

PLAYERS OF LIFE

BUSINESS & PLEASURES

Jorge Ferrarri

Logrando excelentes lugares de trabajo

Presidente del Great Place to Work Institute México, Centroamérica y Caribe

►? QUÓRUM político
Economía y Seguridad en el 2011

Festejo y reflexión
200 años de Independencia

Mario Alberto Rojas Calleja: promesa operística

Dr. Sergio Corona Páez, Cronista de Torreón

El equipo ideal:

RH

Administradores, Ejemplos y Especialistas

SEPTIEMBRE 2010 TORREÓN

\$39.00 MEX \$2.50 US \$3.50 CAN



7503007253309



un PLAYER está en la jugada.

NUEVO Y MEJOR
CONTENIDO



 [Twitter.com/playersoflife](https://twitter.com/playersoflife)

 [Facebook.com/playersoflife](https://facebook.com/playersoflife)



Conoce nuestra página
de Internet, totalmente renovada,
y descubre la **Revista en línea**

www.PLAYERS.com

DIRECCIÓN GENERAL

Maurice Collier de la Marliere / Alejandro Martínez Filizola
maurice@grupomacom.com / alejandro.martinez@grupomacom.com

GERENCIA EDITORIAL REGIONAL

Mariana de los Angeles Ramírez Estrada
mariana.ramirez@grupomacom.com

GERENCIA CREATIVA REGIONAL

María Isabel Belausteguigoitia Giacomán
isabel@grupomacom.com

GERENCIA DE DISEÑO REGIONAL

Alejandra Aguilar Vilardell
alejandra.aguilar@grupomacom.com

GERENCIA ADMINISTRATIVA REGIONAL

Mónica Álvarez Carrillo
monica.alvarez@grupomacom.com

GERENTE DE DISEÑO

José Martínez Borrego
jose.martinez@grupomacom.com

ASISTENTE EDITORIAL

Jenny Miranda Acosta
jenny.miranda@grupomacom.com

GERENTE COMERCIAL

José Alberto Arriaga Wiley
jose.arriaga@grupomacom.com

COMERCIALIZACIÓN

Arelí Giacomán Marcos
areli.giacoman@grupomacom.com

ASISTENTE ADMINISTRATIVA

Cynthia Salas Ortiz
cynthia.salas@grupomacom.com

FOTOGRAFÍA

Portada: Óscar Lechuga / Nancy López / Alex Aguirre

ASESOR DE IMAGEN

Facetas

FOTOGRAFÍA SOCIALES

Julio Hernández

PRACTICANTES

Mara Fájér Alonso
Alejandra Huizar Villalobos

LOGÍSTICA

Juan Pablo Martínez Reyes

COLABORADORES

Judith Hernández Sada / Jacinto Faya Viesca / Sergio F. Villarreal / Jessica Collado / Francisco Castro de la Cruz / Víctor Soule / Marcelo Barreiro / Gabriela Siller Pagaza / Tatiana Clouthier / Raúl Blackaller V. / Gerardo Hernández / Edgar Salinas Uribe / Jorge López / Fernando M. González / Rubén D. Galván Zermeño / Press-Club Pfizer / Humberto Guajardo Acuña / Sandra Kelly Demerutis / Edgar Tejeda / Javier Prieto / Pilar Faedo / René Díaz / Carla Pérez Abedrop / Javier Gutiérrez Exeivier

VENTAS Y SUSCRIPCIONES MACOM Torreón

Tels: (871) 192 34 34 y (871) 192 47 67
Clzda. Cuauhtémoc No. 999-B Nte. Col. Centro
27000 Torreón, Coahuila, México
ventas@playersoflife.com

VENTAS Y SUSCRIPCIONES MACOM San Antonio

Tel. (210) 272 0326
16607 Blanco Rd Suite #1104 San Antonio, Texas 78232
ventassa@playersoflife.com

VENTAS Y SUSCRIPCIONES MACOM Monterrey

Tels: (81) 1522 0536 / 37
IZA Business Center Plaza O2 Vusconcelos
Av. Vasconcelos 150 ote. Col. del Valle, San Pedro Garza García, NL México

VENTAS Y SUSCRIPCIONES MACOM Chihuahua

Lateral Ortiz Mena 1607 2°Piso
Colonia Residencial Campestre
Tel. (614) 200 37 08 / 09
31238 Chihuahua, Chihuahua, México

PLAYERS of life. Marca Registrada. Año 5 No. 54. Fecha de publicación: 1 de Septiembre de 2010. Revista mensual, editada y publicada por Grupo MACOM. Clzda. Cuauhtémoc No. 999-B Nte. Col. Centro, 27000 Torreón, Coahuila, México. Editor responsable: María Isabel Belausteguigoitia Giacomán. Reserva de derechos: 04-2009-092408373300-01. Reserva de título INDAUTOR: 04-2010-060213033200-102. Certificado de Licitud, Título y Contenido: En proceso. Título de Registro de Marca: 1005840. Impresa en México. Grupo MACOM investiga sobre la seriedad de sus anunciantes, pero no se responsabiliza con las ofertas relacionadas con los mismos. Cada uno de los colaboradores es responsable directo de la información que facilita para ser publicada. Todas las colaboraciones reciben corrección de estilo. Prohibida su reproducción parcial o total.

IMPRESA EN MÉXICO - PRINTED IN MÉXICO

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. ALL RIGHTS RESERVED.

www.playersoflife.com

PUNTO DE VENTA:



Carmona Impresores

(871) 707-4200

ventas@carmonaimpresores.com.mx

01800-228-2276

01800-228-2676

Carta Editorial

Edición 54 Septiembre



que esperamos despertar o complementar tus propios puntos de vista.

Reconociendo que un medio para lograr el crecimiento que los mexicanos deseamos está en nosotros mismos y nuestro aporte, formulamos dos secciones relacionadas con los Recursos Humanos: en la primera te acercamos a las enriquecedoras vivencias que nos comparten los Administradores de RH en relevantes empresas de México, y asimismo, en Ejemplos en RH conocerás testimonios de ejecutivos que dan razón de aspectos que definen como exitosa a una organización. Para cerrar el círculo de este tema, el contenido Especialista en RH incluye a agencias instaladas en la región que ofrecen servicios en este trascendental rubro para toda compañía.

El mes de septiembre nos trae a la memoria la celebración de la máxima fiesta patria: la Independencia. Pero en 2010 el significado de esta fecha adquiere una dimensión de mayor brillo, al sumarse 200 años del hecho histórico que prácticamente marcó el nacimiento de nuestra nación. Por lo que esto implica, no podíamos quedar al margen de la conmemoración, haciendo además un alto para añadir a la alegría del festejo, la reflexión de lo que en estos dos siglos hemos sido y cuáles son nuestras perspectivas a futuro. Así, convocamos a cinco de nuestros colaboradores expertos para que en la sección Bicentenario nos ofrecieran igual número de análisis certeros acerca de temas como papel de la sociedad, legalidad, democracia, políticas públicas y economía, con los

En portada contamos con la presencia de Jorge Ferrari, Presidente de Great Place to Work Institute México, Centroamérica y Caribe, quien a través de los conocimientos y experiencias acumuladas al encabezar esta institución dedicada a apoyar a las empresas nacionales decididas a convertirse en grandes lugares para trabajar, nos ofrece información de primera mano acerca de esta labor, mostrándonos la relevancia que por fortuna este interés va cobrando cada día en más y más organizaciones de nuestro país.

Estamos convencidos de que la unidad y el esfuerzo de todos nos llevará a ser la nación que tanto deseamos y soñamos, basada en una rica historia que debe ser el alimento del presente para forjarnos un gran porvenir. ¡Viva México!♥

Alejandro Martínez Filizola

MÉXICO & VINO

HAZ LA
PRUEBA

Celebra el bicentenario
con la mejor selección
en vinos y licores.

Vinoteca.

Su asesor en vinos.

Vinoteca Torreón

Bld. Independencia #1111 L-26
Col. Granjas de San Isidro
t. 718 1997 y 717 2338

La distinción es no excederse.



Banda Ancha Móvil Telcel

Navega desde

\$489¹
al mes

Dell Mini 10



Incluye
NETBOOK
y servicio de
Internet
Telcel

...Y si ya tienes tu Laptop adquiere:

Banda Ancha Móvil

Tenemos un plan a tu medida elige el tuyo²



Equipos
GRATIS

ZTE MF626

HUAWEI 1566

NOKIA CS10

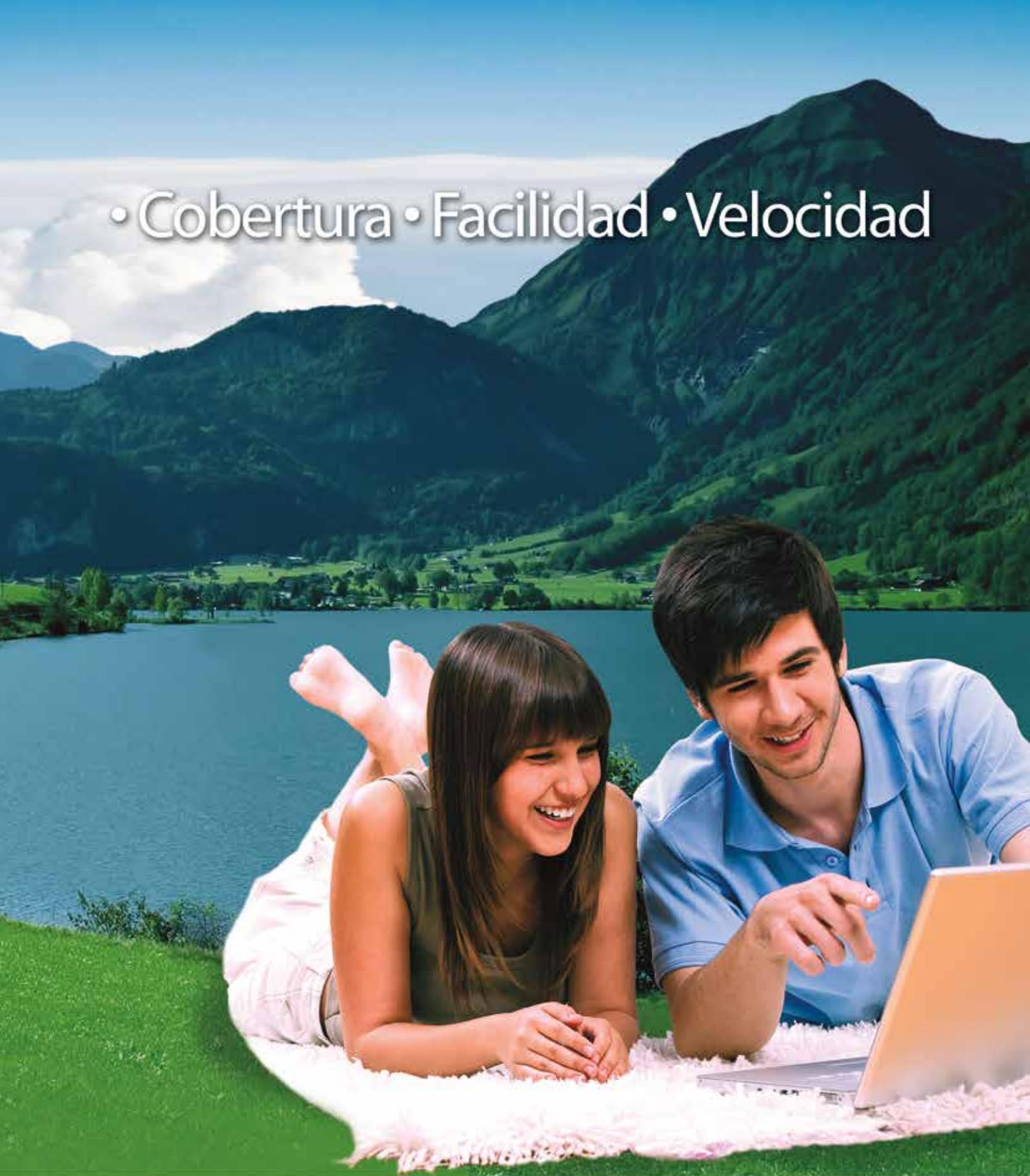
Adquiere tu Paquete de Seguridad Telcel³



Preços incluyen IVA. (1) Pago correspondiente a la mensualidad de \$489.00 en un Plan a 24 meses con servicio Internet Telcel y financiamiento de equipo Dell Mini 10. Los Mb incluidos en los paquetes deberán ser consumidos dentro del día de facturación; al llegar al límite los Mb no consumidos se eliminarán. Si piensas viajar te recomendamos contratar un Plan Internet Roaming Internacional. (2) Todos los planes de Internet cuentan con un límite de consumo máximo mensual. Una vez alcanzado este límite de consumo, tu navegación será bloqueada. Al iniciar el siguiente ciclo de facturación la navegación será reactivada de manera automática. Si lo deseas puedes adquirir un paquete adicional de Internet para continuar navegando. Las tarifas detalladas corresponden a los servicios utilizados dentro del Territorio Nacional. En caso de utilizar servicio fuera de Territorio Nacional se cobrará el Roaming Internacional de acuerdo a las tarifas vigentes. Vigencia al 31 de Agosto del 2010. Para conocer costos y planes visita www.telcel.com/bat Más información en Centros de Atención a Clientes y Distribuidores Autorizados Telcel. (3) el servicio de Seguridad Telcel solo está disponible para usuarios Telcel. Las tarifas publicadas incluyen el 10% de IVA, en caso de ciudades fronterizas la tasa de IVA que se aplicara es del 11%. Información en www.telcel.com/bat, Centros de Atención a Clientes y Distribuidores Autorizados.

www.telcel.com

• Cobertura • Facilidad • Velocidad



 **telcel**
M.R.



SÍGUENOS EN:

twitter.com/playerstorreon

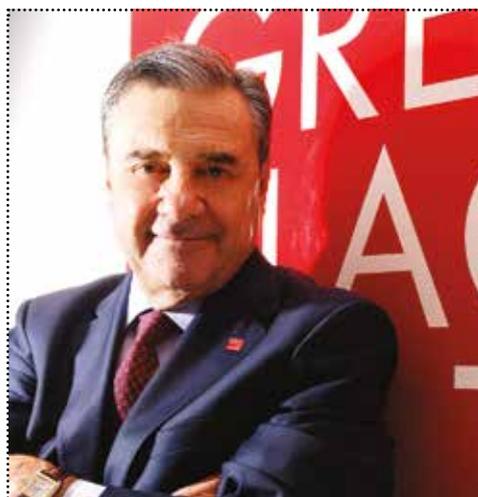


facebook.com/players.torreon



CONTENIDO

Septiembre 2010



52 PROFESIONALES
Jorge Ferrari

56 RH: El Equipo Ideal
ENGRANES DEL ÉXITO

ADMINISTRADORES

- 58 Compartamos Banco
- 59 FedEx
- 60 Grupo Avalanz
- 61 Nextel
- 62 Soriana
- 63 Alestra

EJEMPLOS

- 64 FedEx
- 65 The Home Depot
- 66 Scotiabank

ESPECIALISTAS

- 69 Integra Capital Humano
- 70 Human Staff

46 BICENTENARIO

- 47 Papel actual de la sociedad
- 48 Cultura de la legalidad en México
- 49 Servidumbres modernas
- 50 México, 200 años de políticas públicas
- 51 Historia económica de México

100 QUÓRUM POLÍTICO

Opiniones sobre economía y seguridad en el 2011



72
PLAYER DEL AYER

Rafael Arocena, hombre de negocios laguneros y nacionales

74
PERFILES

Dr. Sergio Corona, historiador por convicción



76
AS BAJO LA MANGA

Mario Alberto Rojas Calleja, deslumbrante tenor

78
FINISH

Miguel Marmolejo, ciclista profesional de ruta y montaña



14 ENCICLOPLAYERS
Las agencias de Recursos Humanos más relevantes del mundo

22 PUNTO DE VISTA
La confianza en nosotros mismos

30 ECONOMÍA GLOBAL
Los diez riesgos más significativos del 2010

36 STARS OF LIFE
Leonardo DiCaprio y sus facetas

MATERIAL WORLD **40**
Gadgets para tus fines de semana

BIENESTAR **82**
Trabajo y enfermedad

FASHION EXPERTISE **88**
Outfit del ejecutivo actual

PLANEACIÓN **90**
Importancia de la Educación Financiera

TOYOTA

PRIUS

ENERGÍA INTELIGENTE



Diseño Aerodinámico que incrementa su eficiencia.

Máxima eficiencia de combustible tanto que podrías manejar alrededor del mundo 4 veces con la gasolina ahorrada al manejar un Prius por 5 años.

La potencia de salida máxima de la batería podría encender 54 lavadoras domésticas a la vez.

Incrediblemente silencioso y confortable.

A 30 millas / hr el PRIUS emite menos ruido que un cepillo eléctrico.

Un día en el futuro todos los autos serán así,
HOY existe PRIUS,
el auto del futuro HOY.

Trabajar en México

Existen
11 millones 899 mil 179
 trabajadores independientes en el país.

La Población Económicamente Activa (PEA) del país es de

46 millones 92 mil 460

personas, de las cuales

43 millones 633 mil 759

cuentan con empleo.

37%

de los trabajadores perciben entre uno y dos salarios mínimos.

Hay más de

27 millones

de hombres trabajando, mientras que el número de mujeres empleadas supera los

16 millones.

En junio el Servicio Nacional de Empleo atendió a

2 millones 102 mil 337

personas, de las que lograron colocar a

442 mil 593.

El salario promedio de cotización al IMSS es de

237.59

pesos diarios.

8.59

es el promedio de años de escolaridad de la Población Económicamente Activa en México.

La industria de transformación es el sector con mayor número de trabajadores:

3 millones

731 mil

uno

12 millones 630 mil 229

mexicanos cuentan con un empleo permanente.

Durante el primer trimestre de 2010,

715 mil 496

personas perdieron su empleo.

Fuentes: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (STPS-INEGI), Instituto Mexicano del Seguro Social y Banco de México

JOY IS POWERED MORE BY PASSION THAN FUEL.

JOY IS THE ALL-NEW BMW X5

BMW EfficientDynamics
Less emissions. More driving pleasure.



Surman Motors
Boulevard Independencia s/n
esquina Río Alamos
Col. Magdalenas
27010 Torreón, Coah.
Tel: (01-871) 749.40.00



Nuevo BMW X5



www.bmw.com.mx

El placer de conducir



bienes públicos, los valores fundamentales de la organización política y un territorio. Esta identidad compartida ayuda a clasificar a un grupo de individuos que tienen en común uno o varios de los mencionados elementos.

Siempre es peligroso generalizar sobre las personas, no sólo porque toda generalización implica reducir la variedad a unos pocos rasgos o características, que a juicio de quien observa, resultan ser los más significativos. Además, lo que decimos sobre las personas también puede contribuir en su comportamiento, efecto en el cual la forma de entender la realidad humana —desde la teoría hasta las explicaciones cotidianas— hace que tal realidad se ajuste al concepto.

Lejos de oscurecer y estereotipar, este sentido de pertenencia también nos ofrece una visión de nosotros mismos a partir de nuestros orígenes como nación, proporcionándonos un lenguaje y una serie de conceptos para comprender por qué actuamos de tal o cual manera en determinados contextos.

La historia y psicología de los integrantes de una nación, y su impacto en los patrones culturales, se reflejan intensamente en cada uno, y para comprender basta con enfocarnos en la psicología del mexicano basada en la falta de confianza en los logros personales, sin “palancas” o golpes de suerte. Entre otros, de igual manera sobresalen rasgos como la creatividad, el valor que se da a la convivencia y la solidaridad, la actitud servicial —que depende de sentirse apreciados y reconocidos— y la capacidad para afrontar los problemas y ver la vida de forma lúdica, como un juego.

Dicha identidad colectiva del mexicano tiene sus raíces en los efectos subjetivos de la conquista española, así como en las costumbres, formas de festejar y de relacionarnos, que van del norte al sur de nuestro país, y en las que de cierta forma se encuentran pinceladas de los países con los que hace frontera nuestro México.

Lo importante es no dejar de lado las reflexiones que resultan indispensables para entender cómo somos y que al mismo tiempo, nos ayudan a ser quienes deseamos ser: trabajadores eficaces, eficientes y en constante crecimiento profesional, conscientes de su importancia en el desarrollo de México, reflejado en los más de 103 millones de habitantes que le damos sentido a esta patria.♥

Patriotismo

Vital sentido de pertenencia

¿Quiénes somos, por qué somos así y quiénes deseamos ser?
Reflexión constante para situarnos, valorarnos y mejorar.

Por MC Judith Hernández Sada
Psicóloga Clínica del CRI Torreón

El mes de septiembre indiscutiblemente para los mexicanos está asociado a las fiestas patrias y sus símbolos: la bandera nacional, canciones y platillos tradicionales y por supuesto, celebraciones con mariachis. Pero este 2010 el festejo adquiere aún más importancia por tratarse del aniversario número 200 de nuestra independencia. Así que en este bicentenario podemos asumir que el orgullo de ser mexicanos está más a flor de piel. Me refiero a un sentido de pertenencia como

conjunto de rasgos culturales destacados de una nación que la caracterizan frente a otras, y a la conciencia que los miembros de la nación tienen de pertenecer a ella y de conformar un conjunto distinto a los demás.

Los rasgos culturales pueden ser muy diversos entre un grupo nacional y otro, sin embargo, los que más resaltan y se nos presentan como constantes entre las naciones son las formas específicas que adquieren la fe, la lengua, la historia, las reglas, un sistema de administración de los



Señor Huereca:
A mi edad encontrar un seguro era difícil. Salud Ángeles
me aseguró a mis 64 años, teniendo MÁS+ cobertura
que cualquiera.

Salud 
Angeles

¡Te queremos seguro sí! 

cada
vez
somos
más+ *cobertura*



Unidos para crear el mejor seguro de salud
Informes 222 54 70 y 215 51 92



Paseo del Tecnológico 909 Col. Residencial Tecnológico. Torreón, Coah. Tel. 729-04-00
www.hospitalangelestorreon.com

Especialistas en recursos humanos

¿La persona adecuada para el puesto adecuado? Estas son las cinco agencias mundiales expertas en administración, capacitación, reclutamiento y selección de personal, más relevantes.



Adecco

En 1996, Adia (Suiza) y Ecco (Francia), dos grandes empresas de servicios personales se unieron para crear la gran multinacional que hoy es Adecco. Con presencia en 70 países, es una de las compañías de recursos humanos más grande del mundo; además proporciona empleo a más de 700 mil personas a través de sus más de siete mil sucursales, que brindan servicio a más de 150 mil empresas.

Korn/Ferry International

Desde su fundación en 1969, ha sido líder e innovadora en la industria del reclutamiento ejecutivo. Los servicios que ofrece van desde el reclutamiento de CEO hasta la gobernanza corporativa. Actualmente tienen más de 80 oficinas en 39 países de América, Asia Pacífico, Europa, Medio Oriente y África. Entre sus clientes se encuentran muchas de las más grandes y prestigiosas compañías públicas y privadas.



Edward W. Kelley & Partners (EWK)

Fundada en 1946, en Londres, Inglaterra, EWK está dedicada a la consultoría de capital humano y se especializa en la búsqueda de talento para ocupar cargos directivos. Cuenta con oficinas en América del Norte, América del Sur, Europa, Asia, Australia y Medio Oriente. Su Presidente y CEO Edward Kelley fue elegido por la revista *Business Week* como uno de los mejores 50 *headhunters* del mundo.

Transearch International

Proporciona servicios de búsqueda de ejecutivos. La compañía fue fundada en 1992 y tiene su sede en París, opera en África, Asia Pacífico, Europa, América Latina, Oriente Medio y América del Norte. Posee 53 oficinas en 33 países y más de tres mil clientes alrededor del mundo. Ha sido calificada por *The Economist* como una de las 10 consultoras internacionales más prestigiosas en selección de ejecutivos.



Manpower

Es una empresa líder en la industria de los recursos humanos, valorada en 21 mil millones de dólares. Tiene representación en 82 países, con más de cuatro mil 100 oficinas. Actualmente en México, Centroamérica y República Dominicana, atiende a más de dos mil clientes mensuales. Fue fundada en 1948 en Milwaukee, Estados Unidos. Cotiza en la Bolsa de Valores de Nueva York bajo el símbolo MAN.

Fuentes: *Business Week*, Adecco, Korn/Ferry International, Manpower, EWK y Transearch



CON MAZDA
ES MUY FÁCIL GANAR



Melbourne
10 km



**Gana un viaje doble por el mundo
a los cuatro torneos
Grand Slam de tenis 2011
en las ciudades de
Melbourne, París, Londres y Nueva York.**

Sólo visita a tu Distribuidor, haz una prueba de manejo de cualquier Mazda modelo 2010 y obtén una oportunidad para ganar;
o en la compra de cualquier Mazda modelo 2010
obtendrás cinco oportunidades.

Consulta las bases en mazda.com.mx

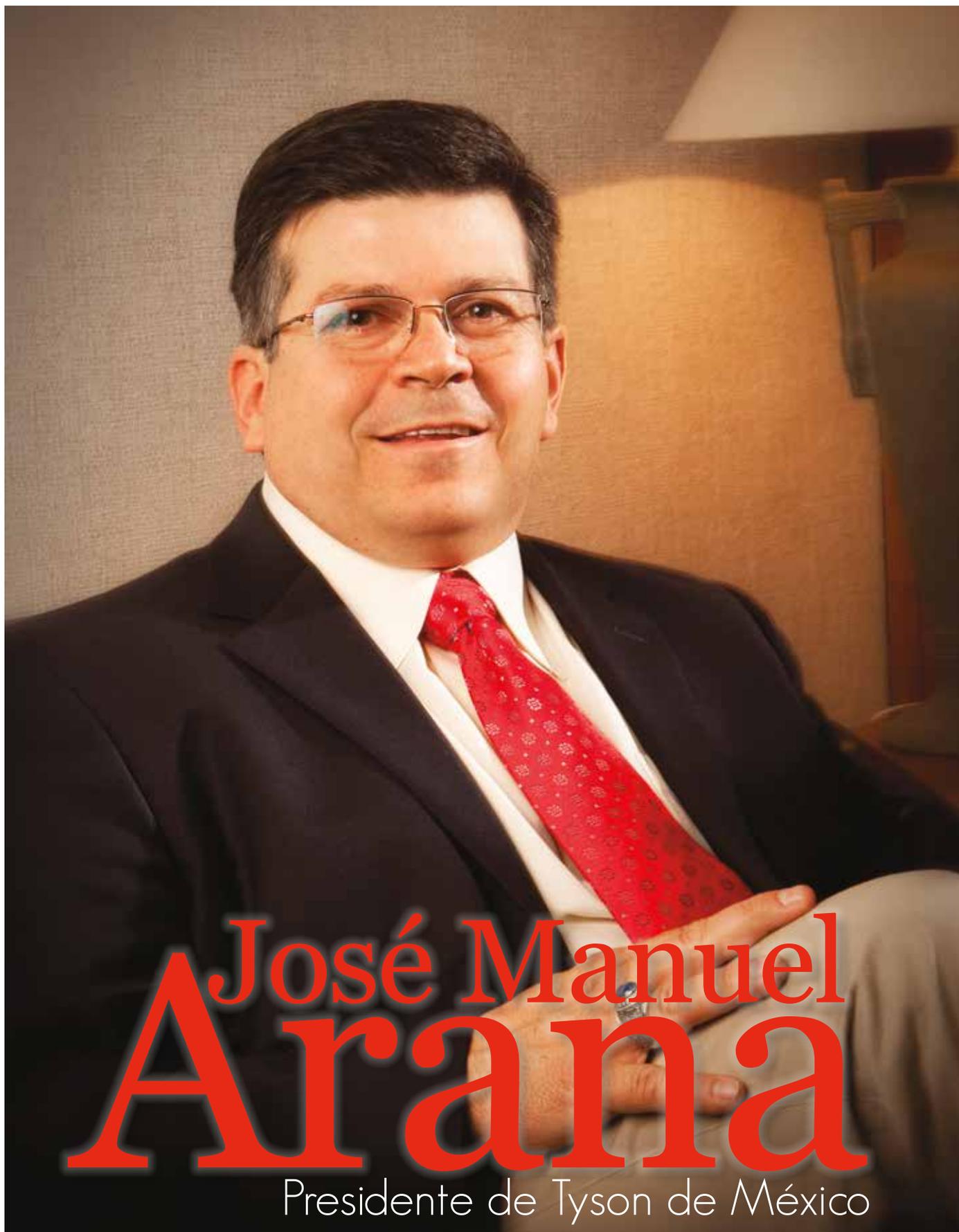
**Mazda Laguna: Blvd. Independencia 3500 Ote. Torreón, Coah., Tel.: 749-1800
ventas@mazdalaguna.com**

01 800 01 MAZDA (02222)

REVIVE EL ZOOM-ZOOM

AMAZDA.COM.MX

Vigencia de la promoción del 1° de agosto al 30 de septiembre de 2010. Promoción válida sólo para la República Mexicana. Aplican restricciones.
Las imágenes que se muestran son sólo para efectos ilustrativos.



José Manuel Arana

Presidente de Tyson de México

Conversamos con el Presidente de la mayor empresa productora y comercializadora de proteína de alto valor en México. Además de conocer datos interesantes acerca de la compañía que alimenta diariamente a 10 millones de personas en nuestro país, logramos percibir el significado que para José Manuel Arana tiene desempeñar su cargo, el cual implica un máximo nivel de responsabilidad y compromiso.

