

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Diplomado.**

**ESTRATEGIAS PARA MITIGAR RIESGOS FINANCIEROS EN LA EMPRESA MODA** <sup>1</sup>  
**LATINA 2023.**

Corporación Universitaria Remington Campus-Pasto.

Facultad de ciencias empresariales.

Administración de negocios internacionales.

Dr. Jhon Edwin Benavides Toro.

Pasto, Colombia.

01 de diciembre de 2023

**ESTRATEGIAS PARA MITIGAR RIESGOS FINANCIEROS EN LA EMPRESA MODA  
LATINA 2023.**

Elkin Sebastián Almeida Rosero.

Asesor: Dr. Jhon Edwin Benavides Toro.

Trabajo de grado para optar por el título de administración de negocios internacionales.

Corporación Universitaria Remington.

01 de diciembre de 2023.

## **DEDICATORIA.**

Queridos lectores.

Es para mí un placer presentarles mi tesis sobre lo fundamental y necesario que es la implementación de gestión de riesgos financieros. En el camino de lo que he practicado en mi investigación he podido observar en el mercado lo esencial de hacer esta gestión y los beneficios, planes, estrategias y demás que ofrece la gestión de riesgos financieros.

De esta manera quiero agradecer a mi asesor en este proceso el Dr. Jhon Edwin Benavides Toro por haberme prestado la atención necesaria con sus tutorías acompañadas de sus conocimientos y experiencias dentro del ámbito empresarial, sin lugar sin la compañía a de él no se podría haber elaborado exitosamente este trabajo.

Quiero agradecer a la gerente y empresaria de la tienda de ropa Sra. Sandra España por haberme permitido entrar a su empresa para la ejecución del análisis e implantación de la gestión de riesgos financieros en su empresa; sin dejar de lado que las puertas de su empresa siempre estuvieron abiertas para mí, confiando en que yo les podría ayudar en y para su empresa.

Un agradecimiento más a mis familiares y amigos por haberme apoyado con su motivación y sentir su respaldo en todos los sentidos, pero un agradecimiento especial a mi madre por haber confiado en mí de manera incondicional tanto en motivación y respaldo como económicamente dando lo mejor de ella para que mi persona consiga el título profesional y comparto con ella este triunfo.

A mis lectores mis sinceros agradecimientos por haber leído mi trabajo y espero que mis conclusiones y recomendaciones les sea de gran ayuda.

## 1. Tabla de Contenidos.

<b>1. RESUMEN.</b>	<b>7</b>
<b>2. PALABRAS CLAVE.</b>	<b>7</b>
<b>3. ABSTRACT.</b>	<b>8</b>
<b>4. INTRODUCCION.</b>	<b>9</b>
<b>5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.</b>	<b>10</b>
5.1 FORMULACION DEL PROBLEMA.	11
5.2 SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA.	11
<b>6. PREGUNTA DE INVESTIGACION.</b>	<b>11</b>
<b>7. OBJETIVO GENERAL.</b>	<b>12</b>
7.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.	12
<b>8. JUSTIFICACION.</b>	<b>13</b>
<b>9. DELIMITACION.</b>	<b>15</b>
9.1 DELIMITACION ESPACIAL.	15
9.2 DELIMITACION TEMPORAL.	15
9.3 DELIMITACION DEL UNIVERSO.	15
9.4 DELIMITACION DEL CONTENIDO.	15
<b>10. MARCO DE REFERENCIA.</b>	<b>16</b>
10.1 CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA.	16
10.2 MISION.	16
10.3 VISION.	16
10.4 OBJETIVOS ESTRATEGICOS.	16
10.5 VALORES ORGANIZACIONALES.	17
10.6 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.	17
10.7 CARACTERIZACION DE PROCESOS.	17
<b>10.8 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.</b>	<b>18</b>
<b>11. MARCO CONCEPTUAL.</b>	<b>19</b>
<b>12. IDENTIFICACION DE RIESGOS.</b>	<b>22</b>
12.1 RIESGOS GENERALES.	22
12.2 RIESGOS ESPECIFICOS.	22
12.2.1 RIESGOS ADMISNITRATIVOS.	22
12.2.2 RIESGOS OPERATIVOS.	23
12.2.3 RIESGOS DE PERSONAL.	23
<b>13. METODOLOGIA.</b>	<b>24</b>
13.1 TIPO DE INESTIGACION DESCRIPTIVO.	24
13.2 ENFOQUE DE INVESTIGACION MIXTO.	24
13.3 UNIVERSO O POBLACION.	24
13.4 TECNICA DE RECOLECCION DE INFORMACION.	25
13.5 TECNICAS DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION.	26
13.6 TECNICAS DE ANALISIS DE LA INFORMACION.	26
<b>14. MATRIZ DOFA.</b>	<b>27</b>
14.1 DEBILIDADES.	27
14.2 FORTALEZAS.	27
14.3 OPORTUNIDADES.	28

