

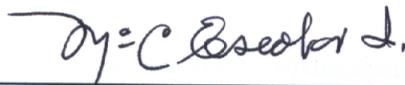
Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Iztapalapa



División de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Economía
Licenciatura en Administración

Los Programas Trainee en el Sector Privado

Proyecto Terminal
Que para obtener el Título de Licenciado en Administración
Presenta: Soto Dávila Selene
Matrícula: 201216177



Asesor: Mtra. Mª Cristina Leonor Escobar Iturbe

México, D.F.; Enero 2006

Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Iztapalapa



Casa abierta al tiempo

**División de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Economía
Licenciatura en Administración**

Los Programas Trainee en el Sector Privado

Proyecto Terminal
Que para obtener el Título de Licenciado en Administración
Presenta: Soto Dávila Selene
Matrícula: 201216177

Asesor: Mtra. M^a Cristina Leonor Escobar Iturbe

México, D.F.; Enero 2006

Agradecimientos

A Dios:

Por otorgarme el don de vivir y obsequiarme los mejores padres, familia y amigos.....

A mis Padres:

Por que mis triunfos se los debo a ellos, ya que son el motivo que me obliga a vivir y dar lo mejor de mi día a día.

Por que gracias a sus consejos y valores me he convertido en la persona que soy.

Y por que sé que pase lo que pase no me abandonarán.....

A mis amigas Cinthia, Fabiola, Vero y Verito:

Por que sin su amistad y apoyo incondicional, el camino hubiese sido aun más difícil de recorrer.....

.....A ellos, les digo que no tengo palabras para agradecerles tantas muestras de cariño y afecto

Con Amor, Admiración y Respeto

Selene

Indice

Introducción.....	5
-------------------	---

Capítulo I. “Diagnóstico de un Sistema Productivo:

Almexa Aluminio, S.A. de C.V.”.....	6
1ª Fase: Análisis del Sistema.....	7
Historia.....	7
Misión.....	7
Política de Calidad.....	8
Objetivos de Calidad.....	8
Departamento de Recursos Humanos.....	8
Estructura Orgánica del Departamento de Recursos Humanos.....	9
2ª Fase: Evaluación ExPost.....	10
¿Cómo funciona el Departamento de Recursos Humanos?.....	10
Administración de Personal.....	10
Recursos Humanos.....	11
3ª Fase: Diagnóstico.....	13

Capítulo II. “Los Programa Trainee como Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal”.....

Tema.....	15
Delimitación del Tema.....	15
Preguntas de investigación.....	15
Objetivo.....	16
Antecedentes.....	16
Justificación.....	18
Marco conceptual.....	18
Historia de los Recursos Humanos.....	18

Función de la Subárea de Reclutamiento y Selección.....	20
Reclutamiento.....	20
Reclutamiento Interno.....	20
Reclutamiento Externo.....	21
Selección.....	22
Proceso de Selección.....	23
Programa Trainee.....	24
¿Qué es un Programa Trainee?	24
Ejemplo real de un Programa Trainee en una empresa del Mundo.....	26
Programa Trainee AMBEV.....	26
Objetivo.....	26
Etapas del Programa Trainee AMBEV.....	26
Evaluación y Acompañamiento.....	27
Posicionamiento.....	27
Proceso de Selección.....	28
Pre-Requisitos.....	30
Reglamento.....	31
Acceso y Recursos Tecnológicos.....	32
Pruebas.....	34
Etapas con la Presencia del Candidato.....	35
Resultados y Convocaciones.....	36
Capítulo III. “Propuesta de un Programa Trainee para	
la empresa Almexa Aluminio, S.A. de C.V.”.....	37
Introducción.....	38
Programa Trainee Almexa Aluminio S.A. de C.V.	41
Objetivo.....	41
Objetivos Específicos.....	41
Descripción del Programa Trainee.....	42



Etapas que comprende el Programa Trainee.....	42
Diagrama Cronológico de las Etapas.....	43
Evaluación.....	43
Oferta al Participante.....	44
¿Quién puede participar?	44
Requisitos.....	45
Proceso de Selección.....	46
Diagrama Cronológico del Proceso de Selección.....	47
Bibliografía.....	48
Anexos.....	49

Introducción

El presente trabajo de investigación tiene como objeto mostrar el análisis de un Sistema Productivo o empresa, tomando como herramientas, tanto la aplicación de conocimientos adquiridos a lo largo de la Licenciatura, como las bases de investigación obtenidas en la Unidad de Enseñanza y Aprendizaje denominada “Seminario de Investigación”.

Este trabajo consta de tres capítulos que a continuación se mencionan:

- 1) El primer capítulo contendrá información general sobre la empresa a analizar. Se describirá y realizará un diagnóstico sobre la función del área de Recursos Humanos de dicha empresa.

- 2) El segundo capítulo contendrá información a cerca del origen y evolución del área de Recursos Humanos, especialmente de la función de Reclutamiento y Selección de Personal.
Así como también, contendrá información sobre los Programas Trainee como proceso de adquisición de capital humano.

- 3) En el tercer y último capítulo se desarrollará una propuesta de Programa Trainee para el Sistema Productivo (empresa) analizado.