Por Alejandro Martínez Filizola
Fotografías por Ramiro Valenzuela

Antecedentes personales

José Manuel Arana Escobar es un hombre de retos. Lo lleva en la sangre. Reconoce que es la herencia de su abuelo, quien siendo originario de Los Altos de Jalisco emigró a Sinaloa para trabajar en la agricultura y con empresas norteamericanas, y de su padre, que continuó los logros de su familia, siempre apegado a la cultura del trabajo y el esfuerzo. José Manuel nació y creció en la comunidad de "El Gorrión". Ahí adquirió conocimiento y pasión por el desarrollo del campo. A los 15 años aprendió a manejar el tractor y desde entonces tuvo la firme convicción de ser emprendedor.

Estudió primaria y secundaria en Guasave. Su padre insistía en la importancia de aprender inglés, por eso José Manuel, con su hermano y varios amigos, pasó tres años en Canyon City, Colorado, hasta terminar la preparatoria. Cursó la carrera de Agrónomo Zootecnista en el Tecnológico de Monterrey. Su incursión en el mundo empresarial fue en Dow Chemical, primero con un contrato temporal que le permitió trabajar en Mexicali, Hermosillo y Obregón, y posteriormente establecerse en Culiacán dentro del área técnica de ventas. Comenzó el crecimiento. Al poco tiempo José Manuel Arana fue promovido al área de Marketing, primero en Miami y cinco años después, en Sao Paulo. Tres años más tarde le ofrecieron la Dirección de Recursos Humanos, con base en Indianápolis, donde se encontraba la matriz.

El paso más importante de José Manuel en Dow Chemical ocurrió en 1999, en que regresó a Brasil convertido en Director General, con la encomienda de poner en marcha el sueño de la compañía: iniciar un nuevo negocio en el área de biotecnología y semillas. Estuvo ahí nueve años más, logrando concretar siete adquisiciones. Hacia 2007, Dow Chemical ya era el segundo mayor productor en su ramo,

después de Monsanto, con 15 plantas y más de cuatro mil 500 empleados.

Su llegada a Tyson

En Brasil, José Manuel recibió una llamada que daría un giro a su trayectoria profesional. Tyson Foods estaba interesado en contratarlo. Su primera reacción fue no aceptar. Pero su esposa lo motivó a considerar esta oportunidad. "A través de muchos conocidos, tanto de la zona de La Laguna como de otras partes del país, sabía de los problemas que había, tenía noción acerca del entorno y pude prepararme para enfrentarlo. No me vine ciego...", comenta. Llegó a la compañía a finales de 2007, justo cuando se disparó la crisis mundial, pero estaba entusiasmado por ingresar a una empresa con potencial, clara visión de mejorar sus productos, imagen y competitividad. Lo más fuerte de la crisis, señala José Manuel, ocurrió en 2008 y 2009, y bajo esas circunstancias, nos dice que la prioridad como negocio era sobrevivir. Cita como ejemplo a Pilgrim's, otro jugador de la industria, que después de irse a la quiebra en 2009 fue rescatado por la brasileña JBS, que compró una parte de las acciones pagando la menor porción en efectivo y absorbiendo la deuda.

Tyson de México se concentró en la organización: miembros del equipo, procesos y plantas. Se hicieron los cambios necesarios. Fue complicado anunciar a los empleados que no habría aumento de sueldo ni los bonos de costumbre. Pero todo cambió en los trimestres de octubre-diciembre de 2009 y enero-marzo de 2010, que registraron récords históricos a base de reducción de costos (7% más bajos), y las ventas crecieron entre 5 y 8%.

La Laguna y Tyson

La Comarca Lagunera es una zona de grandes oportunidades para la industria avícola,

que no requiere de agua en abundancia. Tyson pretende seguir creciendo en la región. Su llegada al país en 1994 fue mediante una asociación y cuatro años más tarde por la compra realizada a Don Rafael Villegas y Grupo Trasgo, pero sus directivos querían establecerse en México desde mucho tiempo antes. Han pasado más de 15 años y siempre se ha observado una estrategia de posicionamiento enfocada en la calidad del producto y las necesidades del cliente.

El mercado de Tyson

En Tyson de México hubo que cambiar paradigmas. Al elaborar productos de precio elevado se atendía sólo a 5% de la población. El pollo es un alimento que llega a todos los estratos sociales del país, por tanto, había que pensar en los otros 100 millones de personas que requieren productos con una excelente relación de precio y alimento saludable. Algunos consumidores en el centro de la República Mexicana compran el pollo vivo, para aprovecharlo completo. A los mercados más concurridos llega después de procesarse en rastros, sin menudencias. El mercado rosticero de pollos frescos, blancos y amarillos tiene mayor inventario, y los precios son más bajos. Mientras se tenga un balance entre inventario, producción y consumo, se mantendrá un buen nivel de precio. El desafío es equilibrar oferta y demanda.

Planes

José Manuel Arana nos compartió los planes de Tyson de México: primero, consolidar su presencia en todo el mercado nacional, llegando a todos los Estados. Hace poco, lo que comenzó como un experimento en Culiacán, le dio a la empresa 90% del mercado de valor agregado, según datos de Nielsen. Un segundo plan es que su capital humano crezca, se desarrolle, continúe en-

trenándose, preparándose para hacer mejor su trabajo y ascender dentro de la compañía; la aspiración es que todos los miembros del equipo sean ciudadanos responsables con su comunidad. Y el tercer plan se relaciona con la responsabilidad social y el medioambiente.

Oportunidades

En Tyson de México se han concentrado los esfuerzos para favorecer al medioambiente y renovar la energía. Hay especial cuidado con el agua en todos los procesos y se trabaja para utilizarla en el riego y la industria. Lo siguiente es potabilizarla, aminorando la extracción del manto freático. En renovación de energía, se aprovecha cada componente del pollo, desde la uña hasta la cresta, siendo la pechuga la pieza fundamental. Hoy las extremidades del ave se exportan a Vietnam, lo que representa un buen negocio. El cascarón de huevo se utiliza como relleno de tierra y fertilizante. Otra oportunidad es la industria de alimento para mascotas, aún con mucho potencial. Por ello hace poco Tyson invirtió 150 millones de pesos en construir una moderna planta de rendimientos en La Laguna. Algunos clientes de esta unidad de negocio son Pedigree, Nestlé y Purina. Tyson se interesa en desarrollar productos de alto valor para las industrias farmacéutica y de pega-

mentos naturales, como la quitina, que es parte de la pluma del ave. También productos con mayor valor nutricional, proteicos y fáciles de preparar tanto para niños como para adultos, apoyando la disminución de la obesidad en México. Otra área de desarrollo son los combustibles derivados de grasas animales. La primera planta, una coinversión Tyson-Conoco, está en Houston, Texas. Con todo esto queda claro el concepto que Tyson y José Manuel Arana tienen acerca de la energía renovable: "Transformar, reutilizar, reciclar y darle uso a todo dentro de una estrategia de sustentabilidad".

Recursos Humanos

"Una Compañía, un Equipo". Es una estrategia de empresa y una forma de tratar a sus más de cinco mil 400 integrantes. El Presidente de Tyson de México interactúa con toda su gente. "Lo primero es salir de tu oficina", recomienda José Manuel, quien con frecuencia platica con operadores de camiones, en las bodegas, granjas, áreas de proceso y oficinas administrativas. Saluda a muchos por su nombre.

Periódicamente se realizan las "Mesas redondas con Arana", con la participación de miembros de diversos niveles, que son invitados a desayunar o tomar un café con su

Presidente, quien les comparte el estatus de la empresa, dando la oportunidad para responder todas sus inquietudes. Es una motivación para el personal y la ocasión de que José Manuel conozca de primera mano el clima organizacional. Tyson de México promueve el balance cuerpo-mente-espíritu y cultiva los valores espirituales y de fe, contando para ello con un grupo de capellanes que ofrecen consejo y escuchan problemas personales y familiares, con absoluta confidencialidad; José Manuel recibe de ellos recomendaciones para mejorar el nivel de atención donde sea necesario. "Para alimentar el bienestar, nos nutrimos del mejor talento", afirma orgulloso el Ingeniero Arana.

Equilibrio entre vida familiar y trabajo

El Presidente de Tyson de México considera que no es sencillo cumplir con roles familiares y profesionales. "Para ser papá, esposo, hermano, amigo, se requiere energía y concentración", asevera. Por eso el consejo es tener una vida espiritual y no perder piso. Para él Yuly, su esposa, es un ancla. Asegura que prefiere estar muy bien en la casa y mal en el trabajo, que al revés. Puntualiza que ante todo debe prestarse atención en no descuidar el hogar, porque cargos como el que ejerce, tienden a ser muy solitarios.♥





CARRERA
SUNGLASSES

Salvatore Ferragamo

GIORGIO ARMANI

CHANEL

EMPORIO ARMANI

BOSS
HUGO BOSS

TIFFANY & CO.

DOLCE & GABBANA

OAKLEY

BVLGARI

721.2227 | 721.5252

Paseo de la Rosita No. 915 Col. Campestre la Rosita, Torreón, Coahuila.

 Óptica
Del Rosario

“Soy alguien que no se conforma con el mundo como está”

Comité Organizador del Festival Internacional de Santa Lucía

Entrevista con la Sra. Liliana Melo de Sada

Hace poco más de un año la señora Liliana Melo de Sada nos mostró su forma de ver la vida y por consiguiente, de trabajar en pro de México con la frase antes citada, al ser nuestra invitada en portada e Historias de Éxito de PLAYERS of life Monterrey. Hoy, la ejemplar promotora cultural, otra vez lleva a cabo con entusiasmo la tarea de lograr que el Festival Internacional de Santa Lucía 2010 sea todo un éxito, formando parte del Comité Organizador, y pudimos platicar con ella para que nos compartiera algunos pormenores de la tercera edición de este gran evento.

Al participar por tercer año consecutivo en la organización de este Festival que va adquiriendo gran importancia para Nuevo León y el norte de México, proyectándose a nivel internacional, Liliana afirma que es un gran honor traer esparcimiento de un alto contenido cultural al Estado, sobre todo por la internacionalidad del evento. Además, al celebrar el Bicentenario de nuestra Independencia este año, el Festival Internacional de Santa Lucía se unió a los festejos para sumar esfuerzos y aprovechar recursos. A propósito de lo que representa para los

mexicanos llegar a 200 años de Independencia y 100 de haber ocurrido la Revolución, señala: “Me gustaría, soñando, que lo festejáramos ejerciendo una verdadera libertad con responsabilidad”.

Cuando acudimos a eventos con una oferta tan variada y de gran calidad como el Festival Internacional de Santa Lucía, obligadamente nos preguntamos por el número de personas que participan en coordinar que cada presentación sea exitosa, haciendo desde el contacto con los artistas hasta la logística necesaria. Es sorprendente saber que en este caso el *staff* es muy pequeño, pero lo más importante, muy profesional, dirigido por Julián Nava, del cual destaca su significativa habilidad para conseguir excelentes resultados. Asimismo, se cuenta con el apoyo de casi 100 voluntarios.

Considerando que el objetivo central del Festival Internacional de Santa Lucía es propiciar enormes valores humanos a través de la expresión artística, los resultados hablan por sí solos, pues se ha conseguido fomentar la unión de las familias, ya que en las dos anteriores ediciones pudo verse a abuelitos, papás e hijos reunidos disfrutando, y para esta

tercera edición también se esperan llenos totales en cada evento.

En esta ocasión el Festival tendrá lugar en un contexto especial, debido a los recientes y lamentables sucesos que dejó el pasó de la tormenta tropical “Alex” en Monterrey y otras ciudades del Estado, así como en más entidades norteñas, pues aportará en el ánimo de la gente para consolidar la recuperación, como lo comenta Liliana: “Alex definitivamente fue devastador, pero no sólo en lo físico, sino también en lo moral, así que con más razón es importante levantarle el ánimo a las personas con los eventos de gran calidad y gratuitos que se van a presentar”.

Finalmente, es un honor que por medio de nosotros la señora Melo de Sada extienda una invitación directa a todos nuestros lectores para que asistan a las diferentes opciones que ofrecerá el Festival Internacional de Santa Lucía 2010: “Los invitamos de todo corazón a que se atrevan a ir y disfrutar, y darse un verdadero shampoo de cariño, en estos momentos que tanto lo necesitamos. Los esperamos con los brazos abiertos”. ♦



SEARS

M E S A D E R E G A L O S



Por Jacinto Faya Viesca
Columnista

La confianza en Nosotros Mismos



Nuestra alma, cuando es buena y actúa, enciende nuestra inteligencia y la llena de luz. Un alma así propicia enormemente que situaciones y circunstancias se acomoden a nuestras fuerzas y deseos.

Los actos que realizamos nacidos de nuestro espíritu noble, modifican situaciones negativas y las acomodan a nuestro favor. ¡De pronto ayudas, ideas y personas acuden en nuestro auxilio y todo se vuelve propicio para nuestros fines! Esto les ha sucedido a científicos, literatos u hombres de negocios, a quienes en la lucha contra las dificultades, la nobleza y firmeza de sus propósitos los llevaron a la victoria, y muchas ayudas no esperadas acudieron en su auxilio.

Sólo hay que tomar en cuenta que las buenas circunstancias se cierran ante los hombres que dudan de sí mismos, y en cambio, se abren para quienes creen que lo cierto para ellos en su corazón, lo es también para todo el mundo. Esto es el "genio": la paciencia y perseverancia que trabajan en favor de quienes creen ciegamente en sus sueños. Ejemplos los tenemos por millares en la misma ciudad donde vivimos. No importa que a los ojos de otros la actividad que emprendamos sea modesta. Lo importante es el fuego que ponga al rojo vivo ese negocio, trabajo o actividad que a otros les parece modesto. Un negocio sencillo goza de la misma naturaleza, propia de los actos de grandeza, y es que lo sencillo es grande cuando surge del esfuerzo.

Aquél que sueña con emprender un negocio sencillo es hermano del que piensa en uno grande: ambos gozan de la grandeza de la firme creencia. Triunfa el que cree en su corazón, y no como otros, que abrigando nobles propósitos, los abandonan porque son suyos preguntándose ¿cómo podría ser

factible de realizar este proyecto, siendo yo quien lo concibió? La duda en su propia valía arranca la raíz de todo triunfo. La victoria es enemiga de la duda, la vacilación y la falta de confianza en las propias realizaciones.

Lo más íntimo de nosotros es lo más externo. La nobleza de corazón se trasluce en la mirada. La envidia que se guarda como secreto, queda al descubierto por el verde de la cara del envidioso. La intención del malvado se lee en sus labios. El sueño del que cree en sí mismo es incontenible: se evidencia en lo radiante de su rostro.

Una persona que empieza a forjar buenos propósitos, de inmediato debe guardar esos rayos de luz que invaden su mente y moldean su fantasía, sin dejar que se escapen, pues revelan su potencial. Deberá darles el valor que un niño le otorga a la confianza depositada en su madre. Cuando dejamos escapar esos rayos divinos, traicionamos la confianza en nosotros mismos. A lo largo de nuestra vida, ¿en cuántas ideas hemos pensado, pero las desechamos porque eran nuestras? Y al paso del tiempo hemos leído esas mismas ideas en hombres que las pusieron en práctica, porque sí creyeron. ¡Bajamos los ojos de vergüenza y nos arrepentimos por haberlas desechado!

La persona que desea ardientemente mejorar su vida se dará cuenta de que la envidia no lo adelantará un solo paso y que en cambio sí lo hundirá en un mayor odio hacia sí mismo. Se pecará de que para ser feliz no necesita medir su dicha en relación a otros, sino que la valorará como una

gema preciosa que únicamente es para él. Sabrá que no necesita un territorio geográfico grande, mercados exclusivos o logros únicos que lo hagan sentir superior sobre los demás. Se dará cuenta de que es suficiente lo que la naturaleza le dio. No importa que sea un genio para las ventas, los negocios, el arte o las ciencias, sino que vea con claridad los "dones" que recibió. Deberá tomar conciencia de que ni un solo grano de trigo, ni un solo gramo de oro será suyo de las cientos de miles de toneladas acumuladas por el hombre, sino que nada más será de su propiedad lo que obtenga con base en su esfuerzo.

Critilo sabe por experiencia, que los pequeños triunfos, al igual que los grandes, propician la felicidad, porque el valor no está en lo pequeño o grande, sino en la fuerza del corazón que cada persona pone para obtener lo que desea. Nuestro alivio y alegría no depende de espectaculares victorias, sino de tener una conciencia clara de que hemos hecho lo mejor.

En cambio, cuando obtenemos grandes ganancias o triunfos sin mérito ni esfuerzo, no sólo no se alivia de pesadumbre nuestro corazón, sino que aumentan nuestras inquietudes y frustraciones, porque en el fondo insobornable de nuestra conciencia, sabemos que no hemos puesto lo mejor de nosotros mismos. A nuestro corazón jamás lo podrá sobornar el dinero ganado sin esfuerzo ni los triunfos chapuceros, ya que exclusivamente lo alivia y alegra lo que hemos hecho con nuestro mayor esfuerzo.♥



Si el lujo parece estar producido en serie
es hora de pasar a otro nivel.

BUICK LACROSSE 2010

Llévatelo desde **\$474,000**
ó **24 meses Sin Intereses***



GMC

Surman Saturno

www.buickgmctorreon.com.mx



Blvd. Rodríguez Triana #1882 Fracc. La Merced
Torreón, Coahuila **Tel 705.9090-97**

Negocios de RIESGO

Replantando su enfoque de Auditoría Interna

La actual situación económica mundial hace que las compañías enfrenten una serie de riesgos emergentes y dinámicos que requieren atención inmediata.

Por Sergio F. Villarreal

La Auditoría Interna tiene como objetivo ayudar a la organización a cumplir sus objetivos a través de la identificación, evaluación y mitigación de sus riesgos más críticos en el corto, mediano y largo plazo.

Este artículo enfatiza algunos de los riesgos más significativos, así como las acciones que deben ser consideradas por la función de Auditoría Interna para contribuir a los esfuerzos de mitigación que se llevan a cabo en toda la compañía.

Una desaceleración de la economía puede aumentar la presión sobre las empresas para cumplir (o exceder) las metas de desempeño a corto plazo, o para demostrar que el valor del negocio ha mejorado como resultado del liderazgo de la administración.

Las tendencias de negocio, tales como la globalización de la cadena de suministro y la mayor dependencia en la tecnología de la información, junto con la inestabilidad económica, pueden aumentar las presiones y las posibilidades de que el fraude ocurra.

Las áreas específicas en donde el riesgo de fraude en los estados financieros puede aumentar incluyen el reconocimiento de in-

gresos, el costo de ventas, gastos, activos usados como garantía de préstamos y las cuentas sujetas a juicios y estimaciones, tales como la provisión para cuentas incobrables. El fraude, tal como el robo o uso indebido de activos de la compañía, continúa siendo una preocupación debido a que los empleados pueden estar bajo una mayor presión financiera personal.

¿Qué acciones debe considerar la empresa para mitigar el riesgo de un fraude?

- Mejorar la capacitación en prevención de fraudes para ayudar a mantener una cultura de integridad y altos estándares éticos orientados a la resistencia al fraude.

- Realizar o actualizar la evaluación de riesgos de fraude y usar los resultados para priorizar los esfuerzos de detección de fraude hacia los principales riesgos identificados.

- Evaluar la posibilidad de reducir la pérdida de ingresos o gastos a través del escrutinio de los procesos de reconocimiento de ingresos, generación de informes de gastos y pagos a terceros.

- Evaluar el uso actual del análisis de datos y de herramientas de data mining para detectar y prevenir fraudes.

- Evaluar si los procedimientos para reducir las posibilidades de fraude se han incorporado en los procesos de terminación de labores, incluido la terminación del acceso a las instalaciones y sistemas, así como la devolución de todos los artículos propiedad de la empresa, tal como laptops, celulares, PDA's y tarjetas de crédito.

- Evaluar el sistema de reporte interno con el fin de descubrir comportamiento no ético antes de que dañe o destruya la reputación o marca de la compañía.

- Evaluar el impacto que cualquier propuesta de reducción de personal tenga en la sana segregación de funciones y otros controles antifraude.

- Contar con mecanismos de "captación de pitazos", que permitan a la organización, y a terceros interesados, brindar retroalimentación acerca de posibles malos manejos y desaparegos a conductas éticas. ▼

DATOS DEL COLABORADOR

CIA (Certified Internal Auditor), Socio de Deloitte especializado en Riesgos de Negocio y Gobierno Corporativo.



EL TECNOLÓGICO de MONTERREY

A través del
**Centro de Capacitación
y Desarrollo, te ofrece:**

Informes

Lic. Verónica García R.
vgarcia@itesm.mx

Ing. Alejandra García L.
garcia.alejandra@itesm.mx

Tel. 729.63.04 / 43

Programas de capacitación efectivos y diseñados en base a las necesidades de las organizaciones para desarrollar y fortalecer los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de su personal.

Además, administra integralmente la capacitación en las organizaciones para aumentar su competitividad y contribuir así al desarrollo de la región.

PROGRAMA JUL-DIC 2010

Mediante:

Cursos

Seminarios

Diplomados

Talleres

Conferencias

Programas Empresariales

Eventos Magistrales

Programa	Duración	Fecha de inicio
Diplomado en Administración Estratégica de Capital Humano	84 hrs.	09 de Septiembre
Curso: Prevención de Fraudes	15 hrs.	10 de Septiembre
Diplomado en Ventas Profesionales	72 hrs.	10 de Septiembre
Curso-Taller: Admon. de Proyectos con MS Project	20 hrs.	23 de Septiembre
Diplomado en Seis Sigma	72 hrs.	23 de Septiembre
Congreso de Ventas	7 hrs.	07 de Octubre

Programas a la medida de las Organizaciones



*Vive la Cultura
Emprendedora*



**TECNOLÓGICO
DE MONTERREY®**

www.lag.itesm.mx



4 tips

para *modernizar*
el área de **Recursos Humanos**

Por Jessica Collado
López & Rubio Asociados

Estos tiempos invitan a las empresas a reinventarse o morir, y ahora le toca el turno al departamento de Recursos Humanos, donde la supervisión y control diario del personal se ha ubicado como básica para un buen desempeño del área; sin embargo, se ha convertido en un mal necesario en la administración del capital humano y en la mayoría de las organizaciones, ya que continúa siendo una práctica que fomenta el abuso por parte de los supervisores y administradores que no han entendido la realidad de la gestión actual.

La clave de la gestión en el lugar de trabajo moderno es olvidarse del control, y pensar más bien en la motivación, promover el trabajo en equipo, la creatividad y capacidad de respuesta. Entonces, la organización necesita estar constantemente al acecho de una nueva tecnología que le permita transferir información, comunicar efectivamente las decisiones y activar proyectos más rápidamente y a buen precio.

Por tal motivo, recomendamos a los dirigentes de Recursos Humanos los siguientes tips, para que desarrollen su labor de la mejor manera, flexibilizando las normas habituales, con nuevas líneas que otorgarán a los empleados mayor confianza, compromiso y eficiencia al realizar su trabajo, propiciando un incremento en la productividad de su organización:

1. Evite usar el *time sheet*, ya que esto obliga a sus trabajadores a rehuir cualquier situación personal e incluso a abstenerse de una vida propia fuera del trabajo.

2. Olvídense del control y motive a sus colaboradores: la vida diaria como empleado en gran medida aún se rige por el jefe a quien se debe rendir cuentas, y si éste intenta controlar o intimidar, es sólo cuestión de tiempo para que los integrantes de su equipo empiecen a buscar trabajo en otra parte.

3. Fomente el trabajo en equipo, la creatividad y capacidad de respuesta, que ayudarán a mantener un clima organizacional correcto, donde los empleados conservarán una identidad leal hacia la empresa, además de un equilibrio en su trabajo y fuera de él; este trato de consideración, reconocimiento y recompensa de los éxitos, los ayudará a ser más productivos, con lo cual aumentarán el valor de su propio mercado.

4. Actualícese con nueva tecnología que le permita transferir información, comunicar efectivamente las decisiones y activar proyectos rápidamente.

Recuerde que la cualidad más necesaria del directivo moderno es la capacidad de empatía, una vez que se identifican los dirigentes potenciales, deben ser apoyados y estar actualizados con constante información para así dar lo mejor de ellos mismos. De igual forma, deben ser recompensados acorde a los resultados que logren sus equipos.

Las empresas modernas realmente dependen de su capital humano, y para sacar el máximo partido de él, son necesarios los mejores gestores que puedan encontrarse. ♥



spinning, box o yoga **\$650** mensuales



RockSport
FITNESS CLUB

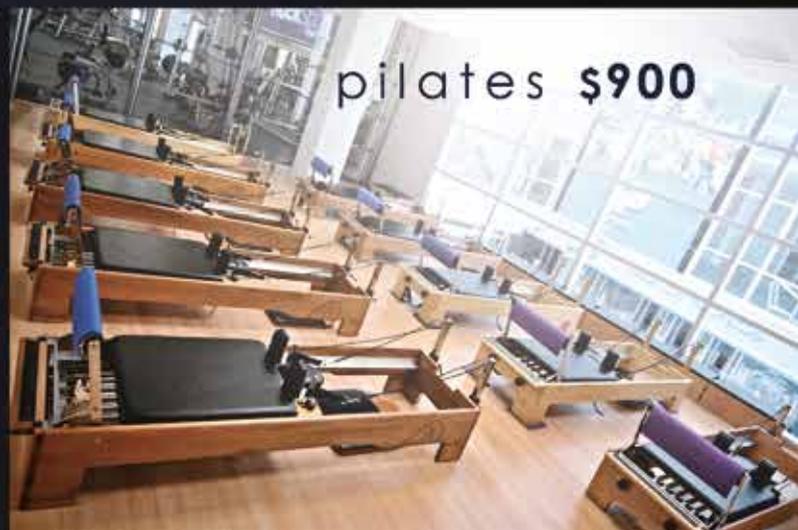


reforma tu vida

baile
\$450 TSM
\$650 Reforma3030



pilates **\$900**



Conoce los servicios de una Casa de Bolsa

para personas físicas y negocios



Francisco Castro de la Cruz
Subdirector de Asesoría Patrimonial Monex Casa de Bolsa

Los servicios que ofrece una Casa de Bolsa en su calidad de Intermediario Financiero-Bursátil para una persona física son:

Inversiones, que dependiendo del perfil del cliente pueden ser en Mercado de Dinero, Sociedades de Inversión o Mercado de Capitales.

Mercado de Dinero, a este tipo de mercado tienen acceso personas físicas, que de acuerdo a las políticas de montos mínimos que se manejen en cada Casa de Bolsa, pueden contar con los excedentes necesarios para invertirlos en corto, mediano y largo plazo, con un perfil de bajo riesgo.

Sociedades de Inversión, adecuada para clientes con diferentes perfiles de inversión, ya que las Casas de Bolsas suelen tener Sociedades de Inversión para clientes que van desde muy conservadores hasta muy agresivos.

Mercado de Capitales, dirigido a clientes a quienes les gustan las emociones fuertes, con un perfil agresivo, debido a que las inversiones en Mercado de Capitales (acciones

o renta variable), pueden derivar en grandes pérdidas o significativas ganancias.

En cualquiera de los casos anteriores, es importante hacerse de los servicios de un buen asesor financiero, que en teoría es un profesional con que cuentan las Casas de Bolsa.

Asesoría Patrimonial, se trata de áreas especializadas de las Casas de Bolsa que con base en el otorgamiento de una discrecionalidad para la toma de decisiones, estructuran portafolios de inversión considerando el perfil de riesgo de cada cliente, buscando un equilibrio entre el riesgo y el rendimiento, con un horizonte de largo plazo.

También las Casas de Bolsa ofrecen servicios para negocios (personas morales), los cuales pueden ser:

Inversiones, para excedentes de la tesorería de las empresas, que requieren de liquidez día con día, con la expectativa de un buen rendimiento.

Ingeniería Financiera, servicio que se brinda a aquellas empresas que desean financiarse a través del Mercado de Valores, ya sea colocando capital (acciones) o deuda de su empresa, o tal vez sólo por el hecho de convertirse en una empresa pública. La Casa de Bolsa asesora a la empresa de principio a fin en la colocación de su papel.

Los servicios brindados por las Casas de Bolsa son múltiples, en este artículo nos hemos enfocado en mencionar sólo los que en cuestión de inversión e ingeniería financiera pueden ser útiles tanto para personas físicas como morales. En siguientes ediciones, iremos ampliando y detallando otras opciones que sean de interés para ámbitos de distinta naturaleza en los negocios.

Finalmente, es necesario no olvidar que lo más trascendente en los servicios que ofrece una Casa de Bolsa, es la cobertura de las necesidades de sus clientes en materia financiera. ♥

**YO YA PROBÉ
EL GRAN SABOR DE**

Coca-Cola^{MR}

zer  [®]

¿Y TÚ?



Los 10 riesgos más significativos del 2010

Hacia una administración efectiva

En el entorno de negocios actual, las condiciones continúan siendo difíciles para muchos empresarios, y la administración de riesgos se mantiene como prioridad en las organizaciones.

Por Víctor Soulé

Con base en esta situación, Ernst & Young llevó a cabo el informe titulado *The Ernst & Young Business Risk Report 2010: The top 10 risks for business*, el cual documenta las principales dificultades a las que las compañías del mundo se han enfrentado y cómo han vencido la adversidad, marcando la diferencia en sus mercados.

El análisis consistió en llevar a cabo entrevistas a un panel de más de 70 entidades entre ejecutivos y analistas que representan 14 distintos sectores de la industria. Se les pidió identificar y categorizar los principales riesgos de negocio que enfrentaron durante el primer semestre del 2010, así como prever los 10 más trascendentes para los próximos años.

A los ejecutivos encuestados se les solicitó que se enfocaran en los riesgos que tomarían mayor importancia, determinando su rango e impacto respecto de su modelo de negocio y contexto de industria.

Las preguntas dirigidas utilizaron la metodología de evaluación mediante el modelo del Universo de Riesgos de Ernst & Young, el cual simboliza un radar dividido en cuatro cuadrantes que corresponden a los cuatro ejes principales de análisis del entorno de una organización.

