



MERDIZ

Propuestas de Valor.

AREA ESPECIFICA	NOMBRE Y DESCRIPCION	CLAVE
VENTAS	SELECCIÓN DE PERSONAL	ADI-I02

ÍNDICE,

1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE DEL PROCEDIMIENTO	2
3. POLÍTICAS	2
3.1. Aplicaciones	2
3.2. Reemplazos	2
3.3. Apego	2
4. ACTIVIDADES	3
4.1. Diagrama	3
5. DESCRIPCIÓN	4
6. GLOSARIO	5
7. AUTORIZACIÓN DE CAMBIOS	5
8. ANEXOS	5

FECHA	LETRA	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	PAGINA
ENE 2016	A	Arturo Mercado Guijarro	Arturo Mercado Barquín	Porfirio Mercado Barquín	1 de 5
ENE 2021	B				
		Gerente de Proyectos	Director de Operaciones	Director Comercial	



AREA ESPECIFICA	NOMBRE Y DESCRIPCION	CLAVE
VENTAS	SELECCIÓN DE PERSONAL	ADI-I02

1.- OBJETIVO.

Establecer los procesos de reclutamiento y selección de capital humano, en una empresa dedicada a la venta de aceites y lubricantes para la industria automotriz, aérea, marina y a fines, esta instrucción describirá paso a paso las etapas que se llevan a cabo a la hora de incorporar personal a la organización.

2.- ALCANCES.

La presente instrucción aplica para todo el personal que labora en Merdiz.

3.- POLITICAS.

- 3.1 Esta instrucción aplica para los procesos comerciales que menciona el Manual de Calidad.
- 3.2 Esta instrucción no reemplaza la necesidad para las mejoras por innovación.

FECHA	LETRA	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	PAGINA
ENE 2016	A	Arturo Mercado Guijarro	Arturo Mercado Barquín	Porfirio Mercado Barquín	2 de 5
ENE 2021	B				
		Gerente de Proyectos	Director de Operaciones	Director Comercial	



AREA ESPECIFICA	NOMBRE Y DESCRIPCION	CLAVE
VENTAS	SELECCIÓN DE PERSONAL	ADI-I02

4.- ACTIVIDADES

4.1 Diagrama

5.- DESCRIPCION

La actividad de Reclutamiento y Selección de Personal Merdiz, es una guía con un conjunto de actividades que tiene por objeto la administración, inserción, motivación y desarrollo del capital humano de la organización.

La Dirección es la instancia administrativa y ejecutiva de mayor jerarquía en lo relativo a la gerencia de la empresa y tiene bajo su responsabilidad, ejecutar y controlar el cumplimiento de la misión de la organización y el logro de los objetivos.

El personal de la organización no podrá desempeñar otras funciones en otro centro de trabajo que interfiera con sus funciones y horario de trabajo en la empresa y que esté en contradicción con los objetivos y principios de la misma.

ACTIVIDAD	DESARROLLO/INSTRUCCIÓN/LINEAMIENTO	FORMATO REFERENCIADO
1	El inicio del proceso de reclutamiento depende de la decisión de la unidad de negocio en que se encuentre la vacante, cuando esta haya tomado la decisión correspondiente debe emitir una "Requisición de	Requisición de Personal ADI-F01

FECHA	LETRA	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	PAGINA
ENE 2016	A	Arturo Mercado Guijarro	Arturo Mercado Barquín	Porfirio Mercado Barquín	3 de 5
ENE 2021	B				
		Gerente de Proyectos	Director de Operaciones	Director Comercial	



MERDIZ

Propuestas de Valor.

AREA ESPECIFICA	NOMBRE Y DESCRIPCION	CLAVE
VENTAS	SELECCIÓN DE PERSONAL	ADI-I02

	Personal”como requisito indispensable, el mismo debe ser llenado y firmado por el Gerente y Aprobado por el Consejo Administrativo verificando la disponibilidad presupuestaria y el impacto que este genera a la organización, de no tener presupuesto se prevee para el plano operativo de personal del próximo año.	
2	<p>Una vez entregada al personal de Capital Humano la requisición de personal se procederá a verificar los datos que lleno el Gerente en la requisición de personal con la especificación de los requisitos y las características que el candidato al puesto debe tener, llamado descripción de cargo,</p> <p>Esta información es trasformada por el área de selección a una ficha de “Perfil de cargo”, que contiene los atributos psicológicos y físicos que debe tener la persona que desempeñe el puesto considerado.</p>	Instrucción de trabajo selección de personal ADI-I02
3	Contratación de Personal: La contratación de personal inicia desde la solicitud de documentación al candidato que son: Acta de nacimiento, comprobante de domicilio, cartas laborales de recomendación, comprobante de escolaridad, RFC, IMSS, Cuenta bancaria. Una vez entregado la documentación se procede a pasarla a la empresa de contratación de personal para que ejecute los contratos citando al candidato para firma e inicio de operaciones laborales.	

