
Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Iztapalapa

División de Ciencias Sociales y
Humanidades

LICENCIATURA

SISTEMA PRODUCTIVO



Presenta: LOPEZ LOPEZ LAURA ROSANA

Asesora: ESCOBAR ITURBE MARIA CRISTINA

M. C. Escobar I.

MEXICO, D.F.

Diciembre 2005

Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Iztapalapa

**División de Ciencias Sociales y
Humanidades**

LICENCIATURA

SISTEMA PRODUCTIVO



alpura®

Presenta: LOPEZ LOPEZ LAURA ROSANA

Asesora: ESCOBAR ITURBE MARIA CRISTINA

MEXICO, D.F.

Diciembre 2005

P R E S E N T A C I O N

El presente trabajo, tiene como propósito hacer un Análisis de un Sistema Productivo Real y poder realizar un Diagnostico con respecto a su funcionamiento organizacional.

El trabajo, consta de varias partes que están relacionadas entre si, y son las siguientes

- ✓ La fase 1 **Análisis del Sistema Productivo Alpura**: en la cual se describe como es el Sistema Productivo Alpura, cuales son las características que lo hicieron posible y como es que esta funcionando actualmente.
- ✓ La fase 1 **Deposito Iztapalapa**: en esta parte se describe como funciona una sola planta de todo el sistema, con base a la normatividad y leyes laborales que impone el Sistema Productivo Alpura.
- ✓ La fase 2 **Deposito Iztapalapa Alpura**: se describe como es el verdadero funcionamiento del Deposito, como son y como son llevadas acabo las actividades laborales rutinariamente.
- ✓ La fase 3 **Diagnostico**: esta fase esta basada en una Visión General del Proceso de Diagnostico. El Diagnostico se realiza con base a las 4 funciones básicas de la Etapa del Diagnostico. El Diagnostico se realiza contrarrestando a las dos etapas anteriores, para poder encontrar si hay alguna problemática que afecte el funcionamiento del Deposito Iztapalapa Alpura.

- ✓ Los **Programas Trainee**: se describe que son y para que se están utilizando dentro de los Sistemas Productivos. Se describe así mismo como algunos Sistemas Productivos los están implementando en su Estrategia de Empresarial.

- ✓ El **Programa Trainee – Deposito Alpura**: se realiza un proyecto en el que se describe como podría el Deposito Alpura implantar un Programa Trainee para ponerlo en practica dentro del mismo.

La idea General del Trabajo, es poder Diagnosticar el funcionamiento de un Sistema Productivo Real y generar alternativas para las problemáticas encontradas, y además poder aportar un proyecto de acuerdo a las exigencias que esta demandando el Sistema Productivo para su buen funcionamiento y mantenerse a la vanguardia Empresarial.

ALPURA



ANALISIS DEL SISTEMA

- ANTECEDENTES HISTORICOS

En el México de los años cincuenta, el repartidor de leche, que anunciaba su llegada a voces acompañadas por el golpeteo de las botellas, era una figura imprescindible cotidiana. Cada ganadería procesaba y distribuía su leche de manera independiente. En ese rústico contexto, se fundó la Asociación Nacional de Productores de Leche Pura S.A. de C.V., cuyo objetivo primordial era mejorar la calidad y la higiene de la leche de los socios que tenían reparto en la ciudad de México, y de los ganaderos que eran proveedores de otros estados.

Se nombró una comisión encargada de elaborar detalladamente el proyecto de la nueva empresa, que incluiría tanto el diseño de planta pasteurizadora como la organización de la distribución de la leche.

Ganaderos de los estados de México, Hidalgo, Tlaxcala, Puebla y Guanajuato, constituyeron la asociación inicial.

Su idea era instalar una central lechera en la periferia del Distrito Federal. Desde el primer momento, se sentaron bases equitativas y éticas, lo que dio a la asociación la solidez inicial sobre la que se erigiría una empresa fuerte.

La construcción dio inicio el 3 de mayo de 1971. En septiembre de ese mismo año, varios técnicos de la planta fueron enviados a Suecia, Dinamarca y Estados Unidos para recibir capacitación, ellos a su vez, capacitarían al resto de los empleados. Cabe destacar que todos los técnicos, empleados y obreros eran de origen mexicano, Alpura representaba no solamente la creación de una empresa especializada en el buen manejo de la leche, sino una importante fuente generadora de empleos, a nivel rural e industrial.

Después de 14 meses de construcción - tiempo récord a nivel mundial para realizar una obra de tal magnitud - la planta comenzó sus operaciones. El 25 de julio de 1972, se pasteurizó la primera leche preferente en la planta recién construida.

En más de 30 años Alpura ha logrado posicionarse como una marca sólidamente establecida, asociada a una empresa líder en la venta de productos lácteos y sus derivados, que se ha ganado la preferencia y la confianza del consumidor.

HISTORIA CRONOLÓGICA (DECADA)

1970 - 79

- 1 1970: Se firma el acta Constitutiva de Productores de Leche Alpura S.A. de C.V.
- 2 1971: Comienzo de operaciones el 25 de Julio de este año. Para poder llegar a todo el territorio nacional, se crea la Distribuidora Alpura, DASA encargada de hacer llegar nuestros productos al consumidor.
- 3 1973: Se crea Transportadora Alpura, TASA.

1980 - 89

- 1980: Para mantener la calidad y frescura de sus productos, Alpura crea una planta en Delicias, "Chin" ubicadas en el norte del país. Creando la empresa Industrializada de leche de Delicias S.A. de C.V., INDELESA.
- 4 1981: Para apoyar el crecimiento, productividad y calidad agropecuaria de los socios ganaderos se construyo la Constitución de la Unión de Crédito Agrícola Industrial de Ganaderos Productores de Leche Pura S.A. de C.V.