CAPITULO I

DIAGNÓSTICO DE UN SISTEMA PRODUCTIVO: ALMEXA ALUMINIO S.A. de C.V.

1^a Fase: Análisis del Sistema

Historia

Almexa Aluminio, S.A. de C.V., forma parte de una de las corporaciones más importantes de América Latina llamada Industrias Nacobre, la cual se encarga de la fabricación, comercialización y distribución de productos de Cobre, Latón y sus Aleaciones, Aluminio y Plásticos.

Almexa Aluminio, Planta Tulpetlac, se dedica a la transformación de aluminio y aleaciones de lámina, rollos, lámina plana, disco de rollo, lámina acanalada lisa y estucada, papel natural, foil, papel convertido alupak y alpaste. Es fundada el 24 de octubre de 1944, bajo el nombre de Aluminio Industrial Mexicano, en 1968 el nombre de la compañía es cambiado a Alcan Aluminio, S.A. En 1985 recibe el nombre por la que hoy es conocida.

Actualmente la Planta Tulpetlac cuenta con 194 empleados, 588 obreros y se localiza en Vía Morelos No 347, Sta. María Tulpetlac. Ecatepec Edo. de México.

Misión

Fabricar productos laminados de aluminio que sean de utilidad y benéficos con la sociedad



Política de Calidad

El personal de Almexa Aluminio, S.A. de C.V., está consciente con la calidad para satisfacer los requisitos de sus clientes cumpliendo con las metas establecidas en cada uno de los procesos para lograr la mejora continua.

Objetivos de Calidad

- Fabricar productos bajo las especificaciones negociadas con sus clientes.
- Cumplir con la cantidad en el tiempo acordado con sus clientes.
- Cumplir con la satisfacción de sus clientes.
- Establecer un sistema de gestión de la calidad acorde con los lineamientos de la norma ISO 9001:2000

Departamento de Recursos Humanos

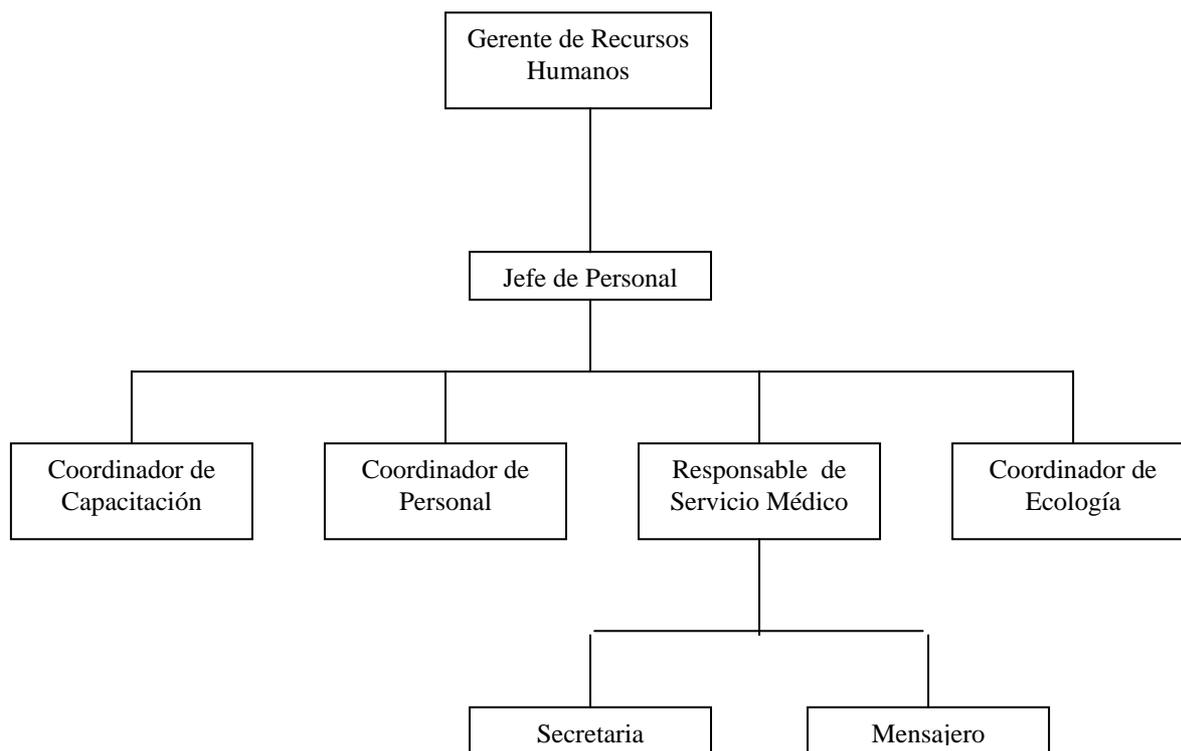
El Departamento de Recursos Humanos de la empresa Almexa Aluminio S.A. de C.V. se encuentra dividido en 2 áreas:

- Administración de Personal. Esta área se encargada de ver todo lo referente a las nominas o sistemas de remuneración, la seguridad social, las relaciones

laborales y todos los créditos que le son otorgados al trabajador, tales como Infonavit y Fonacot, entre otros.

