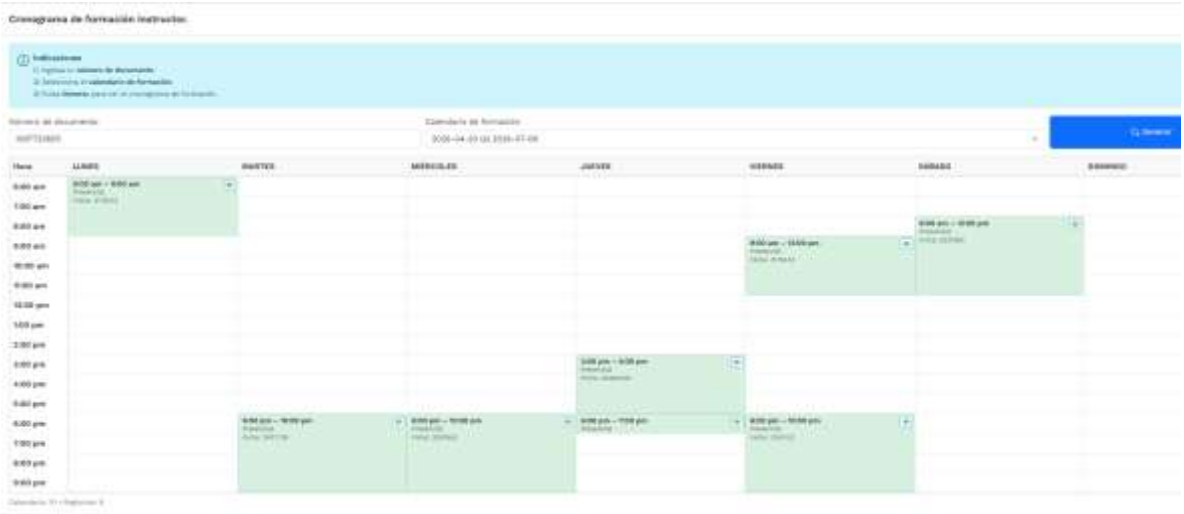
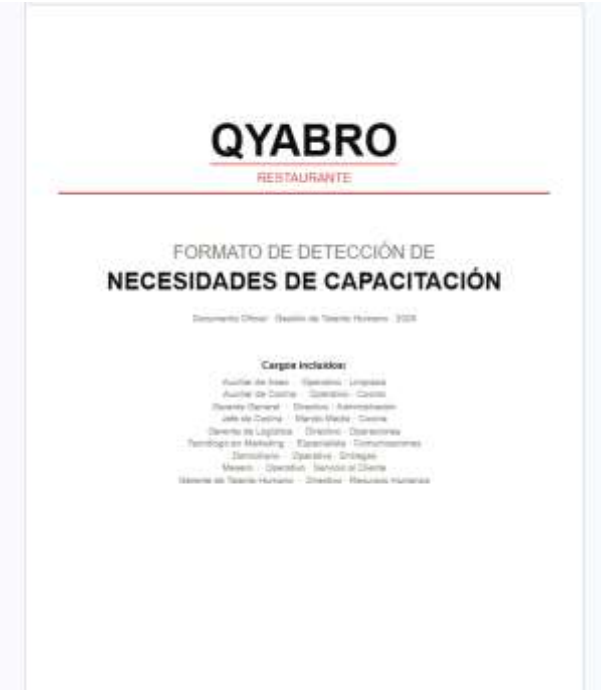
PROCESO					
EVIDENCIAS CONTRACTUALES					
NOMBRE DEL FORMATO					
PLANTILLA DOCUMENTOS Y FORMATOS EN WORD SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN Y AUTOCONTROL					
CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN					
Pública	X	Pública Clasificada		Pública Reservada	

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

En el mes de mayo de 2026 se encuentran programadas y en ejecución las siguientes fichas: 3176442 – 3407736 – 3287652 – 20260235 – 3357412 - 3231360

ANEXOS:





QYABRO

RESTAURANTE

FORMATO DE DETECCIÓN DE

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Documento Oficial · Gestión de Talento Humano · 2026

Cargos incluidos:

Auxiliar de Aseo · Operativo · Limpieza
Auxiliar de Cocina · Operativo · Cocina
Gerente General · Directivo · Administración
Jefe de Cocina · Mando Medio · Cocina
Gerente de Logística · Directivo · Operaciones
Tecnólogo en Marketing · Especialista · Comunicaciones
Domiciliario · Operativo · Entregas
Mesero · Operativo · Servicio al Cliente
Asistente de Talento Humano · Directivo · Recursos Humanos



QYABRO

AUXILIAR DE ASEO

Operativo · Limpieza

1. DATOS DEL COLABORADOR

NOMBRE DEL COLABORADOR	FECHA DE EVALUACIÓN
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	EVALUADO POR
MODALIDAD DE CONTRATACIÓN PREVISTA	DISPONIBILIDAD HORARIA

2. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DEL CARGO

Escala: 1 = Sin dominio · 2 = Conocimiento básico · 3 = En desarrollo · 4 = Competente · 5 = Domina y enseña

