



Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Iztapalapa

DI VI SI ÓN: CI ENCI AS SO CI ALES Y HU MANI DADES

LI CENCI ATURA EN AD MI NI STRA CI ÓN

TI TULO DEL PRO YECTO: " PRO GRAMAS DE TRAI NEE EN GRUPO ROPA
VI VA".

NOMBRE DEL PARTI CI PANTE: NI ETO ARMAS DAVI D JONATAN.

ASESOR: MA. CRI STI NA LEONOR ESCOBAR I TURBE.

FI RMA DEL ASESOR RESPONSABLE: *Ma. C. Escobar I.*

México D.F. 12 de Enero de 2006.

INDICE.

Tema.

PRESENTACIÓN.....	1
Capitulo I. Diagnostico del Sistema productivo.....	2
Fase 1. Descripción del Sistema Productivo.....	3
Antecedentes Históricos.....	3
Misión.....	4
Política de Calidad.....	4
Visión.....	4
Organigrama del Departamento de Recursos Humanos.....	5
Fase 2. Funcionamiento del Departamento de Recursos Humanos.....	7
Fase 3. Diagnostico.....	10
Capitulo II. Introducción a los Programas de Trainee.....	15
Programas de Trainee.....	15
Programas de Trainee AMBEV.....	18
Presentación.....	18
Etapas del Entrenamiento.....	18
Posicionamiento.....	19
Reglamento del Trainee.....	19
Etapas.....	19
Pre-Requisitos.....	20
Acceso y Recursos Tecnológicos.....	20

Pruebas.....	22
Etapas con la Presencia del Candidato.....	22
Resultados y Convocaciones.....	23
Preguntas Frecuentes.....	24
Capitulo III. Desarrollo de un Programa de Trainee.....	28
Propuesta del Programa de Trainee en Grupo Ropa Viva.....	29
Introducción.....	29
Descripción del Programa.....	30
Resultados Esperados.....	32
Actividades.....	34
Responsable.....	35
Conclusiones.....	36
Bibliografía.....	37

PRESENTACIÓN.

El presente trabajo de investigación aplicada pretende mostrar el análisis de un sistema productivo a través de la aplicación de los conocimientos adquiridos en la licenciatura y las bases sobre investigación adquiridas en este seminario.

El presente trabajo consta de tres etapas las cuales se enuncian a continuación:

Capítulo I. Diagnóstico del Sistema Productivo. En este capítulo se muestran los principales problemas que hay en la compañía Grupo Ropa Viva, y cuales son sus principales causas de los mismos, estos problemas se enfocan principalmente al Departamento de Recursos Humanos de la misma. Para llegar a este diagnóstico se realizó un análisis del mismo sistema productivo, comenzando con la descripción del mismo, en donde se mencionan los aspectos históricos, objetivos y misiones que persigue la empresa en mención. En cuanto a la siguiente fase, se hace mención del funcionamiento general del sistema productivo, y como en realidad trabajan cada uno de los elementos que la conforman. Y por último se llega a un diagnóstico en donde se muestran los principales problemas que tiene la empresa, así como cuales son las posibles causas y consecuencias de los mismos.

Capítulo II. Introducción a los Programas de Trainee. En este capítulo se conceptualizan los programas de trainee mediante una serie de definiciones y a su vez mediante un caso real de lo que en realidad se trata un programa de trainee y como funciona dentro de las empresas que se encuentran principalmente en el sector privado.

Capítulo III. Desarrollo de un Programa de Trainee. En este último capítulo se muestra una propuesta de un programa de trainee, destinada al sistema productivo que fue utilizado como objeto de la investigación. Esta propuesta fue realizada en base al diagnóstico hecho en el Capítulo I y a la conceptualización de los programas de trainee hechas en el Capítulo II, para llegar finalmente a una propuesta de programas de trainee para poder ser aplicada en la empresa Grupo Ropa Viva.

CAPITULO I. DIAGNOSTICO DEL SISTEMA PRODUCTIVO

FASE 1 DESCRIPCION DEL SISTEMA PRODUCTIVO.

GRUPO ROPA VIVA

Antecedentes Históricos.

La empresa Grupo Ropa Viva es un grupo de empresas fundado en 1979 por Carlos Salame Romano, este grupo se dedica a la fabricación y comercialización de artículos del ramo textil, con 20 años en el mercado.

Actualmente tiene operaciones comerciales en los estados de Tepeji del Río Hidalgo, Zitacuaro Michoacán y México, D.F.

En Tepejí del Río, Hidalgo. La producción de tela es de 350,000 kg. a 410,000 kgs. al mes. Con equipo de teñido Scholl y equipo de terminado Santex su capacidad de teñido y acabado es arriba de 400,000 kgs. mensual, además cuentan con un laboratorio para igualar los colores que se manejan bajo pedido de los clientes.

En Zitácuaro, Michoacán cuentan con 650 maquinas de coser con una capacidad de producción de 500,000 prendas al mes.

En la ciudad de México, tienen 400 maquinas de coser con una capacidad de producción entre 300,000 y 350,000 prendas al mes.

SERVICIOS.

Textil.

Fabricación de telas en tejido de punto, felpa, pique, cardigan, chifon, etc. Trabajan con cualquier calibre de hilo desde 18/1 hasta 36/1, con composiciones Algodón 100%, o mezclas de poliéster – algodón, acrílico – algodón. Maquila de acabado tubular, ó abierto, teñido, blanqueo, compactado, etc.

Estampado Y Bordado.

Donde se desarrollan las ideas que se producen en base a muestras físicas de diseño.

Confección.

Tienen una capacidad de crear multi estilos, ya que cuentan con un grupo de control de calidad en cada paso de producción.

En México la empresa se dedica a la comercialización en las principales tiendas departamentales y de auto servicio. Así mismo tienen clientes en EE.UU. y Canadá con quienes se realizan programas para las diferentes estaciones del año.

Distribuidora de Ropa Viva se dedica a la fabricación de ropa multiestilos, para toda la familia, ya que cuenta con todo el proceso de producción para la fabricación de las prendas, y además cuenta con plantas de tejido, teñido, corte, maquila, así como oficinas administrativas.

MISIÓN.

Diseñar, fabricar y vender productos a todo el mundo. Ello se logrará a través de un enfoque de compañía unificada basado en la retribución justa para todo el personal que labora en ella.

En apoyo a esto nos vemos comprometidos a proporcionar un liderazgo activo en un mundo cambiante tomando la iniciativa de identificar las necesidades, expectativas y deseos del cliente, asegurando siempre la plena satisfacción de un producto con calidad a nuestros clientes.

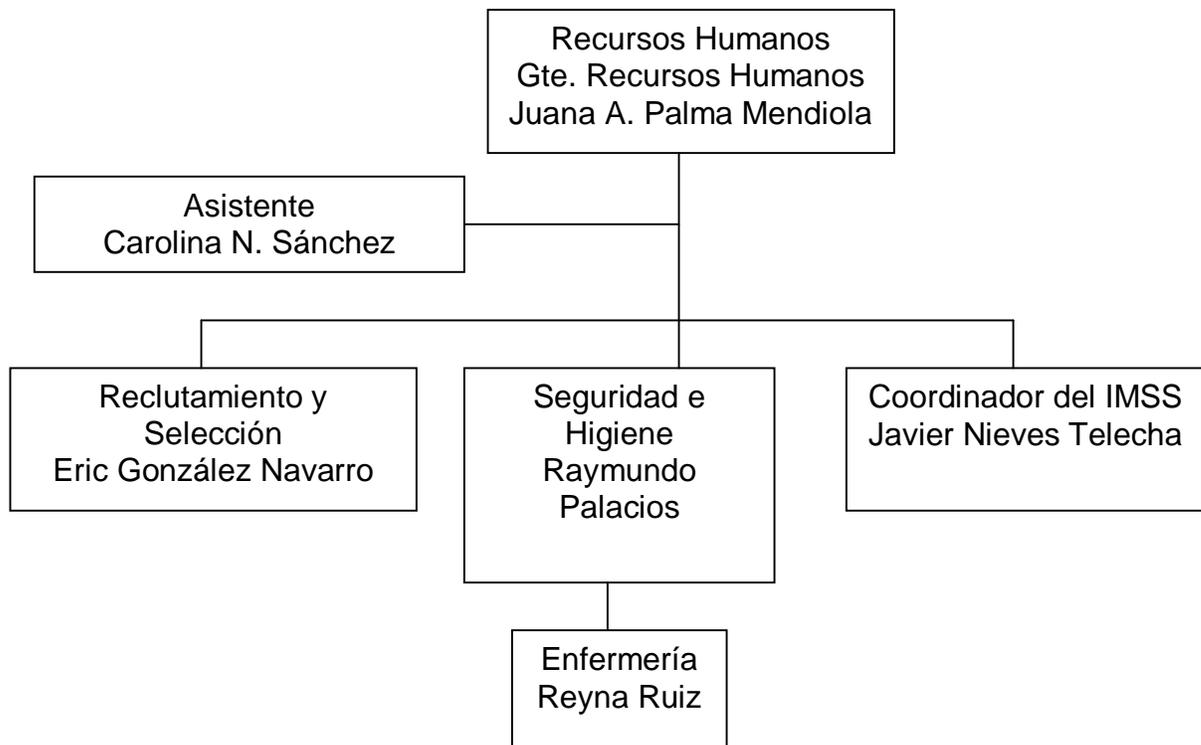
POLITICA DE CALIDAD

La política de calidad, es que las personas que laboran en la empresa se sientan comprometemos a dar satisfacción total a nuestros clientes.