- Recursos Humanos. Esta área se encarga de llevar a cabo el reclutamiento, selección, inducción, capacitación y atención de personal

Estructura Orgánica del Departamento de Recursos Humanos



2ª Fase: Evaluación ExPost

¿Cómo funciona el Departamento de Recursos Humanos?

Antes de describir las actividades que realiza este Departamento, debe tomarse en cuenta, que de acuerdo al contrato colectivo de trabajo firmado en la empresa, el personal es dividido en dos: personal sindicalizado y personal no sindicalizado.

Administración de Personal

Se divide a su vez en:

- **Nominas:** Determina el pago neto de los trabajadores, (salario, horas extras, incapacidades, vacaciones, finiquitos, etc.) los descuentos (faltas, créditos otorgados, etc.)
- **Seguridad Social (IMSS):** Inscribe al trabajador en el Seguro Social, dicha inscripción se basa en las formas descritas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- **Relaciones Laborales:** Las relaciones laborales inician cuando se establece la firma de un contrato colectivo de trabajo. Estas relaciones son dirigidas al personal sindicalizado y entran en vigor cuando la relación se ve dañada, causada generalmente por violación de alguna cláusula del contrato colectivo.

Recursos Humanos

Se encuentra dividido en:

- **Reclutamiento y Selección:** Para que este proceso se realice, es necesario determinar las causas por las cuales la empresa tiene que reclutar y seleccionar a su personal, en este caso, sucede con la existencia de una vacante o cuando el cuadro base de personal necesario está incompleto; debido a un alto volumen de ventas y/o existencia de rotación de personal.

Las fuentes de reclutamiento utilizadas en la compañía son de dos tipos: interna (se hace un inventario de recurso humano, si se tiene, solo se cambia de área de trabajo al personal; la otra forma es por medio de viva voz, la cual consiste en solicitarlo al mismo personal) y externa (se asiste a una junta de intercambio de personal en la zona, esta junta la conforman empresas e industrias de la zona de Ecatepec.)

Es importante destacar que las entrevistas son diferentes para los dos tipos de empleados. En el personal sindicalizado no existe entrevista, ya que es el sindicato quien envía a la persona que desempeñe el puesto; el contrato colectivo es elaborado por el propio sindicato; a este personal se le aplican los siguientes exámenes: medico y de operación matemática. Al personal no sindicalizado se le realizan entrevistas, exámenes de tipo medico y psicométrico, una vez contratado, se le pide al menos una referencia laboral; los trabajadores son de tipo permanente.

➤ Inducción: Este proceso se realiza con el objeto de brindar información al personal en referencia a las instalaciones de la compañía y de aquellos procesos en los que hay que tener cuidado, con respecto al manejo del material, etc. Los cursos que maneja la inducción son:

- Seguridad e Higiene de la compañía
- Ecología, debido a que hay ciertas sustancias que son peligrosas, se da este tipo de inducción al trabajador con el fin de que este reconozca dichas sustancias y las deseche en los contenedores previamente establecidos.

➤ Capacitación: Cada tres meses se realiza una evaluación a los trabajadores, tanto en el ámbito administrativo como operativo, cuya finalidad es brindarles algún curso de capacitación.

La capacitación sigue todos los procesos, desde la detección de necesidades hasta su implementación. La mayoría de los programas son destinados al personal operativo, todos los programas de capacitación son internos, esto es, el costo total del programa es absorbido por la empresa.

Los instructores que pertenecen a la compañía, junto con su personal administrativo, reciben capacitación de un instructor enviado por el corporativo. Las capacitaciones se imparten cada año, cubriendo un 80% anual.

➤ Atención al personal: Se atienden dudas de personal no sindicalizado.

3ª Fase: Diagnóstico

Dentro del Departamento de Recursos Humanos de la empresa Almexa Aluminio, S.A. de C.V.; se identifica que las actividades: Reclutamiento y Selección, Adiestramiento y Capacitación; y Atención al Empleado, son realizadas y supervisadas por la Gerente de éste departamento, dándole origen a una centralización de labores. Esto ocasiona que, cuando se toma la decisión de emplear nuevo personal, se recurra a la fuente de reclutamiento de tipo externo, el cual consiste en adquirir personal por medio de juntas hechas entre los gerentes de las industrias del Estado.

Esta centralización de actividades tiene como efecto un proceso de selección poco eficiente, que a su vez se ve reflejado en el índice de rotación de personal de la empresa descrita, el cual es del 10% mensual.

CAPITULO II

LOS PROGRAMAS TRAINEE COMO PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Tema:

“Programas de Trainee en México”

Delimitación del tema:

“Los Programas Trainee en el Sector Privado”

Preguntas de investigación:

¿Qué es un Programa Trainee?, ¿Qué características tienen los Programas Trainee?, ¿Cómo funciona un Programa Trainee?, Los Programa Trainee, ¿Son tomados como una estrategia competitiva?, ¿En México se llevan a cabo los Programas Trainee?, ¿Cuáles son las necesidades, de la empresa, que genera la utilización de un Programa Trainee?, ¿Cómo se aplican los Programas Trainee en las organizaciones?, ¿Quién establece el Programa Trainee?, ¿Qué características debe tener el candidato de un Programa Trainee?, ¿Qué beneficios tiene el aprendiz de un Programa Trainee?, ¿Qué beneficios tiene una empresa al establecer un Programa Trainee?, ¿Qué tipo de problemas enfrentan los Programas Trainee?, ¿Bajo qué norma legal se establece un Programa Trainee?, La gente que busca empleo, ¿Sabe de los Programa Trainee?