De ello, los ejes de cumplimiento, operativo, estratégico y financiero son los que dan el balance a la centralización y atención de riesgos. La mayoría de los ejecutivos señalaron que al centro del radar se encuentran los que mayor reto representan para su industria en los próximos años. Así pues, amenazas de nuevas regulaciones políticas y de gobierno corporativo en el ámbito de **cumplimiento** son los riesgos que más destacan. Por otro lado, en el cuadrante **operativo**, la administración de talento y la reducción de costos permanecen como amenaza

que afecta procesos, sistemas, personal y sobre todo la cadena de valor de los negocios. Continuando con el eje **estratégico**, eventos relacionados con mercados emergentes y nuevos competidores denotaron la mayor influencia. Por último, la volatilidad en los mercados y la poscrisis, determinaron que en el eje **financiero** el acceso al crédito permaneciera con una alta atención.

En nuestro escenario actual de negocios las condiciones permanecen retadoras, por lo que el análisis de riesgos implica un análisis en la agenda de toda organización. La dinámica del mundo empresarial exige buscar **respuestas y no pretextos** ante las repercusiones que pueden anticiparse y responder con mayor certidumbre, evaluando cómo podemos administrar y ser más eficientes ante las oportunidades que representan los riesgos.

Por ello vemos cómo las empresas por sí mismas se adaptan y cambian, trayendo nuevas amenazas, además de enfrentarse a las transformaciones que conlleva anticiparse, responder y adaptarse a la función de la administración de riesgos. ▼



Por Víctor Soulé

DATOS DEL COLABORADOR

Socio Director Región Noreste Ernst & Young México desde el año 2005.



Nueva Jeep®

GRAND CHEROKEE

Excelencia en todos los sentidos



Blvd. Independencia 1000 Ote Tel. 747-2600 www.autolasa.com.mx

UN CAMBIO
A NIVEL
REGIONAL

La nueva generación de PUBLICISTAS

Algunas agencias de publicidad del norte parecen ir a contramarcha de la forma de operar en el mundo: aunque respetan ciertos esquemas, modifican otros notablemente.

Por **Marcelo Barreiro**

Los perfiles bases de la profesión

Las agencias publicitarias más exitosas del mundo tienen cinco perfiles de publicistas que conforman el nudo central de esta profesión: los creativos, el ejecutivo de cuentas, el *planner* (para el proceso estratégico) y el planificador de medios.

Si usted encuentra más de cinco agencias locales organizadas de esta manera le invito a asado argentino con un buen malbec. Descubrimos creativos que hacen ambas cosas, arte y redacción, la uni-dupla; ejecutivos de cuentas que hacen un poco de *planner*, y a los medios los contrata directo el cliente. Vemos diseñadores gráficos pensando ideas y haciendo folletos, carpetas o videos de comunicación interna, que no son labores clásicas de una agencia.

¿Cuál es el motivo? La supervivencia: los grandes clientes buscan agencias foráneas pensando que encontrarán mejor atención y soluciones a sus problemas de comunicación.

Los nuevos perfiles

En la región se está dando un cambio del que las grandes marcas deberían tomar nota: la publicidad de hoy incorporó nuevas herramientas, tecnologías y formas de pensar la comunicación con más efectividad, surgen nuevos perfiles o especialidades como el BTL y la comunicación interactiva haciendo nacer las agencias de *interactive*, que consisten en mucho más que llevar a cabo una página web. La mejor agencia de publicidad de México es de Saltillo y está acompañada de algunas otras: el norte de México está haciendo punta en Latinoamérica.

Es un proceso joven pero prometedor que necesita alimentarse de la confianza de las marcas locales importantes, que cambien su mirada hacia una zona más cercana, donde está la misma gente que las vio crecer y las conoce de toda la vida.

La formación, una variable clave

El punto que cierra este círculo es la formación de profesionales que cubran tanto los tradicionales como los nuevos perfiles. Se necesita que las universidades trabajen en conjunto con las agencias y asociaciones de publicidad para enfocar sus planes de estudio atendiendo las competencias que requiere el mercado.

Esto ocurre en todas las profesiones, la enorme diferencia es que la publicidad continúa siendo un oficio, profesionalizado, pero oficio al fin, es decir, requiere de más práctica y trabajo real y concreto que teoría.

También los centros de estudio deben estar actualizados en las tendencias y sumar a sus cuerpos docentes la experiencia del campo laboral. Detectar el talento y hacerlo explotar en su preparación universitaria para que cuando tome contacto con una agencia y los casos reales, la dinámica sea inmediata, ágil y forme el círculo virtuoso en la evolución del conocimiento, donde la experiencia es crucial.

La buena noticia es que algunas escuelas de mercadotecnia y comunicación ya lo están haciendo e incluso mejor que en otras regiones y países. Ahora es cuestión de apostar a lo local, a nuestra gente, y apoyar este proceso para que el norte sea un polo de creatividad y pensamiento publicitario que destaque al país. Soy pretencioso, es posible, pero no hay otra manera de hacerlo. ♥

DATOS DEL
COLABORADOR

Director del GPO Vallas Monterrey. Miembro de Internacional Advertising Association. Especialista en marketing, branding y publicidad. Docente de la UANL y el CEDIM. Ex Director de la carrera de Publicidad en la UADE y Gerente de Marketing, e-banking para Bansud&Banamex (Argentina). Licenciado en Publicidad (UADE), con posgrado en e-business (UP). Jurado de Interad Global (IAA) y Presidente del Jurado de selección La Silla Fest 2008. editorial@playersoflife.com



un PLAYER está en la jugada.

NUEVO Y MEJOR
CONTENIDO



 [Twitter.com/playersoflife](https://twitter.com/playersoflife)

 [Facebook.com/playersoflife](https://facebook.com/playersoflife)



Suscríbete a través de nuestra página de Internet y recibe la revista en la comodidad de tu hogar u oficina:

www.PLAYERSINLIFE.com



Las reformas

El salvavidas de México

La desaceleración económica de Estados Unidos augura un bajo crecimiento para México en el último trimestre del año. Las exportaciones siguen incrementándose, pero a un menor ritmo. Sin embargo, el consumo y la inversión (que deberían ser el motor de la economía) aún están rezagados.

Por Gabriela Siller Pagaza, PhD
Directora de Análisis Económico Financiero BASE Casa de Bolsa

Después de la gran caída que tuvo el PIB en el 2009 para este año se espera que haya un crecimiento aproximado a 5%. Pero dicho crecimiento sólo es resultado de un reacomodo de la economía, un rebote después de un desplome y del incremento en las exportaciones, que principalmente van hacia Estados Unidos.

No obstante, ya se empieza a hablar de una desaceleración económica para nuestro mayor socio comercial, que traerá como consecuencia un efecto idéntico también para la economía mexicana. Los datos muestran que después de haberse incrementando las exportaciones en 41% en mayo, durante junio subieron sólo 35%. Por su parte, la manufactura muestra una pérdida de fortaleza, la confianza del consumidor nuevamente se encuentra a la baja y la productividad en Norteamérica ha ido en descenso, lo que indica que el mercado laboral se debilitará todavía más, y por lo tanto, su consumo interno y sus importaciones disminuirán, dando por resultado menores compras a México.

Los costos de transporte y el Tratado de Libre Comercio facilitan que las exportaciones sean el motor de nuestra economía, aunque a pesar de ello, con la crisis financie-

ra quedó demostrado que tal dependencia no es sana. No significa que las exportaciones deberían decrecer, sino que el resto de los indicadores del PIB tendrían que acrecentarse a mayores tasas. Una economía tiene ciclos (diferentes a los ciclos económicos en los que hay booms y recesiones), en los cuales depende de diferentes variables. El problema aparece cuando una de esas variables se conserva como principal a través del tiempo. Tal es el caso de México, donde las exportaciones debieron ser el impulso para contar con un motor interno, que los economistas coinciden en que debe ser la inversión.

Teniendo crecimientos en inversión fija (maquinaria y equipo) se logran disminuciones en costos y a final de cuentas también se consigue un crecimiento en las exportaciones. Además, este tipo de crecimiento tiende a traer consigo un desarrollo económico para el largo plazo, en que la educación y el bienestar en general se incrementan, eliminando otros problemas. Pero el inconveniente está en que las condiciones actuales no permiten el crecimiento de la inversión y mantienen ligada a la economía nacional a tasas de crecimiento por debajo de su nivel óptimo. ♥

CONGELA

tu tipo de cambio A FUTURO

y asegura la utilidad de tu negocio.



**¡Llámanos para
mostrarte las ventajas!**

Teléfono: (81) 8173.0300 www.base.com.mx
01800 377 0707 info@base.com.mx

BASE
Casa de Bolsa

Leonardo DiCaprio

Mucho más que un rostro atractivo

Este chico lindo de Hollywood es verdadero imán en las taquillas debido a su capacidad para interpretar papeles muy diversos. Su carrera aún no ha logrado el máximo reconocimiento de la industria cinematográfica, pero ya se habla de que con su último trabajo en *El Origen*, es muy posible que lo consiga.

Ilustración por Javier Gutiérrez Exeivier

Nació en Los Ángeles, California, el 11 de noviembre de 1974. Es de ascendencia italiana y alemana.

Fue llamado Leonardo debido a que cuando estaba en el vientre de su madre, dio una fuerte patada mientras ella contemplaba una obra de Leonardo Da Vinci en la galería de los Uffizi en Florencia, Italia.

Compró una isla de cuatro mil 200 m² en la costa de Belice.

A James Cameron, director de *Titanic*, le tomó un tiempo convencerse de darle el papel protagónico, argumentando que no era el tipo de Jack que tenía en mente.

Saltó al reconocimiento internacional con el filme *What's eating Gilbert Grape?* (1993), donde interpretó a un niño con parálisis cerebral y compartió créditos con Johnny Depp.

El fracaso del filme *La Playa* (1999) lo alejó un buen tiempo de la pantalla grande. En el 2002 volvió con más fuerza y una gran actuación en la película *Gangs of New York* de Martin Scorsese.



Junto a su amigo Tobie Maguire y las modelos Carmen Kass y Gisele Bundchen, para vacacionar alquiló toda una playa en una lujosa zona de Nueva York.

Actualmente tiene una relación sentimental con la modelo internacional Bar Rafaeli.

Se distingue por su imagen sencilla y un tanto desenfadada, y frecuentemente colabora con causas altruistas. Un ejemplo es el documental ecologista *La onceava hora* (2007), producido, dirigido y narrado por él.

Su última cinta, *El Origen*, un thriller de ciencia ficción, se colocó en los primeros lugares de taquilla, sólo en la tercera semana de exhibición logró recaudar 193 millones de dólares.

Ha interpretado papeles muy diversos: romántico polizón de un barco, enfrentando una lucha en África por los diamantes de sangre y apuesto estafador, entre varios más que lo han consolidado como uno de los grandes de Hollywood.

PLAYERS of life invita a los ilustradores a participar en esta sección. En la próxima edición la estrella será: Sergio Pérez piloto de la Serie GP2
 Contacto: isabel@grupomacom.com



Blvd. Independencia 100 Pte,
Torreón, Coahuila.
Tel. (871) 895 00 00
Reservaciones 01 (800) 800 17 00
www.marriott.com/trcmc

Marriott®
TORREON

INTERVALOS

Hay que detenerse a admirar estas piezas que nos acompañan y son las guías que nos ubican en el transcurrir de los días, marcando las fechas más relevantes de nuestras vidas y las horas en que vamos construyendo lo que somos. Los relojes, además de objetos útiles, son creaciones que hablan de la personalidad de quienes los portan y complementan su estilo.

Star Chronograph Automatic**
MONTBLANC (1)

- Movimiento: Automático
- Material: Caja de acero inoxidable, cristal de zafiro y pulsera de piel de cocodrilo negra
- Funciones: Cronógrafo



- Calibre 9422 Mc Calendario Perpetuo
CARTIER (2)
- Movimiento: Mecánico automático
 - Material: 33 joyas, oro blanco y pulsera de piel negra
 - Funciones: Calendario perpetuo y reserva de hasta 52 horas



Reverso Squadra Chronograph GMT Palermo Open*
JAEGER-LECOULTRE

- Movimiento: Mecánico de cuerda automática
- Material: Caja de acero y pulsera negra de tejido tecnológico
- Funciones: Fecha a las 12 horas y segundo huso horario GMT a las 6 horas

Disponibles en:
(1) GHIBERTI Arte Milenario Tel. (81) 8486-0303
(2) EMWA Joyeros Tel. (81) 8335-0177



Seamaster Ploprof 1200 M

OMEGA

- Movimiento: Automático
- Material: Acero y cristal de zafiro antirreflejante
- Funciones: Cronómetro, sumergible hasta mil 200, metros y válvula de escape de helio



Challenge 44 Admirals Cup*
CORUM

- Movimiento: Diámetro 13 ¼ pulgadas y frecuencia de 4 Hz
- Material: Caja de acero inoxidable, cristal de zafiro antirreflejante y pulsera de caucho negro
- Funciones: Pequeño segundero y reserva de 48 horas



Calibre 1887 Chronograph
TAG HEUER

- Movimiento: Automático
- Material: Plata
- Funciones: tres contadores, cronógrafo y corredor de segundero a las 6 y cronógrafo de minutos a las 12



Junior Automatic
FREDERIQUE CONSTANT

- Movimiento: Automático
- Material: Caja de acero inoxidable, cristal de zafiro y correa de piel negra
- Funciones: Fecha, reserva de 42 horas y resistencia al agua



FIN DE SEMANA TECNOLÓGICO

Los gadgets de entretenimiento intensifican nuestras emociones, pues podemos compartir las imágenes y fotografías con mejor calidad y entre más personas a la vez, además, ahora podemos introducir al agua las cámaras fotográficas y cap-

tar momentos que antes no quedaban grabados más que en nuestras memorias, así como escuchar las películas como si estuviéramos en el cine e incluso verlas en tercera dimensión y subir directamente los vídeos de la cámara a YouTube.



1. Televisor SONY BRAVIA 3D

La serie HX800 tiene pantalla LCD con iluminación LED, produciendo imágenes nítidas y con colores intensos. En los televisores BRAVIA Full HD 3D se pueden convertir los programas, películas y fotografías de 2D a 3D presionando un botón del control que adapta las imágenes a tres dimensiones para visualizarse con los lentes.

2. Apple TV

Es una consola que permite escuchar los temas desde iTunes, reproducir videos desde YouTube, escuchar PodCasts al instante y visualizar las fotos en HD, todo esto con la mejor calidad de audio e imagen.

3. Cámara PowerShot D10 Canon

Este dispositivo es sumergible hasta 10 m, y resistente a los golpes y al frío. Cuenta con tecnología de Detección de la Escena, del Movimiento y de la Cara. Además se le pueden añadir correas opcionales y carcasas frontales.

4. Home Cinema 5.1 LG

Sofisticado Teatro en Casa con Reproductor de disco Blu-ray y bocinas en forma de copa de champagne que también cumplen una función decorativa.

5. Videocámara compacta con Zoom HMX U20BN Samsung

Esta pequeña cámara de video cuenta con una función de Direct Upload para subir los videos a las redes sociales en el instante en que se conecta a la computadora. Tiene Smart Auto que detecta la escena que se quiere fotografiar, con zoom óptico 3X y graba en HD. Es posible cargar la batería a través de puerto USB y está disponible en negro, azul, rojo y plata.



un PLAYER está en la jugada.

En nuestra próxima edición Octubre 2010:

5 Promesas en los 30's + Lujo sobre Ruedas

Espacios
Publicitarios

Reportajes
Especiales

Anúnciate con nosotros.

Próximas Ediciones

Noviembre 2010 / Salud + Grandes del MKT + Centros Comerciales

Diciembre 2010 / Educación Ejecutiva + Abogados + **Luxury Catalog**

ventas@playersoflife.com / Torreón (871) 192.34.34 / Mty. (81) 1522.0536 y 37 / Chihuahua (614) 200.37.08 y 09

En nuestra página web encuentra el
MEDIA KIT y descubre por qué
somos tu mejor opción publicitaria.

www.**PLAYERS**_{OF LIFE}.com

Clásico Septiembre

En este mes nos despedimos del verano, por eso en la selección de prendas y accesorios que preparamos para ti elegimos colores que nos anticipan la siguiente estación. Ya sea para un *look* de trabajo o para salir por la noche, te presentamos lo que no debe faltar en tu guardarropa. La tendencia es la sencillez y las tonalidades lisas.



Camisa Felix de vestir BOSS

Gafas de sol Ermenegildo Zegna

Zegna Sport

Bolso Icare Louis Vuitton

Cinto en piel café Salvatore Ferragamo



Fragancia de Colección Super "Le Male" Jean Paul Gaultier



Cartera en piel verde Salvatore Ferragamo



Bolígrafo Meisterstück Diamond de Montblanc*



Cubierta para iPhone Louis Vuitton



Snickers grises Salvatore Ferragamo



Camisa de vestir Burberry



Corbatas en colores ocre Ermenegildo Zegna



Gafas de sol Louis Vuitton



Fragancia Eau Fraiche Versace



Mocasines en piel azul marino Ermenegildo Zegna



FESTIVAL
INTERNACIONAL DE
**SANTA
LUCÍA**
2 0 1 0

MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO

DEL 19 DE SEPTIEMBRE AL 17 DE OCTUBRE

"Un paseo por el arte, la historia y la cultura... Vive el festival"

EXPRESIONES CULTURALES - EXPOSICIONES - DIÁLOGOS

Síguenos a través de:
[Facebook.com/festivalsantalucia](https://www.facebook.com/festivalsantalucia)
[Twitter.com/fsantalucia](https://twitter.com/fsantalucia)

Consulta nuestra programación en
www.festivalsantalucia.org.mx
Mayores informes: (81) 8345-3355

200 años de independencia

El nacimiento de México a la vida independiente representa un hecho histórico que debemos conmemorar. Nuestro Gobierno ha dado la pauta con actividades, contenidos y creación de símbolos que vale la pena resaltar, pues constituyen esfuerzos dirigidos a todos los mexicanos. Entre muchos otros se encuentran (para una información detallada recomendamos ingresar al sitio www.bicentenario.gob.mx):

- Nueva Biblioteca del Niño Mexicano en audiolibros, en que participan el FCE y el INEHRM

- “200 años de ser Orgullosamente Mexicanos. Una monumental ventana a nuestra historia”, espectáculo multimedia que se presentará en toda las entidades del país

- Rutas de México, que promueven el tu-

rismo de forma integral y abarcando completo el territorio nacional

- Billetes y monedas conmemorativas, mediante los que se recuerda a fundamentales personajes y momentos cruciales de nuestra historia

Por otra parte, están los esfuerzos estatales y municipales, así como los de instituciones y organizaciones públicas y privadas, que tienen el objetivo común de refrendar la identidad que nos da sentido.

A través de este contenido, PLAYERS of life contribuye a esta conmemoración, presentándote los ensayos de nuestros colaboradores expertos, los cuales analizan y desencadenan la reflexión en cinco aspectos esenciales para la vida de nuestra nación: sociedad, legalidad, democracia, políticas públicas y economía.



A dos siglos de un México independiente

Este mes celebramos el Bicentenario de la Independencia de nuestro país. Claro está que para muchos hay poco que festejar, pero eso no quiere decir que no haya motivos. El solo hecho de haber logrado los cambios y avances democráticos que gozamos es ya una razón.

Por Tatiana Clouthier

Ahora es el momento para reflexionar en varios puntos: ¿Qué tan libres somos a partir de la propia independencia del país? ¿Asumimos nuestra libertad en el sentido de hacer aquello en lo que creemos y luchamos por ello o nos dejamos llevar por el qué dirán, por el montón o por motivos de dinero y facilidad? ¿Hemos hecho alguna diferencia cuando nos comparamos con otros países en donde el asunto de la libertad continúa siendo un tema complejo, como en el caso de Cuba?

Una vez contestadas estas preguntas, valdría la pena volver a analizar y mirar hacia nuestro interior para ver qué más puedo o estoy dispuesto a hacer con mi libertad. Tal vez una primera cosa sería ver qué tanto creo con ella y en ella.

Por otro lado, el tema de la Independencia me lleva de nuevo a ligarlo con la corresponsabilidad. La Independencia del país ocurrió por la participación de la sociedad a partir de un llamado o un campanazo que dio, como nos lo cuenta la historia, el cura Hidalgo. Pensemos en ello y analicemos: ¿Cuántos campanazos escuchamos y hacemos como que no pasa nada? Es decir, ¿cuántos muertos siguen existiendo en nuestra comunidad por motivos relacionados a la inseguridad, la corrupción y la falta de cumplimiento de nuestras autoridades? Y a pesar de ello, no sólo no hago nada, sino que simplemente no hago lo que en aquellos años realizaron nuestros hermanos: unirse para sacar adelante un proyecto común que era independizar a nuestra patria.

Hoy tal vez el proyecto deba y pueda ser indepen-

dizarnos en comunidades y que cada quien empezara por actividades de colaboración para ir logrando cosas pequeñas que en conjunto ayudarán a crear grandes cambios:

1. Revisar cómo se va a trabajar en la seguridad de mi colonia y cómo nos coordinamos para ello entre los vecinos.
2. Supervisar y apoyar el trabajo de reconstrucción del Estado de forma diferente, pues vemos que la fórmula anterior no funcionó.
3. Realizar más viajes entre mis allegados para trasladarnos, y en la medida de lo que sea posible, usar el transporte público para que disminuyan los alarmantes niveles de contaminación.
4. Regresar a la convivencia en lo cercano: conocer con quien se juntan mis hijos e hijas y supervisarlos a través de permitirles que organicen fiestas en casa, en lugar de seguir fomentando la economía de las mafias que están cada día más en todos lados.
5. Promover la vida de lo profundo y espiritual, y no de lo superficial, donde la competencia se note por quien soy a partir de lo que tengo.

En fin, realmente encontrar la propia libertad para trabajar y mover el alma y los corazones de nuestros vecinos y gente cercana para ir generando una energía que impulse cada vez a más ciudadanos. Para mí eso sería la celebración del Bicentenario, más que banderitas sueltas... Ver a mi patria como lo que me hermana contigo, como mexicanos.♥



Tatiana Clouthier

DATOS DE LA COLABORADORA

Maestra en Administración Pública por la UANL. Licenciada en Lengua Inglesa por el ITESM. Colaboradora de la revista *Reporte Indigo*. Miembro del Consejo de la Organización Ciudadana Evolución Mexicana, ex Diputada Federal 2003-2006 y ex Consejera del Instituto Nacional de las Mujeres. Ha escrito los libros *Maquía mi padre* (editorial Grijalvo) y *Curul 206, una visión del Congreso*, así como otro sobre elecciones.



Cultura de la legalidad en México

En opinión de algunos la Constitución mexicana ha muerto. Pero la Carta Magna está ahí, como un conjunto de leyes abstractas que intentan regir nuestra vida en sociedad.

Por Raúl Blackaller Velázquez
Abogado y Máster en Educación

Históricamente nuestro país ha pasado por grandes periodos de inaplicación de la ley. Desde la Independencia México se sumió en una interminable lucha por implantar un Estado de Derecho, pero las constantes guerras hicieron muy complicado el proceso. La pacificación que logró durante 30 años Porfirio Díaz no implicó necesariamente que la paz derivara de la ley, sino de un Gobierno personalista y militar. El conflicto del Estado contra la Iglesia conllevó que ninguna de las constituciones suscritas se aplicara plenamente sino hasta el fin de la revolución y la guerra cristera.

Luego de la expropiación petrolera parecía que la nación se ajustaba a un marco jurídico congruente y moderno. El dinamismo que alcanzó se debió a excelentes abogados y legisladores, pero el problema de siempre es la clase política. El Presidente Miguel Alemán sentenciaba: "la corrupción es el aceite que lubrica la maquinaria del Gobierno"; sin embargo, una cosa era lubricarla y otra inundarla.

Desde esa época nuestras leyes han sufrido un envejecimiento sistemático, el tortuquismo legislativo se encuentra en una fase coyuntural, es decir, la situación no puede seguirse sosteniendo como hasta ahora.

Pero además, la sociedad no está preparada para tener una adecuada cultura de la legalidad.

Cómo lograr que a partir del Ejecutivo, Legislativo y Judicial sea observable la máxima del derecho que limita a la autoridad a hacer solamente lo que está prescrito por ley, principio sistemáticamente ignorado en el transcurso de nuestra historia, y ni hablar del presente, a la par de ser algo débilmente reclamado por la sociedad. ¿Será tal vez que desde el punto de vista de la gente común, pocos estarán libres de pecado para lanzar la piedra? Porque la misma máxima autoriza al ciudadano a hacer todo lo que no esté prohibido por la ley. Y es que las prohibiciones de nuestras leyes atienden a nuestra discreción y/o habilidad para evadir el castigo.

México tiene un reto grande: proyectar un futuro donde la cultura de la legalidad prevalezca a la luz de nuestro pasado independentista y revolucionario. Donde las leyes congruentes y basadas en el bien común puedan ser interiorizadas tanto por los distintos órdenes de Gobierno como por el ciudadano.

Un buen comienzo es la plena transparencia de los actos gubernamentales. En algunas culturas e incluso en la cristiana, es común representar a Dios con un ojo. Nosotros mismos sabemos que nos comportamos diferente al ser vistos que cuando tenemos la certeza de que nadie nos ve; proceder que filósofos como Jean-Paul Sartre han analizado ampliamente. Estoy convencido de que en la medida en que la autoridad sienta la mirada de la sociedad en la espalda, y a su vez, la sociedad esté atenta a la mirada de la autoridad, la cultura de la legalidad comenzará a permear, puesto que la cultura de la legalidad es el conjunto de creencias, valores, normas y acciones promotoras de que la población crea en el Estado de Derecho, lo defienda y no tolere la ilegalidad. Por lo tanto, es un sistema de regulación individual y social, que exige a los ciudadanos cierta armonía entre el respeto a la ley, las propias convicciones morales, y las tradiciones y convenciones culturales.

Una sociedad con cultura de legalidad respeta el Estado de Derecho, los ciudadanos se involucran con la creación y revisión de las leyes, las autoridades fomentan su aplicación justa, la sociedad exige que las autoridades y todas las personas cumplan con las leyes y existe la convicción de respetarlas.

Nuestro presente espera que autoridades y ciudadanos nos convenzamos de que el respeto a la legalidad propicia el bienestar colectivo, y con ello al fin honremos nuestra historia.♥

Servidumbres Modernas



En el camino a una verdadera democracia, hay que andar con paso firme rumbo a una educación que nos fortalezca, convirtiéndonos en ciudadanos libres, seguros y productivos.

Por Gerardo Hernández
Analista

México consumó su Independencia el 27 de septiembre de 1821, hace 189 años. Casi 70% de ese tiempo lo gobernaron, en orden cronológico y en periodos múltiples, alternativos o consecutivos: Antonio López de Santa Anna (cinco años), Benito Juárez (once), Porfirio Díaz (31), el PRI (71) y el PAN (10). Benito Juárez presidió la etapa más difícil y azarosa, y también la más gloriosa, aunque no libre de sombras. El Gobierno unipersonal más prolongado, no exento de luces, fue el porfirista.

Entre etapas de estabilidad, la historia registra asonadas, invasiones, traiciones, crisis, crímenes de Estado (los de Madero, Carranza, Obregón y Colosio), amagos e intromisiones externas. Nada ajeno a la América de conquista española y lusitana. Pero el balance no es del todo negativo, aunque la historia oficial, por costumbre manipuladora y maniquea, enseñe a los mexicanos a ser víctimas en lugar de líderes, aldeanos en vez de universales, súbditos —como atinadamente lo apunta Lorenzo Meyer—,

más que ciudadanos auténticamente libres.

En su vida independiente México ha creado instituciones y limitado el poder terrenal de la Iglesia. Aún así, el Estado será más eficiente, fuerte y funcional cuando la sociedad obligue a los gobiernos, en las urnas y cotidianamente, a respetar el Estado de Derecho y las reglas democráticas, y no sólo lo aquellas que les apetecen. Cuando los ciudadanos en lugar de quejarse contra autoridades rapaces, inexpertas o con pericia viciada, pero por cuyos partidos votan en la siguiente elección, ejerzan cada día sus derechos políticos.

Habitamos en un país de contrastes, donde las diferencias reafirman su identidad. El problema, como hace 100 y 200 años, es de desigualdad, injusticia y concentración de la riqueza en pocas familias. Cada principio de siglo y de milenio es pródigo en cambios. En la Independencia y la Revolución el único camino para lograrlos fue a través de las armas. En el segundo de estos movimientos se perdió un millón de vidas. El siglo XX produjo las peores guerras.

Los cambios más profundos y duraderos se consiguen a través de educación, ciencia, tecnología y conocimiento en general, materias que en nuestro país registran un atraso secular. Mientras México no lo supere, más tiempo tardará en liberarse de la ignorancia y la miseria, cadenas que impiden su desarrollo. Hidalgo, Juárez y Madero sabían que la inversión más redituable es la que procura para los mexicanos, desde la infancia, una enseñanza universal y de calidad.

Por eso, entre las reformas que el país necesita para alcanzar los ideales de la Independencia y la Revolución, la más urgente es la educativa. Ésta debe actualizar no sólo el modelo de enseñanza actual, sino también la operatividad del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Mientras el SNTE imponga reglas, sea factor electoral, cogobierne y absorba parte de la riqueza nacional, lo que menos le importará será educar. Con servidumbres así, ¿cómo ser realmente libres?♦

México



años de políticas públicas

En dos siglos nuestra nación ha transitado por distintas búsquedas para constituirse como Estado, y aún seguimos en el trayecto.

