

Proceso	Talento Humano
Objetivo del proceso	Mantener la contribución de los recursos h
Descripción del proceso	Este proceso tiene como finalidad en preve través de capacitación, asignación de incen
Interacciones	Este proceso interactua con todos los proce y mantenimiento.
ENTRADA / SALIDA	OBJETIVO
A la entrada: El proceso de talento humano debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo con base en identificación, transformación y evaluación del conocimiento al interior de la organización.	Garantizar que los colaboradores se identifiquen con la misión, visión y objetivos de la empresa
A la salida: El proceso de talento humano debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo con base en identificación, transformación y evaluación del conocimiento al interior de la organización.	Promover la rotación del personal entre procesos, como una estrategia para mejorar el conocimiento de las personas.
A la salida: El proceso de talento humano debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo con base en identificación, transformación y evaluación del conocimiento al interior de la organización.	Participar activamente en la elaboración de los procedimientos, manuales, guías o protocolos para aportar mi conocimiento.

A la salida: El proceso de talento humano debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo con base en identificación, transformación y evaluación del conocimiento al interior de la organización.	Brindar reconocimiento a los colaboradores que aportan su conocimiento para mejorar los procesos.
A la salida: El proceso de talento humano debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo con base en identificación, transformación y evaluación del conocimiento al interior de la organización.	Animar a los colaboradores para que rompan sus hábitos y rutinas, con el fin de renovar los procesos y los servicios.
A la salida: El proceso de talento humano debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo con base en identificación, transformación y evaluación del conocimiento al interior de la organización.	Informar y compartir con las personas las lecciones aprendidas de las fallas, errores y no conformidades presentadas durante los procesos.
A la salida: El proceso de talento humano debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo con base en identificación, transformación y evaluación del conocimiento al interior de la organización.	Aplicar el nuevo conocimiento que adquirimos en las actividades de capacitacion o formacion.

A la salida: El proceso de talento humano debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo con base en identificación, transformación y evaluación del conocimiento al interior de la organización.	Garantizar el acceso a la información necesaria para mejorar el trabajo y satisfacer las expectativas de los clientes.
---	---

--	--	--

umanos en un nivel adecuado para las necesidades y expectativas de la organización.

--	--	--

er las necesidades futuras del personal de acuerdo a los planes de la empresa y lograr el desarrollo pe
ntivos o programas de bienestar.

esos de comedores escolares: gestión directiva, gestión de calidad, servicio, preparación de alimentos

ACTIVIDADES A REALIZAR	CÓMO	CUÁNDO
Juego de roles (ver literal 6.2.3.5)	El proceso de talento humano garantizara que su personal sea el principal activo de conocimineto de la organización por lo que se contemplara actividades, como: remuneración, compensación y beneficios, Evaluación del desempeño, capacitación y entrenamiento continuo y desarrollo de planes de sucesión.	Se evaluara un cronograma donde se programen actividades de motivación, comunicación oral y escrita, bienestar, capacitación y de mejora continua trimestral, para cumplir asi el objetivo asignado.
Capacitación cruzada (ver literal 6.3.2.8)	El proceso de talento humano garantizara que su personal sea el principal activo de conocimineto de la organización por lo que se contemplara actividades, como: remuneración, compensación y beneficios, Evaluación del desempeño, capacitación y entrenamiento continuo y desarrollo de planes de sucesión.	Se evaluara un cronograma donde se programen actividades de motivación, comunicación oral y escrita, bienestar, capacitación y de mejora continua trimestral, para cumplir asi el objetivo asignado.
• Comunidades de práctica • Sesiones de lluvia de ideas • Grupos primarios • Cafés del conocimiento • Talleres • Relevo de turnos, rotación de personal • Plan de sucesión • Tutoría, mentoría • Creación de sentido • Entrenamiento • Proyectos de aprendizaje de equipos • Conversatorios y capacitaciones	El proceso de talento humano garantizara que su personal sea el principal activo de conocimineto de la organización por lo que se contemplara actividades, como: remuneración, compensación y beneficios, Evaluación del desempeño, capacitación y entrenamiento continuo y desarrollo de planes de sucesión.	Se evaluara un cronograma donde se programen actividades de motivación, comunicación oral y escrita, bienestar, capacitación y de mejora continua trimestral, para cumplir asi el objetivo asignado.

