



DeZaSearch

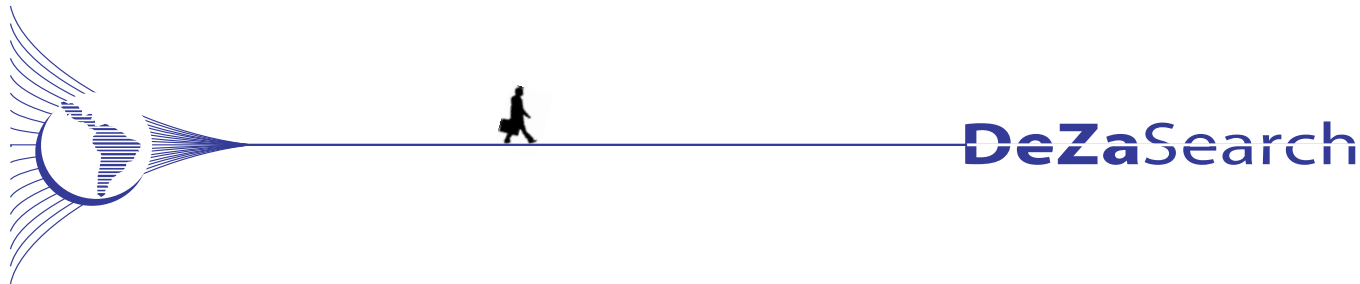
Encontrando Ejecutivos que agregan valor

"Yo no Busco... Encuentro"

Pablo Picasso



Alemania • Argentina • Australia • Brasil • Canadá
Chile • China • Colombia • Dinamarca • España
México • Nigeria • Noruega • Perú • Reino Unido
Estados Unidos • Francia • Ghana • India • Italia



Introducción

Dentro de la comunidad de América Latina, México destaca como uno de los principales actores del cambio, tanto en virtud de la apertura económica establecida a mediados de los años ochenta, como de la negociación del tratado trilateral de libre comercio, asignado al inicio de los noventa.

Actualmente, México está inmerso en la marcha de un proceso constante de competitividad orientado a la globalidad, que permea las organizaciones, sus mercados, el gobierno y la sociedad en general.

Nuevos entornos significan nuevos retos. Por ello, resulta evidente la necesidad de contar con ejecutivos mejor preparados para manejar las empresas. En este sentido, las presiones competitivas que viven las diversas industrias de nuestro país, están demandando una actividad de reclutamiento mucho más compleja y enfocada, que la que en el pasado se desarrolló.



DeZaSearch



Socio Estratégico

Por esa razón, nuestros clientes perciben a [DeZaSearch](#) como un socio estratega para coadyuvar, encontrando y reclutando a los ejecutivos idóneos, para aprovechar las oportunidades que les presenta el mercado o para cumplir responsabilidades específicas.



Cualquiera que sea el caso, el objetivo es capturar mayor valor para agregarlo a las empresas, mediante ejecutivos que puedan interactuar en diversos entornos a la vez, tanto nacionales como internacionales.

Ya se trate de compañías mexicanas con visión global o bien, de compañías multinacionales con sede en América Latina, Norteamérica, Europa o Asia, [DeZaSearch](#), es la respuesta adecuada para sus requerimientos tácticos y estratégicos de personal ejecutivo.



DeZaSearch

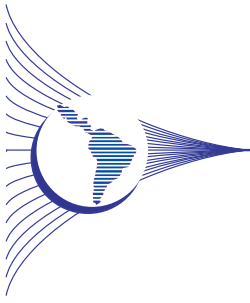
Nuestra Misión

DeZaSearch, es una empresa consultora especialista en servicios de reclutamiento de ejecutivos, para selectas compañías multinacionales ubicadas en los sectores de Alta Tecnología, Financiero, Industrial y Turismo, cuyos requerimientos implican la búsqueda personalizada de complejos perfiles ejecutivos.



A diferencia de otras empresas de reclutamiento, **DeZaSearch** mantiene un contacto estrecho con sus clientes, estableciendo con ellos relaciones de largo plazo a fin de proporcionarles servicios intensivos en valor agregado en un marco de integridad absoluta.

En consecuencia, **DeZaSearch** es la respuesta idónea, enfocada al reclutamiento de ejecutivos en la región de América Latina, debido a su conocimiento disciplinado de los mercados e industrias.