Por Edgar Salinas Uribe
Máster en Políticas Públicas UIA Torreón

Más que hablar de políticas públicas en tanto *policies* creo que conviene escribir de ellas en tanto *politics*, es decir, como principio general del Gobierno de las cosas públicas. La política, o el modo de hacer Estado en México, desde su origen preindependiente hasta nuestros días, han existido diversas formas y aún diferentes pretensiones. Enlistémoslas:

Etapa fundacional

1. *El Gobierno como acuerdo de una Junta de Notables*: caracterizado por depositar en representantes las decisiones fundamentales

del rumbo de la nación aún en la lucha independentista.

2. *Monarquía*: modo efímero de gobernar en la aurora del México independiente, con Iturbide a la cabeza.

3. *Presidencialismo fundador*: superada la etapa monárquica, se constituye un Gobierno presidencialista, pero con un fuerte contrapeso legislativo.

4. *Presidencialismo monolítico*: las luchas intestinas entre las facciones permiten que más de algún Primer Mandatario (Santa Ana) fortalezca la figura presidencial por encima del contrapeso legislativo.

Crisis y Reforma

1. *Presidencialismo liberal, primera etapa*: momento climático de la constitución de la nación multicultural como país afincado en leyes comunes.

2. *Segundo intento monárquico*: en esta ocasión bajo el mandato de un fallido monarca europeo (Maximiliano de Habsburgo).

3. *Presidencialismo liberal, segunda etapa*: conformación del país a partir de un sistema presidencial con un Congreso fuerte.

Porfiriato

Presidencialismo autoritario

Revolución

1. *Gobiernos provisionales*: característica central de la primera etapa de la revuelta revolucionaria.

2. *Gobierno constitucional*: primera fase del presidencialismo revolucionario.

Estado posrevolucionario

1. *Presidencialismo institucionalizado*: figura fuerte del Presidente y un contrapeso débil en un Congreso diluido.

2. *Presidencialismo en transición*: la reciente búsqueda de un modelo de equilibrio y alternancia de poderes.

Este esquemático y analítico vistazo por 200 años de historia nos permite tener una perspectiva de los tumbos que la nación ha dado de cara a un proyecto estable y sólido en la forma de hacernos Estado.♥

Sigue a nuestro colaborador en
twitter.com/letrasalaire

Historia económica de México

Orígenes y proyecciones de nuestro sistema económico



Por Jorge López
Internacionalista

A pesar de la fortaleza económica de México vista en cifras (posición mundial 15 según PIB Nominal y uno de los tres mayores PIB *per cápita* de América Latina), la distribución de la riqueza no es efectiva y la desigualdad económica es muy grande.

Desde la Colonia el país ha mantenido una economía carente de proyección a largo plazo, dependiente de la explotación de sus riquezas naturales y su zona geográfica. Su proceso de industrialización en y después de esta época fue lento, toda la producción debía exportarse a la capital del reino y existía una alta dependencia por las manufacturas de las naciones desarrolladas.

Esta economía de enclave, caracterizada por ser elitista, poco competitiva y dominada por el imperio español, luego de la Independencia generó un arraigo por los ideales de la emancipación, es decir: soberanía e independencia. Sin embargo, en los 100 años posteriores México no fue capaz de desarrollar estabilidad económica, sino que por el contrario, debido a una serie de conflictos internos y externos en términos políticos y económicos, careció de finanzas públicas lo suficientemente sanas como para emprender políticas sociales

y económicas de la envergadura que sus habitantes exigían. En la sociedad mexicana fue imposible la existencia de una clase media burguesa capaz de ser el motor de desarrollo, por el contrario encontramos una sociedad dislocada que no conocía los beneficios del Estado de Derecho, sino de una jerarquización socio-económica muy marcada.

Al triunfo de la Revolución inició un segundo periodo de expansión industrial, muy de la mano con una reforma agraria basado en el ejido, es decir, repartición de tierras a los campesinos en un orden o administración comunal, y posteriormente, el Modelo de Sustitución de Importaciones.

Para entonces la economía mexicana tenía carácter mixto, con inversión proveniente tanto de la iniciativa privada como del Estado. Los sectores estratégicos fueron convertidos en industrias paraestatales: minería, siderurgia, energéticos, infraestructura pública e hidrocarburos. Finalmente los ideales de la Independencia y Revolución se veían reflejados en el sistema económico mexicano, sin embargo, la adoración de estas "vacas sagradas" originó una economía paternalista y basada en "dogmas" o políticas económicas y relaciones financieras justificadas por la historia nacional, pero carentes de pragmatismo. Era un sistema afectado por la exclusión y que no contempla

ba la recompensa por el esfuerzo, sino los filtros: mercado poco transparente en su barrera de entrada, baja competitividad, cárteles, monopolios, privilegios para elites económicas y sociales, que mediante poderes fácticos se convirtieron en las únicas condiciones de oportunidad para los ciudadanos.

México abrió drásticamente su mercado hacia el mundo durante los 80 adoptando el modelo neoliberal sin tener las condiciones de competitividad internacional pertinentes para enfrentar el reto con éxito; la realidad era diferente: altos niveles de corrupción, incompetencia política, bajo aprovechamiento educativo, ineficientes niveles de recaudación tributaria, monopolios energéticos y de otros servicios ubicados entre los más caros del mundo, y más aspectos de igual relevancia.

La celebración del Bicentenario de nuestra Independencia y el Centenario de la Revolución es el foro ideal para emprender un nuevo camino: no basta con celebraciones cívicas, debemos tomar la oportunidad para replantear el rumbo y desarrollo del país. Uno de los puntos más importantes es abandonar los dogmas que definen nuestra economía y emprender una nueva estrategia pragmática que ataque los problemas y sea lo suficientemente actual como para funcionar.♥

Bicentenario 2010



A portrait of Jorge Ferrari, a middle-aged man with grey hair, wearing a dark blue suit, a light blue shirt, and a red patterned tie. He is standing outdoors in front of a building with grey horizontal slats. The name 'Jorge Ferrari' is overlaid in large, red, serif font across the middle of the image.

Jorge Ferrari

Presidente del Great Place to Work Institute México, Centroamérica y Caribe

La confianza como factor indispensable en el trabajo

Desde hace seis años la meta de Jorge Ferrari es transformar la cultura laboral de organizaciones mexicanas y latinoamericanas, apoyando a sus líderes para lograr excelentes lugares de trabajo, pues esto constituye una parte esencial del proyecto que dirige: Las Mejores Empresas para Trabajar en México. Con una amplia trayectoria en varias regiones del mundo como América del Sur, Norteamérica, Europa, Asia y África, Jorge Ferrari nos brindó sus expertos conocimientos, compartiéndonos la situación nacional y el rumbo hacia el cual se perfila la administración del capital humano en México.

—Háblenos un poco acerca de usted, ¿de dónde es originario?

—Provengo de Buenos Aires, Argentina, pero he vivido en varios países del mundo. Llevo ya muchos años radicando en México.

—¿Qué carrera estudio? ¿Cuáles son los posgrados y especializaciones más importantes con que cuenta?

—Estudié Ingeniería en la Universidad de Buenos Aires y tengo un Master of Science en Ingeniería por la UCLA.

—¿Qué puestos considera los más importantes de su trayectoria profesional, antes de ocupar la Presidencia de Great Place to Work Institute?

—Todos han sido fundamentales para mi desarrollo; sin embargo, mi desempeño como Presidente de Booz Allen & Hamilton México y Uruguay, así como mi carrera en Great Place to Work Institute México tienen un significado especial.

—¿De las empresas en que colaboró, cuál fue la que más incidió en su visión de lo que debe ser una compañía calificada como “mejor lugar para trabajar”?

—De todas las empresas se aprende. Great Place to Work Institute, sin duda, ha ampliado mi panorama y opinión de los elementos que debe tener un gran lugar para trabajar, entre los que un factor indispensable, y quizá el más importante, es la confianza.

—¿Cuál sería su evaluación esencial acerca del interés y las condiciones de las empresas mexicanas para aspirar a ser lugares de trabajo que se distinguen como opciones laborales deseables y también como organizaciones productivas?

—Dado que las condiciones del mercado laboral han sufrido una transformación, en México y el mundo, las empresas han empezado a ver a su gente como uno de los elementos importantes para enfrentar los retos hoy. Hemos observado un aumento en la participación de las empresas en México en nuestros estudios de ambiente laboral, esto significa que cada vez más las compañías ven a sus colaboradores como un factor fundamental para alcanzar el éxito en los negocios. Somos el primer país en iniciar la certificación para las instituciones de Gobierno, que han decidido invertir en su

capital humano. Esto nos habla de que cada vez más las organizaciones en México, sin importar tamaños o sectores, están realmente interesadas en ser grandes lugares de trabajo, acrecentando su productividad y contribuyendo para mejorar nuestras sociedades.

—¿De qué giros son y en qué sitios geográficos de nuestro país se ubican las empresas que más recurren a Great Place to Work Institute en busca de asesoría?

—En cuanto a ciudades, destacan por su nivel de participación la ciudad de México, Monterrey, Mérida y Puebla; si hablamos de industrias, sobresalen manufactura y producción en general, servicios financieros y aseguradoras.

—De las nuevas formas de administrar los recursos humanos, ¿cuáles se ajustan más a la realidad laboral y empresarial de México?

—En México como en otros países relevantes a nivel global, la administración de las personas se está orientando hacia administrar un capital importante, por eso el término recursos humanos ya es obsoleto y hablamos de capital humano, al cual las mejores empresas para trabajar en el mundo administran básicamente atendiendo a dos factores clave para el negocio: la parte cultural, que incluye cómo los líderes, sus procesos y prácticas se relacionan con los colaboradores; y la parte de resultados, es decir, cómo lograr a través de las personas los niveles de desempeño necesarios para obtener la productividad requerida. Un gran lugar para trabajar se define como una organización donde se alcanzan o exceden los objetivos del negocio, cada persona da lo mejor de sí y existe un alto nivel de sinergias, todo dentro de un gran ambiente para trabajar.

—¿Cómo se evita que el clima laboral se perjudique cuando una compañía comienza a sentir los estragos de la crisis económica o ve que sus competidoras lo experimentan, y a su vez cada día los trabajadores se enteran en los medios de comunicación de que los índices de desempleo se mantienen en aumento?

—El factor más importante es la confianza promovida por los líderes de una organiza-

ción. Es fundamental fomentar el desarrollo de líderes que en situaciones como las que hemos vivido, sepan mantener una comunicación clara con los colaboradores, innoven la forma de enfrentar las crisis y comuniquen con efectividad y transparencia las decisiones. Así los colaboradores, al sentirse parte de la compañía, se comprometen e involucran en la creación de soluciones para resolver cualquier problemática.

—Desde la perspectiva de valores promovida por Great Place to Work Institute, ¿cómo define usted a una empresa exitosa?

—Una empresa exitosa mantiene el equilibrio entre productividad y calidad de vida de su capital humano; busca el desarrollo en sus líderes para que difundan y fomenten la confianza entre los colaboradores. Los grandes lugares para trabajar no surgen por accidente: los generan líderes que deliberadamente crean culturas y ambientes amigables a las personas como parte de su estrategia de negocios. Alineados a nuestros valores, cinco factores distinguen a una empresa exitosa, un gran lugar para trabajar:



Cuando las personas se sienten respetadas y confían en sus compañeros y líderes, son mucho más eficientes y trabajan más y con más inteligencia; además, la cooperación con sus colegas crece, factores con implicaciones obvias para cualquier compañía, explicando porque los mejores lugares para trabajar superan a sus competidores. En el Instituto hemos comprobado —por más de 25 años y en más de 40 países— que las mejores empresas para trabajar son las más productivas, rentables, innovadoras y creativas.

—¿Las PyMEs deben interesarse en ser calificadas como “mejores sitios para trabajar”?

—Si Great Place to Work Institute quiere

cumplir cabalmente con su misión de “Mejorar nuestra sociedad ayudando a las organizaciones a transformarse en grandes lugares de trabajo”, debe enfocarse en las PyMEs o en las entidades del sector público. Las PyMEs representan uno de los pilares dentro de la economía en México, así que procuramos contribuir con la sociedad ayudando a las empresas en su desarrollo, crecimiento y fortalecimiento. Por fortuna, hemos observado cómo el interés de las PyMEs por ser grandes lugares de trabajo como estrategia de negocios, ha ido en aumento; les favorece su facilidad de lograr buenos ambientes de trabajo por la cantidad de colaboradores, pues comparando los niveles en que manejan las dimensiones de nuestro modelo respecto de empresas más grandes, las estadísticas indican que en organizaciones con menos colaboradores estos niveles son más altos. Así que, sin importar el sector o el tamaño de las empresas, los resultados del esfuerzo invertido en el capital humano son infinitos.

—Con su experiencia de trabajo en casi todos los continentes, ¿en qué sitio ubica a México en cuanto a la implementación de mecanismos para mejorar las condiciones laborales y a la par, apreciar más al recurso humano como el fundamento del éxito?

—México se ubica en un nivel favorable en comparación con otros países; sin embargo, aún falta mucho por hacer, sobre todo en equilibrio de vida personal y laboral, como lo muestra la gráfica:



A pesar de esto, cada vez más organizaciones en el país están conscientes de la importancia de destinar esfuerzos a favor del capital humano. En nuestra opinión, los líderes de esta área en México deben enfocar su esfuerzo en transformarse en piezas importantes dentro de la estrategia de negocio de la empresa, trabajando para que Recursos Humanos no sólo sea el área que paga la nómina y contrata personal, sino una parte esencial en la ejecución de la estrategia.

—¿Cuál es la perspectiva a mediano y largo plazo que Great Place to Work Institute percibe para México en materia laboral, y qué grado de impacto espera lograr para suscitar cambios que se reflejen en la productividad?

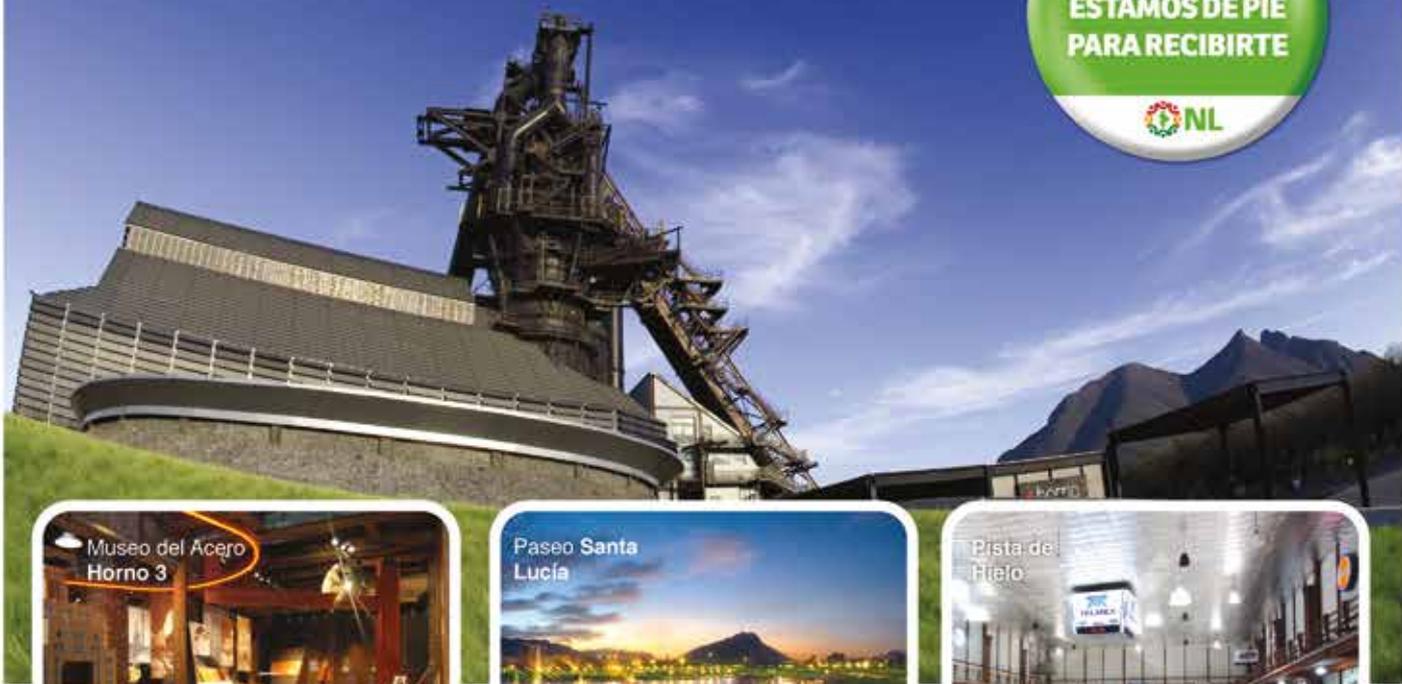
—El esfuerzo realizado en lograr una transformación organizacional para un buen ambiente de trabajo reflejado en la productividad es constante. Durante estos años hemos observado que cuando un colaborador se siente en un ambiente de alta confianza su nivel de compromiso crece considerablemente, por lo que pondrá un esfuerzo mayor en lograr los objetivos deseados, fomentando resultados financieros efectivos. Por otra parte, en momentos de reto económico la incertidumbre de los colaboradores aumenta, pero al contar con muy buenos niveles de

confianza, la sensación es mucho menor. Un Great Place to Work se traduce en mayor capacidad organizacional de entregar resultados. La tolerancia y aceptación de los retos por parte de todos los colaboradores se incrementa y así se mantienen los niveles de rentabilidad, e incluso aumentan, y si acaso disminuyen, el impacto es mucho menor. Cuando una firma es sólida en lo interior, existiendo confianza entre los colaboradores sin importar su jerarquía, las decisiones en torno a la crisis se convierten en labor de todos, facilitando las acciones en cualquier situación difícil. Con todo lo anterior quiero decir que si las empresas en México trabajan por fortalecer día a día el nivel de confianza en sus colaboradores, su desempeño, a pesar del panorama económico, definitivamente será mucho más favorable. ♦



Parque Fundidora

EN NUEVO LEÓN
ESTAMOS DE PIE
PARA RECIBIRTE



Museo del Acero
Horno 3



Paseo Santa
Lucía



Pista de
Hielo

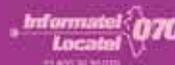
¡ESTE FIN DE SEMANA VÍVELO EN NUEVO LEÓN!

Llena tus vacaciones de diversión y cultura.

- Parque Fundidora
- Museos de Acero, Historia y de Arte
- Paseo Santa Lucía y Parques Temáticos
- Diversidad en Gastronomía y Compras

¡Descubre tu ciudad!

Conoce todos los tours y recorridos en www.nuevoleon.travel





*Fuentes: agradecemos el apoyo recibido por parte de Great Place to Work Institute México (www.greatplacetowork.com.mx) y recomendamos ampliamente a los interesados en este tema la revista especializada *Talento Humano* (www.talentohumano.mx). Datos estadísticos *El Universal* (www.el-universal.com.mx).



El equipo ideal

Engranes del éxito

Actualmente toda organización considera como el auténtico medio para lograr sus metas productivas, de proyección y posicionamiento, a las personas que la integran. El concepto de Recurso Humano ha evolucionado hacia una noción cada vez más significativa: la de Capital Humano y recientemente, Talento Humano, en que los colaboradores se eligen no sólo por sus capacidades laborales y especialización, sino por todo lo que como seres humanos incluyen: valores, emociones, entorno e historia personal.

En este sentido, los líderes encargados de formar los equipos de trabajo también han modificado su perfil: autoritarismo, imposición, exigencia y presión son prácticas obsoletas, pues hoy innovar, proponer, ser capaz de dialogar y generar redes y aprendizajes produce un ambiente laboral propicio, que resulta en empresas calificadas como mejores sitios para trabajar (contando con el apoyo del Great Place to Work Institute México), conllevando óptimos resultados en todos los sentidos.

La estadística mundial señala que 80% de quienes renuncian a un puesto de trabajo lo hacen por tener una mala relación con sus jefes. Y es que administrar el Talento Humano no es tarea sencilla, pues el líder-administrador-formador de equipos, también necesita estar en permanente crecimiento y capacitación.

Por otra parte, centrandó nuestra mirada en México, las condiciones de empleo no son las mejores: la pérdida de puestos laborales continúa, aunado a que sólo se generan 300 mil oportunidades, contra una oferta de mil universitarios egresados que están en busca de trabajo. Además, en el país 50% de los desempleados son jóvenes, quienes en general, a pesar de acceder a la educación con más facilidad y tener a su alcance la tecnología, han corrido con menos suerte que la generación de sus padres. Sin embargo, el Capital Humano es la clave para el crecimiento nacional que tanto deseamos, las estrategias deben crearse desde las políticas públicas, con el apoyo del sector privado.

Por todo lo anterior, en PLAYERS of life consideramos fundamental abordar este tema desde un ángulo original, presentando puntos de vista tanto de quienes están al frente de las áreas de Recursos Humanos, como de quienes forman parte del Talento Humano de importantes empresas, así generamos las secciones Administradores de RH y Ejemplos en RH, que estamos seguros aportarán a nuestros lectores una visión de este aspecto fundamental de las compañías, desde adentro.▼

Compartamos Banco
Tu especialista en microfinanzas



Héctor Cerviño

Director de Personas



En Compartamos Banco ofrecemos los medios para que las personas se desarrollen de una manera integral.

Realicé mis estudios en Ingeniería Industrial en la Universidad Iberoamericana Plantel Golfo Centro y cursé el MEDEX B en el IPADE. Además cuento con un posgrado en Microfinanzas por The Economics Instituto Boulder, un diplomado en Alta Dirección por el ITESM, un curso de Vocería Media Training, una certificación en Herramienta Birkman, un diplomado de Investigación Financiera por la Universidad de las Américas Puebla y con el estudio ejecutivo HBS-ACCION Program on Strategic Leadership for Microfinance CCL 2007.

En mi trayectoria profesional he ejercido como Gerente Regional de la Asociación Programa Compartamos, Director de Planta de la Reforma Hilatura, Gerente de Mantenimiento Autobuses México-Puebla Estrella Roja y actualmente me desempeño como Director de Personas en Compartamos Banco.

Considero que el compromiso con una visión que concuerde con los valores de la institución es indispensable para contar con

un personal altamente competitivo. Las cinco características que hacen exitoso a un equipo laboral son: capacitación, motivación, reconocimiento, liderazgo y responsabilidad. Para mantener un equilibrio entre los intereses de la empresa y los trabajadores, nosotros reconocemos y compensamos a nuestros colaboradores siempre con equidad interna

“En Compartamos Banco lo más importante son las personas, por lo que consideramos al ser humano en el centro de todas nuestras decisiones y acciones”

y competitividad externa. Respetar la metodología de Compartamos nos ayuda a ser organizados, cumplir con las exigencias del mercado y tener un proceso productivo.

Creo que el valor principal de la empresa son las personas, por eso así es nombrada nuestra área, donde reconocemos el esfuerzo o habilidades excepcionales de los

colaboradores a través de diversos programas. Para lograr el perfeccionamiento de las labores, capacitamos a nuestro equipo en cuanto a la metodología de cada producto, filosofía institucional y competencias técnicas requeridas en el puesto, todo esto, por medio de cursos internos y externos. Existe un área de comunicación interna, quienes son los encargados de informar a los colaboradores, de difundir y fortalecer la filosofía Compartamos (sentido de propósito y mística). Contamos con más de 345 oficinas de servicio en toda la República; por esta misma razón debemos tener contacto con éstas de manera continua.

Creemos que las nuevas formas de comunicación a distancia son buenas pero lo importante es darle un seguimiento adecuado y constante. Al mismo tiempo, echamos mano de las herramientas tecnológicas para facilitar el trabajo sin ir en detrimento de las relaciones personales.▼



Carolina Chong

Gerente de Recursos Humanos



Creemos que FedEx Express tiene dentro de la filosofía “La Gente es Primero” las claves que permiten realizar un reclutamiento exitoso en el contexto actual.

F como parte del equipo de FedEx Express México desde hace 22 años. Actualmente ocupo el puesto de Gerente de Recursos Humanos para México en FedEx Express México, División América Latina y Caribe. Soy Licenciada en Psicología por la UNAM, cuento con cursos en Psicología Laboral y Clínica, Diplomado en Desarrollo Humano, Diplomado en Tanatología y una Especialidad en Acompañamiento Tanatológico. En 1988 ingresé como becaria para el área de Recursos Humanos, debido a mi buen desempeño ascendí hasta quedar como Gerente de Recursos Humanos. He fungido además como Gerente de Capacitación, Gerente de Capacitación para Latinoamérica y Gerente Senior de Operaciones. Durante mi trayectoria en este puesto obtuve un premio Five Star Award, el mayor reconocimiento en FedEx. También me desempeñé como Administradora de Proyectos.

Nos interesa integrar a nuestra organización personas con valores y comprometidas con ofrecer siempre lo mejor de sí mismos,

apasionadas, que demuestren día con día querer ser los mejores. De acuerdo a mi experiencia las cinco características que hacen exitoso a un equipo laboral son: Conocimiento de los empleados, Comunicación, Equidad, Desarrollo y Diversión. “La Gente es Primero” es un valor que se puede ver en todas las áreas de la empresa: capaci-

“El capital humano es la energía que hace que una empresa tenga vida y sentido de existencia”

tación, posibilidades de crecimiento, respeto, programas de reconocimiento y sobre todo, en un ambiente de franca comunicación en todos los niveles de la organización. Por lo tanto, creemos en acciones que nos permitan informar, inspirar e integrar a los empleados a la misión y visión de la empresa.

Cabe destacar que gracias a la “Promesa

Púrpura”, a su gente, ética de negocios, ambiente laboral y relación con la comunidad, FedEx Express México ha sido incluida por varios años consecutivos en el listado de La Mejor Empresa Para Trabajar del Great Place To Work Institute y ha sido nombrada Empresa con Valor Social por el Centro Mexicano de Filantropía, CEMEFI.

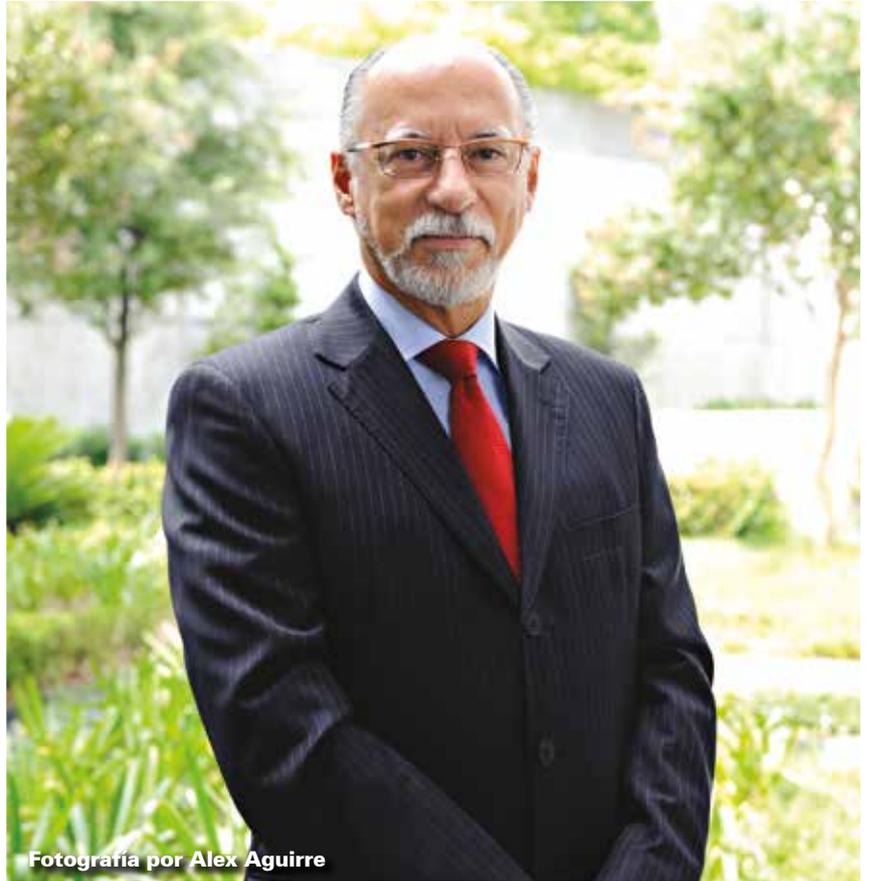
Hemos promovido la política de puertas abiertas, donde los empleados pueden externar preguntas, proponer sugerencias, cuestionar a su jefe y/o quejarse de alguna situación que no les parece justa, esto facilita que la comunicación fluya y los empleados tengan el respeto y consideración individual que se merecen. Buscamos mantener informados a todos nuestros colaboradores a través de diferentes herramientas, como un boletín informativo local y otro regional. Los invitamos a participar en proyectos de responsabilidad social, y los gerentes se encargan de implementar día a día nuestra política de Gente-Servicio-Ganancias.♦



José Joaquín Sáinz Megias

Director Corporativo
Efectividad Organizacional

En Avalanz tenemos una fuerte orientación hacia la compensación variable. Premiamos el mérito, el logro, los resultados sobresalientes, las ideas innovadoras.



Fotografía por Alex Aguirre

Después de un par de años en los que me dediqué a hacer consultoría independiente en procesos estratégicos de capital humano, y a preparar y defender mi disertación doctoral, se abrió la oportunidad de ocupar un puesto dentro de una empresa: Avalanz, en la cual tengo seis años trabajando como Director Corporativo de Efectividad Organizacional. Avalanz es un grupo empresarial conformado por TVAzteca Noroeste, Arena Monterrey, Zignia Live, Superboletos, Universidad CNCI, Todito Card y Expo Tampico, compañías a las que pronto habrá de sumarse la Arena Ciudad de México. Soy Ingeniero Mecánico Electricista por la Universidad Veracruzana, con Maestría en Desarrollo Organizacional (UDEM) y Doctorado en Cambio Organizacional (Pepperdine University). Mi primer trabajo fue en Cervecería Moctezuma, en Orizaba, Veracruz; luego, durante 20 años laboré en Praxair México, donde fungí como Gerente de Operaciones, Gerente de Proyectos, Ge-

rente de Distribución y Logística, Director Comercial, Director Regional, y finalmente como Director de Desarrollo Humano.