Objetivo

Determinar las características, funciones y desarrollo de los Programas Trainee, en el Sector Privado

Antecedentes

Los Programas Trainee son utilizados y vistos por varias empresas como una nueva forma de reclutamiento y selección de personal, la cual es una de las funciones del Departamento de Recursos Humanos. Sin embargo, la práctica de los Programas Trainee no es nueva para algunos países, debido a que sus empresas han utilizado dichos programas por varios años.

Pero es en esta década, donde la aplicación de los Programas Trainee a cobrado mayor auge en las compañías a nivel mundial, siendo México uno de los países que comienza a implementarlos en sus empresas.

Todo lo anterior se puede observar en los distintos artículos publicados en todo el mundo, de los cuales se citan los siguientes fragmentos:

Los Cazatalentos van al Ataque¹

Como verdaderos cazatalentos futbolísticos, las grandes empresas nacionales buscan jóvenes con altas calificaciones y prometedoras condiciones en las universidades para incorporarlos a sus compañías.

En otras latitudes, esta práctica se viene desarrollando desde hace treinta años, sin embargo sólo desde el comienzo de la década pasada existen programas específicos e institucionalizados en que las entrevistas, las postulaciones y los cursos que se ofrecen tienen un riguroso cronograma de evaluaciones y cumplimiento de metas.

Unilever fue una de las empresas pioneras en Chile en implementar este sistema hace cuatro años. Según el gerente de recursos humanos de la compañía, Emilio del Real, el éxito de la experiencia se traduce en que el 90% del ingreso a la empresa se hace por esta vía y el 50% de la planta ejecutiva tuvo su comienzo en este tipo de programas.

Otras empresas nacionales que tienen planes formales de entrenamiento de talentos jóvenes son CCU, Empresas Interamericanas, CMPC y algunos bancos de la plaza, compañías que no esconden su interés en que este sistema sea su principal fuente de reclutamiento.

Las Brasileñas Generarán Empleo²

Las empresas brasileñas están invirtiendo en el país y pueden generar algunos empleos. Un ejemplo de esto, es el crecimiento de la Cervecería Brahma, que este año aumentará en un 35% la dotación de trabajadores efectivos: de los 510 empleados actuales llegará a 600.

“El aumento ya concretado se explica por las aperturas de centros de distribución directa en Mendoza, San Juan, La Rioja y San Luis, además de la reciente llegada a Benavídez, San Miguel y San Justo”, apunta Iván Puigdemasa, Gerente de Gente y Calidad de Brahma Argentina.

La cervecera busca, para sus áreas comerciales, constructores de marca con visión amplia, menores de 28 años, para formarlos dentro de la compañía.

¹ Fuente: Fernando Cano Cádiz - El Mercurio – Chile

² LUCIO DI MATTEO El Clarín (Argentina), Domingo 25 de agosto de 2002

Pasantías y Trainee son dos de las vías de ingreso a la compañía. Puigdemasa declara que “son nuestro semillero: actualmente tenemos 35 pasantes y trainees, pero los jóvenes de estos programas podrían llegar al 10% de la dotación total”.

Justificación

Debido a que los Programas Trainee en México son recientes, varias empresas conocen a éstos, como un programa de entrenamiento dirigido a un área específica, y no como una función de reclutamiento y selección destinada al abastecimiento de personal calificado para la organización.

Por este motivo, es preciso que las empresas conozcan, desarrollen e implementen de manera efectiva este tipo de programas.

Marco Conceptual

Historia de los Recursos Humanos

Los recursos humanos siempre han desempeñado un papel importante en la realización de actividades económicas, políticas y sociales, ya que son la base y motor de toda organización. Por esto, el factor humano es y será siempre pieza clave de todos los estudios organizacionales.

La historia de la administración de recursos humanos como hoy la conocemos no es del todo vieja; esta empieza en la época de la Administración Científica, cuando F. Taylor pone en práctica el Estudio de Tiempos y Movimientos, proponiendo un modelo de organización denominado funcional, basado en el principio de la división del trabajo, mediante el cual se buscaba agrupar actividades de la misma naturaleza bajo la coordinación de un especialista.

Es el pensamiento de Taylor³ lo que le da origen a las primeras funciones al Departamento de Recursos Humanos.

Al buscar una mayor economía y eficacia, Taylor propone que el reclutamiento quedara centralizado, con el objeto de obtener mejores resultados, es así como surgen las llamadas oficinas de selección.

Definitivamente, la influencia de Taylor y sus recomendaciones por la especialización funcional, estimularon la idea de un área dedicada específicamente a la administración de Recursos Humanos.

