

REPORTE DE ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

IDENTIFICACIÓN PROCESO O PRODUCTO DONDE SE DETECTO LA NO CONFORMIDAD

NO CONFORMIDAD REAL **NO CONFORMIDAD POTENCIAL O RIESGO**

FUENTE DE DONDE SE DETECTEA LA NO CONFORMIDAD

Producto ó servicio no conforme _____ **Quejas y Reclamos de usuarios o beneficiarios** _____

Auditoria Interna **Auditoria externa** _____

Medición y seguimiento del Producto / Servicio _____ **Resultado de la revisión por la dirección al SIG** _____

otros _____

DESCRIPCIÓN DE LA NO CONFORMIDAD REAL, DE LA NO CONFORMIDAD POTENCIAL O DEL RIESGO

A pesar que se encuentra un procedimiento para realizar las evaluaciones de desempeño y generar los programas de formación con base en unos criterios definidos, no se encuentra definido el programa de capacitación, así como tampoco se ha realizado las evaluaciones de desempeño y competencias que sirve como insumo para el desarrollo el programa de formación.

REQUISITO QUE SE INCUMPLE

6.2.2 Norma ISO 9001:2008

IDENTIFICADO POR:

Paola Sandoval

CARGO:

Auditora Prisma

FECHA

15 de Diciembre de 2015

ANÁLISIS DE CAUSAS DE LA NO CONFORMIDAD REAL, DE LA NO CONFORMIDAD POTENCIAL O DEL RIESGO

- Falta de compromiso del personal para la realización de las actividades de calidad
- Desconocimiento del personal encargado para el diseño del programa de capacitación.
- Cantidad de tareas, dejando de lado la implementación de temas importantes como la evaluación de desempeño.
- La evaluación de competencias se diseñó y se presentó a la alta dirección pero no se aprobó debido a mejoras al formato. Cuando se hicieron los cambios no se solicitó nuevamente la revisión requerida.

La evaluación de competencias se diseñó y se presentó a la alta dirección pero no se aprobó debido a mejoras al formato. Cuando se hicieron los cambios no se solicitó nuevamente la revisión requerida.

- Poco interés en las actividades del sistema de gestión
- No se reconoce la importancia de las evaluaciones de desempeño y su finalidad.

No se reconoce la importancia de las evaluaciones de desempeño y su finalidad.

- Aunque conocen de las actividades que se deben desarrollar en el proceso no se programa la actividad.
- Falta de capacitación en el tema.
- No se priorizan las actividades propias del proceso.

ACCIONES

RESPONSABLE

FECHA DE REALIZACIÓN

Programar y realizar las evaluaciones de desempeño del personal.

Director de talento Humano

15 de Febrero de 2016

Elaborar el Plan de capacitación de la institución, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño y competencias.

Director de talento Humano

15 de Febrero de 2016

REPORTE DE ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES

RESULTADO DE LA ACCION TOMADA	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO	FECHA DE SEGUIMIENTO

ESTADO DE LA ACCIÓN

ABIERTA _____

CERRADA _____

PARA USO EXCLUSIVO DEL COORDINADOR DE CALIDAD

ACCIÓN CORRECTIVA No. 08

ACCION PREVENTIVA No. _____