Nuestros Orígenes

Las raíces de **DeZaSearch** están formadas por la confluencia de diversas experiencias empresariales que, a lo largo de 19 años de práctica profesional ininterrumpida, se manifiestan como un acervo de conocimiento y relaciones que nos dan sustancia.

DeZaSearch fue establecida en 1991, buscando enfocar la metodología de reclutamiento existente, hacia la creación y captura de valor agregado para nuestros clientes, mediante la construcción de redes de alto nivel en América Latina, por una parte, y el desarrollo de alianzas estratégicas internacionales, por la otra.





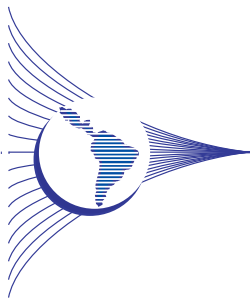
DeZaSearch

Agilium Worldwide

DeZaSearch es miembro desde 2005 de Agilium Worldwide, una red internacional conformada por más de 25 firmas de consultoría enfocadas a la búsqueda de ejecutivos localizadas principalmente en la Comunidad Europea, Norteamérica, América Latina, Asia Pacífico, Medio Oriente y África.



www.agiliumworldwide.com



Proceso de Identificación, Atracción e Integración

Paso 1

Desarrollar un entendimiento perfecto

En este paso, nuestro objetivo es comprender perfectamente tanto la organización del cliente, como sus requerimientos y expectativas.

Por ello, desarrollamos actividades preparatorias tales como:

- revisar sus planes de negocio, y
- analizar la literatura sobre sus productos y servicios,

que nos permiten enfocar mejor la búsqueda estudiando a fondo las características del individuo deseado, de manera conjunta con el cliente.

Después de haber analizado las responsabilidades de la posición y de haber determinado las habilidades necesarias, preparamos una descripción de puesto, conjuntamente con la directiva de la empresa. Dicho documento es presentado a nuestro cliente para su aprobación.

Nuestra experiencia confirma que el tiempo invertido en esta etapa y el esfuerzo dedicado a relacionar perfiles con expectativas, son factores decisivos para identificar a los mejores candidatos.



Proceso de Identificación, Atracción e Integración

Paso 2

Estrategia para la búsqueda

Con la autorización del cliente, el siguiente paso es desarrollar una estrategia de búsqueda que nos permita identificar a los mejores posibles candidatos para ocupar el puesto. Dicha estrategia consiste en seleccionar a cierto número de empresas y contactos muy bien ubicados.

Paso 3

Identificación de candidatos potenciales

Una de las técnicas más efectivas que utilizamos para identificar a los candidatos potenciales, consiste en entrevistar a directivos de alto nivel que estén suficientemente familiarizados con el sector de negocios en cuestión

Una vez que todas las fuentes de información han sido sistemáticamente empleadas, se establece la lista de candidatos potenciales. Sólo son considerados como tales, aquéllos que mejor satisfagan las exigencias del puesto vacante y que manifiesten un genuino interés en el mismo.



Proceso de Identificación, Atracción e Integración

Paso 4

Entrevista

DeZa Search con los candidatos

Se llevan a cabo extensas pláticas entre [DeZaSearch](#) y los candidatos que más se acerquen al perfil ideal. El reto no es encontrar a un ejecutivo que responda sólo a las necesidades inmediatas, sino que además sea capaz de alcanzar los objetivos señalados por el cliente a lo largo de su permanencia en la organización.

Dos principales metas de dichas entrevistas son:

- Evaluar sus habilidades, la motivación y adaptabilidad de su personalidad para con la empresa, su espíritu empresarial y el grado de interés que manifiesten para el puesto vacante.
- Describirles claramente lo que es la empresa y sus actividades, así como lo que ésta espera de ellos.



Proceso de Identificación, Atracción e Integración

Paso 5

Presentación de los Candidatos Seleccionados

Al término de la fase de selección y pláticas, son presentados únicamente los candidatos más capaces para ocupar con éxito el puesto en cuestión. En este paso, se prepara un informe detallado de cada uno de ellos, el cual incluye una descripción de sus características personales y profesionales; identifica sus responsabilidades del momento; presenta su experiencia y sus logros; refiere sus estudios; así como su posible interés en un cambio.

Dicho informe contiene también, nuestra evaluación de lo idóneo de los candidatos para el puesto, así como nuestras sugerencias acerca de lo que habrá de hacerse para atraer al candidato a la organización del cliente.