³ Los cuatro siguientes postulados resumen los aspectos del pensamiento de Taylor que se aplican especialmente a la administración de personal:

- La administración debe definir con precisión las tareas y trabajos; esto no debe delegarse a los trabajadores.
- La administración debe seleccionar cuidadosamente a los trabajadores para el trabajo que deberá asignárseles; los trabajadores tienen aptitudes muy variadas.
- La administración debe dar adiestramiento a sus trabajadores para que lleven a cabo sus tareas asignadas según métodos desarrollados por la dirección y no por los trabajadores.
- La administración debe pagar a sus trabajadores de acuerdo con su esfuerzo y su producción, según normas establecidas por la dirección.

(Dalton E. McFarland, Administración de personal, 1989).

Función de la Subárea de Reclutamiento y Selección

El recurso más importante en las organizaciones es el humano, de ahí la importancia del proceso de dotación de los recursos humanos apropiados; dado que el departamento de personal se relaciona con las demás funciones de la empresa, es necesario llevar a cabo una dotación de personal, de capacitarlo, de remunerarlo, de asesorarlo, etcétera.

Reclutamiento

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientado a traer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. El reclutamiento consiste en las actividades relacionadas con la investigación y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la organización de un número suficiente de personas que ésta necesita para la consecución de sus objetivos.

Reclutamiento Interno

El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser

ascendidos (movimiento vertical), transferidos (movimiento horizontal) o transferidos con promoción (movimiento diagonal).

Reclutamiento Externo

El reclutamiento es externo cuando al existir determinada vacante, una organización intenta llenarla con personas extrañas, vale decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento tales como:

- Archivos de candidatos que se presentan espontáneamente o que provienen de otros reclutamientos.
- Presentación de candidatos por parte de los funcionarios de la empresa.
- Carteles o avisos en la puerta de la empresa.
- Contactos con sindicatos y asociaciones gremiales.
- Contactos con universidades, escuelas, agremiaciones estudiantiles, etc.
- Conferencias y charlas en universidades y escuelas.
- Contactos con otras empresas que actúan en un mismo mercado, en términos de cooperación mutua.
- Avisos en diarios, revistas, etc.

- Agencias de reclutamiento.
- Viajes para reclutamiento en otras localidades.

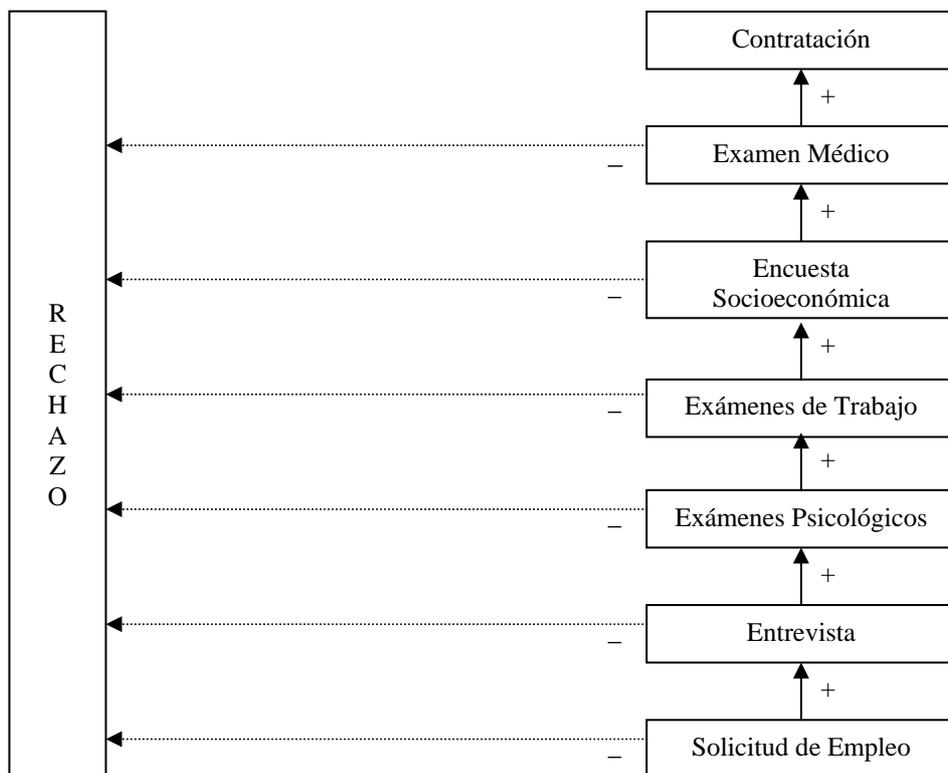
Selección

La selección de recursos humanos puede definirse como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. De esta manera, la solución busca solucionar dos problemas fundamentales:

- Adecuación del hombre al cargo, y
- Eficiencia del hombre en el cargo.

Proceso de Selección

El proceso de selección posee diferentes etapas que se pueden visualizar en el siguiente esquema:



Programa Trainee

¿Qué es un Programa Trainee?

No es fácil dar una definición, pero a grandes rasgos se puede decir que los Programas Trainee (TP), son programas que realizan las empresas con jóvenes de alto potencial con el fin de formarles para que realicen un determinado trabajo cuando terminen el programa.

Hay dos grandes grupos de Programas Trainee:

➤ 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 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 departamentos más técnicos: laboratorios, diseño, informática, etc.