Considero que existen dos factores claves dentro del reclutamiento de personal: ponderar la madurez emocional, la capacidad de adaptación y la disponibilidad al cambio de los prospectos; y no concentrarse solamente

“El capital humano es una ventaja competitiva difícil de igualar”

en investigar al candidato, sino mostrarle “su posible futura casa” para que él tome una buena decisión. De acuerdo a mi experiencia las cinco características que hacen exitoso a un equipo laboral son: tener una meta común, complementariedad y roles claros, procesos de trabajo ágiles, comunicación efectiva y buenas relaciones interpersonales,

y liderazgo apropiado. Creo que para un proceso de trabajo productivo no hay recetas mágicas, ni soluciones rápidas. Mantener motivados y energizados a los colaboradores es la tarea primordial de un líder y sólo se logra a través del modelaje. Un líder congruente en su pensar, decir y hacer es lo máspreciado en una organización.

En Avalanz tenemos dos mecanismos muy característicos de nuestra cultura. El primero es la evaluación de 360°, la cual se lleva a cabo cada año para los directivos y gerentes que tienen personal a su cargo. El segundo son las juntas semanales de operación, proceso que consiste básicamente en celebrar juntas cortas, duran aproximadamente dos horas, en las que se identifican desviaciones y se proponen mejoras en los procesos. Dado que somos un grupo de empresas muy joven, en pleno desarrollo y expansión, los cambios en nuestra estructura organizacional son relativamente frecuentes.♦



Paola Ortiz Machain

Directora de Capital Humano

Nextel considera a sus colaboradores como socios de negocio, nuestros empleados son nuestro recurso más importante.



Fotografía por Óscar Lechuga

En 2010 ingresé a las filas de Nextel como Directora de Capital Humano. Cursé la Licenciatura en Contaduría Pública en la Universidad La Salle, así como las Maestrías en Administración y Desarrollo Humano en la Universidad Iberoamericana. En 1999 fui Gerente Financiero en Banco Santander; posteriormente en Grupo Financiero Banamex tuve el cargo de Ejecutivo Patrimonial; además me desempeñé como Gerente de Finanzas en G. Accion y Directora de Recursos Humanos y Administrativos en AMB Property Mexico. Desde mi punto de vista, las claves del reclutamiento de personal en nuestro contexto actual son: una descripción de puesto adecuado para el perfil, efectividad de los portales de empleo, una entrevista por competencias objetiva, selección de candidatos de acuerdo con los perfiles preestablecidos, evaluación de competencias a través de diversas herramientas y ofrecer compensaciones y beneficios atractivos. Según mi experiencia, las cinco características que hacen exitoso a un equipo

laboral son: impulso de innovación y mejora, cultivo de confianza y credibilidad, ejecución de planes y entrega de resultados, apoyo a clientes internos y externos, y aprendizaje y adaptación. En los últimos meses hemos sabido consolidar todas nuestras fortalezas para convertirlas en acciones con una visión más integral del negocio y una mayor contri-

“Capital humano es tratar a la persona como ser humano, con tres premisas básicas: congruencia, aceptación incondicional y empatía”

bución a la efectividad de la empresa. Todas estas habilidades y estrategias son parte de nuestra transformación, caracterizada por una nueva manera de pensar y de visualizar la organización, de desarrollar las actividades y de tener una actitud abierta hacia la innovación y la creatividad. Pienso que una compañía existe y logra cada uno de sus

objetivos gracias al equipo de trabajo, personas que químicamente combinen bien, que tengan el talento necesario para llevar a cabo su labor y sobre todo, que sepan hacer crecer el negocio y quieran estar con la organización a mediano y largo plazo. La diversidad de talentos y potencial creativo que aporta cada uno de los colaboradores han

hecho de nuestra organización una de las principales empresas para trabajar en México. Por esta razón, impulsamos planes y programas de capacitación, competencias y *coaching*, los cuales mantienen al personal muy bien entrenado y motivado para lograr una ventaja competitiva. En cuanto a las nuevas formas de trabajadores a distancia y reuniones virtuales, en 2009 nos enfrentamos al brote de influenza, problemática que nos permitió valorar la opción de trabajo en casa. Los resultados fueron satisfactorios, por lo que en la actualidad se está desarrollando un programa piloto para la posible implementación de la modalidad de trabajo a distancia.♥



Abraham Núñez

Gerente de Capital Humano
Zona Norte

En Organización Soriana llevamos una serie de programas en beneficio de nuestros colaboradores, buscando que su estancia en la empresa sea beneficiosa y productiva.



Fotografía por Nancy López

Desde mayo de 2007 a la fecha me desempeño como Gerente de Capital Humano Zona Norte de Organización Soriana, empresa en la que también he ocupado los cargos de Facilitador de Programas de Desarrollo, Subgerente de Capital Humano y Coordinador de Capital Humano. Estudié la Licenciatura en Administración de Empresas en el ITESM Campus Laguna y el Diplomado en Alta Dirección de Recursos Humanos en la EGADE del Tecnológico de Monterrey. Actualmente curso la Maestría en Administración de Recursos Humanos en la Universidad Regiomontana.

Creo que la detección de talento se convierte en un factor estratégico en las empresas de hoy. Tener una persona competente que facilite el proceso de reclutamiento, definir el perfil claro y específico del puesto, involucrar al jefe inmediato en la decisión de contratación y tener un enfoque certero de contratar “actitud” y desarrollar “aptitud”,

son elementos clave para un buen proceso de reclutamiento. Es muy importante que en las organizaciones, más que grupos de trabajo, se den equipos de trabajo efectivos, para ello se deben distinguir las metas de equipo, una comunicación fluida y respetuosa, definir una estructura, así como celebrar el éxito y heterogeneidad entre los integrantes del equipo.

“El capital humano debe ser un socio estratégico del negocio, que genere valor”

Organización Soriana es una de las empleadoras más importantes a nivel nacional, con más de 76 mil colaboradores, por lo que la comunicación es prioritaria en todos los niveles, así como establecer esquemas y procesos de trabajo definidos y privilegiar el código de ética existente en la empresa. Ac-

tualmente estamos realizando un programa de capacitación sin precedentes en la historia de la compañía, quizá el más ambicioso para una empresa de retail en México, en donde cada colaborador recibirá de forma personalizada un programa que le ayudará a mejorar sus habilidades técnicas. Asimismo se han establecido pruebas que permiten evaluar el desempeño del colaborador de manera objetiva e integral. La atención y el esmero que le dedicamos a cada cliente es una prioridad para Soriana, por lo que la mejor manera de garantizar este servicio es tener colaboradores contentos a quienes les llene su trabajo. En lo que respecta a la aplicación de tecnología en el

área, para nosotros es una realidad y creo que será una constante en los procesos de comunicación y capacitación de Soriana; las ventajas que tienen estas aplicaciones son palpables, pues facilitan el proceso de comunicación, haciéndolo más eficiente, masivo y económico. ♦

Martha Olivia Lozano

Gerente Centro Sperto Alestra

Lo que me motiva a continuar en Alestra es su capacidad de reinventarse a sí misma, de anticiparse a las necesidades del mercado y el profesionalismo que distingue a cada uno de sus miembros.

En 1991 me gradué de la Licenciatura en Sistemas Computacionales Administrativas por el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey; cuento además, con una Maestría en Administración también por el ITESM, que terminé en mayo de 1996 y un MBA por The University of Texas at Austin-McCombs School of Business, que concluí en diciembre de 1995.

Estuve como Product Manager, IP Services del 2001 al 2008. Desde este último año me desempeño como Gerente del Centro Sperto. El primer reto que tuve desempeñándome como Ejecutiva fue definir



soluciones IP con una propuesta real de valor y una oferta comercial competente. Mi reto actual es que el cliente viva la experiencia de la tecnología, incluso antes de adquirirla a cualquier ámbito.

La oportunidad de ser agente de cambio fue lo que me motivó a integrarme al equipo de trabajo de Alestra. Participé desde el origen en una iniciativa que evolucionó la manera en que las telecomunicaciones y la informática trabajan conjuntamente.

El principal avance que percibo en mi trayectoria laboral es el desarrollo de competencias para la ejecución de proyectos estratégicos, y de manera más personal, el hecho de compartir puntos de vista con líderes de la industria.

Defino el ambiente laboral de la empresa como promotor de habilidades y motivador para encarar retos cada vez mayores, pues los objetivos y los parámetros para su medición se definen con claridad y precisión, lo cual facilita la asignación de los retos a las personas idóneas, quienes se sienten motivadas por el reto mismo, y esperan el reconocimiento de los logros como algo que llegará naturalmente.

La capacitación que recibo por parte de la empresa y la posibilidad de adquirir más conocimientos mediante cursos e incluso en estudios de posgrado, ha sido un factor importante en mi desarrollo profesional, ya que es precisamente gracias a estas oportunidades como se refrescan los conocimientos y las habilidades, como surgen esquemas de operación inéditos y donde se comparten experiencias que potencian las actividades diarias.

Mi mayor aportación hacia la empresa ha sido mi participación en el Centro Sperto, desde la generación del concepto y hasta su operación. Sperto, el Centro de Experiencias de Alestra, es un foro donde se conjuga la experiencia de nuestros clientes con la de nuestros expertos. Es el único *briefing program* totalmente planeado, construido y administrado por mexicanos. En su primer año de operación este programa obtuvo entre 90 empresas con presencia internacional, el reconocimiento de la Association of Briefing Program Managers como WorldClass Briefing Program en la categoría de Marketing.

En Alestra deseo ser recordada como una compañera que trabajó con pasión cada uno de los proyectos que le fueron asignados, y en particular, en el Centro Sperto, donde hoy tengo la responsabilidad de la Gerencia.♥

“El éxito laboral es un *checkpoint* dentro del desarrollo de tu vida”



Fotografía por Alex Aguirre

Anizia Barragán Reyes

Directora de Ventas



FedEx me ha dado la oportunidad de realizarme personal y profesionalmente. Recibí el apoyo necesario para continuar con mis estudios mientras trabajaba, además de ir subiendo en el escalafón de la empresa, hasta donde estoy el día de hoy.

Soy originaria de la ciudad de México, nací en junio de 1972. Estudié en The University of Houston en Texas un programa de inglés e intercambio cultural, y uno de Relaciones Públicas en Rice University, así como una carrera corta como agente de viajes. Al regresar a México, empecé a trabajar en el sector hotelero y posteriormente me invitaron a formar parte del equipo de FedEx. Esto fue en octubre de 1996. En esa época empezaba a combinar las responsabilidades del trabajo con mi interés por lograr una licenciatura y tuve que aprender a balancear ambas partes de mi vida.

“Para mí, el logro más importante es mantener un equilibrio en mi vida, tanto a nivel profesional como personal”



Inicié mi carrera en FedEx Express como Ejecutivo de Cuenta en la ciudad de Toluca, a los cinco meses me integré a un programa de desarrollo gerencial y a los nueve meses de estar en la compañía me promovieron a Gerente de Ventas. Desde que me integré a FedEx Express llamaron mi atención las políticas que tenían hacia su gente y las oportunidades para el crecimiento de los empleados. Me gustó ver que valoraban la experiencia que teníamos en la práctica, de igual forma que aquella obtenida a través de los estudios. En ese entonces yo no tenía el título de la licenciatura, sin embargo, desde que entré a esta empresa percibí un gran respeto por mis conocimientos, experiencia y aportaciones basados en el trabajo anterior. En la empresa siempre me he sentido tomada en cuenta y apoyada sin ninguna limitante. Veo que cada vez más mujeres ocupamos puestos gerenciales en las empresas de este sector y FedEx es un muy buen ejemplo de igualdad de oportunidades.

En FedEx he encontrado que la gente es primero. Mi empresa tiene ese ambiente laboral que va conmigo, con mis principios. La filosofía Gente-Servicio-Ganancia, me impulsa a darle a mi equipo de trabajo la oportunidad de crecimiento, y lograr un balance entre su vida personal y profesional. FedEx está enfocada en el crecimiento de sus empleados otorgando becas de estudio, además de tener un plan de carrera específico para cada persona de acuerdo a sus habilidades; nuestro proceso de reclutamiento y selección siempre inicia en casa, dando oportunidad de crecer a nuestro personal. De hecho, los directores de área en México, somos resultado del desarrollo profesional que se da en FedEx, ya que muchos iniciamos como empleados de primera línea.

Considero que la principal aportación que he dado en FedEx, en mis más de 14 años, ha sido fundamentalmente la reingeniería del área comercial. Mis ejecutivos atienden ahora a sus clientes con todo el portafolio de servicios internacionales y nacionales, lo que ha impactado de manera muy positiva a la consecución de nuestras metas de negocio. En FedEx he encontrado todo lo que como profesional y como persona puedes desear: respeto, apoyo, oportunidades y responsabilidades. Todo lo anterior se une al hecho de ser parte de una industria fascinante, porque aún tengo muchos objetivos que quiero alcanzar y sé que FedEx me apoyará para conseguirlos.

Quisiera ser recordada siempre como una Directora que en todo momento apoya a su equipo, porque mi éxito depende del éxito de todos los demás. No se puede hacer feliz a la gente si no eres feliz, y yo lo he sido y lo soy en FedEx.♥

Mónica Bichara Kábalen

Directora Jurídica

Con orgullo puedo decir que soy testigo de cómo en The Home Depot destacan aquellos que cuentan con talento y trabajan arduamente.



Estudié la Licenciatura en Derecho por el ITESM, Campus Monterrey de 1989 a 1993 y comencé mi trayectoria laboral dentro de The Home Depot en las oficinas centrales de Atlanta, Georgia en el 2002, donde fui Consejera Corporativa en la División Internacional de la compañía y supervisé la implementación de lineamientos, políticas y procedimientos para permitir el crecimiento del negocio desde una función legal.

En el 2005 fui transferida a la división México para iniciar una Dirección Jurídica, inexistente hasta esa fecha en el país. Me he

“El éxito laboral es crecer junto con la empresa, logrando un equilibrio entre tu desarrollo personal y profesional”



Fotografía por Alex Aguirre

encargado de construir y dirigir todo un equipo de expertos que son los responsables de asegurar que el negocio cumpla con todas las leyes, reglamentos y políticas que atañen a sus actividades en México para 80 tiendas y dos centros de distribución.

Mis principales retos son: liderar las funciones de cumplimiento corporativo en México, al mismo tiempo que se promueve una cultura positiva en toda la organización; supervisar los asuntos legales en áreas críticas para el negocio; cultivar y mantener relaciones con autoridades gubernamentales, asociaciones industriales y de consumidores; estandarizar y optimizar procesos legales alineados a las metas del negocio.

Incorporarme a The Home Depot me dio la oportunidad no sólo de estar en este mundo dinámico del comercio al detalle (*retail*), sino de hacerlo en una empresa única, cuyos valores te cautivan aunque no seas parte de la organización.

Como profesionista, es motivo de orgullo alcanzar a desarrollarte en todos los aspectos que desees sin importar ser mujer. En el plano personal, valoro el aprendizaje continuo que experimentamos en The Home Depot, no sólo en mi área, sino de manera integral.

El ambiente laboral que vivimos los que trabajamos en esta empresa está regido por nuestros ocho valores empresariales: Construir relaciones sólidas, Excelente servicio al cliente, Hacer lo correcto, Vivir con espíritu empresarial, Respeto por todos, Crear valor para el accionista, Devolver y Cuidar de nuestra gente. Este último en especial demuestra qué tan importante es para The Home Depot que todos sus integrantes se sientan valorados y respetados sin importar la raza, color de piel, edad o preferencia sexual.

Considero que mi mayor aportación dentro de la empresa es la conceptualización del área Legal en The Home Depot, muy enfocada a la operación de la compañía en el país y con la expectativa de contribuir a reforzar la identidad propia de la división México ante nuestro corporativo.

Me motiva que la empresa misma sigue creciendo y que en ese camino yo también continúo con mi desarrollo profesional y personal.

Quisiera ser recordada como una persona entusiasta, conciliadora, propositiva, que alienta a sus compañeros a obtener logros y a la organización a consolidar su liderazgo.♥

Mario Bobadilla Cedillo

Gerente de Sucursal Villa Juárez

Definiría a Scotiabank como un excelente lugar para trabajar, ya que aquí he podido desarrollar mis habilidades y competencias en un ambiente de camaradería y respeto con mis demás compañeros.

Soy Licenciado en Administración, egresado de la Universidad Dr. Emilio Cárdenas, en Tlalnepantla, Estado de México. En octubre de 2003, en la ciudad de México, ingresé a Scotiabank como Cajero Único en la Sucursal Polanco; posteriormente ocupé el puesto de Cajero Principal en la Sucursal Valle Dorado en Tlalnepantla. Al concluir los estudios profesionales obtuve una promoción como Ejecutivo de Cuenta Junior en la Sucursal Caballito, en la misma capital del país.

En el 2006 cambié de residencia a Monterrey, ciudad en donde



tiempo después logré una promoción como Ejecutivo de Cuenta Senior en la Sucursal Arboledas. Recientemente logré la promoción de Gerente en la Sucursal Villa Juárez.

Un gran reto al que me enfrentado al ser un Gerente joven (27 años) es compartir mi visión, ideas y estrategias con colaboradores de amplias trayectorias en Scotiabank, y fomentar la cultura del cambio. Respecto a qué me motivó a integrarme al equipo de trabajo de esta empresa, podría señalar que mi interés fue encontrar un trabajo en el cual pudiera desarrollar mis conocimientos profesionales y al mismo tiempo tener la posibilidad de costear mis estudios.

Al ingresar a Scotiabank me di cuenta de que es una Institución Financiera sólida, con más de 175 años de experiencia, cuya filosofía de trabajo se basa en el principio "Primero la gente". Esto me ha permitido desarrollarme y crecer profesionalmente.

Creo que mi principal avance laboral ha sido obtener una promoción como Gerente de Sucursal en menos tiempo de lo que esperaba.

Desde que ingresé a la empresa uno de mis principales objetivos fue conseguir una gerencia, se encontraba dentro de mi plan de desarrollo y hoy puedo ver cristalizada esa meta; en lo personal me ha servido bastante para madurar. Además, la empresa reconoce mi talento y me ofrece oportunidades de crecimiento. Constantemente asisto a capacitaciones, cursos y re-certificaciones; también me brinda convenios con reconocidas universidades para continuar preparándome profesionalmente, y esto ha sido un factor de gran importancia para cumplir mis objetivos.

Evaluando mi desempeño general dentro de la empresa, considero que mi trabajo, empeño y dedicación para cumplir siempre con mi trabajo de forma exitosa ha sido la mayor aportación que he realizado a la empresa; esto se ve reflejado en mi trayectoria dentro de la institución.

Scotiabank se preocupa por brindarme un balance entre vida y trabajo. Esto me ha permitido realizar mis sueños, es decir, alcanzar mis metas profesionales sin descuidar a mi familia y tener el tiempo necesario para realizar otras actividades personales.

Al concluir mi ciclo dentro de la Empresa, me gustaría ser recordado como un líder dentro de cada área o actividad que desempeñe. Por último, agradezco a Scotiabank por reconocer mi trabajo y darme la oportunidad de un progreso profesional permanente.♥

“Éxito laboral es la satisfacción que da realizar tu trabajo”



Fotografía por Alex Aguirre



un PLAYER está en la jugada.

NUEVO Y MEJOR
CONTENIDO



 [Twitter.com/playersoflife](https://twitter.com/playersoflife)

 [Facebook.com/playersoflife](https://facebook.com/playersoflife)

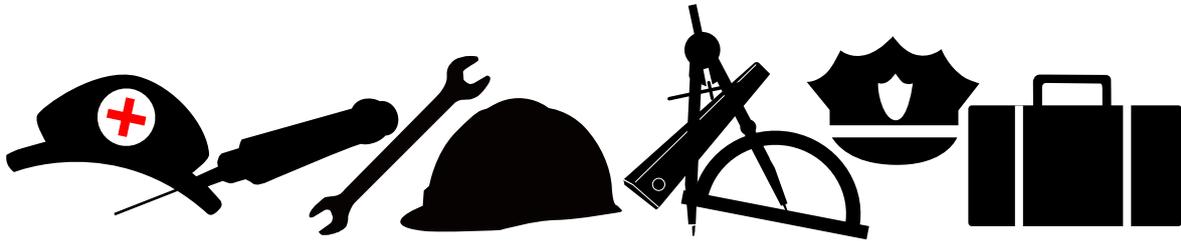


Encuentra todas nuestras
Historias de Éxito dentro de
Spotlight en nuestra página de Internet

www.PLAYERSOFLIFE.com

Agencias de Recursos Humanos

Profesionales en capital humano



Cada vez con más frecuencia el estilo de llevar a cabo su actividad para empresas y organizaciones, requiere de una mayor especialización, y de igual forma, de mantener un enfoque centrado en sus principales acciones. Por ello, los servicios *outsourcing* se han convertido en una gran solución, y entre ellos, los referentes al manejo de los distintos ámbitos que comprenden los Recursos Humanos hoy son unos de los más significativos y de mayor auge en nuestro país.

La industria de tercerización en México se ha desarrollado en los últimos 10 años aprovechando la proximidad con Estados Unidos, el Tratado de Libre Comercio (TLC) y una fuerza laboral bilingüe. A mayo de 2009 había más de cinco mil 300 empresas de ese tipo, y la cifra va en aumento, según lo muestra *La Alta Dirección en México, frente al*

reto de la innovación, estudio de AMECE-GS1 México y Accenture realizado a 150 directivos nacionales, donde 26% señalaron que su empresa incrementará el volumen de las operaciones de *outsourcing*, 57% mantendrá su nivel actual, menos de 10% tiene intención de reducirlo y sólo 8% no utiliza ese servicio o piensa eliminarlo.

En la región lagunera existen relevantes agencias especializadas en los campos relacionados con los Recursos Humanos, por ello en esta sección les presentamos una muestra de las más renombradas e innovadoras, con la finalidad de dar a conocer no sólo los servicios que ofrecen, sino también su trayectoria y otros datos de interés que las sitúan como opciones de peso útiles para los empresarios que estén en busca de expertos en esta trascendental área.

-AMECE-GS1 México: organismo de la iniciativa privada cuyo objetivo es incrementar la productividad y competitividad de las empresas mediante el uso de herramientas tecnológicas basadas en estándares internacionales

-Accenture: consultoría internacional de negocios, servicios de tecnología y *outsourcing*

*Fuentes: www.cnnexpansion.com y www.eleconomista.com.mx

Integra Capital Humano

Generando productividad

“Soluciones integrales en Capital Humano para nuestros clientes”

Integra Capital Humano es una firma de profesionales que forma parte de un grupo empresarial altamente especializado en el sector de consultoría administrativa, con más de 20 años en la gestión de Recursos Humanos en el norte del país. Inició operaciones en la ciudad de Torreón en el año 2006. Es parte de un grupo empresarial con más de 50 años de trayectoria en el otorgamiento de servicios administrativos, contables, y de RH, de capital 100% mexicano, con presencia de servicio a nivel nacional y oficinas operativas en las ciudades de Monterrey, México y Torreón. Es una firma consolidada en el sector servicio, la cual basa su éxito en establecer compromisos estrechos con sus clientes para brindarles ventajas competitivas, de acuerdo a la estrategia de su negocio.

Curriculum

La firma está formada a nivel nacional por una plantilla de especialistas altamente calificados en cada una de sus diferentes áreas, cuenta con una amplia cartera de clientes, desde PYMES hasta grandes Grupos Corporativos de distintos sectores como: Instituciones Financieras, bancos y plantas industriales (automotriz, alimentos, metal mecánico), así como reconocidas Empresas de Servicios. Integra Capital Humano forma parte de las principales cámaras patronales del país que son: Coparmex, American Chamber Mexico y AMEDIRH (Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, AC).♦

Servicios

- Búsqueda e integración de ejecutivos
- Reclutamiento y selección
- Administración de personal
- Servicio integral de nómina
- Evaluaciones psicométricas
- Estudios socioeconómicos e investigaciones laborales



CONTACTO

Mariano López Ortiz 116 sur, Zona Centro
27000 Torreón, Coah.

T. 204-0907, Fax 722-7839 www.integracapitalhumano.com

Human Staff

Soluciones humanas para empresas inteligentes



“Tú a lo tuyo, nosotros nos encargamos del personal”

Human Staff es una empresa orgullosamente lagunera con presencia a nivel nacional, que comenzó hace doce años con la misión de ofrecer soluciones creativas en el área del capital humano y de procesos para la mejora continua. Ha llegado a ser pionera en los servicios que brinda: Contratación Directa (proceso mediante el cual se cubren las necesidades con el mejor talento en el menor tiempo posible, garantizado por sus consultores expertos), Staffing (suministro de personal en que se asigna a un experto con la facultad de proveer de personal externo a la estructura organizacional), Retail Staff (asesoría y soporte en el comercio al detalle) y Human Teams (compartir a un promotor en el piso de venta con otras marcas para mejorar la cobertura y ser más eficientes).

Currículum

Gracias al trabajo arduo de todo su equipo, al día de hoy Human Staff ha logrado un crecimiento notablemente acelerado que los ha llevado a ser parte de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH) y de la Internacional Confederation Private Employment Agencies (CIETT). Las ventajas que ofrecen y garantizan la calidad en su servicio son: flexibilidad, simplificación, funcionalidad, reducción de costos, menor carga administrativa, procesos estandarizados, incremento en ventas, aumento de productividad, eficiencia del personal, ejecución de mercadeo y abasto en piso de venta. Clientes y candidatos están en constante comunicación con Human Staff gracias a innovaciones tecnológicas como su página web.♥

Servicios

- Contratación directa
- Staffing
- Retail staff
- Human teams



CONTACTO

Abasolo 200 ote., Colonia Centro 27000 Torreón, Coah.
T. 747 0300 rmacias@humanstaff.com.mx edavid@humanstaff.com.mx
www.humanstaff.com.mx

G E R S A
EMPRESARIAL



La mejor opción en Recursos Humanos...

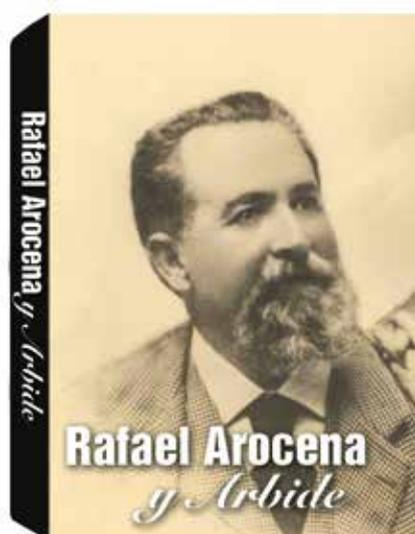
Administración de Personal (Outsourcing) - Reclutamiento y Selección de Personal
Estudios Socioeconómicos - Pruebas Psicométricas - Bolsa de Trabajo

Paseo de la Rosita 101-D Col. Campestre la Rosita C. P. 27250 Torreón Coah.
Tel. (871) 227 - 2829

www.gersaempresarial.com

Rafael Arocena y Arbide

Impulsor de La Laguna en los negocios



Destacado agricultor y exitoso empresario de origen vasco que legó a nuestra región una cultura del trabajo y vocación empresarial que perduran hasta hoy.

Por **Fernando M. González Ruiz**
Comunicador

En la propiedad Otxanduri, de la familia Arocena, en Arrancudiaga, Vizcaya, nació Rafael Arocena y Arbide el 24 de octubre de 1847. Criado en el recio estilo de vida de la España del norte, la esencia del vasco marcó su carácter y firmeza de principios, sobre todo en su dedicación al trabajo. Fue uno de tantos españoles que contribuyeron en México a edificar la dinámica economía porfiriana.

Con exitosos negocios en la capital de nuestro país y otras regiones de la República, fue en La Laguna donde Don Rafael consolidó su éxito como agricultor y empresario al adquirir en sociedad con Leandro Urrutia el Rancho Santa Teresa, de 60 mil hectáreas, ubicado en la parte media del río Nazas, propiedad que desarrollaron en 17 ranchos con despepitadores de algodón y 500 kilómetros de canales de riego, todo ello intercomunicado por caminos para transporte de tracción animal. Estos ranchos los rentaban a productores diversos. La sociedad Arocena y Urrutia llegó a ser accionista del Banco de La Laguna en 1907 y accionista agrícola de la Cía. Jabonera de La Laguna desde 1906, con 60 acciones, cantidad determinada por la superficie cultivada.

Rafael Arocena también vivió pasajes tormentosos. El 18 de octubre de 1913 fue secuestrado por fuerzas villistas, recluso e incomunicado en el Hotel Salvador, donde se le obligó a firmar documentos a favor de la

causa constitucionalista por 500 mil pesos, mismos que fueron pagados por la sociedad Arocena y Urrutia para recuperarlo sano y salvo. Los días 5, 6 y 7 de abril de 1914 fueron expulsados de La Laguna y de México por los villistas todos los españoles residentes en la región. En uno de esos trenes que los deportaron iba Rafael, seguramente afectado por la infamia sufrida. Residió en Nueva York hospedado en un hotel mientras que su rancho era atendido por dos españoles llegados después del terrible suceso: Fernando Rodríguez Rincón, originario de La Coruña, y Ángel Urraza y Saracho, proveniente de Alonsotegi, Vizcaya. Rafael nunca pudo regresar a México; falleció el 13 de junio de 1919 en Nueva York.