• Agradecimiento verbal • Carta • Promoción de logros • Registro de logros • Apoyo a la educación continua • Premios • Recompensas • Diplomas o certificados • Oportunidades de crecimiento	El proceso de talento humano garantizara que su personal sea el principal activo de conocimiento de la organización por lo que se contemplara actividades, como: remuneración, compensación y beneficios, Evaluación del desempeño, capacitación y entrenamiento continuo y desarrollo de planes de sucesión.	Se evaluara un cronograma donde se programen actividades de motivación, comunicación oral y escrita, bienestar, capacitación y de mejora continua trimestral, para cumplir así el objetivo asignado.
Dinámicas: (ver literal 6.3.2.9) • El desierto • Intercambio de roles • Romper el hielo • El mejor equipo • Afinidades	El proceso de talento humano garantizara que su personal sea el principal activo de conocimiento de la organización por lo que se contemplara actividades, como: remuneración, compensación y beneficios, Evaluación del desempeño, capacitación y entrenamiento continuo y desarrollo de planes de sucesión.	Se evaluara un cronograma donde se programen actividades de motivación, comunicación oral y escrita, bienestar, capacitación y de mejora continua trimestral, para cumplir así el objetivo asignado.
Mapeo del resultado (ver literal 6.3.2.4)	El proceso de talento humano garantizara que su personal sea el principal activo de conocimiento de la organización por lo que se contemplara actividades, como: remuneración, compensación y beneficios, Evaluación del desempeño, capacitación y entrenamiento continuo y desarrollo de planes de sucesión.	Se evaluara un cronograma donde se programen actividades de motivación, comunicación oral y escrita, bienestar, capacitación y de mejora continua trimestral, para cumplir así el objetivo asignado.
• Listas de chequeo • Simuladores • Resúmenes • Inducción al cargo • Aprendizaje por internet • Aprendizaje mediante acompañamiento • Solución creativa de problemas • Lecciones aprendidas • Evaluaciones prácticas y formales.	El proceso de talento humano garantizara que su personal sea el principal activo de conocimiento de la organización por lo que se contemplara actividades, como: remuneración, compensación y beneficios, Evaluación del desempeño, capacitación y entrenamiento continuo y desarrollo de planes de sucesión.	Se evaluara un cronograma donde se programen actividades de motivación, comunicación oral y escrita, bienestar, capacitación y de mejora continua trimestral, para cumplir así el objetivo asignado.

Nivel superior (gerente de alimentos, coordinadores) : Software Daruma Rutas en nevados (intranet) Onedrive y Sharepoint Nivel medio (Gestores 1 y 2, profesionales de calidad, facilitadores) Archivo físico Acceso habilitado a Daruma Computadores de la operación con acceso a la intranet. Correos electrónicos corporativos Nivel operativo (Auxiliares de cocina, entrenadores, almacenistas) Acceso a CLAP Archivo físico Disposición de los boletines de calidad y los resultados de evaluaciones, auditorías y laboratorios en carteleras y tableros dentro de la operación. Habladores informativos	El proceso de talento humano garantizara que su personal sea el principal activo de conocimiento de la organización por lo que se contemplara actividades, como: remuneración, compensación y beneficios, Evaluación del desempeño, capacitación y entrenamiento continuo y desarrollo de planes de sucesión.	Se evaluara un cronograma donde se programen actividades de motivación, comunicación oral y escrita, bienestar, capacitación y de mejora continua trimestral, para cumplir así el objetivo asignado.
---	--	---

Personal de los empleados a
, abastecimiento y compras,
QUIÉN
Jefe de Talento Humano
Jefe de Talento Humano Coordinadores
Jefe de Talento Humano Coordinadores

Jefe de Talento Humano
Coordinadores

Jefe de Talento Humano
Coordinadores

Jefe de Talento Humano
Coordinadores

Jefe de Talento Humano
Coordinadores

Jefe de Talento Humano