Proceso de Identificación, Atracción e Integración

Paso 6

Entrevistas entre el Cliente y los Candidatos

En los días siguientes al envío de las cartas de presentación, se organizan las entrevistas entre los candidatos y nuestro cliente. Dichas pláticas pueden celebrarse, a conveniencia del cliente, en nuestras oficinas o en las suyas. Sugerimos que estas entrevistas se lleven a cabo a la brevedad posible, para así mantener el interés sostenido de los candidatos.

Paso 7

Referencias

Cuando un candidato ha sido seleccionado como finalista y tanto él como nuestro cliente han expresado su mutuo interés en trabajar juntos, procedemos, con la aprobación del candidato, a hacer contacto con las personas que nos puedan proporcionar referencias serias sobre él.

En este esfuerzo, buscamos obtener especialmente una más enfocada apreciación de sus cualidades, integridad, competencia técnica, características personales y logros. Toda esta información es comunicada al cliente mediante un informe por escrito.



Proceso de Identificación, Atracción e Integración

Paso 8

Integración

Una vez que se lleva a cabo la contratación, periodicamente nos mantenemos en contacto con el cliente para asegurarnos de que todo marcha correctamente.

En ocasiones, un ejecutivo puede experimentar algunas dificultades en su adaptación. Si esto llega a ocurrir [DeZaSearch](#) podría identificar las causas con mayor precisión que alguien del interior de la organización. Actuar con rapidez y certeza al inicio de los problemas, conduce a su adecuada solución.

Durante cada proyecto, todas y cada una de nuestras actividades son documentadas detalladamente. Como resultado, estaremos preparados para servir a su empresa en futuras búsquedas, con un mínimo de orientación, utilizando los contactos ya establecidos en su industria. Por tal razón, en [DeZaSearch](#) vemos la primera búsqueda realizada para nuestro cliente, como el inicio de una larga relación profesional.



Los cuatro puntos cardinales de DeZaSearch

Investigación profunda y enfocada a encontrar ejecutivos idóneos que respondan a las expectativas y requerimientos del cliente, a efecto de que agreguen valor real a su **1** organización.

Búsqueda personalizada de complejos perfiles ejecutivos sin repercutir gastos asociados a la investigación. En caso de que el **4** ejecutivo contratado termine su relación con el cliente dentro del primer año, se realizaría nueva búsqueda sin cobrar honorarios.

Investigación profunda y contacto estrecho con clientes, estableciendo relaciones **2** de largo plazo y sólido alcance, en un marco de integridad absoluta. Cumplimiento en tiempo y forma.

Servicios de **3** Reclutamiento Especializado para selectas compañías multinacionales, con base en conocimiento disciplinado de Mercados e Industrias, aunado a la profunda experiencia en la Industria de Tecnologías.



Declaración de Ética Profesional

El hecho que nuestros clientes nos consideren como sus socios de valor agregado en materia de reclutamiento de directivos y ejecutivos clave, implica el compartir con nosotros información trascendente para el adecuado desarrollo de nuestras actividades.

Frecuentemente, dicha información relativa al negocio es catalogada como altamente confidencial (planes estratégicos, situación financiera, políticas organizacionales, personal, etc.). Por ello, [DeZaSearch](#), garantiza la absoluta confidencialidad en el tratamiento de esta clase de información.

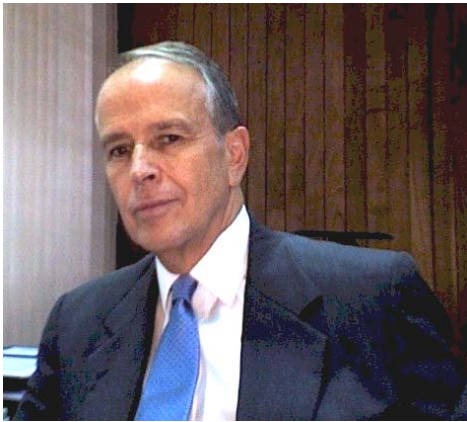
La mejor manera de operar tal garantía, es acordar de antemano con nuestro cliente los niveles de información que podemos exponer a los candidatos.

De igual manera, pedimos a nuestros clientes tratar con la misma confidencialidad la información que les hacemos llegar acerca de los candidatos y la relativa al desarrollo de nuestro trabajo.