Este PLAYER del Ayer tiene gran importancia para los laguneros, ya que una de sus nietas, doña María Victoria Aurora Elvira Arocena y Arocena, nacida en Arrancudiaga, Vizcaya, casó con el Doctor Francisco de Belausteguigoitia y Landaluce, procreando ocho hijos: Miren Maite, Íker, Bibiñe, Ibone, Osane, Amaya, Argutze y Eneko, de apellidos Belausteguigoitia Arocena, siendo el último un filántropo del arte y la cultura, quien preside la Fundación E. Arocena, misma que regaló a Torreón el Museo y la Casa Arocena, ambas instituciones de incalculable valor artístico e histórico para nuestra Comarca y México.♥

CONTACTO CON EL COLABORADOR
editorial@playersoflife.com

PLAYERS of life invita a los lectores a sugerir personajes para esta sección; agradeceremos el envío de sus mensajes a isabel@grupomacom.com

Fuentes de consulta

Vascos, agricultura y empresa en México.
Rafael Arocena: la siembra comenzó en La Laguna, Ed. Miguel Ángel Porrúa / UIA Torreón, México, 1999.

Gracias al Gobierno del Estado,
en preparatoria ya estamos listos
para entrar a clases

¡El Profe
nos cuida!



Bolígrafos

Mochila

Cuadernos

Lápices

Plumones
punto fino

Memoria usb

Con recursos 100% estatales
el Gobierno de la Gente apoya
a nuestros niños y jóvenes
otorgando :

- Útiles escolares
- Seguro escolar
- Becas

Así ayudamos a la economía
familiar y se garantiza que todos
los jóvenes acudan a la escuela.

Programas 100%
del Gobierno del Estado.

¿Quieres que te dé un norte?



Coahuila
El Gobierno de la Gente

www.coahuila.gob.mx



Dr. Sergio A. Corona Páez

Historiador por convicción

Estudioso de la historia de nuestra región, ha realizado investigaciones y publicado múltiples obras, además de ser Director del Archivo Histórico de la UIA, y Cronista Oficial Vitalicio y Notario Histórico de Torreón.

El Doctor Sergio Corona, originario de Torreón, nos comparte que haber vivido aquí le permite interpretar y describir el significado de nuestra vida cotidiana. Estudió Ciencias de la Comunicación, pero está convencido de que esa carrera se relaciona ampliamente con la Historia, pues la comunicación aplicada a fenómenos del pasado es investigación histórica.

Señala que una de las principales dificultades para la escritura de una historia verdaderamente académica en México es la usurpación de la ideología en contra de la historia, pues el bando ganador siempre ha querido vilipendiar y desterrar la del bando contrario. Sin compromisos políticos, ideológicos ni religiosos, al investigar o escribir, recurre a bases documentales, pues su compromiso es con la verdad. Para ser un historiador confiable se necesita preparación formal adecuada y actitud auténticamente académica. A su parecer, falta bastante para que contemos con verdaderos profesionales en estas disciplinas, debido a que en tiempos de crisis económica no se fomentan las vocaciones por las humanidades, sino las carreras percibidas como "lucrativas". Las universidades son los sitios ideales para promover la investigación, a través de la creación de

archivos y la implementación de proyectos científicos sociales.

El Doctor Corona recibió el nombramiento de Cronista Oficial Vitalicio y Notario Histórico de Torreón en el 2005. Además, forma parte de ocho asociaciones y academias que buscan ampliar los horizontes del conocimiento histórico por medio de la investigación, y también es integrante de otros organismos interesados en las ciencias auxiliares de la historia. Considera que ser Doctor en Historia no es un punto de llegada, sino de partida. Con su estudio de la historia regional durante el antiguo régimen, desea mostrar aspectos que explican por qué la Comarca Lagunera ha sido tan especial, asimilando que los inmigrantes europeos y norteamericanos de finales del siglo XIX, reforzaron una preexistente y antigua cultura del trabajo duro, tenaz y remunerador. Para Sergio la conmemoración del Bicentenario de la Independencia y el Centenario de la Revolución básicamente es una oportunidad para celebrar grandes hitos de nuestra historia, pero también es un tiempo para la reflexión. La independencia es algo que un país se gana cotidianamente al evitar un endeudamiento externo que pueda lesionar su soberanía. Una revolución no acaba cuan-

do cesan las acciones armadas, sino al respetarse un pacto social que brinde mayor calidad de vida para todos los ciudadanos. Y esto, desde luego, por vías pacíficas e institucionales. En general, al Doctor Corona le interesa la historia regional en sus modalidades económica, social, tecnológica y de las mentalidades, de 1594 hasta nuestros días. Afirma que la historia se escribe desde y para el presente, y que existen actitudes sociales de hoy cuya raíz se encuentra en fenómenos del pasado. ♦

Palabra por Palabra

- Historia: Tarea por hacer
- Investigar: Gran responsabilidad
- Legado: Nuevos conocimientos que permitan re-inventarnos
- Patrimonio: Nuestros documentos históricos
- Identidad: Muy particular manera de ser, y muy honrosa
- Bicentenario: Hechos pasados, nuevos problemas por resolver
- Torreón: Ciudad hermosa, con gente trabajadora, muy noble y leal

Para conocer más del trabajo del Doctor Corona, te recomendamos visitar www.cronicadetorreon.blogspot.com



ESCONDIDA ALLENDE PRIVADA RESIDENCIAL



Por el placer de vivir mejor...

712.89.02 y 03
Donato Guerra 223 Sur, Torreón

¡Visítanos!

Allende Esq. con Atenas
Fracc. Ampliación Valles del Nazas
www.vamonte.com



Mario Alberto Rojas Calleja

Deslumbrante tenor

Con sólo 17 años, Mario es una promesa para el canto profesional; desde muy pequeño disfrutaba cantar y en quinto de primaria decidió entrar al Coro del Colegio junto con sus amigos para obtener una buena calificación. Al año siguiente, al imitar para la maestra a unos expertos que había escuchado cantar, se sorprendió a sí mismo con el agudo que alcanzó y ahí fue cuando decidieron que sería él quien interpretaría la melodía "Ma ma" de Il Divo en el festival del día de las madres, siendo esa la primera vez que se presentó en público con una excelente participación.

"Yo siempre me quise dedicar a los ranchos, a la siembra y a las vacas", nos confiesa Mario, pero esto fue antes de tener su primer contacto profesional con el canto que fue en el 2007 cuando los Maestros Fernando de la Mora y Jesús Suaste se presentaron en el Teatro Nazas a interpretar *La Traviata* de Guiseppe Verdi, ahí escucharon a Mario, y le recomendaron esperar dos años para cantar, y eso fue precisamente lo que hizo. Al pasar dicho plazo, envió su solicitud para el Octavo Encuentro Internacional de Ópe-

ra 2009 en Saltillo, dirigido por la Maestra Teresa Rodríguez, donde determinó que lo que quería hacer de su vida era ser cantante profesional. Este año repitió la experiencia asistiendo a la novena edición del mismo evento internacional, donde enfrentó grandes retos, pero afirma que esto se convierte en algo divertido cuando la voz se complementa con el piano.

A Mario le encanta toda la música que es

"Cuando entras en el mundo de la ópera, ya nunca deseas salir, es muy apasionante"

buena, puede ser ranchera, banda, rock, clásica y pop, aunque su favorita es la ópera y considera que los jóvenes no están acostumbrados a escucharla, no es que no les guste, ni que les aburra, es que no saben ni qué escuchar.

Es una persona de carácter pasivo y muy positivo, cree que todas las cosas se darán

a su debido tiempo. Su mamá siempre le ha inculcado el trabajo y que si se prepara y es dedicado, será una persona de bien.

Actualmente está tomando clases de solfeo, piano y técnica vocal. Planea irse unos años a la ciudad de México para ir obteniendo experiencia y posteriormente emigrar a Estados Unidos o Europa, porque desgraciadamente, nuestro país hay cada vez menos oportunidades de trabajo en la ópera.

Hasta ahora, Mario se ha presentado en el Teatro Isaura Martínez y en el Teatro Fernando Soler en Saltillo. Recientemente, cuando participó en el Encuentro Operístico, sorprendieron a la gente en plazas comerciales, donde se aceraban cantando y los oyentes quedaban fascinados, divertidos y contentos, y para Mario esto fue una sensación muy gratificante.♥

En corto:

- 🎵 **Voz:** Pasión
- 🎵 **Silencio:** Tranquilidad
- 🎵 **Interpretación:** Satisfacción
- 🎵 **Público:** Gratificante



EL COSTEÑITO COMO LOS MEXICANOS ES MUY INGENIOSO...

TE DA 23 DIFERENTES
MANERAS DE COMER
CAMARÓN QUESO Y TORTILLA
Y 6 DIFERENTES
MANERAS DE TOMAR
CLAMATO Y CERVEZA

FELICIDADES CUMPLES... LOS AÑOS QUE TENGAS QUE CUMPLIR
REALMENTE NADIE CUMPLE 200 AÑOS

BLVD. INDEPENDENCIA - PLAZA 4 CAMINOS - PLAZA INTERMALL - PLAZA GALERÍAS LAGUNA

SERVICIO A DOMICILIO 7.17.44.77



COSTEÑÍZATE
ORGULLOSAMENTE HECHOS EN MÉXICO



Miguel Marmolejo

Alto rendimiento en el ciclismo de ruta y de montaña

Me inicié en el ciclismo de ruta a los 10 años por tradición familiar, pues mi abuelo, mi papá y mis tíos lo practicaban. Desde un principio me gustó mucho, sobre todo entrenar, porque no me llamaba tanto la atención competir, ya que me ponía muy nervioso. Con el tiempo me fui dando cuenta de que con cada competencia en que participaba adquiría más confianza y seguridad no sólo para competir, sino también en mi vida personal. Desde los 14 años fui progresando mucho, hasta ser el número uno nacional. Fui seleccionado y viendo que para mejorar debía salir del país, a los 16 años decidí irme un año a Estados Unidos y luego dos años a Europa, donde primero competí como juvenil y después en la categoría Elite, con la idea de ser profesional. A los 20 años opté por retirarme de la alta competición, pero siempre me he mantenido activo en el ciclismo. Toda esta experiencia me sirvió mucho, haber estado en diferentes países me dio una visión global y aprecié que los mexicanos tenemos la capacidad de ser competitivos a nivel mundial. He aprovechado bastante esto en mi vida personal y de negocios.

Me interesé en participar en el Maratón de Ciclismo de Montaña "Cardenche" de 100 km porque es la prueba más difícil de este deporte en la región, y el solo hecho de terminarla es un gran logro para todos los participantes. La organización del evento es excelente por parte de Jesús del Río y Víctor Ortega, han conseguido que acudan más de mil ciclistas. Mi meta es terminar entre los

“LOGRAR UNA META DEPORTIVA ES UN SENTIMIENTO INCOMPARABLE: EN CADA COMPETENCIA SUPERAS TU LÍMITE FÍSICO Y MENTAL, LO QUE TE SIGUE MOTIVANDO A ENTRENAR Y COMPETIR”

primeros tres este año. El entrenamiento empezó de menos a más, familiarizándome con la bici de montaña, pues la mayoría del tiempo entreno ciclismo de ruta. Los principios fundamentales para cumplir los objetivos son disciplina y perseverancia. Es muy importante tener un plan de entrenamiento bien definido para ir cumpliéndolo y llegar con 100% de condición física y mental a la competencia. Si desde un principio tienes un plan con metas que vas cumpliendo, mentalmente adquieres

mayor confianza para alcanzar la meta final. Cada semana te vas sintiendo mejor físicamente y eso te motiva a seguir con el plan. Tuve que modificar mi hora de dormir, pues martes y jueves los entrenamientos empiezan a las 5:00 am, así que me acostumbré a dormir temprano; esto ha sido lo más difícil, aunque es muy motivante entrenar con personas que tienen la misma meta y constantemente te apoyan para ir a los entrenamientos. En el ciclismo de montaña es muy importante que desde un principio estés completamente concentrado en el camino, porque se trata de caminos muy técnicos, con muchas subidas y bajadas, donde en un momento de distracción puedes caerte y perder tiempo. También pongo mucha atención en cómo me siento en lo físico, y normalmente al principio de la carrera estoy nervioso, ya después la concentración es completa. El nuevo reto que tengo pensado cumplir es ir con un grupo de ciclistas de Durango a Mazatlán en bici de ruta, es un recorrido de 300 km en alrededor de 14 horas, un gran desafío. También planeo competir en los campeonatos nacionales a realizarse en Reynosa, Tamaulipas, y quedar entre los tres primeros lugares.♥



BREATH



OXYGEN
fitness for life

Sucursal CAMPESTRE

Paseo de las flores No. 2010
esq. paseo de los patos
Col. Campestre La Rosita,
Torreón, Coah. México 27250
Tel.: (871) 295 86 20

Sucursal EL FRESNO

Bldv. Independencia No.3775 Ote.
Residencial el Fresno
Torreón, Coah. México 27018
Tel.: (871) 268 59 76

Sucursal MONTERREY

PLAZA COLORINES - Ave. Real San Agustín
102 Int. 321, San Pedro Garza García,
N.L. México 66270
Tel.: (81) 8450 3269

www.oxygenfitnessforlife.com

Estrés

¿Cuándo se convierte en enfermedad?

Primera Parte

Nuestro organismo sufre alteraciones que lo ponen alerta ante amenazas, sin embargo, cuando este mecanismo es empleado de forma rutinaria, las reacciones tienen un efecto contrario y lo predisponen a graves problemas de salud.

Por Dr. Rubén Darío Galván Zermeño
Medicina Interna, Hospital Ángeles Torreón

El estrés es un conjunto de alteraciones físicas o conductuales que aparecen ante situaciones reales o potencialmente amenazantes a nuestro bienestar.

Aunque es un problema más común en la actualidad, no es un fenómeno nuevo, históricamente se describe por primera vez gracias a las observaciones realizadas por un médico suizo, Hans Selye, en la década de los treinta. El médico notó como un hecho común una serie de alteraciones (cansancio, falta de apetito y disminución de peso) en pacientes de enfermedades diversas.

Selye empleó el término tratando de comparar las situaciones que provocan alteraciones funcionales, estructurales o psíquicas en un enfermo sometido a un estado de presión, por ello utilizó una condición frecuente de observar en la física: “la pre-

sión de un objeto sobre otro”. Esas “presiones” descritas corresponden a las alteraciones de adaptación de un organismo ante una amenaza y son producidas por sobreestimulación del sistema nervioso simpático y mediadas por sustancias liberadas, como adrenalina y cortisol, hormonas naturales de los seres humanos, las cuales produce y libera ante condiciones de ira o miedo, y que causan dilatación de pupilas, aumento de la frecuencia del pulso, elevación de la presión arterial, mayor número de respiraciones por minuto, dilatación de los bronquios y en menor grado, liberación de glucosa.

Estos cambios de adaptación en un inicio son favorables y permiten una respuesta ante situaciones emergentes, pero cuando se emplean de forma frecuente, las mismas reacciones de adaptación se tornan nocivas

y tienen efecto contrario por la sobreestimulación del aparato digestivo y cardiovascular, la liberación de glucosa y las alteraciones del sistema inmunológico.

Entonces las condiciones se tornan contrarias al organismo y lo predisponen a la aparición de problemas de salud, como la hipertensión arterial, el infarto agudo al miocardio y la diabetes mellitus; la persona bajo estrés tiene mayor sensibilidad a infecciones oportunistas por mal funcionamiento del sistema inmunológico, tales como herpes e infecciones superficiales por hongos, entre otras. Además esta condición de estrés produce alteraciones de ansiedad, irritabilidad, trastornos del sueño y afecta el desempeño laboral e intelectual debido a que disminuye la capacidad de concentración y memoria.▼



Ven y conoce el concepto más innovador, cómodo y profesional de América Latina en el cuidado de los pies y manos.

10%
DE DESCUENTO
EN TODOS
NUESTROS
SERVICIOS

Pedicure Integral / Pedicure Do-in
Pedicure Polish / Pedicure Sport
Pedicure Kids / Uñas encarnadas
Manicure / Especialidades

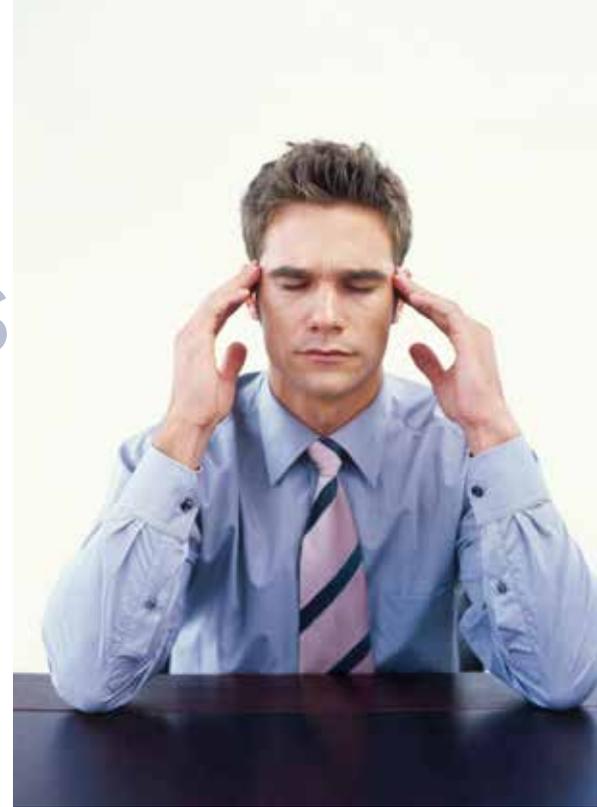


El mejor y más profesional servicio de Pedicure Podológico en América Latina

Citas ☎ al 7178804 Diagonal Reforma 3030 Local 7

Enfermedades Laborales

Se estima que el costo económico por la pérdida en días de trabajo, tratamiento médico y prestaciones abonadas en efectivo anualmente asciende a 4% del PIB mundial.



Por Press-Club Pfizer

Según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada día mueren seis mil 300 personas por accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, lo que representa más de dos millones 300 mil decesos al año. La prevención de las enfermedades profesionales continúa siendo un desafío global, en parte por la dificultad de determinar una relación causal entre las condiciones del lugar de trabajo y los problemas de salud de los empleados.

A partir del 2002 la OIT elaboró la *Lista de Enfermedades Profesionales* que muchos países, entre ellos México, utilizan como modelo para establecer, revisar y actualizar sus listas nacionales. Incluye una serie de padecimientos profesionales reconocidos a nivel internacional, abarcando desde enfermedades causadas por agentes químicos, físicos y biológicos, hasta afecciones de

la piel, trastornos del sistema osteomuscular y cáncer, y desde el 2009 los trastornos mentales y de comportamiento fueron incluidos.

En la actualidad los factores psicosociales en general se han reconocido como cuestiones mundiales que afectan a todos los países, profesiones y trabajadores. El trabajo intensivo, y las relaciones laborales en las que entran en juego el acoso y la intimidación, son algunos de los factores que favorecen el incremento de las afecciones causadas por el desempeño laboral. Si bien es necesario realizar más estudios para comprender plenamente sus consecuencias, también es cierto que dichos factores pueden tener efectos considerables en la salud, el ausentismo y el rendimiento de los empleados.

A largo plazo el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a los trastornos del sistema osteomuscular y otras formas

de perturbación de la salud, como hipertensión, úlcera péptica y enfermedades cardiovasculares, al igual que a una incapacidad para enfrentar problemas laborales cotidianos. Los factores asociados con el estilo de vida también tienen enormes efectos en el rendimiento y las relaciones de trabajo. Estudios realizados en Europa y otros países desarrollados afirman que el estrés causa entre 50 y 60% de los días laborales perdidos, y es la segunda causa de trastornos de la salud relacionados con el trabajo registrada con mayor frecuencia, que afectó a 22% de los trabajadores en la Unión Europea en 2005. En el último estudio realizado en 2009 se confirma que si bien el nivel promedio de estrés laboral ha disminuido en 15 países de la UE en los últimos años, su índice promedio en 12 de ellos se ha incrementado.▼

De riesgos

¿Sabías que cerca de 137 personas mueren cada día por enfermedades laborales? Esta cifra es más de ocho veces el número de decesos por accidentes de trabajo. De las actividades que suponemos como más peligrosas están los trabajos en fábricas y laboratorios, así como el de médicos y enfermeras que muchas veces se exponen a la radiación; pero también quienes laboran en aeropuertos o son músicos de rock pueden perder audición por el ruido excesivo.

*Fuente: Biblioteca de los Institutos Nacionales de Salud EU

Trabajar por la noche

La falta crónica de sueño perjudica la salud, la seguridad, el cumplimiento del trabajo, la memoria y el estado de ánimo. La pérdida financiera por este factor para los negocios de EU se estima en al menos 18 mil millones de dólares al año.

Los trabajadores nocturnos experimentan más problemas estomacales (en especial acidez e indigestión), irregularidades menstruales, resfriados, gripe y aumento de peso que los empleados diurnos, y tienen más posibilidades de presentar afecciones cardíacas junto con presión arterial alta. El riesgo de accidentes de trabajo y de automóvil aumenta en ellos, sobre todo al manejar rumbo al trabajo y de regreso a sus casas.

*Fuente: National Sleep Foundation EU



bistro garden

GRILL BAR



LA COBIÁN

la colle del buen sazón

570

Reservaciones Tel (871) 7 17 53 17 , Feliciano Cobian # 570,
Col. Nueva los Angeles, Torreón, Coahuila..

www.bistrogarden.com.mx

Tequila Artesanal

Representante de México en el mundo



El tequila es un destilado cuyos orígenes se remontan a la época prehispánica en la ciudad que lleva el mismo nombre, localizada en el estado de Jalisco.

Para llamarse tequila, la bebida debe estar elaborada en México y contener al menos 51% de azúcares provenientes del agave, aunque los tequilas más puros contienen 100%. En los tequilas mixtos, el agave se mezcla con jarabe de maíz o de caña de azúcar. Los productores de tequila puro colocan la leyenda "100% de agave".

Para que los productores puedan colocar dicha leyenda, el Consejo Regulador del Tequila (CRT) debe aprobarlo, lo que indica que ningún otro tipo de azúcares que no sean de agave tequilana weber azul (maguey oficial) han sido utilizados en su fermentación y destilación.

Tipos de tequila

En el mercado hay diferentes tipos de tequila: blanco, joven u oro, reposado y añejo. Difieren en las combinaciones de ingredientes, color y tiempo de maduración, entre otros.

Nuestras recomendaciones son:

-Tequila Artesanal Los Espejos Reposado (100% agave)

• **Tipo:** agave azul tequilana weber (maguey oficial)

- **Región:** Arenal, Jalisco
- **Crianza en madera:** mínimo 10 meses en barricas de roble blanco
- **Vista:** color amarillo pajizo, con matices limón
- **Olfato:** en primer plano, aroma frutal-floral, chabacano, tilo y miel con toques herbáceos, así como algo especiados; en el fondo aromas tostados que otorgan firmeza y complejidad
- **Gusto:** entrada de buen ataque, cálido y sedoso; sabor a agave cocido y especias dulces originadas en su crianza de roble

-Tequila Artesanal Los Espejos Blanco (100% agave)

- **Tipo:** agave azul tequilana weber (maguey oficial)
- **Región:** Arenal, Jalisco
- **Crianza en madera:** no tiene
- **Vista:** color traslúcido puro, de matices plateados
- **Olfato:** presenta aromas limpios de cítricos como hoja de limonero y toronja; apunte claro de agave verde, mentolado y balsámico
- **Gusto:** entrada en paladar poderoso y definido. Impresión de flores y cítricos; puntas dulce-amargas y final persistente

Proceso de la elaboración artesanal



Cultivo del agave
Su proceso de maduración y ciclo de vida dura 10 años.

Jima

Se deja sólo el corazón o la cabeza limpia del agave.



Cocción a vapor, alrededor de 48 horas.

Molienda

Se lleva a un molino, donde se le coloca agua, extrayéndose los azúcares.



Fermentación

Se agrega la levadura y los azúcares se convierten en alcohol etílico en un proceso que lleva alrededor de 72 horas.

Destilación

Se pasa a través de dos alambiques y es diluido en agua desionizada para obtener niveles de alcohol de 35 a 45%.



Maduración

Envasado en barricas de madera que pueden ser de encino o roble blanco. Cada una le confiere olores, sabores y colores especiales

Productos exclusivos de
La Castellana



Entre amigos la cena
de tu acompañante es

¡GRATIS!

2x1 todo el bar

Especialidades:

Cabrito al pastor,
cortes americanos
y platillos mexicanos

**ROSTEAK
PALENQUE**

El lugar ideal

Servicio a domicilio 718 55 04

Familia y trabajo

En equilibrio



El equilibrio es orden, organización y efectividad.

Por **Humberto Guajardo Acuña**
Consultor Organizacional

Una mano mete la llave en la chapa, Mafalda y Guille voltean, Mafalda sostiene a lo que queda de un agotadísimo y desmejorado padre, y le dice a su mamá: “¿mandamos todos los días un padre para que esa oficina nos devuelva es to?” Lo anterior es un cuadro que se repite en muchos hogares donde él o ella llegan en “calidad de bultos” después de un día tremendamente agotador, exigente y en el peor de los casos, poco satisfactorio. No siempre los días son tan desgastantes en carga de trabajo, pero lidiar con los compañeros, los jefes o los subordinados, también llega a ser desgastante. Y si no es eso, será el tráfico, el calor, la poca remuneración, que no es lo que nos gusta hacer y varios etcéteras más... el asunto es que hay muchos factores que influyen en que una persona finalice al límite de sus fuerzas la jornada laboral (considerando que su horario de salida no siempre coincide con la hora en que sale).

Es muy difícil empatar las exigencias del trabajo y la familia, sin embargo, es posible si se maneja de una manera adecuada la administración de tiempo y energía, es decir, si se establece como obligatorio un horario y un ritmo de trabajo, sin que podamos intervenir directamente para modificarlo, estamos en posibilidad de determinar qué hacer con

el tiempo disponible para nuestra familia. El problema es que luego nos agobiamos con las cargas por cumplir y el estrés de la vida diaria no nos deja energía, y los hijos, sobre todo si son pequeños, exigen atención y la pareja necesita atención, si queremos mantenerla sana y en crecimiento. Quererse mucho, entenderse, tener los mismos gustos, coincidir en la manera de criar los hijos son puntos muy importantes para el desarrollo armónico de una relación, y establecen la diferencia definitiva entre una casa y un hogar. Hoy en día tener vínculos legales, religiosos, de palabra o consanguíneos no aseguran lograr una familia funcional. Las interacciones, la manera en que se tratan, el tiempo que pasan juntos y disfrutan, son los indicativos de una buena relación.

Workaholic (“tabajólico”), término de reciente uso en nuestra comunidad empresarial, define a quien se dedica en demasía al trabajo, descuidando el área personal y familiar. Por supuesto no hablamos de que todos los que trabajan mucho caigan en esa definición, pero es importante revisar qué porcentaje de tiempo diario, semanal o mensual se destina a la familia y cuánto al trabajo, pues todo depende de equilibrios.

El equilibrio genera orden y cuando éste se rompe, viene el desorden que precede al

caos. Al estar en el trabajo recuerde que hay más actividades al terminar, entonces verá que existe 100% para el trabajo, 100% como pareja, otro tanto para los hijos y también para usted. Si empieza con breves gráficos de estos porcentajes, podrá equilibrar (sabiendo que siempre quedará mal en algún lado). Decidir sus prioridades le dará la respuesta acerca del área que atenderá. Tome en cuenta que cuando no sepa cómo hacerlo, lo más sensato es preguntar. Su trabajo es para mejorar su calidad de vida y su familia para disfrutarla, téngalo en cuenta de vez en cuando.▼

Puntos de apoyo

- La familia y el trabajo no deben afectarse entre sí
- Priorizar la importancia ayuda a definir
- Casa y hogar son diferentes
- Nutrir la relación familiar crea vínculos sanos
- Hacer gráficos de porcentajes ayuda a visualizar
- Si no sabe cómo hacerlo, es válido y necesario preguntar



Sanatorio Español
Beneficencia Española de La Laguna

**Hospital de Medicina
Crítica y Alta Especialidad**

Sanatorio Español

Ambulancias

Unidad de Urgencias

La unidad de Urgencias más equipada
y moderna del norte del país,
tecnología de punta al servicio de su salud.



Fco. I. Madero 59 sur

www.sanatorio.com.mx

☎ 705 33 33 ext.540

Outfit del ejecutivo actual

Proyectando la imagen de la empresa

Quienes ocupan los puestos directivos y gerenciales en una compañía deben tener como una de sus prioridades ir correctamente vestidos, pues son la primera imagen de la empresa tanto para sus demás colaboradores, como para clientes y personas externas.

Por Sandra Kelly Demerutis

La primera recomendación es que compres ropa de la mejor calidad y de buenas marcas, ya que si divides el costo por las veces que las vas a usar, es un gasto que vale la pena. Trata de adquirir prendas de materiales naturales y colores lisos para que sean más duraderas y fáciles de combinar. Te conviene invertir más en trajes, camisas y corbatas, porque prácticamente es lo que más se ve. Cuando vayas de compras o estés eligiendo tu atuendo del día es importante que tomes en cuenta tu edad, la época del año y la hora en la que trabajas, y siempre, evita las prendas o accesorios exagerados.

A continuación te doy unas reglas que no debes olvidar para verte más elegante:

1. No uses más de tres colores lisos a la vez
2. Repite siempre un color
3. No uses más de siete materiales
4. No uses más de tres accesorios

Te dejo algunos ejemplos de atuendos que seguramente te serán útiles



Look elegante y formal

Traje gris con líneas finamente blancas; corbata de líneas diagonales entre gruesas y delgadas que incluyan al gris y una combinación de otros colores (por ejemplo, rosa, morado o verde); camisa de algún tono de los colores de la corbata; zapatos y cinturón de piel negra; mancuernillas de oro blanco o acero; reloj de acero; si eres casado, tu anillo.