VISION

La visión es que día a día nos esforzamos por seguir siendo una empresa de calidad reconocida, generar recursos para incrementar la capacidad actual y poder seguir atendiendo al cliente como el se merece.

Organigrama del Departamento de Recursos Humanos.



Las responsabilidades de los miembros del Departamento de Recursos Humanos son:

- **Gerente de Recursos Humanos:** sus principales funciones son organizar, dirigir y controlar las actividades de relaciones laborales, reclutamiento, selección y contratación de personal, administración de sueldos y salarios, capacitación y desarrollo y servicios al personal asegurando que se lleven a cabo de acuerdo a las políticas y procedimientos de certificación.
- **Asistente de Gerente de Recursos Humanos:** sus principales funciones son la recepción de personal para nuevo ingreso, organización y control de documentación, elaboración de contratos, kardex, credenciales y avisos afiliatorios al seguro social, captura de incidencias de nomina, pago de nomina, atención y aclaración con el personal, atención a llamadas telefónicas.
- **Encargado de Reclutamiento y Selección:** sus principales funciones son llevar la responsabilidad directa de las funciones de reclutamiento, selección y contratación del personal, elaboración de expedientes, altas del personal en el reloj digital, elaboración de nomina semanal, ensobretado y pago de nomina, elaboración de archivos diversos para el optimo funcionamiento del departamento.
- **Seguridad e Higiene:** sus principales funciones son llevar a cabo informes de prevención de riesgos y accidentes de trabajo, pago de primas de trabajo, así como también reportes de los accidentes en el trabajo.

- **Coordinador del IMSS:** se encarga de llevar a cabo informes de incapacidades y de que estas se cumplan, así como también de prevenir los riesgos y accidentes de trabajo, también se encarga de dar de alta a los trabajadores en el IMSS.
- **Enfermera:** atiende lo que son los accidentes de trabajo de bajo riesgo.

FASE 2 FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

A continuación se presenta una breve sinopsis de cuales son las relaciones que tienen cada uno de los integrantes del Departamento de Recursos Humanos.

- **Gerente de Recursos Humanos:** coordina a sus subordinados, ya que estos le entregan informes del trabajo que les corresponde hacer.
- **Asistente del Gerente:** es también la asistente general de todas las personas integrantes del Departamento, ella hace la revisión de nomina cada semana, la cual es elaborada por el encargado de Reclutamiento y Selección, también es la responsable de darle seguimiento a las quejas, sugerencias y aclaraciones de las mismas, únicamente del personal operativo, lleva también acabo labores administrativas como son el control del archivo, como son los expedientes que maneja el encargado de Reclutamiento y Selección, también es responsable de hacer revisiones a los informes que entrega el responsable de la Coordinación del IMSS, ya que estos pasan posteriormente a manos de la Gerente de Recursos Humanos, así como apoyo a los mismos integrantes del Departamento.
- **Encargado de Reclutamiento y Selección:** el pasa las altas de personal nuevo a revisión con la Asistente de Rec. Hum para posteriormente que lleguen a la Gerente, esto es cada semana, así como también la revisión de los mismos, para que el gerente dé el visto bueno a los nuevos candidatos con respecto a las plazas.
- **Seguridad e Higiene:** el hace las sugerencias a la Gerente de riesgos por medio de planes y proyectos para la prevención de los mismos, ya que es la Gerente de Recursos Humanos quien posteriormente presenta los proyectos al Gerente de la compañía.
- **Coordinador del IMSS:** el trata los asuntos de incapacidades con la Gerente, así como también atiende los accidentes y riesgos de trabajo con el encargado de Seguridad e Higiene. La relación que tiene con el encargado de Reclutamiento y Selección es que este le entregue los expedientes para darlos de alta en el IMSS.
- **Enfermera:** ella con quien tiene relación mas estrecha es con el encargado de Seguridad e Higiene, ya que esta tiene que hacer un informe de cuales son los medicamentos mas usados y cuales son los que faltan, y por obvias razones con el personal en general cuando se suscita un accidente como ya se menciono de bajo riesgo.

Sistema de Contratación de Personal.

OPERATIVOS.

- Se ponen anuncios en la puerta de la fábrica.
- Se recibe currículum y solicitud.
- Entrevista del personal.
- Prueba de habilidades dependiendo del puesto que este vacante en la empresa
- La duración de la prueba dura de 1/2h a 1h, en un solo día.

- recepción de documentos por parte de Reclutamiento y Selección.
- Firma de Contrato, el mismo día o al día siguiente.

ADMINISTRATIVOS.

- La solicitud para ellos es por medio de anuncios en el periódico "EL UNIERSAL".
- Posteriormente se hace una entrevista.
- Y firman un contrato temporal por 28 días, esto con el fin de ver cuales son sus habilidades.
- recepción de Documentos.
- Firma de contrato laboral.
- Presentación del nuevo integrante con el resto de la compañía, incluyendo Personal Operativo.
- Se les muestran las instalaciones a los nuevos integrantes.

Sistema de Sueldos y Salarios.

El sueldo del personal tanto administrativo como operativo es el siguiente:

- Sueldo Base personal operativo:
Mujeres \$ 2, 300 mensuales y Hombres \$ 2, 600 mensuales
- Muestritas: Mujeres \$ 4, 000 mensuales y Hombres \$ 4, 200 mensuales
- Chofer: \$ 4, 500 mensuales

Nota: al personal operativo se les paga de forma semanal.

Sueldo de Personal Administrativo:

- Auxiliar Administrativo Hombre y Mujer: \$ 4, 000 mensuales
- Asistente \$ 5, 000 mensuales
- Encargado de Almacén \$ 6, 500 mensuales
- Jefes de Departamento \$ 12, 000 mensuales
- Gerentes \$ 16, 000
- Directores de Área \$ 20, 000 a \$ 22, 000

Nota: para asignar el sueldo a la persona primero se le pone a prueba durante 28 días.

Las prestaciones que da la empresa Grupo Ropa Viva son superiores a las que establece la ley y son las siguientes:

- 7 días de vacaciones en vez de 6 al año.
- Prima vacacional del 37% en vez de 25% del sueldo base.

- 26 días de aguinaldo en vez de 15.

También se tiene como compensación premios de puntualidad y asistencia, en cuanto al sistema de horas extras solamente se les permite al personal operativo.

En cuanto a programas de capacitación, solamente tienen capacitación de programas de protección civil como son los simulacros esto es 2 veces por año, y en cuanto a capacitación de los procesos productivos existe solo si hay cambios en los mismos, como alguna nueva prenda o un nuevo proceso etc.

Para que el personal operativo pueda ingresar a trabajar se requiere de una experiencia mínima de 6 meses en maquinas de hilado.

En cuanto al personal administrativo solamente hay programas de capacitación cuando rotan de área en la misma empresa o cuando cambian los procesos productivos.

En las sanciones por faltas al reglamento interno de trabajo las más comunes son descuentos económicos o castigos de uno o varios días.

El control de entrada y salida es de la siguiente manera:

Para el personal de nuevo ingreso se les da una tarjeta provisional en donde se tiene que checar la hora de entrada, salida a comer, entrada de la comida, salida así como las horas extras, las cuales no pueden ser de una duración de 6 horas a la semana, ya que el sindicato no lo permite.

Nota: si se trabajan más de esas horas en la semana se pagan por fuera, es decir la empresa no tiene un registro de esas salidas de dinero.

En cuanto a los seguros tanto administrativos como operativos tienen su seguro social después de 5 días de haber ingresado a la empresa, ya que si no lo hacen en ese tiempo no son admitidos en la misma por el riesgo que se corre en ella, esto es más por el personal operativo. Por lo mismo la empresa cuenta con un seguro contra accidentes y un seguro de vida

En cuanto a la relación del personal operativo con el Departamento de Recursos Humanos, si hay una estrecha relación, ya que la asistente es la que se encarga de las quejas y sugerencias dentro de la empresa, y si se quiere hablar con los superiores de la misma, también se hace por medio de la asistente, ya que ella ve la gravedad del problema y si no puede solucionarlo, entonces arregla una cita entre los afectados y la Gerente de Recursos Humanos, para buscar una solución al mismo.

FASE 3 DIAGNOSTICO.