➤ Programas que buscan una visión especializada:

Las empresas ofrecen también programas a través de los cuales se desarrollan conocimientos muy específicos en alguna 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 Programa Trainee suele ser generalmente de uno a dos años, aunque depende de cada empresa, y en ocasiones pueden durar entre uno y cuatro años.

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

En general, estos programas tienen como objetivo 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.

Se puede decir que para ser candidato a un Programas Trainee, es necesario cubrir el siguiente Perfil:

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

Ejemplo Real de un Programa Trainee en una Empresa del Mundo

Programa Trainee AMBEV

Con el Programa de Trainees, los candidatos podrán conocer el negocio de bebidas en detalles y podrán asumir, al final del entrenamiento, una importante posición dentro de la Compañía.

Objetivo

Captar, desarrollar y formar jóvenes potenciales para asumir cargos estratégicos en la mayor compañía de bebidas del mundo, a corto/medio plazo de tiempo.

Etapas del Programa Trainee AMBEV

El Programa Trainee AMBEV tiene una duración de 10 (diez) meses, el cual se encuentra dividido por tres etapas de entrenamiento, estas son:

- 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 (cinco) meses

Objetivo: Proporcionar una visión específica del Área de Destino.

Evaluación y Acompañamiento

Cada tres meses se realiza una evaluación, con cada una de dichas evaluaciones, se realizan informes de cada área por la que pasó el Trainee.

Se hacen reuniones de acompañamiento con la Gerencia de la Unidad, así como también acompañamiento por la Dirección de Gente & Gestión, una vez terminado el programa se elabora un informe final del desempeño del Trainee.

Posicionamiento

Después de haber cumplido con el Programa de 10 meses, el Trainee es puesto en un área siendo clasificado en un cargo mínimo de Analista Pleno, 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 Brasil. Los Trainees de las Unidades Internacionales serán, prioritariamente, establecidos en sus países de origen.

Proceso de Selección

El proceso de selección comienza al principio del segundo semestre, con siete etapas consecutivas y eliminatorias que se extienden hasta finalizar el año, estas etapas son:

- Inscripciones (agosto). Consiste en la charla del ejecutivo principal de la compañía en las mejores universidades brasileñas; y en la separación de los formularios de inscripción. La inscripción o registro es hecho por la vía electrónica (WEB)
- Pruebas de Inglés, Español y Conocimientos Generales (agosto/septiembre) Las pruebas son realizadas vía WEB, abarcan preguntas de la Lengua Española, Lengua Inglesa y Conocimientos Generales. En el total, son 50 preguntas. El sistema es compuesto por diferentes tipos de pruebas, con preguntas similares en el grado de dificultad. Al entrar al sistema, el candidato tendrá acceso a una de las opciones de pruebas, las cuales se encuentran sorteadas aleatoriamente por el sistema.

De acuerdo con su desempeño, el candidato será convocado para desarrollar las siguientes etapas:

- Dinámica de Grupo (agosto/septiembre)
Duración aproximada: 4 horas
Conceptos evaluados: Aspectos comportamentales
Número de participantes: 16
- Entrevista Individual (septiembre/octubre)
Duración aproximada: 1 hora
Conceptos evaluados: Conocimiento específico sobre el candidato
- Test de Raciocinio Lógico y Panel (octubre)
Duración aproximada (raciocinio lógico): 1 hora
Conceptos evaluados: Habilidad numérica, raciocinio rápido
Duración aproximada (panel): 3 horas
Conceptos evaluados: Aspectos comportamentales
Número de participantes: 12 a 15
- Entrevista en Inglés (octubre)
Duración aproximada: 30 minutos
Conceptos evaluados: Fluencia en el idioma
- Entrevista Final (noviembre)
Duración aproximada: 2 horas
Número de participantes: 6

Pre-Requisitos

Cabe destacar que para aspirar a la función de Trainee, el candidato tiene que haber:

- Concluido 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 o 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 atender 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.

Reglamento

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 el registro de una o más inscripciones acarreará la eliminación.

Las primeras etapas del proceso de selección (inscripciones y pruebas) son hechas electrónicamente vía WEB. Las etapas subsecuentes exigen la presencia del candidato en el local que será indicado por la compañía.

Podrán inscribirse candidatos de cualquier país, pero el costo 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 costos de transporte solamente en las etapas finales del proceso selectivo.

Acceso y Recursos Tecnológicos

El acceso a las informaciones del proceso de selección deberá ser realizado a través del sitio www.ambev.com.br. De esta forma, el candidato podrá:

- Tener acceso a la ficha de inscripción e inscribirse para participar (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 desarrollo del proceso, resultados de las etapas y posibles convocatorias.

El candidato se compromete a:

- Utilizar el sitio únicamente con el motivo 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 coincide con el e-mail por él usado en la inscripción. El candidato que no

posea e-mail, se le aconseja inscribirse en uno de los proveedores gratuitos. La contraseña coincidirá 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 compañía.

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 consciente, 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 consciente 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 compañía se compromete a utilizar tales datos solamente en este y en otros procesos de selección de la propia empresa y coligadas.

El candidato está consciente 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 computadora necesarios a la utilización del sitio.