1990 - 99:

- 5 1990: Alpura crea la planta de Mermelada
- 6 1991:Crea Plásticos Alpura, SACUPLASAL,
- 7 1995: Cooperando con el Medio Ambiente, Alpura inaugura la planta de tratamiento de aguas residuas.

2000 - 2004

OBJETIVOS DE ALPURA

VISION

Ser la empresa número uno, en calidad e innovación de productos lácteos y bebidas nutricionales.

MISIÓN

Satisfacer las necesidades de los consumidores, elaborando productos innovadores de alta calidad, que brinden un estilo de vida saludable, proporcionando la mejor nutrición y confianza.

POLÍTICA DE CALIDAD

Grupo Alpura, se compromete permanentemente a identificar y satisfacer las necesidades del cliente y ofrecer a sus colaboradores un ambiente propicio para desarrollarse continuamente.

CALIDAD

En Alpura sabe que la única manera de asegurarte la máxima pureza, es produciendo y controlando la leche de proveedores bajo controles muy estrictos de calidad.

Consienten a sus vacas con una alimentación especial, para garantizar la calidad de la leche desde antes de ordeñarla.

Utiliza la mejor tecnología para llevar la leche a la mesa del consumidor en menos de 24 horas sin que la haya tocado la mano del hombre; fresca y perfecta como la naturaleza la creó.

DESCRIPCIÓN DE SUS COMPONENTES

INSTALACIONES

Alta tecnología y Calidad total son los principios practicados en sus instalaciones. El personal más calificado se encarga de llevar a su mesa confianza y deliciosos sabores.

Cuenta con ranchos a lo largo y ancho del país en donde se produce la leche con los más altos estándares de calidad y asepsia.

DEPOSITO - IZTAPALAPA

(Fase 1)



Grupo Alpura es una empresa que genera más de 4000 empleos a nivel general, de los cuales se encuentran divididos dentro de la República Mexicana y en el área Metropolitana.

Alpura cuenta con varias plantas, donde se realizan diversos procesos. Una de estas plantas se dedica exclusivamente a la elaboración de todo tipo de envases para sus productos. Otra se dedica al proceso de producción de productos terminados (alimentos), otra de sus áreas - y la que se va a describir en este trabajo - es el Depósito que se dedica a la distribución de los paquetes de producción terminada (es la que llega al consumidor final).

Existen varios Depósitos de productos Alpura. Uno de ellos es el que se encuentra ubicado en: Emilio P. Campa No.107 Col. Sta. Martha Acatitla Norte. Delegación Iztapalapa. Dicho Depósito cuenta con una Estructura Organizacional que se muestra en la Fig. 1.

Nuestro interés de estudio es el funcionamiento del Área de Recursos Humanos, por ello se describe como es que funciona cada una de las partes que integran su funcionamiento.

El área de *Reclutamiento y Selección* es llevada a cabo por una Licenciada en Administración. Todo el tiempo se reciben solicitudes en el área de Vigilancia de la planta; dichas solicitudes son pasadas a Recursos Humanos para ser analizadas y seleccionadas de acuerdo a las características que se requiera en los puestos vacantes.

Una vez seleccionado el candidato al puesto, se le contacta por vía telefónica para que asista a una entrevista de trabajo con la Licenciada encargada, esto permite saber si el candidato cubre con el perfil para el puesto para el cual ha sido seleccionado.

Una vez realizada la entrevista exitosa, se le somete a tres exámenes que son un requisito previo para la contratación; estos exámenes son: Aritmético, Psicometrico y a un examen medico (para verificar la salud del candidato).

Si el candidato es aprobado con base a los tres exámenes aplicados se le hace un estudio socioeconómico, el cual sirve para verificar en una parte que antecedentes tiene en puestos anteriores. Una vez realizado dicho estudio y aprobada su información, se procede a la contratación.

Para el puesto de Ayudante General, los requisitos necesarios, aparte de lo mencionado, son:

- 1 Ser sexo masculino (trabajo de carga)
- 2 Contar con Secundaria Terminada.
- 3 Tener la cartilla militar liberada.
- 4 Disponibilidad de horarios.
- 5 Que se viva cerca de la planta (para permitir acceso de horarios y evitar gastos).
- 6 No tener tatuada la piel.

Alpura cuenta con *Capacitación* constante para sus empleados. La capacitación se da las 52 semanas del año en diferentes depósitos.

El Deposito Iztapalapa cuenta con una Licenciada en Administración (distinta a la de Reclutamiento), que es la que se encarga de dar capacitación dentro de la planta y a trabajadores de otras plantas.

Los programas de capacitación que da Alpura a los Depósitos Distribuidores consta de tres módulos, que se da al mismo personal de manera consecutiva, cada modulo consta de una semana, y son:

1. Inducción a la Compañía.
2. Técnicas de Venta.
3. Diplomado.

La capacitación se da de forma dinámica e interactiva, esto para que el trabajador vaya perdiendo el miedo a la interacción con las personas (por si esta en el área de ventas) y para que aprenda a trabajar en quipo.

El área de *Nomina* del Deposito, es llevada acabo por el Jefe del departamento de Recursos Humanos de forma directa.

El Deposito Iztapalapa cuenta con 250 empleados, los cuales se encuentran dentro de dos clasificaciones:

- 1 Sindicalizados (200 empleados)
- 2 Confianza (50)

Los sueldos de los trabajadores del Deposito, todos están por arriba del salario mínimo (\$ 46.80).