[DeZaSearch](#) actúa con apego a un estricto código de ética profesional a efecto de salvaguardar tanto los intereses de nuestros clientes, como el de nuestros candidatos.



F. Xavier de Zamacona



F. X. de Zamacona

Xavier es egresado de la Facultad de Administración de Empresas por la Universidad Iberoamericana y posee una sólida reputación como especialista en el área de Recursos Humanos para empresas de alta tecnología.

Durante 18 años trabajó en diversas divisiones de IBM Corporation. Se inició en 1965 en las oficinas del Área del Caribe, como responsable de compensación y relaciones humanas para México, Venezuela, Centroamérica y las Islas del Caribe. En 1970 fue transferido a las oficinas corporativas de IBM Corporation en Nueva York.

En 1975 fue nombrado Gerente de Personal de la división GBG de IBM México y tres años después, nuevamente transferido a Nueva York como asistente del Vicepresidente para Operaciones Internacionales. En 1981 fue nombrado Gerente de Ventas y en 1982, Director de Recursos Humanos de IBM México.

En agosto de 1983 se unió a las oficinas corporativas del Bank of America en San Francisco, como Vicepresidente y Director de Relaciones de Personal, tanto para los Estados Unidos como para el ámbito internacional.

En 1987 se incorporó a Hewlett Packard de México, como Director de Desarrollo de Negocios, puesto que dejó en 1991 para abrir en la Ciudad de México, la oficina de DHR International, una firma consultora en recursos humanos y reclutamiento de ejecutivos con sede en Chicago.

En 1997 se unió a la oficina en México de la firma Russell Reynolds, para finalmente regresar a ejercer su propia práctica de reclutamiento, fundando en febrero de 1998, [DeZaSearch](#) (Executive Source Latin America).

No obstante que [DeZaSearch](#) conduce búsquedas en la mayoría de las áreas de negocios Financiero, Industrial y de Consumo, el 40% de las búsquedas cubre el campo de alta tecnología.



Javier Siminovich



Javier es egresado de la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Buenos Aires, República Argentina.

Durante 14 años trabajó en diversas divisiones de Unisys (Ex Burroughs Corporation) en Argentina, Uruguay, Ecuador, USA y México ocupando posiciones de Dirección de Servicios Profesionales y en Mercadotecnia.

También se desempeñó cuatro años en áreas comerciales en Hewlett Packard Argentina.

En 1996 se incorporó en México a Systems Software Associates como Director General para el Norte de Latinoamérica y Caribe.

A partir del año 2000 fue Director general para el Norte de Latinoamérica de ARINSO, empresa internacional de origen belga dedicada a la consultoría en Recursos Humanos.

En el 2002 fue Co-Fundador y Director General de Back to Business - CPI México - empresa dedicada a la consultoría en Recursos Humanos especializada en Ouplacement, Assessment y Coaching.

En Mayo del 2005 ingreso a [DeZaSearch](#) como Socio y Consultor Senior principalmente enfocado en áreas de Manufactura y Farmacéutica.



Roberto Rochés



Roberto es egresado de la Escuela de Ingeniería de la Universidad Iberoamericana en donde se graduó de Ingeniero Mecánico Electricista en 1967.

En Mayo de 1968 ingresó a IBM de México donde ocupó diferentes posiciones entre las que destacan las de Ingeniero de Sistemas, Gerente de Sistemas, Gerente de Soporte al Campo (FSO).

En Septiembre de 1981 fue nombrado Marketing Support Mgr., Gerencia de segundo nivel con responsabilidad sobre cuatro depts. de Sistemas con 46 personas en total para brindar soporte técnico a clientes a nivel nacional.

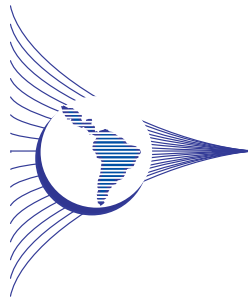
En 1984 se integra a Hewlett-Packard de México como Gerente de Producto, responsable de soporte del producto a Ventas, estrategia y desarrollo de mercados para la línea de computadoras HP. En 1986 es promovido a la posición de Product Manager.

En 1988 ocupa el puesto de Director de Operaciones reportando al Director General en Dinformática de México, empresa distribuidora de Hewlett-Packard, logrando superar sus cuotas de Ventas en 1988 y 1989.

