

GRANJA REAL
PROCESO DE ONBOARDING
TABLAJERO MOSTRADOR — SUCURSAL PIEDRA

FICHA DEL PROCESO

Campo	Detalle
Proceso	Onboarding — Tablajero Mostrador
Sucursal	Piedra — Granja Real, Aguascalientes
Dueño del proceso	Recursos Humanos
Responsable de capacitación operativa	Encargado de Sucursal
Aplica a	Persona de nuevo ingreso o promoción interna al puesto de Tablajero Mostrador
Duración total	90 días (período de integración y validación)

MARCO DEL PROCESO

El Tablajero Mostrador combina dominio técnico del oficio con orientación directa al cliente. Su onboarding pone énfasis en tres frentes del perfil: dominio de cortes comerciales con técnica e higiene, honestidad comercial (no entrega producto en mal estado por cumplir una venta), y responsabilidad en el registro de merma. RH es dueño del proceso; la capacitación operativa la conduce el Encargado de Sucursal.

HITO 1 · DÍA 1 — INGRESO E INDUCCIÓN INSTITUCIONAL

Responsable: Recursos Humanos

Actividad	Responsable	Hecho
Alta administrativa: contrato, documentos, prestaciones y tabulador	RH	☐
Alta en biométrico de asistencia	RH	☐
Inducción institucional: quién es Granja Real, misión, estructura y línea de mando	RH	☐

Actividad	Responsable	Hecho
Entrega y firma de Políticas Institucionales Generales	RH	☐
Entrega del Perfil y Análisis de Puesto de Tablajero Mostrador	RH	☐
Presentación formal ante Encargado de Sucursal y equipo	RH	☐
Entrega de uniforme, equipo de protección (mandil, cofia, guantes, calzado) y estándar de presentación	RH	☐

Cierre del día 1: la persona conoce su puesto, a quién reporta, las reglas no negociables y el equipo con el que trabajará.

HITO 2 · SEMANA 1 — INMERSIÓN OPERATIVA ACOMPAÑADA

Responsable: Encargado de Sucursal

La persona opera bajo supervisión directa. Se valida dominio técnico real antes de atender al cliente de forma autónoma.

Actividad	Responsable	Hecho
Validación de dominio técnico: cortes de res, cerdo y pollo para venta al detalle	Encargado	☐
Apertura del área: armado de molino, montaje de vitrina y mesa de carnes	Encargado	☐
Capacitación en pesaje correcto frente al cliente y elaboración de comanda	Encargado	☐
Práctica del flujo de venta: atender → cortar → pesar → comanda → llevar a caja	Encargado	☐
Revisión de estándares de higiene: área, equipo y presentación personal	Encargado	☐
Revisión de POL-PIE-05 (cadena de frío y calidad) y POL-PIE-10 reglas que no se rompen	Encargado	☐
Pre-cierre: inventario de carnes y reporte al Encargado	Encargado	☐
Cierre: resguardo de mercancía, limpieza y desarme del molino	Encargado	☐

Checkpoint fin de semana 1 (RH + Encargado): ¿la persona ejecuta cortes con técnica correcta? ¿Sigue el flujo de venta sin saltarse la caja? ¿Está lista para operar bajo supervisión?

HITO 3 · DÍA 30 — OPERACIÓN SUPERVISADA Y PRIMERA EVALUACIÓN

Responsable: RH (evaluación) · Encargado de Sucursal (validación operativa)

La persona ya opera el mostrador de carnes, con supervisión cercana.

Área a validar	Estándar esperado	Cumple
Cortes ejecutados con técnica correcta y gramaje adecuado	Cero rechazos por calidad o mal corte	☐
Flujo de venta: comanda elaborada y enviada a caja en cada venta	Sin excepciones	☐
Higiene del área y equipo durante toda la jornada	Sin observaciones en checklist	☐
Producto en mal estado retirado de vitrina por iniciativa propia	Sin que se lo señalen	☐
Inventario de carnes entregado al Encargado al pre-cierre	100% de los días	☐
Merma registrada y reportada	100% de los días	☐

Evaluación día 30 (RH): conversación de integración y revisión de puntos anteriores. Se documentan avances y brechas, y se acuerda el plan de cierre para los siguientes 60 días.

HITO 4 · DÍA 90 — VALIDACIÓN DE AUTONOMÍA Y CIERRE DE ONBOARDING

Responsable: RH (cierre y dictamen) · Encargado de Sucursal (visto bueno operativo)

Se mide desempeño sostenido contra los indicadores reales del puesto.

Indicador del puesto (KPI)	Meta de referencia	Resultado
Ventas del área de carnes mostrador	Cumplimiento de meta semanal	☐
Inventario de carnes — diferencias vs físico	Cero no justificadas	☐
Producto rechazado por cliente por calidad o mal corte	Cero reincidencias	☐
Observaciones de limpieza en área de carnes	Cero en checklist	☐
Merma registrada y reportada al cierre	100% de los días	☐

Aptitudes no negociables del perfil

Aptitud no negociable	Validada
Dominio técnico del oficio: sabe cortar bien y conoce los cortes comerciales	☐
Honestidad comercial: no entrega producto en mal estado por cumplir una venta	☐
Higiene personal impecable como hábito, no como esfuerzo	☐
Responsabilidad con la merma: la registra, no la esconde	☐
Orientación real al cliente: le interesa que el cliente quede satisfecho	☐

Cierre día 90 (RH + Encargado): dictamen de integración —confirmado en el puesto / requiere plan de refuerzo / no apto—. Se documenta y archiva en el expediente.

RECORDATORIO — LÍMITES DE DECISIÓN DEL PUESTO

Decisión	Escala a
Entregar producto al cliente sin pasar por caja	No se permite bajo ninguna circunstancia
Reportar faltante de producto durante la jornada	Encargado de Sucursal de inmediato