Algunos de los rangos de sueldo (diario) que aplica el Deposito son:

- 1 Ayudante General \$ 72.35
- 1 Maniobrista \$140.00 + una compensación adicional.
- 2 Ayudante de Ventas \$ 72.35 + comisión de venta
- 3 Vendedor \$ 116.72 + comisión
- 4 Mecánico \$ 275.00
- 5 Movedor de patio \$ 113.00

Dentro de los salarios de los trabajadores de confianza, varían enormemente, el rango va desde \$ 150.00 hasta \$ 1000 diarios.

El Deposito cuenta con horarios establecidos para cada uno de los puestos y se clasifican (solo algunos puestos) de la siguiente manera:

- 7 Ayudante General 2 turnos
- 8 Maniobrista 3 turnos
- 9 Ayudante de Ventas Horario de entrada, pero no de salida
- 10 Vendedor Horario de entrada, pero no de salida
- 11 Mecánico 3 turnos
- 12 Movedor de patio 2 turnos

Alpura basa sus sueldo y prestaciones con base al Contrato Colectivo d Trabajo (CROC) *“Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Refrésuela Turística, Hotelera, Gastronomita, Similares y Conexos”*.

Las primas vacacionales dentro de Alpura son:

AÑO DE SERVICIO	VACACIONES	PRIMA	DESCANSO	CONCESION	TOTAL DE DIAS DE SUELDO
1	6	4.4	1	0	11.4
2	8	5.8	1	0	14.8
3	10	7.7	1	2.5	21.2
4	12	9.2	2	3	26.2
5 a 9	14	11.5	2	3.5	31
10 a 14	16	13.1	3	3.5	35.6
15 a 21	18	14.8	3	4.6	40.4
22 a 24	20	16.0	3	4.6	43.6

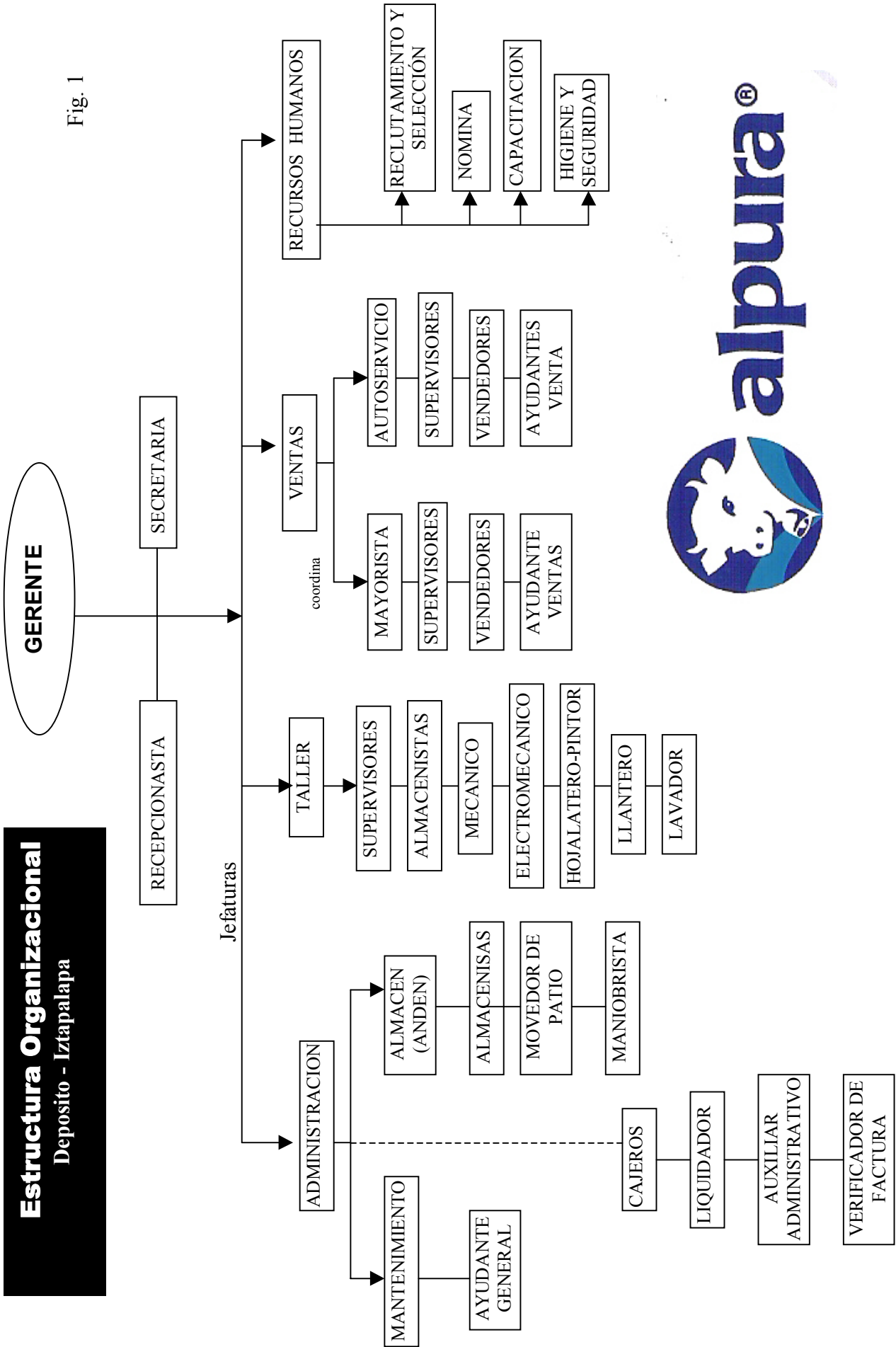
En cuanto al área de *Higiene y Seguridad*, esta función la lleva a cabo una tercera Licenciada que se encarga de prevenir que ocurra cualquier tipo de accidente. Para ello realiza indicaciones precisas a cada una de las áreas de cómo debe de llevarse acabo cada actividad por parte de los diferentes empleados.