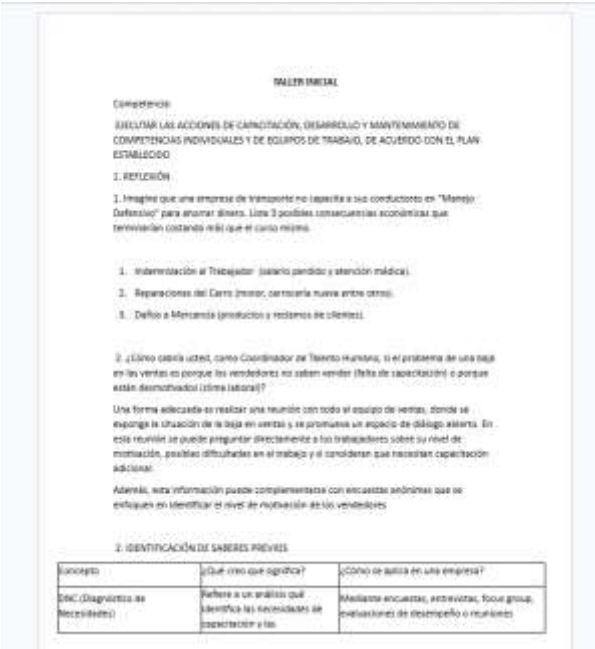
COMPETENCIA DEL CARGO	1	2	3	4	5	OBSERVACIÓN
Uso correcto de productos de limpieza y desinfección						
Técnicas de limpieza por áreas (cocina, baños, salón)						
Manejo de residuos sólidos y reciclaje						
Uso seguro de equipos (traperos, aspiradoras, guadañas)						
Higiene personal y uso de EPP (guantes, tapabocas, uniforme)						
Protocolos de sanidad e inocuidad en zonas de alimentos						
Prevención de accidentes y primeros auxilios básicos						

3. TEMAS DE CAPACITACIÓN REQUERIDOS

Marque con una X los temas que requieren formación

[ ]	Normas HACCP para zonas de alimentos	[ ]	Manejo seguro de químicos
[ ]	Clasificación de residuos y reciclaje	[ ]	Primeros auxilios básicos
[ ]	Comunicación efectiva en equipo	[ ]	Seguridad y prevención de riesgos laborales
[ ]	Protocolo de apertura y cierre del establecimiento		

4. NIVEL DE URGENCIA



TALLER INICIAL

Competencia:

EJECUTAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y MANTENIMIENTO DE COMPETENCIAS INDIVIDUALES Y DE EQUIPOS DE TRABAJO, DE ACUERDO CON EL PLAN ESTABLECIDO

1. REFLEXIÓN

1. Imagine que una empresa de transporte no capacita a sus conductores en "Manejo Defensivo" para ahorrar dinero. Liste 3 posibles consecuencias económicas que terminarían costando más que el curso mismo.

1. Indemnización al Trabajador (salario perdido y atención médica).
2. Reparaciones del Carro (motor, carrocería nueva entre otros).
3. Daños a Mercancía (productos y reclamos de clientes).

2. ¿Cómo cabría usted, como Coordinador de Talento Humano, si el problema de una baja en las ventas es porque los vendedores no saben vender (falta de capacitación) o porque están desmotivados (clima laboral)?

Una forma adecuada es realizar una reunión con todo el equipo de ventas, donde se exponga la situación de la baja en ventas y se promueva un espacio de diálogo abierto. En esta reunión se puede preguntar directamente a los trabajadores sobre su nivel de motivación, posibles dificultades en el trabajo y si consideran que necesitan capacitación adicional.

Además, esta información puede complementarse con encuestas anónimas que se enfoquen en identificar el nivel de motivación de los vendedores

2. IDENTIFICACIÓN DE SABERES PREVIOS

Concepto	¿Qué creo que significa?	¿Cómo se aplica en una empresa?
DNC (Diagnóstico de Necesidades)	Refiere a un análisis que identifica las necesidades de capacitación y las	Mediante encuestas, entrevistas, focus group, evaluaciones de desempeño o reuniones



Concepto	¿Qué creo que significa?	¿Cómo se aplica en una empresa?
	oportunidades de mejora en los trabajadores	
Presupuesto de Capacitación	Es el dinero que la empresa destina para formar y capacitar al personal	Cubre gastos de cursos, materiales, logística y recursos necesarios para la capacitación del personal.
Política Organizacional	Es el ADN de la empresa, donde se definen las normas, lineamientos y procedimientos establecidos por la organización	Se aplica estableciendo reglas claras sobre conducta laboral, procesos, capacitación, ética y funcionamiento interno para todos los trabajadores.
Retorno de Inversión (ROI)	Es la medida que indica si lo invertido genera beneficios económicos.	Se compara lo invertido por los resultados obtenidos

3. RESPONDA A LA PREGUNTA

Si el presupuesto anual de capacitación es de $10.000.000 y usted tiene 100 empleados, pero 10 de ellos son los que generan el 80% de los errores críticos de la operación: ¿Dividiría el dinero en partes iguales para todos los empleados?