En 1990 es invitado a Digital Equipment Corp. de México como Gerente de Ventas del Sector Manufactura, por lo que en 1992 es contratado en Oracle de México como Director Comercial, responsable de Ventas y Mercadotecnia a nivel país.

En 1995 es contratado por Systems Software Associates de México (SSA) como Director Comercial. Durante 1997 se abre en México la empresa Compuware de México y es elegido para fundar, organizar y poner en operación dicha subsidiaria, dejándola en 1999 establecida y con ventas de más de cuatro millones de dólares.

Desde Enero del 2000 cambia su actividad dedicándose a la búsqueda de Ejecutivos y en el 2006 se integra a su actual posición en [DeZaSearch](#) como Director Asociado dedicado a la búsqueda de Ejecutivos para nuestros clientes.



Fernando Alonso



Fernando Alonso es graduado en Ingeniería Mecánica Electricista con especialidad en Ingeniería Industrial por la Escuela de Ingeniería de la Universidad La Salle en la ciudad de México, tiene Maestría en Administración de empresas con especialidad en Operaciones y Supply Chain por el Institut D'Administration et Gestion(IAG) de la Universidad Católica de Lovaina en Bélgica, y cuenta con estudios de especialización en la Universidad de Pennsylvania EU, Cranfield Inglaterra y en el IPADE México.

Cuenta con 24 años de experiencia en empresas Transnacionales de productos de consumo en las áreas de alimentos, productos de cuidado personal y bebidas.

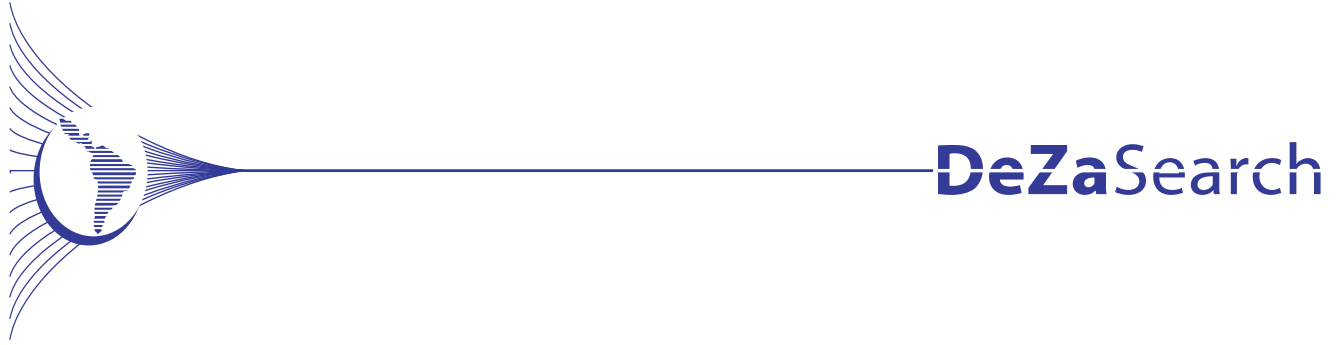
Catorce años como ejecutivo en alta gerencia involucrado en planeación estratégica y corporativa, supply chain y operaciones incluyendo manufactura, planeación, logística, servicio a clientes, redes y canales de distribución, integración y colaboración con clientes así como también en ingeniería, seguridad industrial y mantenimiento.

Fernando trabajó 16 años para Casa Pedro Domecq México donde ocupó posiciones en las áreas de manufactura, ingeniería y mantenimiento, ingeniería industrial, administración de proyectos, seguridad industrial y medioambiente. Cuenta con experiencia internacional en Francia en el análisis y desarrollo de estrategias de logística y canales de distribución.

Trabajó siete años en Unilever. En el 2002 fue responsable de la Dirección Corporativa de Planeación, Servicio a Clientes y Logística para Unilever de México. Del 2005 al 2006 se desempeñó como Director Regional de logística para América Latina, y en el 2007 fue nombrado Director Regional de Capabilities para planeación y logística en las Américas. En septiembre del 2007 fue nombrado Director de Supply Chain para Unilever de México y como miembro del Board para Unilever de México hasta Septiembre del 2009.

Fernando es consejero del Council of Supply Chain Management Professionals México (CSCMP).

En Octubre del 2009 se une a [DeZaSearch](#) como socio.



Encontrando Ejecutivos
Que Agregan Valor



Río Lerma 293, México DF, C.P. 06500

Tel. 52. 41.52.24 dezasearch.com