FECHA	LETRA	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	PAGINA
ENE 2016	A	Arturo Mercado Guijarro	Arturo Mercado Barquín	Porfirio Mercado Barquín	4 de 5
ENE 2021	B				
		Gerente de Proyectos	Director de Operaciones	Director Comercial	



MERDIZ

Propuestas de Valor.

AREA ESPECIFICA	NOMBRE Y DESCRIPCION	CLAVE
VENTAS	SELECCIÓN DE PERSONAL	ADI-I02

4	Inducción de personal: La Capacitación e inducción de personal está basada en los programa de capacitación desarrollados anualmente y el supervisor es el responsable de que se termine la inducción en un plazo máximo de 3 meses documentándolo en el formato de inducción de personal y el programa anual con la presentación de los exámenes.	Formato Capacitación e inducción al personal ADI-F01
5	Establecimiento de Objetivos: Los objetivos son parte de la planeación operativa y son vaciados en la matriz de objetivos donde se determina el impacto por Driver y de cada indicador.	Matriz de objetivos por driver ADI-F02
6	Definición de políticas de incentivos: La política de incentivos es generada por la dirección y evaluada cada año conforme se da el cumplimiento de los objetivos de cada año.	Política de incentivos
7	Evaluación de desempeño: La evaluación de desempeño esta basada en 3 aspectos principales : 1.- Evolución de objetivos, que son definidos desde la planeación y se visualizan automáticamente en la pantalla de junta de cierre diario. 2.- Evaluación de competencias: esta es una evaluación hecha con base en el cuestionario de evaluación de competencias y el jefe define en que nivel se encuentra el subordinado en cada una de ellas. 3.- Definición de actividades de mejora y requerimientos para cumplimiento de objetivos: en este punto el jefe y el subordinado establecen los compromisos de mejora y capacitación para el logro de los objetivos del plan. La evaluación se efectúa en dos etapas en la primera que se efectúa en las primeras tres semanas de enero se evalúan los objetivos del ciclo anterior determinando si se han cumplido para pasar al pago de incentivos y se plantean los nuevos objetivos nivel de competencia y acciones de mejora a efectuar por el subordinado. La segunda etapa es iniciando el segundo semestre del año y es con el fin de hacer una evaluación previa para retroalimentar al subordinado y enfocarlo al cumplimiento de los objetivos.	Instrucción de evolución del desempeño ADI-I03
8	Determinación del pago a incentivos: La determinación de pago de objetivos se realiza al corte de año donde se verifica un cumplimiento mínimo del 80% para hacer el pago determinado en la política de incentivos	Política de incentivos ADI-P0X

FECHA	LETRA	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	PAGINA
ENE 2016	A	Arturo Mercado Guijarro	Arturo Mercado Barquín	Porfirio Mercado Barquín	5 de 5
ENE 2021	B				
		Gerente de Proyectos	Director de Operaciones	Director Comercial	



AREA ESPECIFICA	NOMBRE Y DESCRIPCION	CLAVE
VENTAS	SELECCIÓN DE PERSONAL	ADI-I02

9	Entrega de incentivos: Los incentivos se pagaran en la siguiente semana después de terminar la evaluación de desempeño en su primera etapa y solo se pagara si tiene el cumplimiento suficiente determinado en la política	Política de incentivos ADI-P0X
---	--	--------------------------------

6.- GLOSARIO

TERMINOLOGÍA APLICADA EN EL MANUAL	
Merdiz	Compañía Industrial Merdiz, comercializadora de productos lubricantes de la marca Shell

7.- HOJA DE AUTORIZACIÓN DE CAMBIOS A DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE CALIDAD.

Descripción del Cambio	Fecha del Último cambio	Autorizado por

8.- ANEXOS

No aplica

FECHA	LETRA	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	PAGINA
ENE 2016	A	Arturo Mercado Guijarro	Arturo Mercado Barquín	Porfirio Mercado Barquín	6 de 5
ENE 2021	B				
		Gerente de Proyectos	Director de Operaciones	Director Comercial	



AREA ESPECIFICA	NOMBRE Y DESCRIPCION	CLAVE
VENTAS	SELECCIÓN DE PERSONAL	ADI-I02

FECHA	LETRA	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	PAGINA
ENE 2016	A	Arturo Mercado Guijarro	Arturo Mercado Barquín	Porfirio Mercado Barquín	7 de 5
ENE 2021	B				
		Gerente de Proyectos	Director de Operaciones	Director Comercial	