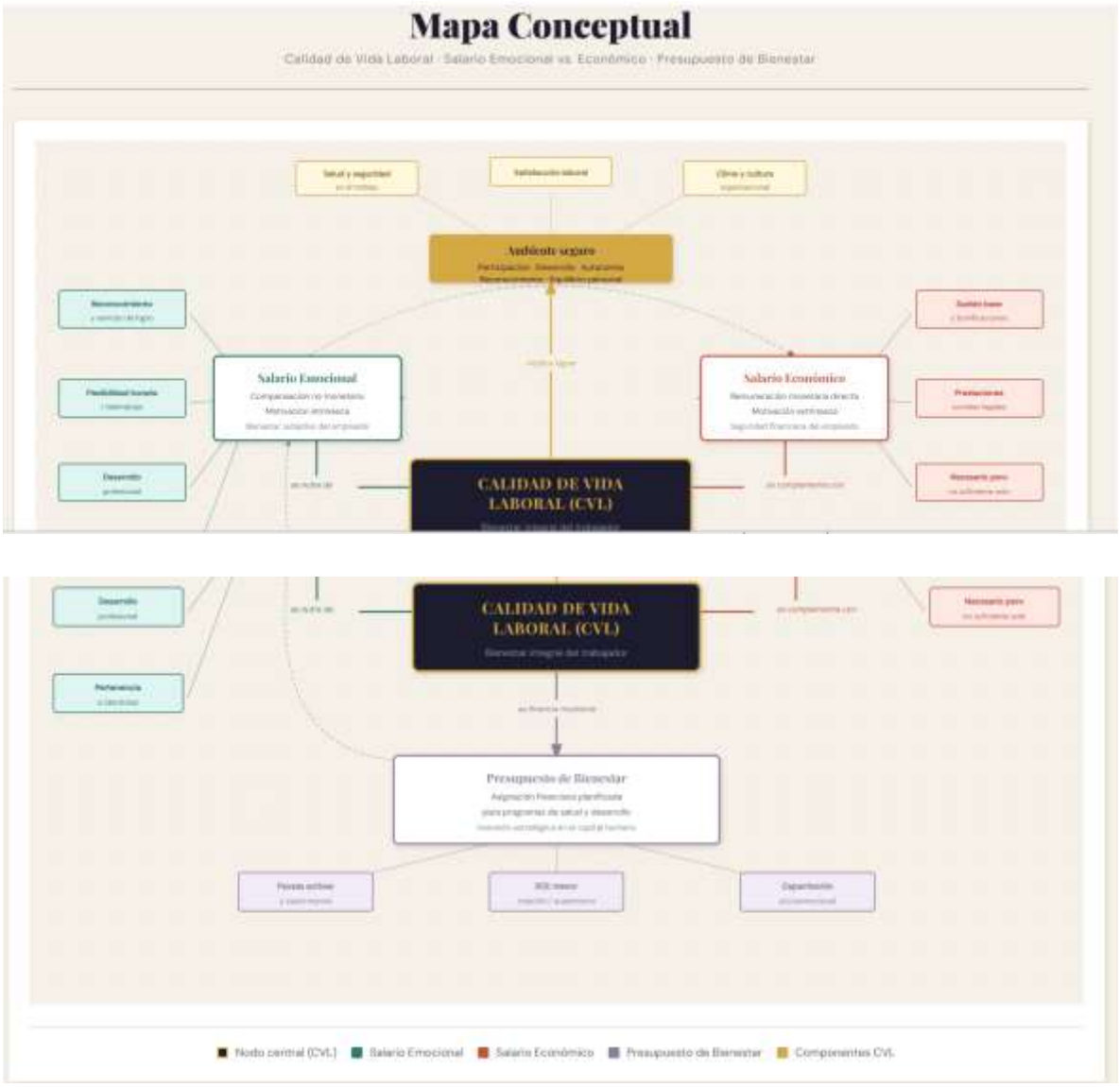
Justifique su respuesta

No, no dividiría el dinero en partes iguales. En cambio, usaría el presupuesto de forma estratégica: una parte mayor (60%) para capacitar intensivamente a esos 10 críticos en sus errores específicos y la otra parte (30%) para un plan de bienestar general que mantenga motivados a todos y un 10% de reserva para medir resultados.

4. CONTEXTUALIZACIÓN TÉCNICA

La empresa ha comprado maquinaria de última tecnología, pero la producción ha bajado un 20% desde que se instaló. Los operarios dicen que las máquinas son difíciles de usar. El gerente quiere despedirlos, pero usted sugiere un Plan de Capacitación.

Objetivo:


Mapa Conceptual
Calidad de Vida Laboral · Salario Emocional vs. Económico · Presupuesto de Bienestar
Ambiente seguro
Salario Emocional
Salario Económico
CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL)
Presupuesto de Bienestar
Nodo central (CVL)
Salario Emocional
Salario Económico
Presupuesto de Bienestar
Componentes CVL