El siguiente diagnostico define cual es la problemática relacionada principalmente con el Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

En esta empresa se observa que no existen programas específicos de reclutamiento, ya que como proceso de reclutamiento y selección de personal principalmente de tipo administrativo se ponen anuncios en el periódico siendo el medio en donde se pueden enterar los interesados de las vacantes, por otra parte en la selección del personal, esta se hace por medio de un contrato temporal de 28 días para ver cuales son sus habilidades y conocimientos.

También la empresa carece de algún programa de capacitación en específico, esto en cuanto a la parte operativa de la empresa, ya que los trabajadores deben de tener un conocimiento previo del manejo de la maquinaria, y para los administrativos solo hay capacitación si cambian los procesos productivos o si hay cambios en la tecnología.

Otro de los problemas que la compañía enfrenta es el ausentismo, esto se da mas por parte del personal operativo, este problema es mas frecuente que los retardos, ya que en los retardos si se aplican descuentos a los sueldos del trabajador.

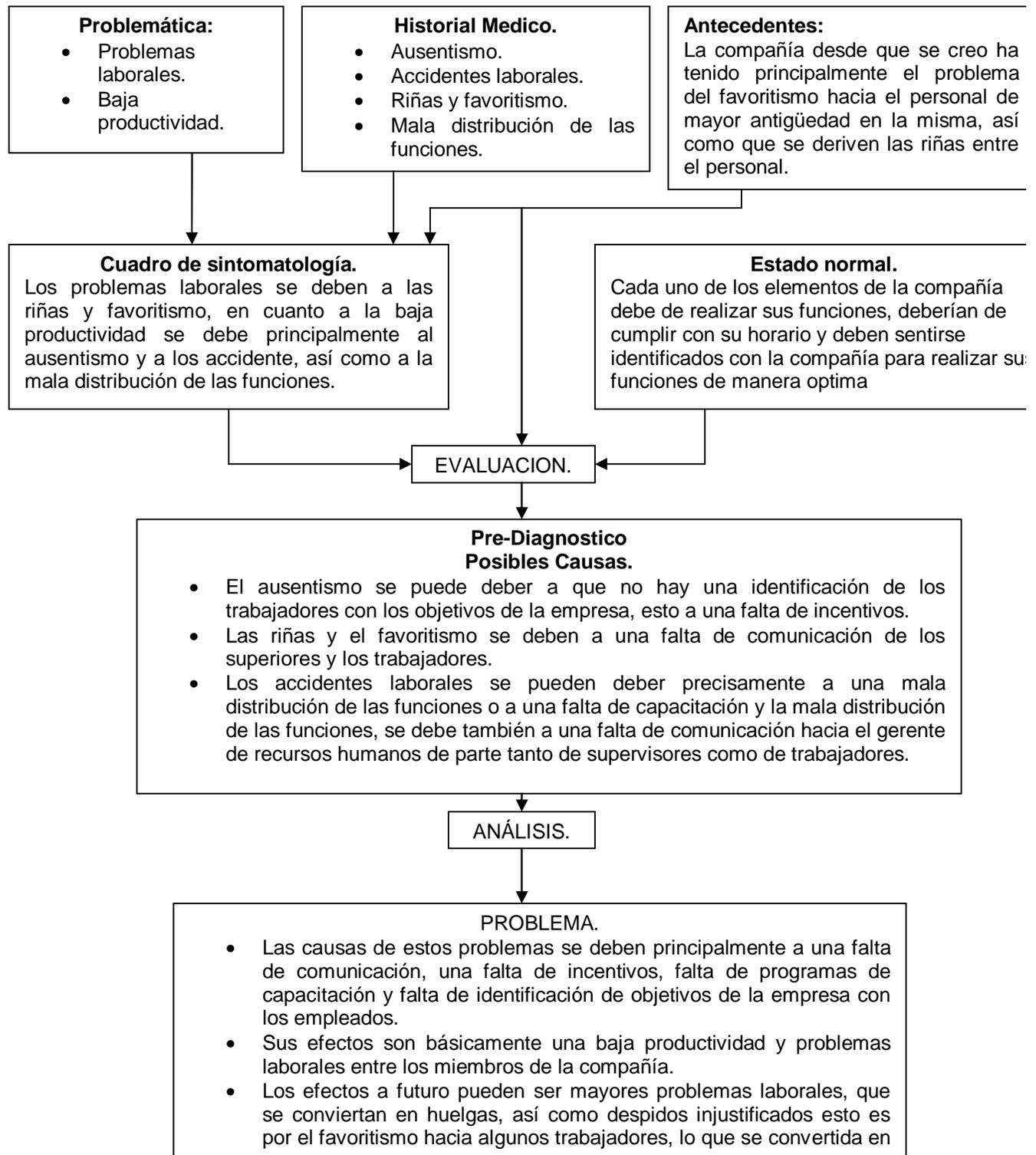
En la compañía también es muy común los accidentes de trabajo, y la frecuencia de estos accidentes son cada mes o dos meses en promedio.

Otro de los principales problemas que afectan a la compañía son las riñas y envidias por parte de los trabajadores principalmente mujeres, aunado a esto también provoca una baja productividad y tiempos ociosos, las riñas son provocadas o van acompañadas del favoritismo que hay hacia algunos trabajadores que ya tienen bastante tiempo en la compañía.

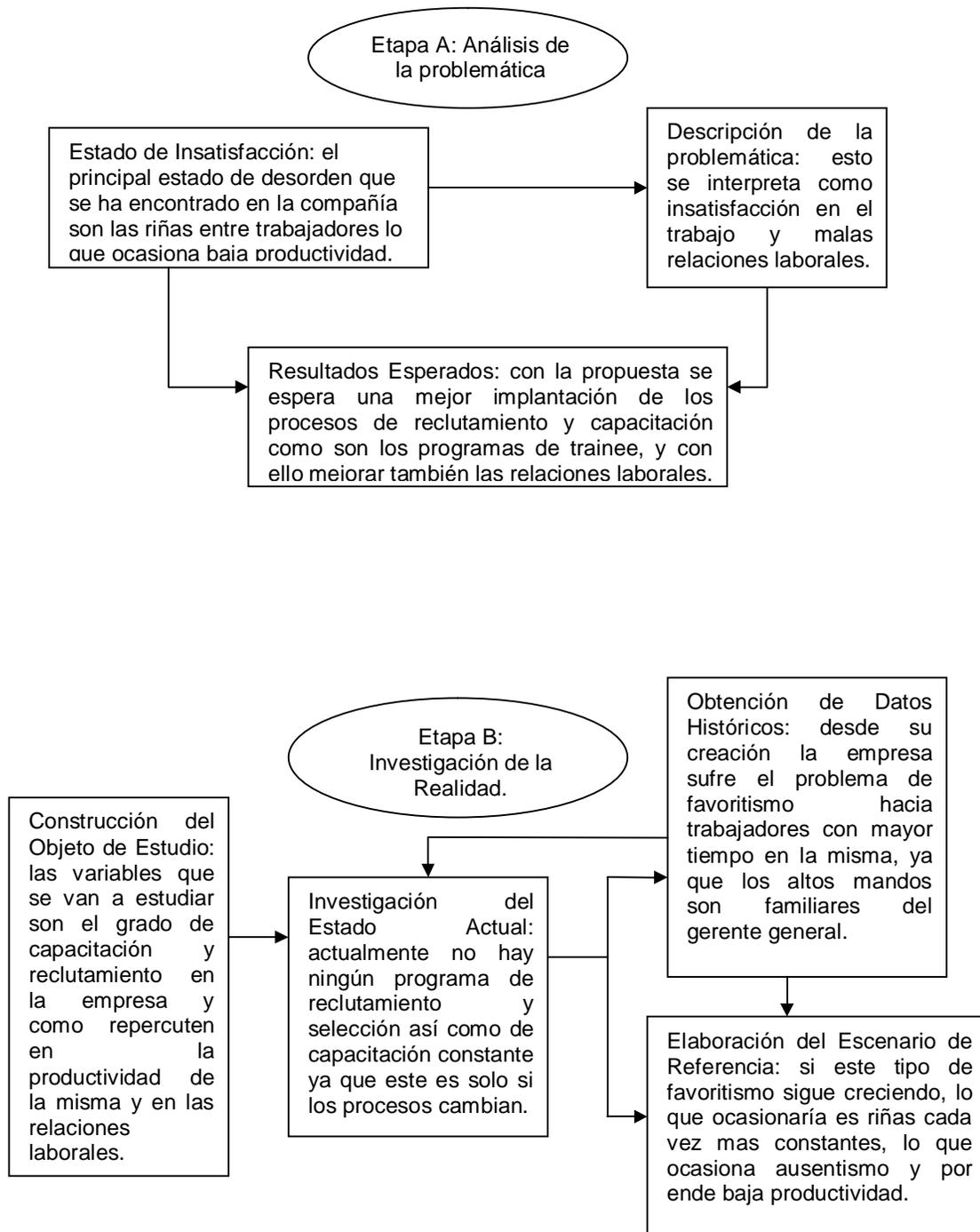
En la compañía también se encontraron problemas como la mala distribución de las responsabilidades y funciones entre los operativos, ya que la misma producción no esta bien repartida, y esto provoca que los operativos descuiden sus funciones por estar haciendo otras, esto aunado a que no hay un supervisor de producción que controle los módulos, ya que quien los controla es el mismo director de la compañía. En cuanto a los administrativos también hay problemas en cuanto a la distribución del trabajo, ya que algunos de los administrativos hacen doble trabajo pudiéndolo hacer solo una persona.

