carrazos	GESTIÓN CALIDAD Y MEJORA CONTINUA	Código: CMC-FOR-010
	ACCIONES PARA ABORDAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES	VERSIÓN: 6
		FECHA: 15/03/2024

PERIODO: **2024**

PROCESO: GESTIÓN APRENDIZAJE, CRECIMIENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL	IDENTIFICACIÓN						ANALISIS				VALORACION		ESTRATEGIA PARA ABORDAR EL RIESGO			ESTRATEGIA PARA ABORDAR OPORTUNIDADES						ACCIÓN PARA ABORDAR EL RIESGO /LA OPORTUNIDAD (CONTROLES)	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO		EFICACIA				
	RIESGO/OPORTUNIDAD				FUENTE	PARTE INTERESADA INVOLUCRADA	IMPACTO (GRAVEDAD)		PROBABILIDAD		NIVEL DE RIESGO													CRONOGRAMA	EVIDENCIA-MEDICIÓN	DESCRIPCIÓN ¿Cómo evaluar la eficacia de las acciones? (evaluar el cumplimiento del objetivo esperado, a través del cumplimiento de una meta)	CONCLUSIONES EFICACIA (Mencione si la acción fue eficaz o no, y concluya el por qué)			
OBJETIVO PROCESO	N°	R	O	DESCRIPCIÓN			FONDERACION	NIVEL	FONDERACION	NIVEL	VALOR (IMPACTOx PROBABILIDAD)	NIVEL	ELIMINARLO	ASUMIRLO	ELIMINARLO	NUEVAS PRACTICAS	NUEVOS SERVICIOS	NUEVOS MERCADOS	NUEVA TECNOLOGIA	REDUCIR DE RIESGO	ASOCIACION Y ALIANZAS					1er Trimestre	2do trimestre	3er trimestre	4to trimestre
Desarrollar la gestión del recurso humano vinculado a Carrazos SAS a fin de proveer, mantener y desarrollar recursos humanos competentes y motivados para alcanzar los objetivos de la empresa, a través de un adecuado clima laboral cumpliendo con las normas y procedimientos vigente en materia legal.	1	X		Desconocimiento de funciones específicas y responsabilidades por parte de los colaboradores	Evaluaciones de marca	Todos los procesos Recursos humanos	3	ALTO	2	MEDIO	6	ALTO			x							1. Realizar adecuado proceso de inducción y reinducción al personal de acuerdo a su rol específico dentro de la compañía. 2. Realizar proceso de formación al cargo de acuerdo al rol. 3. Evaluar conocimientos adquiridos. 4. Hacer seguimiento al cumlimiento de manual de funciones firmado.	Jefe Administrativo y bienestar laboral	Cuando ingrese personal nuevo o de reintegro	Cumplimiento de manual de funciones y responsabilidades.	*Se evaluará por medio del resultado de la auditoría interna	Se pone al día las inducciones pendientes	Se evidencia programación de reinducción al personal , en las hojas de vida se evidencia formación en temas propios de cada unas de las marcas. Lo cual es eficaz porque ayuda a mitigar el riesgo.		
	2	x		En los procesos de selección, no se encuentran perfiles idóneos para ocupar los cargos dentro de la organización.	Revisión de procedimiento	Todos los procesos	3	ALTO	3	ALTO	9	ALTO										**1. Promover la movilidad interna:** Establecer políticas que fomenten la promoción interna y el desarrollo de carrera, facilitando que los empleados actuales puedan ascender o moverse lateralmente dentro de la organización según sus capacidades y potencial. **2. Revisar los procesos de selección:** Evaluar y ajustar los criterios y métodos utilizados en los procesos de selección para asegurar que sean efectivos y estén alineados con las necesidades reales de la organización. **3. Implementar programas de formación:** Ofrecer cursos, talleres y programas de desarrollo profesional que permitan a los empleados adquirir las habilidades necesarias para asumir roles más complejos y especializados.	Jefe Administrativo y bienestar laboral	Cada vez que se genere una vancate	Calificación periodo de prueba	Verificación Indicador de Rotación de Personal	No se evidencia	Actualmente se desarrolla un proceso de capacitación con un colaborador. (Auxiliar de bodega VW)		
	3	x		No se cuenta con un lineamiento frente a la retroalimentación de las capacitación en representación de la empresa y su socialización frente a los interesados.	Indicador de rotación de personal (RRHH)	Todos los procesos	2	MEDIO	1	BAJO	2	BAJO	x									1. Generar comunicado de mecanismo de socialización de capacitaciones externas recibidas cuando se actúa en representación de la empresa. 2. Implementación de la socialización cuando aplique.	Jefe Administrativo y bienestar laboral	Cuando se genere capacitación externa de cualquier rol	1. Acta de socialización 2. Evidencia de la implementación	Mejora en el indicador de gestión aplicable al rol y labor capacitada.	Se evidencian reuniones de equipos de trabajo donde se socializan estos indicadores	NO ES EFICAZ: No se evidencia en este periodo realización de estas actividades		
	4			Desactualización de hojas de vida del personal	Comités Gerenciales	Todos los procesos	3	ALTO	2	MEDIO	6	ALTO	x									1.Revisión de hojas de vida e implementación de formato corporativo para actualización y organización de hojas de vida 2. Hacer revisión por muestreo de personal nuevo contratado para verificar los requisitos establecidos	1. Coordinador RRHH 2. Coordinador RRHH y Jefe Administrativa 3.Jefe Administrativa	Verificación mensual	1. Manuales de funciones 2. Hojas de vida actualizadas 3. Evidencia de revisión	Cumplimiento de indicadores y datos acertados reportados a gerencia	Se validan las hojas de vida y se anexan faltantes de capacitación	Se evidencia actualización de las hojas de vida de VW y se espera que para el mes de Noviembre esten actualizadas todas las hojas de vida.		