El candidato declara estar consciente de que el acceso al sitio depende de la funcionalidad simultanea de diversos factores, algunos ajenos al control de la compañía, 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 empresa 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.

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 descalificado. Todos los candidatos que obtengan resultados superiores a este margen estarán automáticamente calificados para la próxima etapa.

El candidato no tendrá acceso a los resultados o (claves) de las pruebas. Pero será informado inmediatamente después de haber concluido 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

En las etapas: Dinámica de Grupo, Entrevista Individual y Entrevista en Inglés, el candidato una vez convocado/citado, podrá solicitar el cambio sola 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 Compañía, 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 compañía 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 se realizarán 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 compañía 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 a la inmediata 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 el país de participación.

CAPITULO III

PROPUESTA DE UN PROGRAMA TRAINNE PARA LA EMPRESA ALMEXA ALUMINIO S.A. de C.V.

Introducción

Los Programas Trainee tienen varias ventajas o beneficios de las cuales se pueden mencionar las siguientes:

Para un aprendiz, estos programas proporcionan una oportunidad de:

- Realzar habilidades profesionales en su campo del esfuerzo
- Ganar experiencia valiosa como parte de un programa de entrenamiento estructurado.
- Aprender nuevas destrezas a la vez que recibe un sueldo.
- Recibir aumentos de sueldo a medida que vaya progresando en el programa de aprendiz.
- Luego de completar un programa, se recibirá un Certificado de Logros del Programa de Aprendiz (“Apprenticeship Completion Certificate”).
- Dependiendo del programa que se escoja, éste podrá ayudar a obtener créditos para un grado asociado.

Para una compañía

El recibimiento de un aprendiz, ya sea nacional o internacional, le proporciona una oportunidad de intercambiar ideas por las contrapartes, y de ofrecer a profesionales educados una ocasión de experimentar la cultura organizacional del negocio y más lejos aun, las habilidades fijadas en una industria dada.

Beneficios adicionales:

- El trabajador aprende en el lugar de trabajo bajo la supervisión de un trabajador de jornada.
- Ayudan a desarrollar destrezas técnicas, compartir funciones y ver cómo se relacionan las funciones técnicas con lo aprendido en el programa.
- Ayuda a preparar al trabajador para aprender nuevas destrezas.
- Ayudan a aumentar la productividad en el empleo.

En definitiva, los Programas Trainee son una magnífica oportunidad para desarrollar habilidades y adquirir conocimientos que aportarán a los profesionales un gran valor, tanto dentro de la empresa en la que se realiza como en otras empresas.

Con la finalidad de proponer un Programa Trainee que fuese efectivo en la empresa Almexa Aluminio, S.A. de C.V., se dio a contestar el siguiente cuestionario a la Gerente del Departamento de Recursos Humanos.

Programa Trainee
Cuestionario

1. ¿Conoce Usted, algún programa de reclutamiento y selección de personal?
 Si, ¿Cuáles? No
2. ¿Usted ha escuchado sobre los Programas Trainee?
 Si No
3. ¿Conoce Usted, en qué consiste un Programa Trainee?
 Si No (hacer una introducción del PT)
4. En la empresa donde Usted labora, ¿Se aplica este Programa?
 Si No (pasar a la pregunta 6)
5. ¿Qué problemas, considera Usted, ha resuelto el Programa Trainee en la empresa? (pasar a la pregunta 8)
6. ¿Por qué razón no se emplea el Programa?
7. De ser posible, ¿Usted estaría dispuesto(a) a emprender el desarrollo de estos Programas?
 Si No (argumente)
8. ¿Conoce Usted, alguna empresa que desarrolle los Programas Trainee?
 Si, ¿Cuáles? No
9. ¿Qué ventajas, considera Usted, tiene el desarrollo de los Programas Trainee?
10. ¿Qué desventajas, considera Usted, tiene el desarrollo de los Programas Trainee?

Programa Trainee Almexa Aluminio, S.A. de C.V.

Este programa irá enfocado al área técnica, específicamente a los obreros calificados. Con este programa, los participantes Trainees, podrán aspirar más adelante a un ascenso de puesto en la empresa, de esta manera asegurarán su empleo por un tiempo indefinido.

Objetivo

Obtener los mejores elementos humanos para el desarrollo de productos de aluminio de alta calidad.

Objetivos específicos:

- Hacer más eficiente la selección de recursos humanos para el abastecimiento de éstos en la empresa.
- Fomentar y desarrollar habilidades de elementos humanos básicos en un corto plazo (no mayor a un año).

Descripción del Programa Trainee

Etapas que comprende el Programa Trainee

El Programa Trainee tendrá una duración de 24 semanas (6 meses), el cual comprenderá 4 etapas equivalentes a 4 áreas distintas, éstas son:

- Área de Producción en Proceso: 10 semanas (2.5 meses)
- Área de Empacado: 4 semanas (1 mes)
- Área de Almacenamiento: 6 semanas (1.5 meses)
- Área de Ventas: 4 semanas (1 mes)

Diagrama cronológico de las etapas

La secuencia y duración de las etapas se muestran en el siguiente diagrama:

Áreas \ Meses	1	2	3	4	5	6
Producción en Proceso	x	x	x			
Empacamiento			x	x		
Almacén				x	x	
Ventas						x

Evaluación

Al terminar cada una de las etapas, el participante será evaluado por un mentor o supervisor distinto, dependiendo del área en la que el participante se encuentre. Éste dará un informe al jefe de área, quien a su vez tendrá, como máximo una semana para entregar un informe final al Gerente del Departamento de Recursos Humanos.