También otro de los problemas que pueden afectar al desempeño de los trabajadores, es que los superiores no respetan los horarios de salida, ya que administrativos y operativos entran a la hora que debe de ser, pero salen mas tarde de su hora de salida.

A continuación se presenta este diagnostico de manera esquemática:



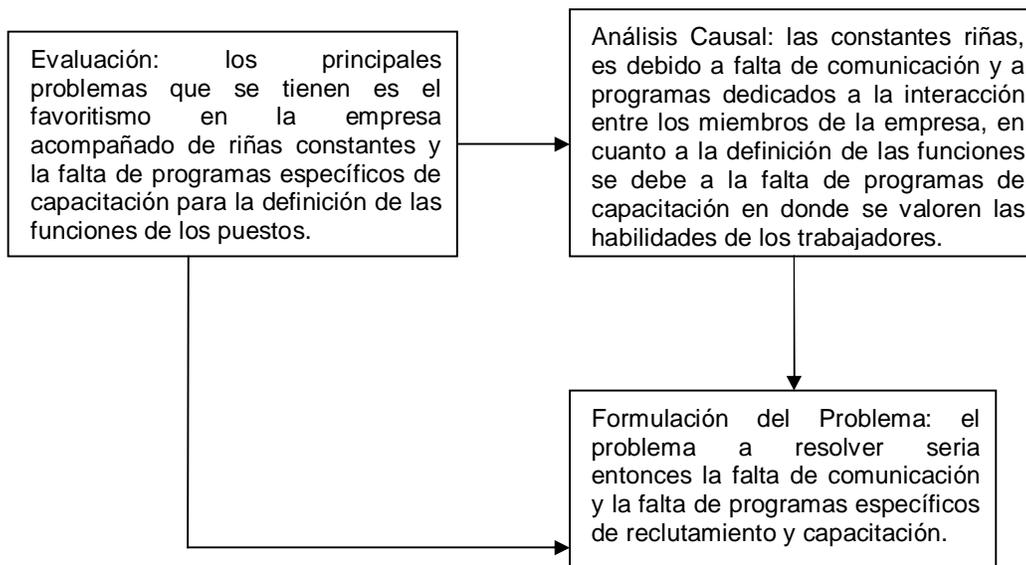
Otra manera de explicar el diagnostico aplicado a esta empresa es mediante los siguientes esquemas de las etapas del diagnostico:



Etapa C: Formulación
de lo Deseado.

Elaboración del Estado Deseado y Formulación de Objetivos: la situación que se espera, que debería de tener la empresa, es pues que las personas se dediquen a las funciones que se les han asignado desde un principio, y que los mandos altos valoren el trabajo que realizan sus subordinados ya que así los trabajadores se sentirán mas en confianza con la organización y mas identificada con los objetivos que persigue, tanto superiores como subordinados deben de tener una comunicación mas estrecha, ya que así los trabajadores no reportan en donde creen ellos que no están funcionando o quien es el que consideran que no esta haciendo las cosas como deben de ser, o si se requiere de algún programa de capacitación en específico. En cuanto a la capacitación de los procesos productivos, este no debería de ser solamente cuando cambian los procesos de producción, sino que también deben de ser de manera continua, ya que así se podrán ver las fallas en cuanto al mismo proceso y ver si en algún otro pueden funcionar mejor.

Etapa D: Evaluación y
Análisis Causal



CAPITULO II.

INTRODUCCION A LOS PROGRAMAS DE TRAINEE

Programas de Trainee

Los Programas de Trainee son bastante desconocidos por los estudiantes. A grandes rasgos se puede decir que los Programas de Trainee son programas de formación y de reclutamiento, que realizan las empresas a jóvenes de alto potencial con el fin de asesorarlos para que realicen un determinado trabajo cuando terminen el proceso. La mayoría de los Programas de Trainee van dirigidos a jóvenes recién graduados o que estén cursando materias de los últimos semestres, los cuales deben tener un buen nivel académico. Generalmente, esta técnica busca desarrollar habilidades o conocimientos específicos en el profesional, de modo que en un futuro cercano pueda administrar efectivamente estas nuevas ideas en su desarrollo profesional. Asimismo, se espera que sean líderes y motiven al equipo de trabajo.

El detalle esencial de los Programas de Trainee es que los empleadores van ascendiendo progresivamente en la empresa, como así su sueldo. La compañía, por ejemplo, se evita problemas de despido por incompetencia o de remuneraciones excesivas a trabajadores sobre calificados, ya que se contrata a un ejecutivo con determinadas características, que a pesar de significar más costos inmediatos para la empresa, en un futuro generará una serie de beneficios.

El principal objetivo de los programas de Trainee es proveer experiencia práctica y entrenamiento en Gerencia y Operaciones, así como garantizar la formación integral a mediano plazo de jóvenes profesionales en carreras afines a la compañía para que obtengan un conocimiento profundo sobre el negocio y tengan la capacidad de asumir cargos en diferentes áreas, de acuerdo con las necesidades del momento.

Así, estos programas son una importante oportunidad para adquirir experiencia y potenciar las capacidades de los aspirantes, agregando un valor a la carrera profesional de los mismos. Incluso, en algunas ocasiones pueden realizar alguna etapa del proceso en el extranjero, ampliando así sus relaciones laborales.

Dos grandes grupos de Programas de Trainee son:

1. **Programas que buscan una visión global:** Mediante este tipo de programas las empresas buscan desarrollar a las personas para que, más adelante, asuman puestos en la dirección. Se desarrollan habilidades de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y se adquiere un conocimiento y una visión global de la empresa, que hacen realmente valiosas a esas personas. En los Programas de Trainee suele ser muy típica la rotación entre los diferentes departamentos que componen la empresa y a lo largo del programa probablemente se trabajará en departamentos como finanzas, marketing, recursos humanos, o en departamento más técnicos: laboratorios, diseño, informática, etc.

- 2. Programas que buscan una visión especializada:** Las empresa ofrecen también programas a través de los cuales se desarrollan conocimientos muy específicos en algún área como por ejemplo finanzas, tecnologías de la información, recursos humanos, etc. Este tipo de programas suelen ser muy típicos en empresas que pertenecen a industrias en las que se requiere un gran conocimiento técnico como por ejemplo en el caso de la industria aeroespacial.

La duración de los Programas de Trainee suelen ser generalmente de unos dos años, aunque depende de cada empresa, y en ocasiones pueden durar entre uno y cuatro años.

En algunos Programas se ofrece la posibilidad de realizar una parte del programa en un país extranjero y te permiten adquirir la capacidad de trabajar en entornos multiculturales.

Los Programas de Trainee suelen estar pagados. En los Programas de Trainee se compite con personas de muchos países, con alto potencial, muy preparadas y que presentarán candidaturas muy profesionales y elaboradas.

La duración dependerá exclusivamente de la empresa y del cargo específico que se quiera desarrollar. Otro aspecto importante que señalábamos anteriormente, es que en la mayoría de los casos estos planes de capacitación son muy bien pagados, ya que el empleado se perfila como un futuro éxito para la empresa. No obstante, la competencia es muy alta, ya que se requieren profesionales con gran potencial, capacidad de líder, motivados y con ganas de aprender y desarrollar nuevos conceptos de trabajo, un emprendedor en bruto.

En definitiva, los Programas de Trainee son una oportunidad para desarrollar habilidades y adquirir conocimientos que aportan un gran valor profesional tanto dentro de la empresa en la que lo realiza el trainee, como en otras empresas. Son una oportunidad para la carrera profesional la cual se debe de tener en cuenta.

La importancia que la compañía le da al Programa Trainee está absolutamente ligada a la filosofía de crecimiento basada en ser una organización global. Para lograrlo es indispensable atraer a los mejores talentos y, por este motivo, el programa no tiene un número fijo de vacantes, sino que se incorpora a aquellos que poseen un perfil adecuado para el cuadro de profesionales.

El interés de los Programas de Trainee es invertir permanentemente en gente para promover el desarrollo de la Compañía. Esto se logra con la capacitación permanente que se les ofrece a los alumnos y la implementación de programas que favorecen la efectiva incorporación de jóvenes con habilidad para negociar, capacidad de liderazgo y espíritu emprendedor

Los programas de Trainee se dirigen principalmente a:

- Jóvenes graduados universitarios
- Estudiantes avanzados universitarios, terciarios o con educación vocacional.
- La experiencia laboral también cuenta.
- Entre 20 a 32 años.
- En general los programas de trainee piden también muy buen nivel de inglés.
- Interés en aprender sobre tu profesión y la cultura de trabajo.
- Duración la que la empresa decida
- Fechas de salidas: todo el año.