Se encarga de mantener a todo el personal del Deposito en constante prevención, realiza constantemente simulacros para saber que hacer en caso de incendio, sismos, asaltos. Se encarga de realizar pequeños folletos que se distribuyen a todos los trabajadores del Deposito para que estos tengan el conocimiento de que hacer en determinados casos.

Asimismo se encarga de vigilar que todo el Depósito se encuentre en buenas condiciones para así asegurar la estabilidad y funcionamiento del mismo de manera correcta. Vigila constantemente el mantenimiento preciso de toda y cada y una de las instalaciones del deposito.

Estructura Organizacional

Deposito - Iztapalapa



A L P U R A



DEPOSITO - IZTAPALAPA

(Fase 2)

Dentro del Depósitos de productos Alpura que se encuentra ubicado en: Emilio P. Campa No.107 Col. Sta Martha Acatitla Norte. Delegación Iztapalapa, las actividades laborales diarias, se encuentran bastante controladas para que funcione adecuadamente con respecto a las normas establecidas formalmente.

Dentro del Depósito, se encuentra un Gerente que es el encargado general del funcionamiento de todas las actividades laborales que se llevan acabo dentro de dicho deposito.

Lo anterior, no es llevado acabo como tal dentro del depósito, ya que el Gerente a delegado toda esta responsabilidad al encargado de Recursos Humanos (Lic. Orlando Velador). Este, es quien tiene la responsabilidad de vigilar directamente que cada una de las actividades laborales se realicen conforme esta estipulado en las normas de trabajo establecidas.

Dentro del área de recursos humanos se encuentras la Licenciada X₁ que es la encargada de generar el reclutamiento del personal que labora dentro del Deposito. Esta función la realiza con base a las solicitudes que están llegando diariamente al Deposito (área de Vigilancia) en un periodo de tiempo determinado.

Cuando existe una vacante se realiza una convocatoria, donde se describe el puesto, las características con que debe contar el aspirante y el periodo de tiempo de contratación. Estas convocatorias son publicadas por diferentes medios (dependiendo la urgencia de la vacante), puede ser publicidad en periódico o cartelones fuera del deposito.

Seleccionando al vacante mas apto para el puesto, se contacta para el procedimiento pertinente de contratación (entrevista y exámenes). Si el aspirante resulta aprobado, se procede a la contratación con base el reglamento.

Dentro del mismo departamento se encuentra la Licenciada X₂, quien tiene el cargo de capacitación. Ella es la encargada de dar capacitación tanto a los nuevos empleados que se han contratado recientemente como a todos los trabajadores del Deposito con respecto a nuevos programas que se implantan.

La capacitación es dada de acuerdo a las exigencias del Deposito. Debería de realizarse 52 sesiones de capacitación por año, pero en ocasiones

no hay nuevos vacantes o no se implantan nuevos programas. Cuando esto sucede se verifica que todos los trabajadores hayan recibido todos los programas de capacitación pertinentes a la fecha (siempre existen unos cuantos que no asistieron), y se les da capacitación a estos trabajadores sobre los programas que no han recibido. Esto debido a que todas las actividades de capacitación tienen que ser reportadas a la administración de Alpura a nivel general de la empresa.

Este Deposito es el encargado de dar capacitación a trabajadores internos del mismo, así como a los trabajadores y nuevos trabajadores de otros tres depósitos que no cuentan con área de capacitación interna.

El área de *Nomina* del Deposito, es llevada a cabo por el Jefe del departamento de Recursos Humanos de forma directa. El Lic. Orlando Velador es quien proporciona los salarios a los 250 empleados (sindicalizados y de confianza).

En cuanto a la rutina diaria de los trabajadores, estos realizan sus actividades de acuerdo a lo establecido en los contratos laborales.

Los Vendedores y los Ayudantes de Ventas, se dedican a la repartición de los productos diariamente. Su actividad empieza al llegar al Deposito y salir a repartir a diferentes sucursales los productos hasta que terminan todas las entregas, llegan al deposito a dejar los camiones y a entregar las facturas de las mercancías entregadas y en ocasiones la relación de lo que no se entregó; y es aquí donde termina su jornada laboral.

El único factor que en ocasiones es perjudicial para su actividad laboral, es no poder entregar la mercancía a las sucursales establecidas (esto debido a que en ocasiones encuentran cerradas las sucursales, o se les hizo tarde por contratiempos viales o la sucursal no aceptó la mercancía), y esto hace que tenga que regresar con la mercancía al deposito y esperar de nuevo a que descarguen el camión para poder entregar las facturas.

El Maniobrista, es el encargado de cargar los camiones con unos carros con plataforma. Transportan la mercancía desde la bodega hasta los camiones. También se encarga de descargar los trailers y almacenar los productos en las bodegas.

El Movedor de Patio, es el encargado de mover todos los camiones dentro del Deposito para que sean llenados con los productos que se van a repartir. Todo el tiempo se encuentra trasladando camiones, ya que no es común que el Deposito se encuentre vacío.

El Mecánico, se encarga principalmente de hacer la compostura (tanto mecánicos como de golpes) de los camiones de carga y de los carros transportadores. Eventualmente siempre tiene trabajo, ya que los camiones siempre tienen alguna falla que arreglar.

Los ayudantes generales son encargados de resolver cualquier actividad que se requiera dentro del Deposito. Estos trabajadores, realizan actividades de mantenimiento (limpieza, albañilería, pintado, etc.)