Look casual

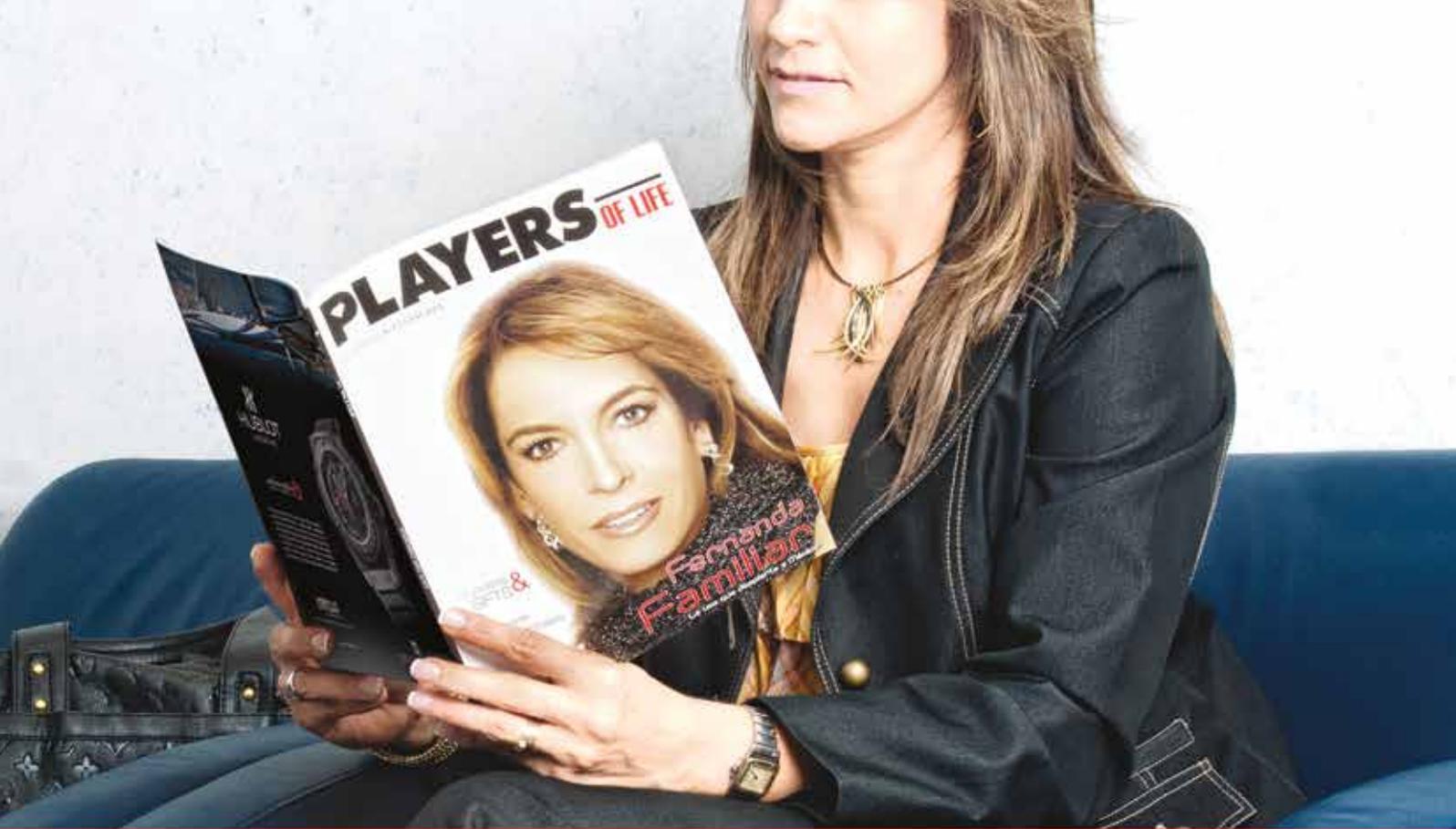
Pantalón de vestir café camello; camisa verde opaco (no verde militar); saco sport (blazer) naranja ladrillo; zapatos y cinturón de piel café oscuro; reloj con extensible de piel café; anillo de matrimonio. Este outfit es adecuado para viernes o sábados en que varias empresas admiten una vestimenta más relajada.



“La moda es obvia y pasajera; la elegancia es callada y eterna. La moda se compra, la elegancia se aprende”
Coco Chanel

DATOS DE LA COLABORADORA

Diseñadora de Imagen Personal (Stylist). Su experiencia y especialización comprende las áreas de Diseño Personal, Fotografía, Video, Guardarropa y Compradora Personal. Contacto: editorial@playersoflife.com



un PLAYER está en la jugada.

NUEVO Y MEJOR
CONTENIDO



 [Twitter.com/playersoflife](https://twitter.com/playersoflife)

 [Facebook.com/playersoflife](https://facebook.com/playersoflife)



Cubrimos los **Socialités** más importantes, encuentra todas las fotos en nuestra página de Internet

www.PLAYERSOFLIFE.com

Educación financiera

Etapas de vida



Desafortunadamente nuestro sistema educativo no contempla esta asignatura vital para un buen desarrollo personal y social a futuro, cuya aplicación mejoraría la calidad de vida, disminuiría costos a los gobiernos y a la larga generaría bienestar económico.



Edgar M. Tejada García
Asesor Financiero
Independiente

DATOS DEL COLABORADOR

Licenciado en Administración y Finanzas por la Universidad Panamericana (IPADE), con Maestría en las mismas disciplinas por la Universidad TecMilenio. Cuenta con una larga trayectoria en varias instituciones bancarias ocupando puestos clave en Banca Empresarial y Banca de Negocios y Empresarios. Es Asesor Financiero Independiente; imparte cursos y divulga la Cultura Financiera para empresas. Fundador de Finances Security & Savings, asesora en fondos de ahorro-inversión y pensiones, al igual que en manejo de riesgos. Colaborador invitado de la Universidad TecMilenio. editorial@playersoflife.com / www.finsesa.com

Si contáramos con Educación Financiera tendríamos más herramientas para enfrentar un mundo económico como el nuestro. Sabríamos, por ejemplo, como manejar una chequera o una tarjeta, e identificar y escoger el mejor servicio que el mercado puede proporcionarnos para nuestros planes de crédito, ahorro, inversión, protección y retiro. Nos evitaríamos problemas con el famoso Buró de Crédito, pues desde muy jóvenes estaríamos conscientes de lo importante que resulta mantener un crédito, para qué sirve y la mejor forma de usarlo, entre muchos otros relevantes detalles.

Estos conocimientos también harían posible que el Gobierno ahorrara millones de pesos, considerando que la gente aprendería a planear su futuro económico, crear su propio plan de retiro y su seguridad en salud, lo cual haría innecesario enfrentar la carga financiera de millones de mexicanos sin solvencia económica a edades avanzadas.

Parte de la Educación Financiera a impartir en las aulas, sería saber identificar las etapas de vida por las que la gran mayoría de nosotros pasaremos o estamos pasando, conociendo en qué consisten, pero sobre todo, distinguiendo las situaciones regulares a enfrentar. Algunas características de estas etapas son:

• De los 22 a los 35 años

Inicio de la etapa productiva, en que comenzamos a trabajar para formar un patrimonio personal y familiar. El ingreso puede no ser mucho, pero sí las energías. Empiezan los compromisos económicos (tarjetas de crédito, crédito automotriz e hipotecas). Ahorrar no es muy común, pues "aún falta

mucho para pensar en eso, estamos muy jóvenes".

• De los 30 a los 45 años

Poco después llegan los hijos y con ellos la necesidad de planear con urgencia nuestras finanzas. Surge el imperativo de mantener un nivel de vida, ampliar el patrimonio y también de enfrentar gastos de maternidad y educativos primarios. Ya se piensa en el ahorro, pero tampoco se realiza, porque "ahorita no podemos, hay muchos gastos, sólo hay que esperar a salir de algunos compromisos".

• De los 45 a los 55 años

En un abrir y cerrar de ojos nuestros hijos inician su vida universitaria, les queremos ofrecer la mejor educación posible o por lo menos la misma que nosotros recibimos, la familia demanda más al tener que apoyar las necesidades económicas de nuestra pareja e hijos pre adultos. Es un periodo muy demandante, y si anteriormente no iniciamos un planeación de protección patrimonial, empezaremos a tener problemas.

• De los 60 a los 70 años

Llega la época de retirarnos, y si no planeamos una protección financiera, seremos parte del 98% de mexicanos de esta edad sin solvencia económica, ya que probablemente dependeremos de alguien más.

Por lo anterior es importante que se acerque a su Asesor Financiero para que juntos diseñen un plan que le permita sortear el futuro a través de los mejores servicios y productos del mercado. Recorra a una persona preparada y certificada con visión independiente y que no trabaje para una compañía en particular. ♦

OFRECE UN PLUS A TUS CLIENTES Y OBTÉN SU FIDELIDAD

INTELIPUNTOS®

EL SISTEMA DE PUNTOS Y MONEDERO ELECTRÓNICO MÁS COMPLETO, ECONÓMICO Y FÁCIL DE MANEJAR.



APLICABLE EN CUALQUIER TIPO DE NEGOCIO.

PREGUNTA POR NUESTROS PAQUETES! TODOS INCLUYEN:



TARJETAS PLÁSTICAS DE LA MÁS ALTA CALIDAD
CON LA IMAGEN DE TU NEGOCIO

2



SOFTWARE PUNTOS/MONEDERO ELECTRÓNICO

3



SCANNER PARA CÓDIGO DE BARRAS

*ASESORÍA Y CAPACITACIÓN INCLUIDOS EN TODOS LOS PAQUETES.

inteli card
sistemas de identificación

NAZCA.SISTEMAS

idtec

CALZ. ABASTOS 999 PLAZA PORTAL, LOCAL 7 COL. ESTRELLA, TORREÓN, COAH.

contacto@intelicard.net
TEL. (871) 187 8526

NUNCA bajes la guardia

Hay historias de lucha férrea por conseguir un sueño sin bajar la guardia. Son historias de vida que reflejan pasión y dedicación fundamentadas en una convicción por conseguir el éxito.

“10% de nuestra vida se relaciona con lo que nos pasa y 90% con la manera en que reaccionamos”

Stephen Covey

En las pasadas ediciones te he hablado de la importante etapa de descubrimiento del modelo de liderazgo del Oxford Leadership Academy, conocido por Self Managing Leadership. Ahora abordaré la relevancia de reconocer y anticipar los posibles obstáculos o barreras que se interpondrán en el logro de tus sueños, así como la necesidad de sobreponerse a las dificultades que se habrán de presentar.

Reconozco que es difícil no bajar la guardia ante los problemas y dificultades, especialmente cuando éstos son externos y donde tengo poco o ningún control, pero cuando se derivan de nuestros propios miedos y malos hábitos, tendremos la posibilidad de influir positivamente si conseguimos descubrir las verdaderas raíces de nuestro antiguo pensamiento y no sólo los síntomas de nuestros comportamientos que están comprometiendo nuestra felicidad y éxito.

Estas barreras pueden representar el ancla para quedarte varado de por vida o el ala que te permitirá ver el mundo desde las alturas al superarlas. Podrían ser tus miedos y fobias, así como tu falta de visión, presencia y coraje, o simplemente una evasión de la realidad, carencia de foco y quedarte en tu zona de confort, entre muchas más.

Convierte los problemas en oportunidades

Dentro de nosotros mismos todos tenemos otro yo que es crítico y duro juez de nuestras acciones, pero también contamos con la capacidad de controlar nuestro estado

de ánimo y moral, que son factores positivos en el camino hacia el éxito al que estamos llamados.

Ante las dificultades habrá que desarrollar tu capacidad de resiliencia, que constituye esa fuerza capaz de retornar al estado original de las cosas o recuperar tu estado de ánimo normal. Tendrás que luchar permanentemente contra el coraje, la rabia, la molestia ante la angustia verbal; tendrás que controlar tu estado de ánimo para no responder de forma que luego te arrepientas de haberlo dicho. Piensa siempre dos o tres veces antes de reaccionar impulsivamente, hasta ser dueño de tu estado de ánimo y demostrar que eres viable para más responsabilidades y presiones.

Atrévete a aceptar tu obligación ante los retos, asegúrate de hacer bien lo que te corresponde en la solución de los problemas que son claramente compromiso de todos y nunca culpes a la “suerte” de

los resultados que provocaste por tu apatía o poca iniciativa, recuerda que el “hubiera” tranquiliza tu conciencia, pero nunca cambia la realidad que pudiste haber enfrentado.

Una última reflexión: acepta los problemas como un ejercicio, que aunque a veces doloroso, te ayudará a fortalecer el músculo emocional que formará tu carácter. Reconoce que los problemas son sólo el resorte para que se den los grandes cambios; reconoce que tienes la fuerza para solucionarlos y convertirte en alguien que nunca baja la guardia.♥

“Siempre es demasiado pronto para abandonar”

Norman Vincent Peale



Ing. Javier Prieto
Conoce más sobre él en
www.javierprieto.com.mx

DATOS DEL COLABORADOR

Director de la Cátedra de Liderazgo del Tecnológico de Monterrey. Durante 22 años ocupó diferentes cargos directivos del Grupo CEMEX. Fue Coordinador de Asesores del Secretario de Gobernación y Subsecretario de Empleo y Política Laboral. Es fundador de SELIDER.
editorial@playersoflife.com

LA BELLEZA DE VIVIR
YA ESTÁ EN
TORREÓN,

VISITA NUESTRA NUEVA Sala de
Exhibición
EN PLAZA REAL (A UN LADO DEL HOTEL CAMINO REAL)

TENEMOS

EL CATÁLOGO MÁS AMPLIO
DE PIEDRA NATURAL EXÓTICA,
ACABADOS Y MATERIALES
IMPORTADOS.

Venta al mayoreo y menudeo.

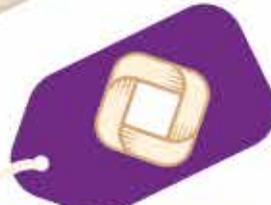
MÁRMOL *Quarzo* SLATE
Travertino GRANITO
LIMESTONE *Vidrio* ONYX *Metal*

SOMOS
DISTRIBUIDORES DE

 **MIRACLE**
Sealants Company

Línea especial de productos para limpieza, sellado y
mantenimiento de todos los materiales naturales.

► Asesoría ► Diseño sobre medida ► Instalación ► Mantenimiento
Piso, Placa, Molduras, Cenefas, Mallas, Medallones, Lavabos, Artesanía.


Bellenit
de TRAVERTINOS LAGUNA

Centro de distribución
Sucursal Hamburgo
Carretera a co. Juárez km. 5.8
Gómez Palacio, Dgo.
Tel (871) 737 01 00

ventas@bellenit.com

Sala de Exhibición
Sucursal Torreón
Blvd. Independencia no. 3545 cte.
FRACC. EL FRESCO, Plaza Real Local 1-B
Tel (871) 182 04 64

www.bellenit.com

Aceptamos tarjetas de crédito:



Equipos de trabajo y mejora continua



Camino hacia la excelencia organizacional

Hoy los equipos de trabajo son lo *in* en las organizaciones para obtener el éxito y reconocimiento de sus clientes, por eso es crucial saber integrarlos para que logren su cometido y asuman su responsabilidad individual y general en el proyecto.

Por Pilar Faedo
Especialista en Comunicación Organizacional

Un equipo de trabajo es un conjunto de individuos reunidos para aportar conocimientos adquiridos y habilidades orientadas a completar exitosamente las actividades de un proyecto o planeación, teniendo una meta común final.

En el ámbito laboral u organizacional éstas serían las preguntas más frecuentes que deben formularse en el proceso de conformación de equipos de trabajo, para que todos se pongan “la camiseta”, sintiéndose “pertenecientes a...” Las respuestas tendrán que observarse y medirse para que la tarea concretada sea exitosa:

1. ¿Cómo integrarlos?
2. ¿Cómo hacer que lleven a cabo su objetivo?
3. ¿Qué hacer para que funcione el trabajo en equipo?
4. ¿Cómo evaluar su productividad?
5. Y finalmente, como retroalimentación: ¿Lograron la meta del equipo de trabajo?

Antes de comenzar cualquier actividad o tarea establecida hay que fijar un objetivo alcanzable, viable y factible del proyecto: saber por dónde y cómo el equipo de trabajo “navegará” durante los próximos días y meses hasta obtener los resultados deseados.

A continuación se nombrarán y designarán

los integrantes del equipo, con base en los perfiles de puestos realizados previamente por el departamento de Recursos Humanos, donde la base de datos debe arrojar lo siguiente: nombre del puesto, características principales, actividades generales y específicas, jefe directo, puestos con los que mantiene comunicación constantemente y posición dentro del organigrama, entre otros. Estos puntos ayudarán a que la conformación y/o elección de participantes sea óptima.

Una vez seleccionados los integrantes, en una junta acordada y calendarizada, se les darán a conocer los objetivos, metas y resultados deseados en el proyecto asignado por la organización, así como las tareas generales y específicas a realizar, para que ellos mismos, basados en sus conocimientos, elijan un líder. Es de suma importancia considerar que un equipo de trabajo se caracteriza por tener una meta en común y un liderazgo estratégico. Todo barco navega a cargo de su capitán, pues liderar no es tarea fácil para quien sea nombrado líder, por ello debe ser una responsabilidad asumida y aceptada.

Los roles y tareas se determinan conforme el proyecto avanza, ya que pueden ser fijas o variables, dependiendo de la etapa en que se encuentre el equipo y hacia dónde quiere llegar. Cada etapa deberá evaluarse con

su respectiva retroalimentación de las propuestas, para saber si se permanece con el mismo plan o se retrocede para aprovechar el área de oportunidad, obteniendo una mejora continua.

La capacitación es elemental y esencial, pues orienta para continuar y/o avanzar en el proyecto, da una idea general de los resultados esperados y revela datos importantes de considerar en las tareas generales y específicas del equipo multidisciplinario.

Por último, surge la pregunta del millón: ¿Fue alcanzado el objetivo trazado al inicio del proyecto? De ser así los resultados se reflejarán en la satisfacción de los interesados al aumentar la productividad, porque todo proyecto o planeación persigue un interés y reconocimiento tanto interno como externo. Por eso es de suma importancia hacer un alto cuando la evaluación y retroalimentación detecten áreas de oportunidad, pues de esta manera se efectúa la mejora continua: aplicando el conocimiento y experiencias en proyectos posteriores o futuros, considerando las lecciones aprendidas, mejores prácticas documentadas y métodos efectivos en la solución de problemas, que conducirán a la excelencia organizacional.▼



CONSTRUYE TU CASA EN ARMONÍA CON LA NATURALEZA



SEGURIDAD PRIVACIDAD PLUSVALÍA

Antigua Carretera a San Pedro Km.3 Torreón, Coahuila

Teléfonos (871) 180 06 25 y 180 11 34

Informacion@lastrojes.com.mx

www.lastrojes.com.mx



Armonía y coordinación

Secreto de un buen equipo



“El talento gana partidos, pero el trabajo en equipo y la inteligencia gana campeonatos”, Michael Jordan.

Por René Díaz

Hace poco escuché la interpretación de un grupo coral que me permitía disfrutar de una maravillosa obra musical de Mozart. Sin duda, la interpretación de muchas obras maestras musicales requiere de ser virtuoso individualmente y a la vez de saber aportar ese talento al grupo.

En las organizaciones, al tratarse de un conjunto de individuos que trabajan para un fin común, se debe procurar el mismo principio, consistente en lograr durante el proceso la conjunción de talentos, su alineación, diseño de sus interacciones y fomento de la complementariedad.

Debemos recordar que las organizaciones son entidades vivas conformadas por gente con conocimientos, personalidades y habilidades distintas que hay que armonizar. Así como en el grupo coral se requiere de un director musical que haga que dicho talento sea conjuntado, las empresas deben tener un líder encargado de que cada individuo aporte lo mejor en la actividad para la que fue contratado, que incentive a que cada quien aporte lo mejor de sí, logre la coordinación con otros miembros del equipo e inspire haciendo ver la trascendencia de lo que cada uno realiza, desde el puesto más básico hasta la posición de más alta responsabilidad.

Un principio vital es procurar la contratación de los mejores intérpretes para la sinfonía empresarial, aunque el gran reto consiste en conseguir que trabajen juntos como equipo. ¿Cómo se inicia esto? Algo fundamental y básico es autodiagnosticarse: ¿cómo nos sentimos como “líderes”?, pues ello dará congruencia a las acciones y formas de dirigir que utilizamos. Deberá definirse muy honestamente el grado de pasión que siente por el negocio, sus clientes y

equipo. Parte del análisis comienza preguntándose: ¿cómo se demuestra cada día esa pasión y entrega? ¿Cómo inspira e involucra al colaborador? También es importante prestar atención al reconocimiento al trabajo bien hecho y a las reacciones ante una equivocación.

Otro factor fundamental es señalar el rumbo. Para que ocurra se debe tener desarrollada y definida la misión de la empresa, que es responsabilidad única de la dirección, quien también tiene a su cargo hacerla cumplir. Sólo con la misión clara, definida y difundida podrá transmitirse el camino que seguirá la compañía y los motivos por los que alguien querría colaborar en ella. Será trascendente tener definido qué vamos a hacer para ganar en los negocios, tomando en cuenta nuestros puntos fuertes y débiles, y estando conscientes de lo posible y lo viable.

Hay que desarrollar las “reglas del juego”, es decir, los valores que conformarán la cultura de la empresa, donde destaque una cultura de honestidad que abarque recursos, participación y comunicación; además, crear un clima que garantice la voz y dignidad de todos, ya que todos tienen algo valioso que aportar.

Aunque el grupo humano deba ser tratado con las políticas uniformes posibilitadoras de que la organización opere con orden y alineadamente en todas sus áreas y procesos, este principio no debe impedir el trato individual que nunca podrá ser omitido en la interacción diaria.

La “armonía” que resulta de la conjunción y suboptimización de las partes para la optimización del todo es lo que distingue a las organizaciones que desarrollan equipos de éxito, y eso, por supuesto, es requisito y a la vez sello de las franquicias sobresalientes.▼



Ing. René Díaz Domínguez
Socio Director Gallastegui
Armella Franquicias

DATOS DEL COLABORADOR

Ingeniero Industrial de la Universidad Iberoamericana (UIA), con Maestría en Administración de Empresas (ITESM) y Alta Dirección de Empresas (IPADE). Director General y Socio de Orbere Consulting; Director Asociado; Asesoría y Consultoría en Franquicias, entre otras. editorial@playersoflife.com

TÚ PUEDES LLEGAR MÁS LEJOS CON UN POSGRADO UVM.

**Conoce nuestra
amplia oferta
educativa:
25 maestrías y 11
especialidades.**



Ventajas de estudiar un Posgrado UVM:

- Excelencia académica a través de planes de estudio actualizados.
- Cátedra con profesores altamente capacitados y con amplia experiencia profesional.
- Horarios que se adaptan a tus necesidades.
- Titulación sin tesis.
- Verdaderos programas internacionales, gracias a que la UVM pertenece a Laureate International Universities la red de universidades más importante del mundo.

**¡Inscríbete hoy y continúa
con tu crecimiento profesional!**

www.uvmnet.edu

01800 0000 UVM

(886)

Campus Torreón

Tel.: (01 871) 749 03 20

www.torreon.uvmnet.edu

LA UNIVERSIDAD GLOBAL



**UNIVERSIDAD DEL
VALLE DE MEXICO**

Laureate International Universities





Detrás de las redes sociales... ganancias millonarias

Por Victor H. Blankense

En la actualidad es inevitable escuchar acerca de las redes sociales, inclusive casi se podría asegurar que de algún modo la mayoría de los internautas hemos tenido relación con algún portal que cumpla con este cometido. Tan sólo en México somos más de 27 millones de usuarios de internet (según Internet World Stats Usage and Population Statistics, en su censo al cierre del 2009).

Pero, ¿qué son las redes sociales? Podemos encontrar un sinnúmero de definiciones, de las cuales la más sencilla es "espacios que logran ponernos en contacto con otras personas u organizaciones". El uso de éstas es tan amplio, que hoy en día no sólo son utilizadas para comunicarnos con amigos, familiares o conocidos, sino que además las empresas han encontrado en ellas un nuevo espacio de marketing para contactar clientes potenciales o fortalecer la relación que ya habían formado con los asiduos.

Asimismo, los medios de comunicación tradicionales han tenido que enfrentarse a un nuevo competidor, al grado de que en un principio hubo quien pensó que llegarían a sustituirlos, sin embargo y de manera inteligente, la mayoría han adoptado a las redes sociales como un aliado perfecto para su negocio, cuya finalidad es informar.

Cabe preguntarnos si en algún momento nos hemos detenido a pensar quién está detrás de estas empresas y cuáles son los beneficios económicos que derivan de que continúen existiendo como un medio gratuito para los usuarios.

Young millionaire

En los últimos tiempos hemos escuchado el nombre de Mark Zuckerberg, quien en realidad es un joven de sólo 26 años que ya posee una fortuna de más de cuatro mil millones de dólares, gracias a que en 2004, mientras se cultivaba en la

¿Quién está detrás de estas herramientas de comunicación y cuáles son los beneficios económicos que obtiene?

reconocida Universidad de Harvard, tuvo la ocurrencia de hacer una red social interna, a la que nombró Facebook, haciendo alusión a los llamados *Facebooks* o publicaciones que comúnmente hay en las universidades norteamericanas al inicio de cada curso, incluyendo los nombres y fotografías de los estudiantes. Al poco tiempo de formarse, esta red comenzó a ser tan popular la adoptaron jóvenes de otras universidades, y un año después de su creación ya contaba con más de un millón de usuarios.

Mark Zuckerberg vio una gran oportunidad de negocio y comenzó a comercializar espacios publicitarios en la red. Facebook cuenta con un gran número de aplicaciones, dos de ellas han logrado captar la atención de chicos y grandes, Farmville y PetSociety, cuyo impacto en este 2010 traerán ingresos por más de mil 600 millones de dólares a los patrocinadores. Facebook se ha convertido en una de las empresas más fructíferas de Estados Unidos con un crecimiento financiero anual de 40%.



El pajarito azul

Twitter es otra red social que ha logrado un impacto histórico. Su nombre traducido literalmente significa "trinar", y eso es lo que ha hecho, causar ruido por toda la red. Es un servicio gratuito de *microblogging*, que da a los usuarios la oportunidad de expresar sus ideas o informar lo que sucede en cualquier parte y en tiempo real. Jack Dorsey, artífice de esta aplicación y actual Presidente de Twitter, Inc., en 2006 frente a un *brainstorming* tuvo esta brillante idea, que hoy se traduce en ingresos de 140 millones de dólares prospectados para este 2010. Al igual que Facebook, Twitter fue ganando terreno en el mercado publicitario, teniendo como primeros patrocinadores a las gigantes Best Buy, Bravo, Red Bull, Sony Pictures, Starbucks y Virgin America. Como Facebook y Twitter hay múltiples redes sociales que día a día invierten tiempo en generar nuevos métodos para recaudar millonarias cifras que fortalezcan sus activos.▼



**QUIERES ESTAR
DENTRO DEL ESTADIO?**



REDZPOT

IMPULSO EN IMAGEN

¡Más de 28,000 espectadores verán tu anuncio!

**anúnciate en las megapantallas en cancha
y en más de las 50 pantallas ubicadas dentro**

T:747.0750

E: ventas@redzpot.com

www.redzpot.com

¿Qué falta por hacer y qué medidas no deben aplicarse para que desde las condiciones actuales en materia legislativa y operativa sea real la mejoría económica que se maneja vendrá a partir del 2011, y de igual forma, nos sea visible la baja de los índices de inseguridad que tanto nos afecta?



Rubén Moreira Valdez
Diputado Federal

Las medidas que deben tomarse son: impulsar la competitividad; facilitar la apertura de negocios; proteger más a empresarios mexicanos; promover más recursos para PYMES e impulsar proyectos de infraestructura, así como destinar más recursos para educación, ciencia y tecnología, y garantizar más presupuesto para proyectos estratégicos, como el desarrollo metropolitano; finalmente, evitar los subejercicios del presupuesto aprobado por los diputados federales. Me parece que no deben incrementarse los impuestos ni aumentar el gasto corriente del Gobierno Federal.



Guillermo Anaya Llamas
Senador

La economía mexicana ha empezado su recuperación luego de la crisis mundial, generando empleos y desregularizando más de 12 mil normas que agilizan trámites gubernamentales, pero falta que los tres órdenes de Gobierno participen más en el adelgazamiento de la burocracia. En seguridad pública el poder legislativo ha aprobado importantes leyes de combate al crimen organizado,

sin embargo los Gobiernos locales evaden su responsabilidad en combatir al crimen del fuero común que se ha incrementado alarmantemente. Aquí debe exigirse asumir la responsabilidad para llevar a las familias paz, tranquilidad y empleos.



Jesús de León Tello
Director de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes

Aplicando medidas de austeridad en las esferas de Gobierno se contará con más recursos que se han negado por falta de una Reforma Fiscal integral e invertir en infraestructura industrial, captando las inversiones para generar empleos en La Laguna, que no se resuelven con plazas o nuevas oficinas gubernamentales, y mucho menos se solucionan los problemas de seguridad en delitos combatibles con la policía municipal. Si se avanza en infraestructura industrial y se fortalecen los cuerpos de seguridad, habrá mejores condiciones de desarrollo, y agregando el trabajo en el desarrollo humano con programas sociales exitosos, avanzaremos como región.



Luis Fernando Salazar
Delegado de la dependencia en Coahuila de SEDESOL

México requiere de las reformas estructurales para mejorar su economía. En particular, una reforma fiscal y laboral profundas que nos permitan fortalecernos ante las variaciones del libre mercado, y que además sean capaces de construir una economía con justicia social.