	5			No implementación del sistema de SST y falta de adherencia del sistema de SST	Inspecciones de Calidad	Todos los procesos	3	ALTO	2	MEDIO	6	ALTO		x								1. Contratar personal para implementación estándares SST 2. Plan de acciones SST 3. Evaluar el cumplimiento	1. Coordinador RRHH 2. Coordinador RRHH y Jefe Administrativa	Mensual	1. Plan de Trabajo SST 2. Inspecciones SST 3. Inicadores de gestión SST	Aumento de cumplimiento de requisitos de SST (marcas, ministerio, Carrazos)	Se logra la contratación de figura Lider de SST	Para este trimestre se evidencia avance en la elaboración documentada del SGSST		
	6			No existen mecanismos claros de seguimiento y medición del personal	Revisión por la Dirección	Trabajadores y todos los procesos	3	ALTO	1	BAJO	3	MEDIO	x									1. Anclar a los procedimientos, mecánismos de controlque permitan al lider del proceso trazar y analizar la información (Tablas, KPI's, Matrices) 2. Agregar metodo para evaluar la eficacia de las capacitaciones en el plan 3. Medir la eficacia de las capacitaciones 4. Realizar Plan de mejora	1. Coordinador RRHH RRHH 2. Coordinador RRHH y Jefe Administrativa	Mensual	1. Plan de capacitacion es actualizado con columna de evaluacion de eficacia 2. Indicador eficacia de las capacitaciones 3. Plan de mejora	Porcentaje de cumplimiento del plan de formación y % de eficacia de esta formación	No se evidencia	NO ES EFICAZ: Se evidencia matriz de capacitacion desactualizada y se evidencia programación de evaluación de desempeño para el mes de xxx de 2024		
	7		X	Fortalecer las competencias del personal de procesos misionales en servicio al cliente	Procesos misionales RRHH Clientes	Carrazos, clientes, marcas	NA	FALSO	NA	FALSO	#¡VALOR!	#¡VALOR!			x							1. Solicitar certificación en compertencias de servicio al cliente del personal de los procesos misionales a 40 personas en todas las sedes 2. Realizar proceso de certificación en competencias del personal en servicio al cliente	1. Jefe Administrativo y bienestar laboral, Lider de Calidad 2. jefe administrativo, ente certificador	Anual	1. Cartade solicitud de proceso de certificación en compretencias 2. Registros de asistencia y certificados de competencia laboral en servicio al cliente	Aumento en la calificación de satisfacción de clientes por motivo de asesoría	Se solicita proceso de certificación con el SENA	NO ES EFICAZ: Se evidencia que aun no se ha iniciado el proceso de formación con el SENA		
	8		X	Fortalecer el programa de bienestar e incentivos		Subproceso de recursos humanos y trabajadores	NA	FALSO	NA	FALSO	#¡VALOR!	#¡VALOR!			x							1. Elaboración de programa de bienestar laboral: reconocimiento por desempeño laboral 2. Implemetanción de programa de bienestar laboral	1. Jefe Administrativo, coordinador de rrhh 2. Jefe Administrativo, Coordinador RRHH	Anual	1. Programa de bienestar laboral 2. Evidencia de implementación	Evaluación ejecución del programa de bienestar laboral	No se evidencia	Se evidencia ejecución del programa de bienestar laboral, dia la madre, dia del padre, dia del hombre, ruletas cumpleañeras.		