DIAGNOSTICO

(Fase 3)



Para realizar el Diagnostico del Sistema Productivo Alpura, se utilizaran las cuatro funciones básicas de la etapa del Diagnostico como todo un proceso.

Las etapas son:

1. Análisis de la Problemática.

Dentro del Deposito Alpura encontramos que existen tres problemas básicos en cuanto a las actividades laborales que se desempeñan dentro del establecimiento.

El primer problemas se caracteriza por que existe una delegación de autoridad muy amplia hacia el encargado de Recursos Humanos, ya que este solo debería de encargarse de vigilar que las funciones de su departamento funcionen adecuadamente; dentro del deposito, y para todos los trabajadores este es su jefe directo, ya que es éste quien se encarga de forma directa de toda la vigilancia del funcionamiento del deposito.

El Gerente es simplemente el representante legal de dicho Deposito, ya que este no se encarga de vigilar el funcionamiento, este solo realiza una administración del Deposito desde el área de oficina, y solo se sujeta a los informes del encargado de Recursos Humanos.

El segundo problema encontrado es en el área de capacitación, ya que se encuentra en periodos de receso muy prolongados, debido a falta de programas de implantación o debido a falta de nuevo personal.

El tercer problema se encuentra dentro de la actividad laboral de los trabajadores encargados de las ventas, ya que en ocasiones diversas no pueden terminan su actividad laboral debido a factores externos del Deposito, pero que afecta de forma directa al salario de trabajadores.

2. Investigación de la Realidad.

El problema de la gran delegación de responsabilidad, es problema directo del Deposito, ya que su Gerente es un trabajador ineficiente a pesar de el nivel jerárquico que tienen. Puede ser que no tenga los conocimientos necesarios para tener el manejo y control de todas las actividades que realiza el depósito.

Los dos problemas faltantes no radican tanto en el mal funcionamiento del Deposito de forma directa, ya que las causas que lo generan son problemas externos al Deposito.

En cuanto a la Capacitación podemos darnos cuenta que no se implantan por necesidad del Deposito como tal, sino por disposiciones generales de la Organización.

Con respecto al problema de entrega de mercancía, es algo que no puede ser evitado por el Deposito, por mas que se trate de controlar.

3. Formulación de lo Deseado.

El estado deseado para cada uno de los problemas seria:

1.- Que el Gerente del Deposito llevara acabo una administración general más eficiente, que aprenda a tener el control general sobre todas las actividades del Deposito y no ejerza solo control y vigilancia de las actividades de una sola persona. Como Gerente debe de tener el conocimiento previo de lo que le pasa a cada uno de sus trabajadores y de cómo funciona cada una de las áreas que conforman al Deposito (por mas pequeñas que sean).

2.- La capacitación debe ser la necesaria de acuerdo a lo que demanda el trabajador con respecto a la realización de su actividad laboral y al conocimiento de la organización en que trabaja. La capacitación solo debe ser una forma de reforzar y enseñar al empleado a trabajar, no una practica de perdida de tiempo para la organización, ni para el trabajador.

3.- Tener una relación (o lista) de entrega que garantice la aceptación y espera de la mercancía solicitada al Deposito.

4. Evaluación y Análisis Causal.

Problema:

1.- Se debe de hacer una evaluación de los conocimientos del Gerente del Deposito, y analizar las causas por las que no realiza las funciones que le corresponden dentro del Deposito.

2.- Las causas del problema de capacitación radica en que la Organización impone que se de capacitación las 52 semanas del año, sin tomar en cuenta si esta es necesaria o no. Es esencial para cualquier organización contar con personal capacitado en su actividad laboral. Pero si no hay nuevos empleados, tampoco se pueden repetir los cursos de capacitación, ya que esto solo genera gastos innecesarios.

3.- Aunque este problema es externo a la Organización y al Deposito, se puede establecer previo control. Si analizamos las causas podemos encontrar que en ocasiones la mercancía no se recibe porque no es la solicitada o no es la cantidad requerida, para esto se puede mantener un contacto telefónico para

verificar la fecha, calidad y entre que horas se entregara la mercancía. No podemos controlar horarios debido a los contratiempos viales y a las tardanzas de recibo en las sucursales.

PROGRAMAS TRAINEE

El objetivo de un Programa Trainee es preparar a jóvenes talentos en inicio de su carrera, que estén en busca de desafíos y que tengan voluntad de desenvolverse profesionalmente

El Perfil del Trainee es ser Profesional joven, innovador y creativo frente a desafíos, con una comunicación y capacidad de relacionamiento interpersonal, que valore y genere auto-desarrollo, trabajo en equipo y crecimiento profesional.

No es fácil dar una definición, pero a grandes rasgos se puede decir que los Programas Trainee 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 Trainee.

La mayoría de los Programas Trainee van dirigidos a jóvenes recién graduados y hay dos grandes grupos de Programas Trainee:

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 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, mercadotecnia, recursos humanos y/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 Trainee suele ser generalmente de unos dos años, aunque depende de cada empresa, y en ocasiones pueden durar entre uno y cuatro años.

En algunos de los Programas Trainee 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.

En definitiva, los Programas Trainee son una magnífica oportunidad para desarrollar habilidades y adquirir conocimientos que aportan un gran valor profesional tanto dentro de la empresa en la que lo realizas, como en otras empresas. Son una oportunidad para tu carrera profesional que deberías tener en cuenta.

Los Programas Trainee suelen estar bien pagados, en algunos casos están excelentemente bien pagados.

Cuando se presenta un aspirante a un Programas Trainee competirá con personas de muchos países, recién licenciadas, con alto potencial, muy preparada y que presentan candidaturas muy profesionales y elaboradas.