Perfil de los participantes:

- Grado en carreras afines de una universidad reconocida.
- Dominio de inglés.
- Motivación para aprender.
- Disponibilidad para viajar.

Aptitudes y Actitudes requeridas para los Trainees:

- Orientación al logro.
- Orientación al cliente.
- Iniciativa.
- Mente abierta.
- Aprendizaje / auto desarrollo.
- Comunicación.
- Orientación de equipo.

A continuación se muestra un ejemplo de lo que es un programa de Trainee aplicado en una empresa Cervecera llamada AMVEB

PROGRAMAS DE TRAINEE AMBEV.

PRESENTACION.

Captar, desarrollar y formar jóvenes potenciales para asumir cargos estratégicos en la mayor Compañía de bebidas del mundo, a corto/medio plazo de tiempo. Ese es el objetivo del Programa Trainee de AmBev.

El Programa tuvo inicio en 1990 y, en el último año, 19 mil jóvenes brasileños y 12 mil de otros países de América Latina se inscribieron en el Proceso de Selección.

Más de 500 personas ya pasaron por el Programa Trainee de AmBev: 9(nueve) ex-trainees actualmente ocupan cargos de Directoría, cerca de 60% están posicionados (ocupando cargos) como Gerentes y los demás ocupan cargos senior.

"Nos preocupamos en tener y mantener las mejores personas, porque sabemos que quien hace la diferencia es la gente. Personas excelentes, bien entrenadas y el trabajo en equipo, son la fortaleza que hacen la diferencia en Ambev." Luiz Fernando, Director General da AmBev.

"En nuestro Programa de Trainees, usted irá a conocer el negocio de bebidas en detalles y podrá asumir, al final del entrenamiento, una importante posición dentro de la Compañía. Aquí las personas crecen en la velocidad de su talento, de su esfuerzo y de sus resultados." Completa Ricardo Wuerkert, Director de Gente & Gestión.

Etapas del Entrenamiento

· **Tiempo de duración:** 10 (diez) meses.

· Entrenamiento Pleno

Duración: 4(cuatro) meses

Objetivo: Proporcionar una visión sistemática de las Áreas Fabriles y de ventas.

· Entrenamiento Gerencial y Administración Central

Duración: 1(un) mes

Objetivo: Adquisición de una visión corporativa de los negocios Ambev conociendo todas las etapas entre el trabajo de la Unidad de la Administración Central.

· Entrenamiento Dirigido

Duración: 5 meses

Objetivo: Proporcionar una visión específica del Área de Destino.

· Evaluación y Acompañamiento:

Evaluación Trimestral

Informes de cada área por la que pasó el trainee

Reuniones de acompañamiento con la Gerencia de la Unidad

Acompañamiento por la Directoría de **Gente & Gestión**

Informe Final.

Posicionamiento:

Después del cumplimiento del Programa de 10 meses, el Trainee es posicionado en un área siendo clasificado en un cargo mínimo de Analista Pleno, será definido de acuerdo con la estructura de la unidad y de su desempeño.

El Posicionamiento puede ser en cualquier unidad de la Cia en Brasil. Los Trainees de las unidades Internacionales serán, prioritariamente, posicionados en sus países de origen.

REGLAMENTO DE TRAINEE.

Este instrumento tiene la finalidad de regular la participación en el proceso de selección para el Trainee AmBev 2006, de acuerdo con los términos y condiciones expuestos a seguir.

Al leer y concordar con los términos de este Reglamento, el CANDIDATO se compromete a:

- proveer informaciones verdaderas, precisas, actualizadas y completas en el acto de su registro.
- inscribirse una única vez, siendo que la constatación de una o más inscripciones acarreará la eliminación.

ETAPAS.

El proceso de selección es compuesto de siete etapas, consecutivas y eliminatorias:

- Inscripciones.
- Pruebas de Inglés, Español y Conocimientos Generales.
- Dinámica de Grupo.
- Entrevista Individual.
- Test de Raciocinio Lógico y Panel.
- Entrevista en Inglés.
- Entrevista Final.

Las primeras etapas (inscripciones y pruebas) son hechas electrónicamente vía WEB. Las etapas subsecuentes exigen la presencia del CANDIDATO en el local que será indicado por la Cia.

Podrán inscribirse CANDIDATOS de cualquier país, pero el coste de transporte y de hospedaje debido a la participación en las etapas con la presencia del candidato, son de exclusiva responsabilidad del CANDIDATO. AmBev se responsabilizará con los costes de transporte solamente en las etapas finales del proceso selectivo.

PRE-REQUISITOS.

Para estar apto a concurrir a la función de TRAINEE, el CANDIDATO tiene que haber:

- concluido en el segundo semestre de 2004, o tener la previsión de la conclusión hasta diciembre de 2005, del curso superior de Administración de Empresas, Ciencias Contables, Ciencias de la Computación, Ciencias Económicas, Derecho, Ingeniería, Estadística, Física o Relaciones Internacionales;
- fluencia en el idioma Inglés;
- amplio conocimiento en Informática;
- disponibilidad para trasladarse/residir fuera de su domicilio, durante el período de entrenamiento y después del posicionamiento.

Observaciones.

- Deseable fluencia en otras lenguas extranjeras. Este criterio puede ser utilizado como desempate entre dos o más candidatos.
- Para efecto de atendimento a los pre-requisitos no importa la fecha de graduación pero sí la, fecha del término de los compromisos con la universidad - clases, pruebas etc.

ACCESO Y RECURSOS TECNOLÓGICOS.

El acceso a las informaciones del proceso de selección deberá ser hecho a través del sitio HYPERLINK "<http://www.ambev.com.br>" www.ambev.com.br. De esta forma, el CANDIDATO podrá:

- tener acceso a la ficha de inscripción e inscribirse para concurrir (no serán aceptados currículos, cartas u otro documento como forma de inscripción);
- si adentra en el SITIO periódicamente, si es posible diariamente, se obtienen informaciones sobre el andamiento del proceso, resultados de las etapas y posibles convocatorias;

EI CANDIDATO se compromete a:

- utilizar el SITIO únicamente con el intuito lícito, siendo vetada cualquier utilización para fines tales como hacer publicidad o ventas de productos y/o servicios; u otros, ;
- no violar cualquier derecho de propiedad industrial e intelectual de terceros en la utilización del SITIO;

- no infringir cualquier derecho de terceros con sus actos en la utilización del SITIO.

El login (usuario) que es utilizado por el CANDIDATO para consultas y realizaciones de pruebas es coincidente con el e-mail por él usado en la inscripción. El CANDIDATO que no posea e-mail, le aconsejamos a inscribirse en uno de los proveedores gratuitos.

La contraseña será coincidente con el número del documento registrado en la inscripción.

El acceso al SITIO será proveído al CANDIDATO 24 (veinticuatro) horas por día, 7 (siete) días por semana, salvo en casos de interrupciones necesarias en razón de servicios de mantenimiento de cualquier naturaleza, o fallas en la operación de los servidores, de las empresas proveedoras de energía eléctrica, empresas contratistas de telecomunicaciones, en casos fortuitos, de fuerza mayor, o acciones de terceros que no sean del control de la Cia.

El acceso a las áreas restringidas dentro del SITIO es permitido solamente a los CANDIDATOS debidamente inscritos, utilizando su login y contraseña, ya que tales áreas son consideradas cerradas. En este sentido, el CANDIDATO está concienso que si alguna falla en el sistema es encontrada que permita su acceso a cualquier área restringida del SITIO, aunque sea por la intención y/o equívoco en el acierto de su contraseña, mismo así, incidirá el CANDIDATO en las sanciones civiles y criminales debido a su conducta.

El CANDIDATO está concienso que, bajo ninguna hipótesis, será lícito a AmBev o a sus representantes proveer los datos del CANDIDATO, sin que tal acto constituya cualquier violación de sigilo. La Cia se compromete a utilizar tales datos solamente en este y en otros procesos de selección de la propia Empresa y coligadas.

El CANDIDATO está concienso de que el acceso al SITIO dependerá del mantenimiento, por él propio, de una cuenta de acceso a la Internet, a través de cualquier proveedor de acceso, o contratación de acceso esporádico a la Internet (lan houses, cybercafés y otros), no es responsabilidad de AmBev su conexión con la internet, corresponde exclusivamente al CANDIDATO la adquisición o alquiler de los equipamientos, así como también su mantenimiento e integración con la red de comunicaciones, así como de los programas de computador necesarios a la utilización del SITIO.

El CANDIDATO declara estar concienso de que el acceso al SITIO depende de la funcionalidad simultanea de diversos factores, algunos ajenos al control de la Cia, tales como la interacción de servidores y servicios de telecomunicaciones de terceros, la adecuación de los equipamientos del CANDIDATO, y otros, no limitándose a estos. Así, la Cia queda exenta de cualquier responsabilidad por fallas debido a cualquier imposibilidad de acceso al SITIO en virtud de motivos que escapan de su control y diligencia.

PRUEBAS.