Enrique Martínez y Morales
Diputado

La inseguridad se combate con educación, empleo y reducción de la pobreza. Es necesario que decrezcan los impuestos en nuestro país, tanto a la producción, para competir internacionalmente, como al consumo, detonando nuestro mercado interno. También es importante que el Presupuesto de Egresos de la Federación tenga recursos para dar suficiencia a programas que ayuden a reducir la pobreza, pero no de forma paternalista, sino generando la infraestructura productiva para que las comunidades salgan adelante, creando empleo en ellas.



Rocío Rebollo
Presidente Municipal electa de
Gómez Palacio, Durango

El principal problema económico y social de México es la pobreza, de naturaleza estructural, por lo que sin duda debe mejorarse la educación. Se debe establecer un marco propicio para el crecimiento sostenido: estimular la producción y el empleo e ingreso. Es primordial eficientar más el gasto público; invertir en infraestructura para mejorar la competitividad del país, eliminar trámites que retrasan la inversión y promover las exportaciones, generando empleo. No debe bajarse la guardia en el control de la inflación y tampoco creo que sea el momento de aumentar impuestos. Evidentemente lo anterior contribuirá a mejorar en materia de seguridad.



Eduardo Olmos
Presidente Municipal de
Torreón, Coahuila

Es necesario lograr acuerdos nacionales involucrando a la sociedad civil organizada en la toma de decisiones, para mejorar el entorno económico. El tema de la inseguridad no se acabará de la noche a la mañana, se tienen que sentar las bases a todos los niveles. Aquí ya iniciamos, en nuestro ámbito de competencia, con la mejora de las condiciones del cuerpo policiaco municipal, a la vez que generamos mecanismos para garantizar su lealtad, comprometiendo al elemento desde su entorno familiar.



Antonio Juan Marcos
Secretario de Desarrollo Regional de La Laguna

Estamos ante un problema muy fuerte, real, de delincuencia organizada, y no hemos tenido la capacidad de combatirla. Debe haber más recursos, inteligencia y que no existan diferencias en este tema con otros partidos. Yo le apuesto a la segunda por la vía del Plan Torreón, que es construir: abrir más oportunidades de empleo, invertirle más a la tecnología, crear espacios deportivos, dar más facilidades y oportunidades educativas.



Ricardo Rebollo
Diputado

Primero: que los impuestos bajen al nivel del 2008 (IVA al 15% e ISR al 28%). Segundo: que los recursos autorizados por los diputados federales se apliquen para lo que fueron autorizados y no se queden en el subejercicio por trámites burocráticos. Tercero: que haya verdaderos incentivos fiscales por parte del los tres niveles de Gobierno. En seguridad: que el recurso autorizado en la Cámara de Diputados vaya directo a los fideicomisos de cada entidad federativa, y así realmente sean aplicados, ya que los fideicomisos sí trabajan a partir de que se les proporciona el recurso.



Jaime Russek
Fernández
Diputado

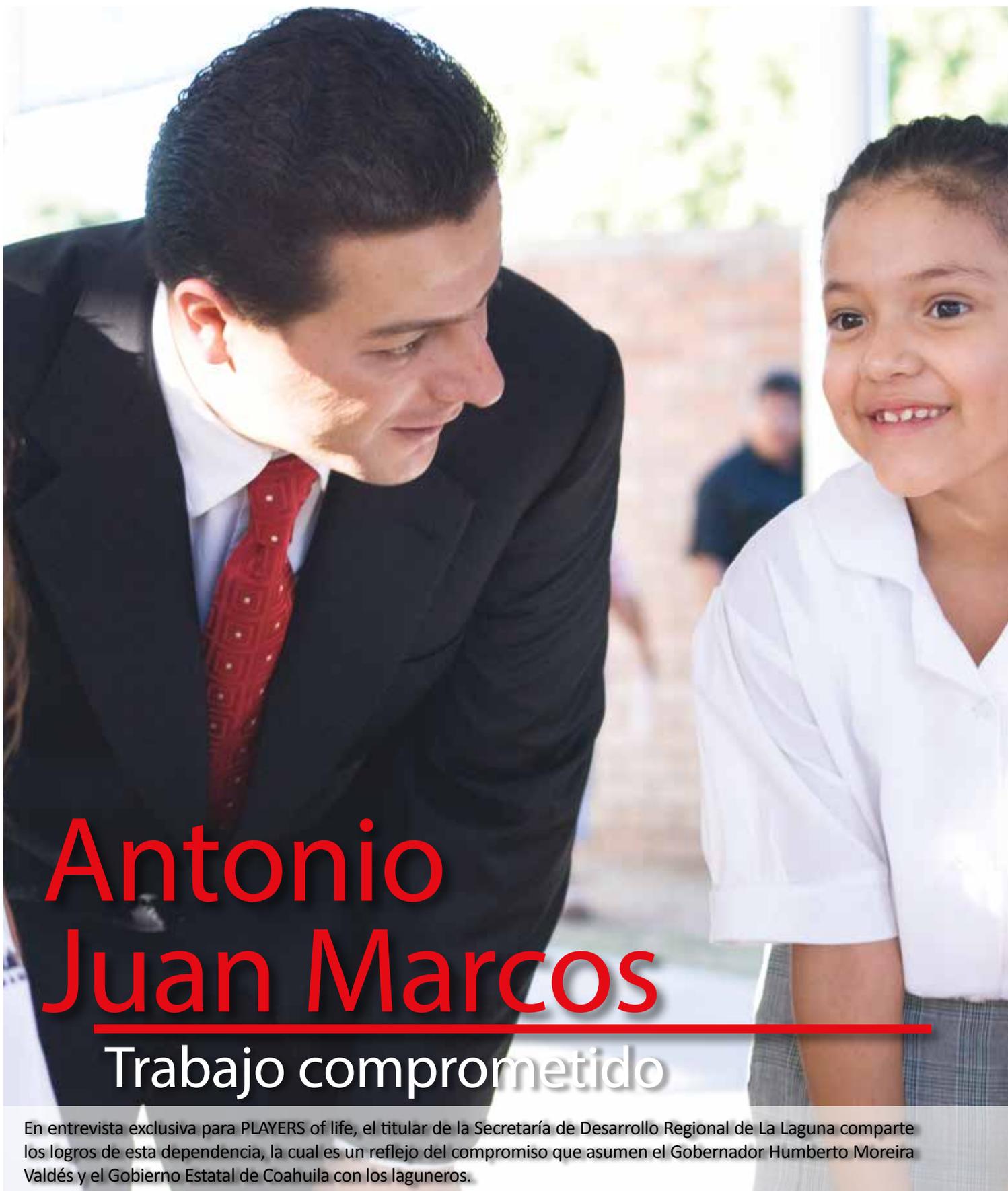
El principal problema en México es que las oportunidades están en pocas manos; debemos fortalecer la certidumbre con propuestas que garanticen un crecimiento estructural y no selectivo. Crear las condiciones para que nuestra economía crezca con base en un mayor consumo interno. Estimular la competitividad, desmonopolizando los servicios. Una verdadera reforma fiscal, que ba

je los impuestos y aumente la recaudación, terminando con los privilegios. Reformas legislativas para un gasto público eficiente y transparente. Estrategia del combate a la inseguridad fundamentada en un verdadero crecimiento económico en el país.



Alfredo Mafud Kaim
Subsecretario de Fomento Económico y Turismo de La Laguna

Educación y generación de empleo son la solución de fondo para la pobreza y marginación actuales. El sector empresarial gesta los empleos, otorgándole riquezas al país, y el Gobierno es responsable de facilitar las condiciones para que esto suceda. Es necesario que a nivel federal haya una política industrial integral que promueva la inversión y el empleo; que proponga nuevas leyes en lo fiscal, laboral y energético, acordes al entorno económico; y promueva un apoyo real a la micro, pequeña y mediana empresa, impulsando el mercado interno. Con esto se favorecerá el desarrollo del país contrarrestando la actual inseguridad.



Antonio Juan Marcos

Trabajo comprometido

En entrevista exclusiva para PLAYERS of life, el titular de la Secretaría de Desarrollo Regional de La Laguna comparte los logros de esta dependencia, la cual es un reflejo del compromiso que asumen el Gobernador Humberto Moreira Valdés y el Gobierno Estatal de Coahuila con los laguneros.

Fotografía por Nancy López



¿Cuál es el estilo de liderazgo que ejerce Antonio Juan Marcos en la Secretaría de Desarrollo Regional de La Laguna (SDRL)?

Es una gran responsabilidad estar al frente de una dependencia que es de suma importancia para La Laguna, en donde se toman decisiones que impactan a muchos ciudadanos. Por esta razón, trato siempre que nuestros colaboradores de las diferentes áreas tengan el perfil humano y ciertos valores fundamentales, como la lealtad, honestidad y sensibilidad social. Nosotros trabajamos en proyectos de grandes obras de infraestructura, pero también trabajamos directamente con la gente, en ese sentido, los valores que menciono son fundamentales en los colaboradores que se encuentran dentro de esta entidad del Gobierno Estatal.

Durante tu trayectoria personal y profesional, ¿quiénes han sido las piezas fundamentales en tu formación como ejemplos y guías?

Independientemente de que admiro a muchos personajes de la historia y personas con las que me ha tocado compartir experiencias, hay dos que han ejercido una gran influencia en mi vida profesional: mi padre y el Gobernador Humberto Moreira. A mí me tocó ver cuando mi padre entró a la actividad política, esa circunstancia me llamó mucho la atención, lo seguí y desde entonces admiro su sensibilidad social y responsabilidad; eso me marcó el parámetro a seguir en el sentido social. Por otra parte, el Gobernador Humberto Moreira ha sido un gran ejemplo para mí desde que me invito a trabajar en su proyecto de Gobierno hace cinco años; su esmero por el trabajo, la visión social que tiene y su forma de tratar a la gente son algunas de las virtudes que admiro en él y que han marcado mi carrera política.

¿Cuáles son las subsecretarías y qué proyectos se están desarrollando?

La SDRL es un gran logro de los laguneros y un gran acierto del Gobernador Humberto Moreira, quien escuchó las peticiones de descentralizar algunas actividades gubernamentales. Actualmente contamos con cinco subsecretarías: Obras Públicas, Desarrollo Social, Gobierno, Fomento Económico y Vinculación y Atención

Ciudadana. En Obras Públicas decidimos, junto con el Gobernador, los proyectos necesarios para la región. Nosotros concursamos, supervisamos, damos terminación y recibimos las obras. Mediante esta subsecretaría hemos tomado decisiones de gran relevancia, como la construcción del Metroparque y la Gran Plaza. La Subsecretaría de Desarrollo Social se encarga de aplicar los programas de apoyo a la gente que se encuentra en desventaja, como la Tarjeta del Hogar. Además maneja proyectos deportivos, culturales e incluso, está por iniciarse una propuesta relacionada con la salud, en la cual se trabajará de forma coordinada con la Secretaría de Salud, y que beneficiará a 30 mil personas. Por su parte, la Subsecretaría de Gobierno coadyuva con la Secretaría de Gobierno en la problemática, discrepancias y adversidades que se puedan presentar con grupos organizados. Fomento Económico es una subsecretaría que ha venido a dar solución al problema de competitividad que tenemos en Torreón. En lo personal, me he involucrado mucho en este aspecto. Hemos logrado un fondo de 80 millones de pesos para crear y rehabilitar vías en la zona de Mieleras, en donde vamos a tener mil 300 hectáreas para hospedaje industrial. Además el Gobierno del Estado adquirió 120 hectáreas para realizar un parque industrial del estado. Finalmente, Vinculación y Atención Ciudadana se encarga de enlazar a todas las dependencias, organismos descentralizados y municipios.

¿Qué soluciones pretende ofrecer la SDRL a los problemas sociales, mediante los diversos programas de educación y deportes que se están llevando a cabo?

El Gobernador Humberto Moreira planteó una estrategia en dos vías: la primera está relacionada con lo policial, es un tema de carácter de la Fiscalía; la segunda está enfocada en el desarrollo social, cultural, educación y obra pública, es la parte que nos toca trabajar. Mediante diversos programas culturales, por ejemplo, hemos acercado a la Camerata de Coahuila a zonas conflictivas, de gran marginación. En el deporte tenemos un plan muy agresivo, el cual incluye un torneo de *baby fut* en el que participan 18 mil jóvenes de cinco municipios; en beisbol estamos apoyando a ocho ligas

con uniformes; también en voleibol tenemos el material en bodega para equipar a ligas y escuelas, además deseamos crear una liga con 200 equipos; igualmente contamos con uniformes para equipar a los jóvenes que practican basquetbol y taekwondo. Otro aspecto fundamental es la generación de empleos; tenemos un programa emergente de empleos, en donde se les dio trabajo a 500 personas dentro de las cuadrillas de barrido de la ciudad. En obra pública nos hemos preocupado por abrir y rehabilitar espacios para la gente, dándole una remozada a las placitas de las colonias. También realizamos una campaña muy fuerte con la Secretaría de Educación y Cultura, con el objetivo de trabajar con los padres de familia a través de tres cursos que se impartieron, en los que se les ayudaba a comprender mejor a sus hijos. Todas estas acciones son parte de la segunda vía del Plan Torreón.

¿Qué apoyos han recibido los alumnos y cuál es el propósito de los donativos que se proporcionan a los padres de familia?

Otro programa social es el escolar, el cual se encuentra también dentro de la segunda vía del Plan Torreón. En ese aspecto nos hemos enfocado en darles mayores oportunidades de estudio a los jóvenes. Este año Coahuila se situó como el estado con menor



deserción escolar de primaria a secundaria y de secundaria a preparatoria, esto se debe a que estamos combatiendo la principal causa de deserción escolar: la economía. Mediante diversos programas ofrecemos apoyo a las familias en la compra del calzado, uniformes, útiles escolares y material didáctico para los maestros. Aparte, tenemos el Seguro Escolar, el cual protege a los niños con gastos médicos si sufren algún accidente mientras estén en la escuela o en el trayecto

hacia la misma; así como otros programas que siguen manejándose, como los desayunos calientes y fríos. Todo esto tiene una consecuencia positiva más, pues los uniformes están hechos en Coahuila, los materiales y los zapatos son comprados en Coahuila; la derrama económica se queda en el Estado, por lo tanto, se beneficia al comercio organizado y a las fábricas de ropa para que puedan mantener sus plantillas laborales.♥





www.jibe.com.mx



**BARDAS
PREFABRICADAS
(871) 707.15.07**



Distribuidor
Exclusivo



Secretaría de Comunicaciones y Transportes

Trabaja en Coahuila

Encabezada por Jesús de León Tello, la SCT en Coahuila ha logrado rehabilitar la infraestructura que fue dañada por el huracán "Alex". Hoy es posible transitar por toda la red carretera federal sin ningún problema.

El Gobierno Federal, aportó poco más de 400 millones de pesos que serán utilizados en la mejora del puente San Rodrigo y San Antonio, en la rehabilitación de los puentes Gemelos, así como en la reparación de los daños ocasionados en la red carretera federal, y en las carreteras de jurisdicción estatal que también re-

sultaron afectadas. "Al ser declarada zona de desastre, el Gobierno Federal entra de lleno con recursos para las reparaciones a la infraestructura federal. Además de la aportación de 220 millones de pesos adicionales para la reparación de caminos en obras estatales", señaló Jesús de León Tello, Delegado de la Secretaría de Comunicacio-

nes y Transportes en Coahuila. De acuerdo con el funcionario, de jurisdicción federal, el huracán "Alex" afectó principalmente los puentes Gemelos ubicados en la carretera Monclova-Sabinas, donde el agua provocó el hundimiento de una de las pilas del puente, el cual estuvo a punto de colapsar por lo que no se permitía el tránsito vehicular. Otro de los



Puentes Gemelos

para el transporte e intercambio de mercancías entre todo México y nuestro vecino del norte”. Además, nuestra frontera, una de las más grandes del país, atrae a las empresas exportadoras, ya que les da la opción de llevar sus productos a gran parte de Norteamérica. La SCT se encuentra trabajando en la modernización de las carreteras para hacer vías más seguras y seguir comunicando a la entidad a través de la mejora de los caminos rurales. Uno de los proyectos más importantes es el Libramiento Norponiente, que este año se contempla poner en funcionamiento. Esta nueva vía permitirá que los viajeros provenientes de Torreón con destino a Monterrey, Laredo o Reynosa, no tengan que atravesar la ciudad, representando un ahorro de aproximadamente una hora en su trayecto.♥

puntos con mayor daño fue la desviación provisional que se había hecho para dar paso por la carretera Zaragoza-Acuña, construida en abril, cuando el Puente San Rodrigo sufrió desperfectos por las lluvias. El cierre carretero dificultó la comunicación entre los municipios de las regiones sur y centro, como Saltillo y Monclova, con las regiones norte y carbonífera, como Sabinas, Piedras Negras, San Juan de Sabinas, Nueva Rosita, Allende y Nava. Por ello la SCT se enfocó de inmediato en edificar pasos provisionales seguros, que al día de hoy mantienen comunicadas a todas las regiones del Estado. “Alex” también provocó daños en otras carreteras: en la libre Saltillo-Monterrey sufrió desperfectos el puente Santo Toribio; en la autopista Saltillo-Monterrey hubo varios puntos donde se presentaron deslaves y el agua arrastró el material por varios kilómetros. La reparación en ambas vías fue inmediata. La carretera libre se reabrió un día después, y la autopista cuatro días más tarde. Las lluvias provocaron el reblandecimiento de los cerros en la vía Monclova-Saltillo, motivo que obligó a cerrarla, siendo reabierta dos semanas después.

Planes de reconstrucción

“La SCT puso manos a la obra de manera inmediata para dar vialidad a los usuarios. Actualmente se puede transitar por toda la red carretera federal sin ningún problema” mencionó Jesús de León. El 3 de agosto en los puentes Gemelos quedó habilitado el paso provisional por uno de ellos, y se espera que la reparación definitiva concluya en máximo cinco meses. En el punto del puente San Rodrigo, la desviación quedó lista el 22

de julio y la reconstrucción total finalizará en nueve meses. El resto de las carreteras federales se encuentran totalmente reparadas. Desde lo sucedido en el puente San Rodrigo se dieron cuenta de que era necesario modificar la estructura para evitar que otra avenida de agua similar ocasionara daños en la infraestructura federal. Por eso, se sustituirá la estructura dañada por una de capacidad hidráulica que permita el paso de grandes cantidades de agua sin afectar la construcción.

Coahuila: punto estratégico

En cuanto a la importancia del Estado como punto geográfico estratégico de ventaja comercial e industrial debido a su infraestructura, Jesús de León resaltó que en Coahuila está uno de los corredores carreteros más importantes del país: “La vía Saltillo-Monterrey es la columna vertebral y el paso obligado



Cata Vinoclub

Laguneros degustan vinos tintos

Amantes del vino se reunieron en el restaurante Toscana del Hotel Hilton el pasado jueves 29 de julio, a partir de las 20:00 horas, para tener la fortuna de probar distintas cosechas de vinos provenientes de California y España.

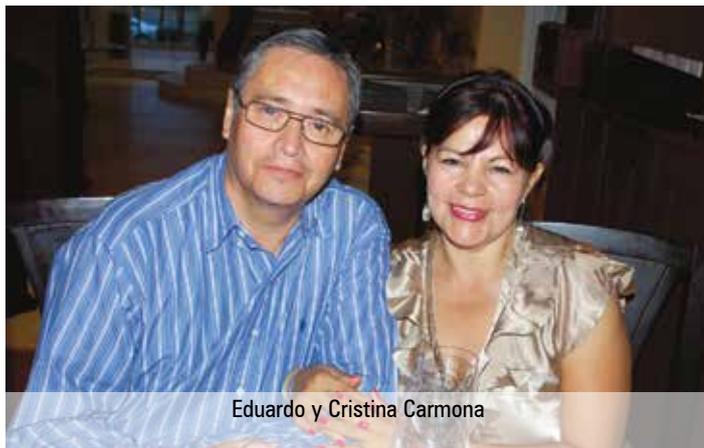
Para el deleite de los asistentes, Vinoteca ofreció los siguientes vinos: Rodney Strong Zinfandel, Pardina, Viladellops y Achaval Malbec.♥



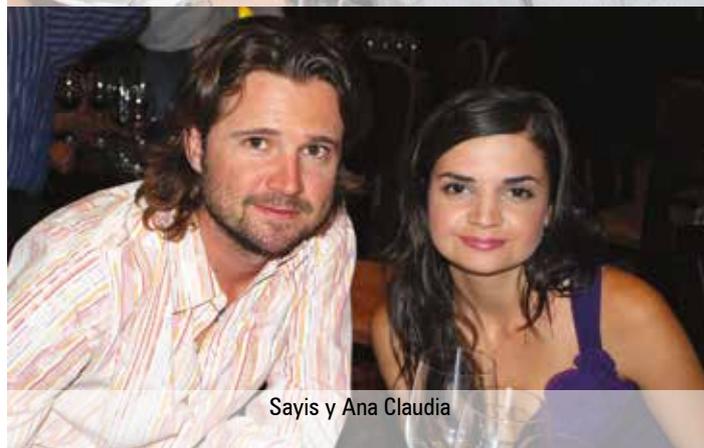
Saúl y Julieta



Flor Reyes y René Rimada



Eduardo y Cristina Carmona



Sayís y Ana Claudia



Francisco García y Gonzalo Amador



Federico y Ana Laura

TONY ROMA'S®

RIBS • SEAFOOD • STEAKS

El mejor lugar para pasar un rato agradable

En Tony Roma's te ofrecemos con mucho gusto el servicio que te mereces y además contamos con un *Salón Totalmente Equipado* para eventos especiales, desde despedidas de soltera, convenciones familiares hasta las más exitosas reuniones de trabajo y juntas de negocios, con gran variedad de paquetes adaptables a tu presupuesto.

Ven a conocer nuestro *nuevo menú*, que incluye exquisitos y exclusivos platillos, desde exóticos sabores de ensaladas, pastas con pollo o mariscos, pescados preparados al gusto, finos cortes de carne, inigualables postres y por supuesto nuestras famosas costillas.

2X1 en Costillas (Spare) y 2X1 en Cerveza, Margaritas, Martinis y Daiquirís

Promociones válidas todos los días de Septiembre, Octubre y Noviembre de 2010, a partir de las 7:00 p.m.



**SEVEN
UNDER
\$7.00**

7 PLATILLOS A ESCOGER
COSTO POR PLATILLO \$79.00
INCLUYE SOPA DEL DIA.

Promoción válida de Lunes a Viernes
de las 13:00 a las 17:00 hrs.

Solicita ya tu Tarjeta VIP,
es gratis y podrás obtener
excelentes beneficios



BLVD. INDEPENDENCIA No. 3839 OTE. COL. EL FRESNO, TORREÓN, COAH.
¡RESERVA YA! AL TEL. 750 81 60 y 750 81 98 ■ SERVICIO A DOMICILIO (Área Restringida)

Nuestra Belleza Coahuila 2010

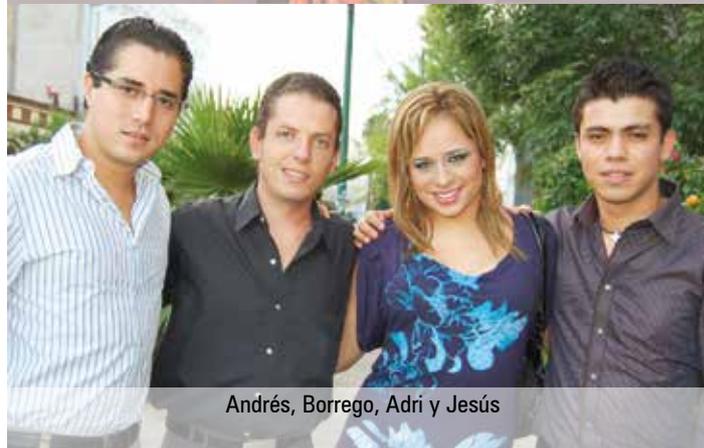
Cecilia Flores resultó ganadora

El viernes 30 de julio por la noche se realizó el Certamen Nuestra Belleza Coahuila en el Teatro Nazas, presidido por Televisa Laguna, quien introdujo en nuestra región el concepto de 3D Mapping en el escenario. Los conductores fueron Marisol González y Leonardo de Lozanne, y el grupo Jot Dog ambientó al auditorio acompañado por la cantante María Barracuda.

El público vivió un ambiente de emoción y tensión al apoyar a sus candidatas preferidas, las cuales desfilaron en vestuario casual, traje de baño y vestido de noche, además de responder preguntas relacionadas con el estado de Coahuila y temas actuales. Cecilia Flores obtuvo el primer lugar y será quien represente a la entidad en el Certamen Nuestra Belleza México. Elisa María Villarreal es la candidata suplente y Diana Ávila obtuvo el segundo lugar.♥



Nuestra Belleza Coahuila Cecilia Flores



Andrés, Borrego, Adri y Jesús



Ana Victoria Sifuentes, Nancy Orond, Lucero Marín y Cynthia Rodríguez



Horacio, Ana, Eloísa y Juan José



Mariel y Geraldine Martínez



Marcela, Mónica, Jaime, Ana María, Lupitina y Gabriela



BOATO®
arte en joyas

Septiembre, mes de la *PLATA*...

20%
Descuento*

PLAZA CUATRO CAMINOS | t. 722 7888 | www.boato.net
*sólo pago en efectivo, tarjeta 15% | Aplica restricciones | Vigencia al 30 Septiembre 2010.



RESUMEN DE SEPTIEMBRE



• 1. La selección de Alemania conquistó el Mundial Femenil Sub-20 al imponerse 2-0 a su similar de Nigeria • 2. El novato Sam Bradford firmó un contrato histórico en la NFL: 80 millones de dólares con los Carneros de San Luis • 3. Rafael Márquez hizo oficial su llegada al equipo Red Bull de Nueva York • 4. Michael Phelps se convirtió en el nadador con más títulos en la historia de Estados Unidos • 5. Javier Chicharito Hernández se convirtió en el primer mexicano en ganar un campeonato en el fútbol inglés al obtener la Copa Community Shield • 6. En el Torneo Bridgestone, Tiger Woods obtuvo su peor marcador desde que se hizo profesional • 7. México empató 1-1 con España, campeón del mundo • 8. Noé Alonzo es el quinto caso de dopaje de la delegación mexicana en los Juegos Centroamericanos y del Caribe Mayagüez 2010 • 9. México será sede de la eliminatoria de la Concacaf para el Mundial Femenil 2011 • 10. Saraperos de Saltillo se coronó bicampeón de la Liga Mexicana de Beisbol • 11. Chivas de Guadalajara perdió la final de la Copa Libertadores ante el Inter de Porto Alegre • 12. Francisco Bernat, Presidente del Club de Fútbol Puebla, fue detenido por un presunto fraude de casi 30 millones de pesos • 13. Se llevará a cabo el segundo Triatlón Xtremo Laguna • 14. La jugadora lagunera de volibol Bibiana Candelas obtuvo la medalla de oro en los XXI Juegos Centroamericanos y del Caribe • 15. Confirman que una de las dos semifinales del Mundial Sub-17 del 2011 se jugará en el TSM

La CHOPERIA

Sé parte de esta barra, apoya a tus Guerreros.



*Ven y disfruta de todos los partidos como local de los **Guerreros del Santos Laguna en la Chopería** con la mejor vista de todo el Estadio Corona y además toda la cerveza Chope, Refrescos y Agua que puedas tomar durante el partido.*



- Busca tus boletos en las taquillas del Estadio Corona en TSM -



RESUMEN DE AGOSTO



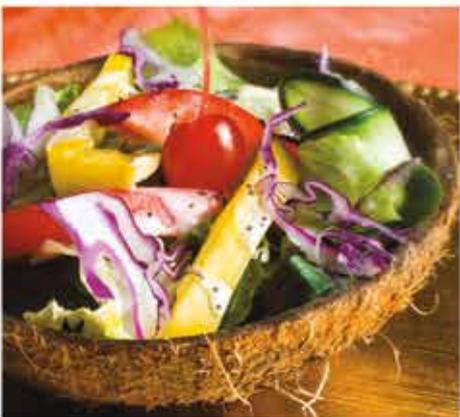
•1. El Gobierno colombiano negó que exista algún intento de ataque a Venezuela. •2. Sarah Palin, ex Gobernadora de Alaska, dijo que Barack Obama no tiene "cojones" para asegurar la frontera y solucionar el problema migratorio de su país. •3. Fuertes lluvias azotan a Pakistán. Hay más de mil 600 muertos. •4. Fidel Castro reapareció en la Asamblea Nacional de Cuba. •5. Rick Perry, Gobernador de Texas, pidió mil soldados para proteger la frontera. •6. Última brigada de soldados estadounidenses se retira de Irak. •7. Mexicana de Aviación se encuentra en peligro de quiebra. El Gobierno Federal rechaza rescate. •8. Felipe Calderón aceptó debatir sobre la legalización de drogas en México. •9. La tasa de desempleo en las ciudades del norte supera la media nacional de 5.3%. •10. En reunión, Felipe Calderón y gobernadores prometieron dejar atrás diferencias para combatir al crimen organizado. •11. Suprema Corte de Justicia valida adopción a matrimonios del mismo sexo en la ciudad de México. •12. Marcelo Ebrard, jefe del Gobierno del Distrito Federal, demandó por daño moral a Juan Sandoval Iñiguez, cardenal de Guadalajara. •13. Conagua libera presas. Vuelve a correr agua por el caudal del río Nazas. •14. Ismael Hernández Deras, Gobernador de Durango, demandó por daño moral a José Rosas Aispuro, candidato a Gobernador de la coalición Durango Nos Une. •15. José Luis Luege Tamargo, Director General de Conagua, respalda la construcción del Metroparque en el lecho del río Nazas



**fotografía
editorial
publicitaria
y retrato**



www.nancylopez.net
cuauhtémoc 140 sur
T. 267.8874



nancy lópez
fotógrafa

La fuerza se ve,
también el sabor



Lo *Especial* cuenta