Programa Trainee *(EMPRESA NATURA)*

Los **Programa Trainee de Natura** identifica y recluta jóvenes talentos con potencial para tornar futuros líderes y gestores de empresa.

Las primeras aplicaciones fueron en 1994; en sus 10 años de programa, formamos diversos colaboradores que actualmente se encuentran en Natura en posiciones de nivel gerencial y de coordinación.

EL **Objetivo** del Programa Trainee es que se experimenten situaciones de desafío profesional, aprendizaje, naturalidad gerencial, integración y cultura de empresa y además desenvolvimiento del potencial.

El programa se desenvuelve de modo que posibilita situaciones y oportunidades de aprendizaje y formación, que incluyen teoría y práctica.

Público

Jóvenes recién-formados, con una sólida formación académica, inglés fluente y dominio de informática.

Fases del programa

El Programa Trainee tiene una duración de 12 meses, y está dividido en tres fases, tiene como principal objetivo proporcionar al *Trainee* la oportunidad de

conocer todas las áreas de la empresa, lo que posibilita una visión más amplia de negocio.

1ª Fase - Viviendo y entendiendo la Venta Directa (1 mes) Esta es la fase que llaman de "convivencia en campo", ya que en ella acontece para dos escritorios de Natura. La fase, de *Trainee* irá actuando como un Consultor(a) Natura, en seguida acompañará las actividades de una Promotora de Ventas, teniendo de esta forma un contrato más próximo con el canal de ventas de Natura.

2ª Fase – Visión de conjunto de empresa (5 meses) Esta es la fase más extensa del programa. *Objetivo:* que el *Trainee* conozca todas las áreas de la empresa, inclusive su futura área de actuación. Los *Trainees* desarrollarán proyectos en áreas de negocio, lo que posibilitará un entendimiento de los procesos de la empresa.

3ª Fase - Área final (6 meses) en esta fase el *Trainee* será direccionado para la área en que irá a actuar. El objetivo es que el *Trainee* profundice su conocimiento con respecto a esta área, desarrollando proyectos más específicos con dirección a sus futuras actividades.

• Acompañamiento

El acompañamiento del aprendiz *Trainee* se efectúa de forma continua por medio de reuniones, relaciones y orientación individual. Además del soporte dado por Recursos Humanos día-a-día. El *Trainee* contará también con la asistencia de un Gerente previamente escogido para ser su orientador.

El orientador tiene un papel, acompañar al *Trainee* a dar soporte a su desenvolvimiento y crecimiento en NATURA en su período de aprendizaje.

• Programa de desenvolvimiento

Los *Trainees* participan en diversos cursos a lo largo del programa. Este período visa el perfeccionamiento de algunas habilidades del *Trainee* como, negociación, trabajo en equipo, comunicación, gestión de proyectos, entre otros que sea de primordial importancia para la formación del perfil de talentos de la compañía.

• Beneficios

- 14º salario
- Asistencia Médica y Odontológica
- VIP (Venta Interna de Productos): 5 productos con 40% de descuento
- Restaurante
- Seguro de vida

• Salario Inicial

- \$ 3.105,71

Proceso Selectivo

Los **Proceso Selectivo** se llevan acabo en el mes de **Agosto** con una duración de 1 ano.

Etapas do Proceso Selectivo:

1. Inscripción de Currículos a través do sitio www.natura.net/rh
2. Pruebas de Ingles, Razonamiento Lógico y Conocimiento general- vía Internet
3. Presentarse a la empresa e para presentar pruebas: ingles o portugués
4. Laboratorio de Competencial (Dinámica de Grupo)
5. Entrevista con RH
- 6 Evaluación Oral de Ingles
7. Painel
8. Entrevista con gestores

Programa de Trainee *(EMPRESA NESTLE)*

Los Programas Trainee, para Nestlé, son un potencial para ser desenvuelto, alguien que contribuya para nuestra memoria recalando nuestros valores. Transformado día-a-día con su energía, inspirando la construcción de nuevos caminos. Los Programa tienen una duración de 1,5 a 2 anos.

Los Programa Trainee de Nestlé están divididos en 4 fases:

1ª Fase - Período de conocimiento/operaciones: Mini proyectos en el área de actuación. (4 meses).

2ª Fase – Conocer la Empresa: Job Rotación. (2 meses).

3ª Fase - Visión sistémica do negocio / procesos: Proyectos ligados con procesos y negocios. (6 meses).

4ª Fase - Desenvolvimiento Gerencial: Proyectos en el área de actuación. (6 meses/1 ano).

Requisitos

- Formación superior alineada al área de actuación;
- Formado de 2 años (máximo);

- Conocimiento en Inglés (obligatoria);
- Disponibilidad para viajes al mundo de residencia;
- Estar alineado con la competencia de Nestlé.

Fechas de los Programas Trainee Nestle

- Agosto a Septiembre: Abertura de programa / inscripciones.
- Octubre a Enero: Reclutamiento y Selección
- Febrero: Inicio de Trainee a Nestlé.

Proceso de Selección

- 1 - Testes en línea (inglés e lógica);
- 2 - Dinámicas de Grupo;
- 3 - Evaluación individual;
- 4 - Juego de Negocios;
- 5 - Entrevistas con RH;
- 6 - Entrevistas con Gestores.

Áreas para Trainee

- Marketing;
- Comunicación;
- Ventas;
- Control de finanzas.

Programa Trainee *(EMPRESA BOSCH)*

El Grupo Bosch en España busca a través del Programa Trainee incorporar a su equipo jóvenes talentos para afrontar los retos del hoy y del mañana. El Programa está dirigido a preparar a jóvenes con alto potencial para ocupar en un futuro posiciones de responsabilidad en la empresa.