Para tener acceso a las pruebas, el CANDIDATO deberá esperar el resultado de la preselección de los inscritos. Esa preselección es hecha en lotes. Por lo tanto, una vez inscrito, el CANDIDATO debe consultar periódicamente el SITIO, diariamente si es posible, para verificar la convocatoria para la realización de las pruebas.

Las pruebas serán realizadas vía WEB abarcan cuestiones de la Lengua Española, Lengua Inglesa y Conocimientos Generales. En el total, son 50 cuestiones. El sistema es compuesto por tipos de pruebas diferentes, con cuestiones similares en el grado de dificultad. Al entrar al sistema, el CANDIDATO tendrá acceso a una de las opciones de pruebas, sorteadas aleatoriamente por el sistema.

Será exigido del CANDIDATO un aprovechamiento mínimo de 50% de acierto en cada prueba para ser seleccionado para la próxima etapa. El CANDIDATO que obtenga una puntuación inferior a 50% estará automáticamente desclasificado. Todos los CANDIDATOS que obtengan resultados superiores a este margen estarán automáticamente clasificados para la próxima etapa.

El CANDIDATO no tendrá acceso a los resultados o (claves) de las pruebas. Pero será informado, inmediatamente después de la conclusión de las tres pruebas, en cual de las tres asignaturas no obtuvo la puntuación necesaria para continuar en el proceso.

El CANDIDATO que no realice la prueba en el plazo determinado en el mensaje de convocatoria será considerado desistente.

ETAPAS CON LA PRESENCIA DEL CANDIDATO.

De acuerdo con su desempeño, el CANDIDATO será convocado para la DINÁMICA DE GRUPO y para las demás etapas.

Tiempo de duración (aproximado)

DINÁMICA DE GRUPO	4 horas
ENTREVISTA INDIVIDUAL	1 hora
ENTREVISTA EN INGLÈS	30 minutos
PANEL	3 horas
TEST DE RACIOCINIO LÓGICO	1 hora
ENTREVISTA FINAL	2 horas

Conceptos Evaluados

DINÁMICA DE GRUPO	Aspectos comportamentales
ENTREVISTA INDIVIDUAL	Conocimiento específico sobre el candidato
ENTREVISTA EN INGLÉS	Fluencia en el idioma
PANEL	Aspectos comportamentales
TEST DE RACIOCINIO LÓGICO	Habilidad numérica, raciocinio rápido

Número de participantes

DINÁMICA DE GRUPO	16
PANEL	12 a 15
ENTREVISTA FINAL	6

En las etapas DINÁMICA DE GRUPO, ENTREVISTA INDIVIDUAL y ENTREVISTA EN INGLÉS, el CANDIDATO una vez convocado/citado, podrá solicitar el cambio una única vez, con una anticipación mínima de 48 horas, condicionado a la existencia de vacantes en otros grupos/horarios. En las etapas PANEL y ENTREVISTA FINAL no será permitido marcar una nueva cita.

Todas las etapas son conducidas por profesionales habilitados y entrenados para la función y observadas por empleados de la Cia, incluso por gerentes y directores.

En caso de ausencia, el CANDIDATO interesado en continuar en el proceso de selección, deberá entrar en contacto y solicitar la inclusión en una lista de espera. Marcar una nueva cita estará condicionado a la disponibilidad del grupo.

El CANDIDATO que se ausente y que no manifieste interés en marcar otra fecha será considerado desistente.

La Cia se reserva el derecho de no divulgar los motivos de la selección de algunos candidatos en detrimento de otros en cada una de las etapas. Pero resalta que a partir de la etapa de las DINÁMICAS DE GRUPO ocurrirá la elección de los CANDIDATOS que tengan el perfil más próximo del perfil deseado para la función de TRAINEE AMBEV.

RESULTADOS Y CONVOCACIONES.

Los resultados de la preselección inicial y la convocatoria para las PRUEBAS serán hechas a través del SITIO. A partir de la etapa DINÁMICA DE GRUPO los contactos serán hechos por teléfono y por e-mail. Pero el CANDIDATO es responsable por el acompañamiento de las etapas del proceso.

La Cia se exime de la responsabilidad del CANDIDATO que no tome conocimiento de alguna convocatoria.

La violación de cualesquiera de las disposiciones constantes en este instrumento podrá acarrear al CANDIDATO el inmediato cancelación de su participación en el Proceso de Selección para TRAINEE AMBEV 2006, independientemente de cualquier aviso o notificación, sin perjuicio del CANDIDATO responder por los eventuales daños causados, además de sanciones criminales, de acuerdo con su conducta, en los términos de la legislación vigente en lo país de participación.

PREGUNTAS FRECUENTES.

Cuando rellenaba mi ficha de inscripción mi conexión fue cerrada. ¿qué debo hacer?

entre en el sitio, link Etapas de la Selección. Si usted intenta entrar y no consigue, inicie el proceso de inscripción nuevamente.

Rellené y envié la ficha pero coloqué alguna información equivocada. ¿Cómo procedo?

Entre en contacto con nosotros por e-mail, solicitando la alteración.

¿Por qué no puedo mandar mi currículum para inscribirme?

El proceso de selección prevé la obtención de algunas informaciones específicas, ni siempre disponibles en un currículum. Por lo tanto, es obligatorio rellenar la ficha de inscripción disponible en el sitio.

Y si mi e-mail o si mi teléfono cambió. ¿Cómo procedo?

Entre en contacto con nosotros por e-mail, solicitando la alteración.

¿Por qué mi curso no hace parte de los aceptados en el Programa Trainee?

Al contrario de otros programas Trainee, el Trainee AmBev pasa por todas las áreas de la Cia. Con excepción de los graduados en derecho y de los graduados en Ingeniería que opten por áreas fabriles, todos los trainees necesitan tener una formación más generalizada, con conocimientos en varias áreas. Siendo así cursos específicos como Propaganda, Turismo, Veterinaria, por ejemplo, no son aceptados.

Me voy a formar durante el año de 2006. ¿Por qué no puedo participar?

El entrenamiento en la función de Trainee prevé el desplazamiento para otras ciudades. Siendo así, si el candidato todavía tiene compromisos con la universidad (pruebas, clases, trabajos) estará imposibilitado de participar. Para efecto de atendimento a los pre-requisitos no importa la fecha de graduación, pero sí importa la fecha del término de los compromisos con la universidad - clases, pruebas etc.

¿Cómo sé mi situación en el proceso?

Hasta la etapa de las PRUEBAS, entre al sitio regularmente, en el link "Etapas", con su e-mail y número de documento informado en la inscripción y

obtenga todas las informaciones deseadas. Al ser convocado para la etapa DINÁMICA DE GRUPO usted será informado como obtener informaciones.

¿Por qué no consigo el acceso a la prueba?

Para tener acceso a las pruebas, el CANDIDATO deberá esperar el resultado de la preselección de los inscritos. Esa preselección es hecha en lotes. Por lo tanto, una vez inscrito, el CANDIDATO debe consultar periódicamente el SITIO, diariamente si es posible, para verificar la convocación para la realización de las pruebas. Solamente parte de los inscritos son seleccionados para hacer la prueba. Cada ficha es analizada criteriosamente y solamente aquellos candidatos que tengan el perfil más aproximado a lo que desea la Cia para la función de Trainee serán convocados.

¿Cómo es la prueba?

Las pruebas serán realizadas vía WEB y abarcan cuestiones de la Lengua Española, Lengua Inglesa y Conocimientos Generales. En total, son 50 cuestiones. El sistema es compuesto por tipos de pruebas diferentes, con cuestiones similares en el grado de dificultad. Una vez seleccionado, al entrar, usted tendrá el acceso a una de las opciones de pruebas, sorteadas aleatoriamente por el sistema.

¿Cuál es la nota necesaria para continuar en el proceso?

Será exigido un aprovechamiento mínimo de 50% de acierto en cada prueba para ser cualificado para la próxima etapa. El candidato que obtenga una puntuación inferior a 50% estará automáticamente desclasificado. Todos los candidatos que obtengan resultados superiores a este promedio estarán automáticamente clasificados para la próxima etapa.

Querría saber el resultado de la prueba.

Al terminar la prueba, en caso de que no alcance la nota mínima necesaria, usted será informado en cual de las tres asignaturas usted no obtuvo la puntuación necesaria.

¿Y si durante la realización de la prueba, mi conexión con la internet "cae"?

Reinicie su computador y haga el acceso a la prueba nuevamente. Aparecerá en la pantalla la cuestión en que usted estaba y usted podrá continuar realizando la prueba normalmente.

¿Esto no irá a perjudicar el tiempo de la prueba?

EL sistema irá a anotar el horario del inicio y del término de cada cuestión y totalizará el tiempo ocupado en todas las cuestiones. Por lo tanto, aunque usted demore algún tiempo para conseguir conectarse nuevamente, ese tiempo no será incluido en el tiempo de la prueba.

Y si yo ultrapaso el tiempo, ¿voy a ser impedido de continuar la prueba?