En el informe final, el jefe de área deberá mostrar los resultados del desempeño, así como también, deberá expresar una recomendación propia para la contratación del participante.

El Gerente del Departamento de Recursos Humanos, al obtener todos los informes de las áreas por las que paso el participante, emitirá la decisión final de contratación en un plazo no mayor a 3 días.

Oferta al Participante

Lo que ofrece la empresa al participante de Trainee es:

- Mientras espera la decisión final de contratación, el participante será empleado en el área donde mostró el mejor desempeño de su evaluación.
- El participante de Trainee, tendrá un sueldo equivalente a 4 salarios mínimos, más las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo.
- El participante, al someterse al Programa Trainee, adquirirá experiencia y conocimiento sobre la industria de productos de aluminio.
- El participante podrá hacer carrera en la industria de productos de aluminio, es decir, tendrá la oportunidad de ascender de puesto.

¿Quién puede participar?

Todos aquellos individuos activos que deseen superarse y formar una carrera en la industria de productos de aluminio.

Personas que hallan terminado los Estudios Medio Superior y/o equivalentes, así como también, personas que se encuentren estudiando el último semestre de dichos estudios.

Requisitos

- Sexo Masculino.
- Edad no mayor a los 26 años.
- Haber concluido con los Estudios Medio Superior y/o equivalentes, o estar ubicados en el último semestre de dichos estudios.
- Conocimientos básicos de contabilidad.
- Facilidad para relacionarse.
- Disponibilidad de horario.

Proceso de Selección

El proceso de selección dará inicio en la mitad del segundo cuatrimestre del año, consistirá en cuatro etapas seriadas y eliminatorias; la duración de este proceso será de 7 semanas. Las etapas que comprenden el proceso son:

- Registro único: se realizará vía electrónica (WEB), y se enviará un curriculum Vitae por correo electrónico, para efecto de la entrevista. (1 semana)
- Aplicación de pruebas: serán realizadas en una (1) semana; los resultados de dichas pruebas se publicaran en la pagina de Internen una semana más tarde. Las pruebas a aplicar son:
 - Conocimientos Generales
 - Razonamiento Matemático
- Entrevista. (2 semanas)
- Aplicación de exámenes. (3 días)
 - Psicométrico
 - Médico

Los resultados finales de los exámenes y de ser un participante Trainee, se darán en un periodo no mayor a 4 días.

Diagrama Cronológico del Proceso de Selección

La secuencia y duración de las etapas del proceso de selección se muestran en el siguiente diagrama:

Etapas	Semanas						
	1	2	3	4	5	6	7
Registro Único	x						
Aplicación de Pruebas		x					
Resultados			x				
Entrevista				x	x		
Aplicación de Exámenes						x	
Resultados						x	x

Bibliografía

1. Chiavenato Adalberto, Administración de Recursos Humanos, México, McGraw Hill, 1994.
2. Dalton E. McFarland, Administración de personal, México, 1989.
3. Escobar Cristina, Rosas Alfredo, Métodos y técnicas para la investigación en ciencias económico-administrativas, México, UAM-I, 2000.

Paginas WEB:

4. <http://www.azcarreras.com>
5. <http://www.ciee-trainee.net>
6. <http://www.holcim.com>
7. <http://www.learnmoreindiana.org>
8. <http://www.traineeambev.com.br/esp/apresentacao.asp>

Otras fuentes:

9. Cuaderno de lectura de Administración de Recursos Humanos, Colegio de Bachilleres plantel 3, 1998.

ANEXOS

Programa Trainee
Cuestionario

1. ¿Conoce Usted, algún programa de reclutamiento y selección de personal?
 Si, ¿Cuáles? No
 - Trainee
 - De Carrera

2. ¿Usted ha escuchado sobre los Programas Trainee?
 Si No

3. ¿Conoce Usted, en qué consiste un Programa Trainee?
 Si No

4. En la empresa donde Usted labora, ¿Se aplica este Programa?
 Si No

5. ¿Qué problemas, considera Usted, ha resuelto el Programa Trainee en la empresa?

6. ¿Por qué razón no se emplea el Programa?
Por políticas de la empresa

7. De ser posible, ¿Usted estaría dispuesto(a) a emprender el desarrollo de estos Programas?
 Si No

8. ¿Conoce Usted, alguna empresa que desarrolle los Programas Trainee?

(x) Si, ¿Cuáles? () No

- La Costeña
- MVS Multivisión
- Comex

9. ¿Qué ventajas, considera Usted, tiene el desarrollo de los Programas Trainee?

Desarrolla al personal en base al perfil que la empresa requiere o necesita

10. ¿Qué desventajas, considera Usted, tiene el desarrollo de los Programas Trainee?

- La especialización que genera este programa, no le permite al trabajador adaptarse rápidamente a las actividades que realiza otra empresa.
- Es enfocado solamente a los puestos administrativos.