El Programa Trainee tiene una duración marco de **24 meses** divididos en diferentes **estaciones** de 4 a 8 meses. Después de un breve periodo de introducción y orientación, el Trainee rota por distintas áreas de la empresa, así como por distintos centros de Bosch en España y Alemania. En cada una de las estaciones, el Trainee pilota sus propios **proyectos**, que ha de alternar con el **trabajo diario** del departamento donde está asignado en cada momento.

✓ **Estructura marco del Programa:**

- **Introducción al Programa** Primer contacto con Robert Bosch. *Centro de producción en España (2 semanas)*
- **Estaciones dentro de su especialidad:** Conocimiento de las distintas facetas del área *Centro/s de producción en España*
- **Estación fuera del área de su especialidad** Conocimiento de otras áreas colindantes de la empresa *Centro de producción en España*

- **Estación internacional** Departamento clave dentro de su especialidad.
Centro de producción en Alemania

✓ **Programa Trainee Bosch ofrece:**

Internacionalidad:

- Estación de 4-8 meses en Alemania
- Participación en proyectos con equipos multiculturales y multidisciplinares

Rotación:

- Rotación por distintos centros de Bosch en España
- Incorporación después del Programa a un centro de Bosch en España

Diferentes perspectivas:

- Estación en un área distinta del área de especialidad

Seguimiento individualizado:

- Apoyo de un mentor
- Tutoría individualizada

Networking:

Encuentros de Trainees a nivel de España y Alemania

- Conocimiento de las interrelaciones departamentales dentro de la empresa

Formación:

- *Learning on the job*
- Seminarios y cursos específicos para Trainees en España y Alemania

✓ **Un programa marco: multitud de posibilidades**

Programa Trainee Técnico

- I+D
- Producción
- Venta Técnica

Programa Trainee Económico

- Contabilidad/ Controlling
- Logística/ Compras
- Personal
- Ventas/ Marketing

En Bosch buscamos 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 estaciones 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.

✓ **Filosofía y objetivos del Programa**

El Grupo Bosch está presente en 52 países de todo el mundo. Algunos de estos países como Alemania, Francia, Inglaterra y España, ofrecen, además de la entrada directa a un puesto vacante, la posibilidad de incorporarse a la empresa mediante un Programa Trainee.

La filosofía y objetivos del Programa en todo el Grupo es la misma. Aquí te presentamos el Programa Trainee de Bosch España.

El Trainee rota aproximadamente dos años por distintas áreas y centros de trabajo de Bosch en España y Alemania. Con esta **rotación**, se pretende que al finalizar el Programa, 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.

La evaluación y el seguimiento del Trainee son constantes durante el Programa. Al final de cada estación, el Trainee recibe un **feedback** del trabajo realizado, destacando los puntos fuertes y los puntos a mejorar percibidos en el desempeño de sus funciones, con objeto de ayudarlo en su desarrollo profesional.

Asimismo, durante la realización del Programa, el Trainee tiene la posibilidad de participar en diversos **seminarios y cursos**, destinados a desarrollar sus habilidades de liderazgo, toma de decisiones y trabajo en equipo.

La oportunidad de realizar el Programa Trainee supone una base sólida para encauzar el futuro profesional dentro de la empresa. Por las características del mismo, existirán fases en las que sea necesario el máximo esfuerzo y dedicación.

Por sus características, el Programa requiere un alto grado de movilidad geográfica y flexibilidad, así como capacidad de comunicación en inglés y alemán.

Bosch no tiene fechas determinadas de comienzo del Programa. El proceso de selección de Trainees para ambas áreas, técnica y económica, es continuo a lo largo del año.

PROGRAMA TRAINEE DEPOSITO ALPURA



No es fácil dar una definición, pero a grandes rasgos se puede decir que los **Programas Trainee**, 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 Trainee.

La mayoría de los Programas Trainee van dirigidos a jóvenes recién graduados y existen dos grandes grupos de Programa Trainee:

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 Trainee suele ser muy típica la rotación entre los diferentes departamentos que componen la empresa y a lo largo del programa.
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. Este tipo de programas suelen ser muy típicos en empresas que pertenecen a industrias en las que se requiere un gran conocimiento técnico.

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

En definitiva, los Programas Trainee son una magnífica oportunidad para desarrollar habilidades y adquirir conocimientos que te aportarán un gran valor profesional tanto dentro de la empresa en la que lo realizas, como en otras empresas.

Como podemos ver el Deposito Alpura, no es una empresa como tal, ya que solo es una determinada planta de lo que es verdaderamente la empresa.

Los Programas Trainee no tienen una norma que estipule que solo son programas que se pueden aplicar a jóvenes con una profesión, por ello mismo podemos considerar la idea de que dichos Programas puedan aplicarse dentro del Deposito Alpura.

La aplicación de los Programas Trainee dentro del Deposito Alpura tiene como Objetivo, tener al empleado adecuado en el área en que mejor desenvuelva sus conocimientos y habilidades físicas que requiera su actividad laboral.

Las vacantes y el tipo de empleado que se requiere para el funcionamiento del Deposito, no son profesionistas, ya que solo se requieren empleados para realizar la distribución y venta de los Productos que genera la Empresa Alpura, por ello mismo la aplicación de los Programas Trainee que se utilizarían no se pondrían en practica de la misma forma que en cualquier otra organización, pero si podemos aplicar la mecánica para mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores que entren a laborar en el Deposito.

Los Programas se aplicaran para aquellas personas que quieren entrar a laborar al Deposito. Su aplicación constaría en un periodo no mayor de dos meses, debido a que las áreas en que rotaria el empleado son muy pocas.