No. El sistema solamente cuenta el tiempo. Pero en la clasificación de los candidatos, usted será eliminado si ultrapasa el tiempo de 90 minutos.

¿Y si alguien me ayuda a hacer las pruebas?

Partimos del principio que es de su interés ser honesto en este proceso, hasta porque, en caso de aprobado en las otras etapas, usted será evaluado nuevamente hasta el final de la selección.

¿No será perjudicado si a otro candidato lo ayuda alguien a hacer la prueba?

La verdad, el proceso de selección no prevé una cantidad cierta de candidatos que deberán ser aprobados en cada etapa. Por lo tanto, todos los candidatos que obtengan notas superiores a 50% serán clasificados para la etapa de dinámicas de grupo.

¿AmBev se responsabiliza con los costes de transporte?

Podrán inscribirse CANDIDATOS de cualquier país, sin embargo el coste de transporte y de hospedaje debido a la participación en etapas con la presencia del candidato son de exclusiva responsabilidad del CANDIDATO. AmBev se responsabilizará con los costes de transporte solamente en las etapas finales del proceso selectivo.

¿Cuánto tiempo demora?

DINÁMICA DE GRUPO	4 horas
ENTREVISTA INDIVIDUAL	1 hora
ENTREVISTA EN INGLÉS	30 minutos
PANEL	3 horas
TEST DE RACIOCÍNIO LÓGICO	1 hora
ENTREVISTA FINAL	2 horas

¿Cuales son los conceptos evaluados...?

DINÁMICA DE GRUPO	Liderazgo, trabajo en equipo
ENTREVISTA INDIVIDUAL	Conocimiento específico sobre el candidato
ENTREVISTA EN INGLÉS	Fluencia en el idioma
PANEL	Resistencia a las presiones
TEST DE RACIOCINIO LÓGICO	Habilidad numérica, raciocinio rápido

¿Cuál es el número de participantes...?

DINÁMICA DE GRUPO	16
PANEL	12 a 15
ENTREVISTA FINAL	6

¿Y si yo falto en alguna etapa?

En caso de ausencia, el candidato interesado en continuar en el proceso de selección, deberá entrar en contacto por teléfono y solicitar la inclusión en una lista de espera. El cambio de la fecha estará condicionado a la disponibilidad de los grupos. El candidato que se ausente y no manifieste interés en remarcar la fecha será considerado desistente.

¿Es necesario estar de terno y corbata para participar de alguna etapa?

No. Lo ideal es que usted esté con ropas y zapatos cómodos.

¿Qué es el Panel?

Un tipo de dinámica de grupo. La verdad es una técnica conocida como Juegos Empresariales.

¿Qué tipo de entrevista es la Entrevista Final?

Usted será entrevistado por los directores de la Cia, para la autorización final. Esta etapa también es eliminatoria.

¿Si soy seleccionado, qué tendré que hacer?

Le enviaremos una relación de documentos que tendrá que providenciar y marcaremos el examen médico de admisión y la fecha en que empezará en la Cia.

Después de la finalización del proceso de selección el candidato contratado como trainee ya será un empleado de AmBev?

Sí. El trainee es un empleado efectivo de AmBev desde el inicio de su contratación.

¿Cuántos trainees son contratados anualmente por AmBev?

El Programa Trainee AmBev tiene por meta contratar 30 personas. En 2004 tuvimos la contratación de 24 trainees en Brasil y 23 en el Programa Internacional.

¿El trainee contratado y que es trasladado a otra ciudad recibe ayuda financiera?

Sí. El trainee que es trasladado fuera de su ciudad de origen, recibirá una ayuda financiera.

¿AmBev ofrece alguna oportunidad de perfeccionamiento profesional en el Exterior?

AmBev posee unidades en varios países del mundo. Los profesionales AmBev son constantemente expatriados para un perfeccionamiento personal y profesional.

¿AmBev proporciona cursos como pos grado, MBA para sus empleados?

Sí. Después de 1 (un) año en la empresa el trainee se encuadra en la Política de MBA, pos graduado, cursos de lenguas entre otros, pudiendo así, ser indicado para realizaciones de estos cursos.

CAPITULO III.

DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE TRAINEE

Propuesta de Programa de Trainee en Grupo Ropa Viva.

Introducción.

La siguiente propuesta de programa de trainee va dirigida principalmente a aquellos postulantes a trabajar en la Empresa Grupo Ropa Viva, ya que la empresa en México busca a través del Programa Trainee incorporar a su equipo, jóvenes talentos para afrontar los retos del mundo globalizado. El Programa está dirigido a preparar a jóvenes con alto potencial para ocupar en un futuro posiciones de responsabilidad en la empresa.

En Grupo Ropa Viva se buscan jóvenes con alto potencial tanto para el área técnica, como para el área económica. Por ello, existen diversas variantes del Programa orientadas a distintas áreas de especialidad, con el objeto de que el Trainee pueda profundizar en aquel campo en el que más le interese desarrollarse profesionalmente. La flexibilidad que envuelve todo el diseño del programa permite que se puedan combinar actividades de las distintas variantes.

Cada Programa Trainee se diseña individualmente teniendo en cuenta, por un lado, la experiencia previa e inquietudes del Trainee y, por otro, las necesidades de la empresa en cada momento. De este modo, se puede afirmar que no existen dos Programas Trainees iguales. La orientación del Programa y sus estaciones vendrán determinadas en gran medida por el puesto que el Trainee vaya a ocupar una vez termine el Programa y los proyectos en curso en la empresa.

Objetivo.

El objetivo del programa de Trainee en Grupo Ropa Viva es desarrollar el potencial y las aptitudes profesionales de jóvenes de alto potencial, para asumir cargos a nivel administrativo dentro de la empresa.

Ventajas y Desventajas para el Trainee.

Ventajas:

- Se tiene una visión global del ambiente laboral, y de la compañía en general.
- Desarrolla talentos o habilidades en las distintas áreas de la empresa, pudiéndose posicionar en una o en varias de ellas.
- Obtener experiencia laboral, esto puede servir para poder incursionar en otros trabajos y darle un valor agregado a la vida profesional.
- Se puede profundizar en aquel ámbito que mas le interese al trainee teniendo un mejor desempeño.
- Se ofrece una ayuda económica al finalizar el proceso de aprendizaje del Trainee.

Desventajas:

- Puede ocupar mucho tiempo, del que el participante esperaba.

Ventajas y Desventajas para la Empresa.

Ventajas:

- La compañía evita con estos programas, problemas de despidos por incompetencia o por sueldos excesivos a trabajadores.
- Entran nuevos elementos, con ideas innovadoras, así como nuevas formas de hacer las cosas.
- Mejoramiento en las relaciones laborales.
- Encontrar a las personas con las características deseadas para cada área o departamento.

Desventajas:

- Significan costos inmediatos para la empresa.

Descripción del Programa.

Participantes a los que va dirigido el programa:

- Jóvenes graduados universitarios.
- Estudiantes avanzados universitarios.
- Experiencia Laboral (mínima o nula).
- Entre 20 a 32 años.
- Nivel de inglés 70%.
- Interés en aprender sobre tu profesión y la cultura de trabajo.

Requisitos para participar en el Programa de Trainee.

Para estar apto a concurrir a la función de trainee, el candidato tiene que haber:

- Concluido o estar por concluir la educación superior en carreras de Administración de Empresas, Contabilidad, Computación, Diseño Gráfico, Derecho, Ingeniería y Estadística.
- Dominio del 70% idioma Inglés;
- Amplio conocimiento en Informática;
- Disponibilidad para trasladarse/residir fuera de su domicilio, durante el período de entrenamiento y después del posicionamiento.

Selección de los participantes.

El proceso de selección del participante consta de siete etapas las cuales son:

- Inscripciones (por e-mail o personal).
- Pruebas de Inglés, Español y Conocimientos Generales.
- Dinámica de Grupo.
- Entrevista Individual.
- Prueba de Raciocinio Lógico.
- Entrevista en Inglés.
- Entrevista Final.

Conceptos Evaluados

DINÁMICA DE GRUPO

Aspectos emocionales y comportamentales.

ENTREVISTA INDIVIDUAL

Conocimiento específico sobre el candidato.

ENTREVISTA EN INGLÉS

Habilidad en el idioma.

PRUEBA DE RACIOCINIO LÓGICO

Habilidad numérica, raciocinio rápido

Las primeras etapas (inscripciones y pruebas) son hechas electrónicamente vía Web. Las etapas subsecuentes exigen la presencia del candidato en el área de Recursos Humanos de la Compañía.

Duración.

Etapas del Entrenamiento.

Tiempo de duración: 9 meses.

Entrenamiento Pleno

Duración: 3 meses.

Objetivo: Proporcionar una visión sistemática de las Áreas de la Empresa.

Entrenamiento Gerencial y Administrativo.

Duración: 1(un) mes.

Objetivo: Adquisición de una visión corporativa de los negocios de Grupo Ropa Viva conociendo todas las etapas entre el trabajo de la Unidad Central y sus demás Plantas.

