcción
Sistemas Ambientales
Sistemas de Calidad y Productividad
Sistemas de Manufactura

INFORMÁTICA

Administración de Tecnologías de
Información
Tecnología Informática

NEGOCIOS

Administración
Comercio Electrónico*
Finanzas
Mercadotecnia

OTRAS ÁREAS

Arquitectura*
Bibliotecología y Ciencias de la
Información*
Biotecnología
Derecho Comercial Internacional
Estadística Aplicada
Estudios Humanísticos*
Comunicación
Prospectiva Estratégica

DOCTORADOS

Administración
Informática
Innovación y Tecnología Educativas*
Inteligencia Artificial
Ingeniería Industrial
Química

*Programas impartidos por la
Universidad Virtual

MAYORES INFORMES:

Admisiones

Tel.: (8) 358.46.50

admisiones@campus.mty.itesm.mx

Tec de Monterrey

Formación para toda la vida

Raúl
Acuña

Humberto
de la Garza

Sonia
Mota

Jorge Enrique
González

94.9
FM

FRECUENCIA
TEC

conciencia
en la **radio**

FRECUENCIA TEC es una estación de radio comprometida con el desarrollo integral de las personas. Conformada por un equipo entusiasta y conciente de su responsabilidad con la comunidad,

FRECUENCIA TEC ofrece una programación variada en donde cultura, orientación, información, educación y entretenimiento son presentados como un paso en el camino hacia el crecimiento. Jóvenes estudiantes con talento, maestros preparados y personas preocupadas por el bienestar social estamos trabajando en un espacio dedicado especialmente a ti.

En el 94.9, **FRECUENCIA TEC**, una oportunidad de entretenimiento, aprendizaje y desarrollo.