Las áreas del Deposito son actividades, que requieren una habilidad y conocimiento determinado para su funcionamiento. Las áreas no requieren un conocimiento profesional, sino se requiere de habilidades y desempeño físico. Por ello mismo se debe de analizar cuidadosamente en que área se desempeñara mejor el trabajador, ya que así lo hará con gusto y dando lo mejor de si. Al tener un empleado que realice su trabajo con el mejor desempeño se logra un trabajo más eficiente. Por ello mismo los Programas Trainee se implantaran para encontrar a la persona adecuada para laborar en el área adecuada a sus habilidades y desempeño.

Una vez que se haya seleccionado al trabajador de acuerdo a las normas que impone el Deposito para la contratación, se someterá al nuevo empleado a realizar las técnicas del Programa Trainee, por un periodo no mayor de dos meses, esto le permitirá al Deposito colocar al mejor candidato en el área.

Los Programas Trainee, aplicados en el Deposito, servirán como un potencial para que el empleado se desenvuelva y sea alguien que contribuya para el manejo y funcionamiento del Deposito.

Los Programa Trainee para el Deposito Alpura está dividido en 4 fases:

Fases	Descripción	Duración
1ª Fase - Período de conocimiento/operaciones	Mini proyectos en el área de actuación (curso)	1 semana

2ª Fase – Conocer el Deposito	Rotación en las areas	4 semanas
3ª Fase - Visión sistémica de funciones / procesos	Proyectos ligados con procesos y funciones	1 semana
4ª Fase - Desarrollo en el área precisa	Proyectos en área de actuación	2 semanas

1. Mini proyectos en el área de actuación: Curso en el cual se le da al empleado los lineamientos, normas e instrucciones a seguir para llevar a cabo el Programa Trainee en el Deposito Alpura.
2. Rotación en las áreas: En este periodo de tiempo es donde el empleado pasa por las diversas áreas para que encuentre en cual de ellas se desenvuelve mejor. (las áreas y puestos se encuentran en el Organigrama de la Estructura Organizacional del Deposito).
3. Proyectos ligados con procesos y funciones: Esta fase es la que permite analizar en que área se desarrollan mejor sus habilidades y conocimientos; el análisis se hace por medio de los resultados obtenidos mediante observaciones de cómo desarrollo la actividad laboral y contrastando estos resultados con el punto de vista del *Trainee* en cuanto a como se sintió al desarrollar dicha actividad.
4. Proyectos en área de actuación: Se somete al *Trainee* a desarrollar la actividad laboral en el área en que se encontró que cumple el objetivo buscado del Programa Trainee; esto para verificar y tener la certeza de que se ha llevado a cabo bien la implantación del programa.

La aplicación de los Programas Trainee se llevara a cabo para todos los nuevos aspirantes a algún puesto dentro del Deposito, derivados de cualquier jefatura (-excepto Recursos Humanos,- expuestos en el organigrama de la Estructura Organizacional del Deposito).

Mediante el tiempo en que el empleado se encuentre dentro del Programa Trainee, este recibirá el sueldo de un Ayudante General (\$72.35), posteriormente, cuando se le determine una área precisa, se le pagara su sueldo, con base a las normas del Deposito, y así mismo recibirá las prestaciones básicas que impone el Deposito.

El Responsable General de el Proyecto de Programa Trainee dentro del Deposito, lo llevara el Lic. Orlando Velador, que es el encargado del Área de Recursos Humanos; quien llevara acabo los Programas en sus diferentes etapas será la Licenciada encargada del área de Reclutamiento y Selección (quien hace el papel principal de observadora).

A continuación se presenta lo que será el Programa Trainee como convocatoria para los aspirantes, y estos puedan decidir entrar a laborar al Deposito Alpura:

PROGRAMA TRAINEE DEPOSITO ALPURA

El *Trainee*, será para el Deposito Alpura un potencial para su funcionamiento, alguien que contribuya a lograr la efectividad máxima y colocarlo en el mejor deposito de la Empresa Alpura, transformándolo día a día con su energía y entrega.

El Programa tendrá una duración de dos ,meses y esta dividido en cuatro fases:

Fases	Descripción	Duración
1ª Fase - Período de conocimiento/operaciones	Mini proyectos en el área de actuación (curso)	1 semana
2ª Fase – Conocer el Deposito	Rotación en las areas	4 semanas
3ª Fase - Visión sistémica de funciones / procesos	Proyectos ligados con procesos y funciones	1 semana
4ª Fase - Desarrollo en el área precisa	Proyectos en área de actuación	2 semanas

Perfil del Programa Trainee para el Deposito Alpura

- ✓ Secundaria terminada
- ✓ Disponibilidad de tiempo
- ✓ Nacionalidad Mexicana
- ✓ Vivir en la Delegación Iztapalapa

Cronograma

- ✓ 12 meses del año: apertura de programas
- ✓ 1º de cada mes: Reclutamiento y Selección
- ✓ Los días 15 de cada mes: entrada e inicio del *Trainee* al Deposito Alpura

Fases del Proceso de Selección

- ✓ Entregar solicitud
- ✓ Asistir a Entrevista
- ✓ Someterse a Evaluación Medica

Áreas de Actuación

- ✓ Ventas
- ✓ Ayudante de Ventas
- ✓ Mecánico
- ✓ Ayudante General
- ✓ Otras

BIBLIOGRAFIA

Entrevista con el Licenciado Orlando L. Velador Valdez



<http://www.azcarreras.com/empleobusazc/tp.asp>

<http://www.nestle.net.rh>

<http://www.natura.net/rh>

<http://www.boschempleo.com>