Entrenamiento Dirigido

Duración: 5 meses.

Objetivo: Proporcionar una visión específica del Área de Destino del Trainee.

Evaluación y Reconocimiento del Área de Trabajo:

Duración: 1 mes.

Evaluación Trimestral.

Informes de cada área por la que pasó el trainee.
Reuniones de acompañamiento con la Gerencia de la Unidad.
Acompañamiento por el Gerente General y de Recursos Humanos.
Informe Final.

Oferta al Participante.

Posicionamiento.

Después del cumplimiento del Programa, el Trainee es posicionado en un área siendo clasificado en un cargo mínimo de Analista o Ayudante Administrativo, el cual será definido de acuerdo con la estructura de la unidad y de su desempeño. El Posicionamiento puede ser en cualquier unidad de la Compañía en México.

Ayuda Económica.

De igual manera, al término del programa se le otorgará una ayuda económica al trainee de \$ 9,000. Al igual, si el participante necesita ser trasladado de algún lugar que no sea el D.F, los gastos de transporte correrán por cuenta de la empresa.

Posibilidades de perfeccionamiento Profesional.

Para un perfeccionamiento personal y profesional, después de un año en la empresa el trainee se verá inmerso en un sistema que comprende cursos de lenguas, informática, etc. Esto con el fin de retroalimentar su vida profesional y que vaya ascendiendo en la misma empresa.

Posibilidades de Trabajo en otros Estados de la República.

También hay con esto posibilidades de trabajar en otras de las plantas como Tepeji del Río Hidalgo, Zitacuaro y Michoacán, esto con el objeto de que el trainee tenga un mejor conocimiento de la empresa cuando ya esté laborando en ella, y así poder perfeccionar tanto su vida laboral como su vida profesional.

Resultados Esperados.

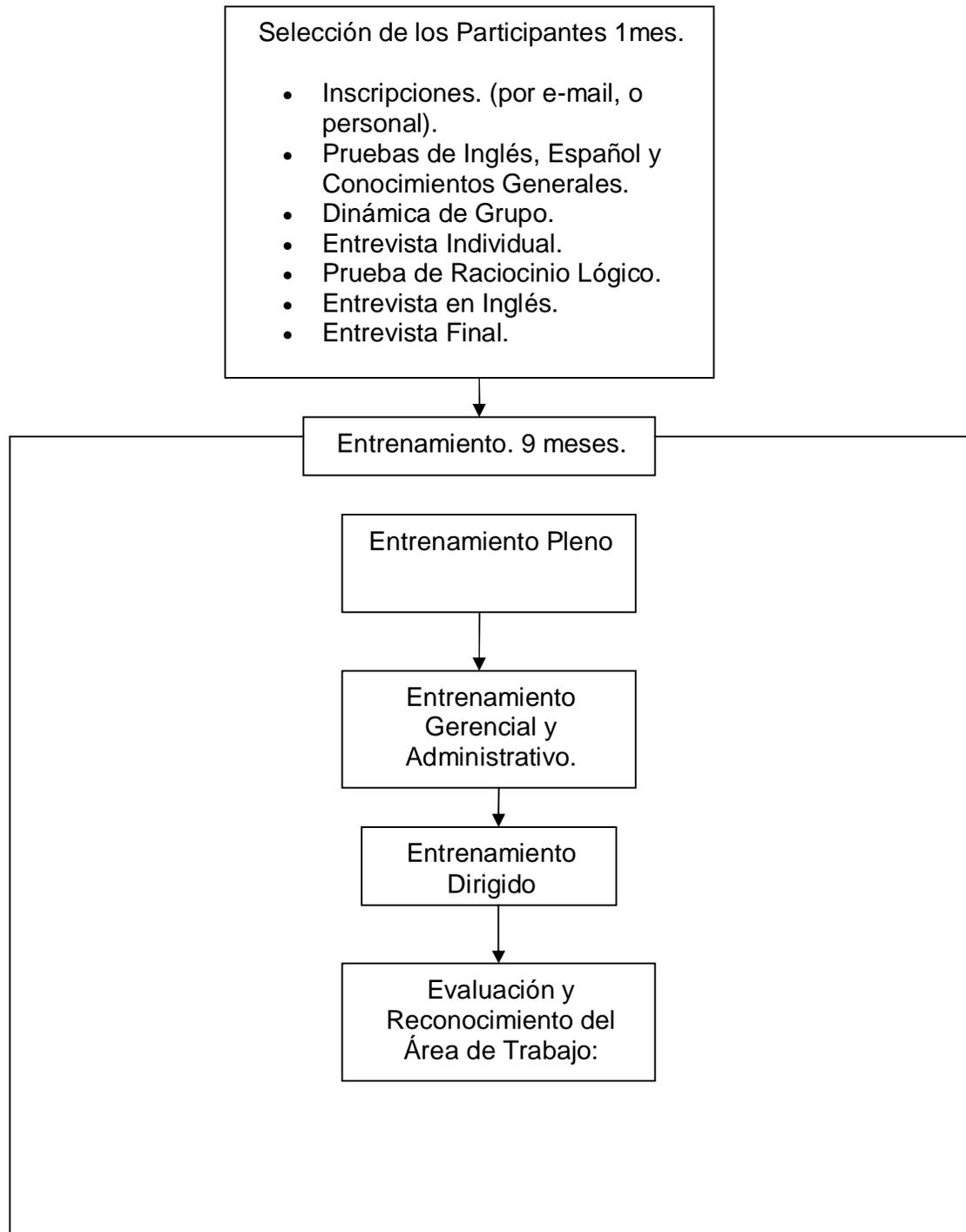
Con la rotación que genera el programa, se pretende que al finalizar el mismo, el Trainee tenga una visión global de la estructura y actividades de la empresa, y que haya podido, en las distintas estaciones, desarrollar su potencial y aptitudes profesionales a través de los distintos proyectos que se le hayan asignado. Ya que la principal preocupación es esa tener y mantener a las mejores personas.

También se simplificarían las funciones que desempeñan las distintas áreas de la empresa, ya que el programa de trainee tiene una visión global de lo que es la misma empresa y como se componen cada una de sus áreas, permitiendo así que el trainee conozca toda la empresa y que este apto para realizar cualquier actividad dentro de la misma.

Los programas de trainee también permiten a su vez conocer a cada uno de los trabajadores que integran las áreas de la empresa, y por tanto el trainee tendría un mejor conocimiento de los problemas que hay en la misma y como poder resolverlos, ya que en la empresa uno de los problemas que existe es la falta de comunicación con los superiores y que estos conozcan el problema en si. Por consiguiente si se tiene un programa de trainee también se pueden abrir los canales de comunicación, ya que al tener un conocimiento previo de los problemas se puede buscar una solución, para que estos no entorpezcan los procesos productivos.

Se espera que al finalizar la prueba cerca del 60% de los participantes estén posicionados (ocupando cargos) como Gerentes y como Jefes de Departamento y/o Área.

Actividades:





Responsable.

El responsable de que se lleve a cabo el programa de trainee en Grupo Ropa Viva, es la Gerente de Recursos Humanos la Lic. Juana Palma A. Mendiola y el Responsable de Reclutamiento y Selección de Personal, el Lic. Erik González Navarro.

Conclusiones.

En conclusión se considera que los programas de Trainee son una herramienta muy útil para la formación y reclutamiento de nuevos elementos en las empresas, pero no solo eso, los programas de Trainee también pueden tener ventajas en cuanto a las relaciones laborales, ya que entran nuevos elementos con ideas frescas, lo cual puede subsanar las relaciones laborales, y haber menos fricciones entre los trabajadores. También con estos programas de Trainee se pueden agilizar los procesos productivos, ya que las mismas riñas dentro de la empresa afectan directamente los procesos de producción, aquí los programas de Trainee juegan un papel muy importante ya que estos al momento de ser implantados, generan cambios y rotación de empleados, de tal manera que cumplan los trabajadores con el perfil del puesto deseado, y por lo mismo se eliminarían también los tiempos muertos.

BIBLIOGRAFIA:

- <http://www.azcarreras.com/empleobus/tp.asp>
- <http://www.empleos.elmercurio.com/contenido/capacitacion/detalle/index.asp?idnoticia=%7BAE70534D-BB29-4504-A77B-3A1AED5EFF0C%7D>
- http://www.satmex.com/corp/bolsa_trabajo.php
- <http://www.tdx.cesca.es/TDX-0123102-162328/>
- <http://www.escueladecreativos.com/manual/manual.htm>
- http://www.bumeran.com.ar/aplicantes/contenidos/zonas/a_articulos.ngmf?IDZONA=560&IDSUBZONA=1210&IDART=34890&ZH=0
- http://www.bumeran.com.ar/aplicantes/contenidos/zonas/a_articulos.ngmf?IDZONA=560&IDSUBZONA=1180&IDART=57960&ZH=0
- <http://www.holcim.com/CO/COL/b/null/oid/55370/module/gnm10/jsp/templates/editorial/editorial.html>