	5
14.4 AMENAZAS.....	28
<b>15. ESTRATEGIAS FO.....</b>	<b>56</b>
15.1 INCREEMNTEAR LOS INGRESOS.....	56
15.1.1 REALIZAR ALIANZAS ESTRATEGIAS.....	56
15.1.2 INCREMENTAR NUEVOS CLIEENTES.....	56
<b>16. ESTRATEGIAS DO.....</b>	<b>56</b>
16.1.1 DESARROLLAR INDICADORES DE GESTION.....	56
16.1.2 PROGRAMAR CAPACITACIONES A PERSONAL.....	56
<b>17. ESTRATEGIAS FA.....</b>	<b>57</b>
17.1.1 POSCIONAR PRODUCTO.....	57
17.1.2 EFICINECIA EN COSTOS.....	57
<b>18. ESTRATEGIAS DA.....</b>	<b>57</b>
<b>19. CONCLUSIONES.....</b>	<b>58</b>
<b>20. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>59</b>
<b>21. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>60</b>

## Lista de tablas.

<b>1.</b>	<b>TABLA PARA CALIFICAR EL IMPACTO.</b>	<b>29</b>
<b>2.</b>	<b>RESULTADOS.</b>	<b>31</b>
2.1	TABLA DE CRITERIO PARA CALIFICAR EL IMPACTO.	31
2.2	TABLA DE CRITERIO PARA CALIFICAR LA PROPABILIDAD.	33
2.2.1	MAPA DE CALOR.	35
2.2.2	MAPA DE CALOR.	36
2.2.3	RESULTADOS DE LA CLASIFICACION DEL RIESGO.	37
2.2.4	TABLA DE RESULTADOS SEGÚN LA CLASIFICACION DE LOS RIESGOS. ..	38
2.2.5	MATRIZ DE RIESGO.	39
2.2.6	PLAN DE ACCION.	47
3	ANEXOS.	61
3.1	RIESGOS ADMISTRATIVOS.	61
3.1.1	ANEXO A.	61
3.1.2	ANEXO B.	62
3.1.3	ANEXO C.	63
3.1.4	ANEXO D.	64
3.1.5	ANEXO E.	65
3.1.6	ANEXO F.	66
3.1.7	ANEXO G.	67
3.2.1	ANEXO H.	68
3.2.2	ANEXO I.	69
3.2.3	ANEXO J.	71
3.2.4	ANEXO K.	72
3.2.5	ANEXO L.	73
3.3	RIESGOS DE PERSONAL.	74
3.3.1	ANEXO M.	74
3.3.2	ANEXO N.	75
3.3.3	ANEXO O.	76
3.3.4	ANEXO P.	77
3.3.5	ANEXO Q.	79
4	ANEXO R.	80

## **1. RESUMEN.**

La empresa MODA LATINA ubicada en la ciudad de Ipiales, esta hace parte del sector secundario dedicada a la venta de textiles en ropa para adolescentes y adultos jóvenes.

La empresa corre con varios riesgos en donde generalmente son riesgos administrativos, riesgos operativos y riesgos de personal.

De igual manera se trata de identificar, evaluar y conseguir una solución para cada uno de los riesgos según identificados, en donde es esencial implementar dentro de la empresa la gestión de riesgos financieros para que con la ayuda de este sistema se pueda controlar y mitigar los riesgos en los que se encuentra la empresa.

Para MODA LATINA es de demasiada importancia proponer este sistema de gestión de riesgos financieros acompañados y anexados un plan estratégico y contingencia en donde cada uno de estos se contrarresta en una matriz DOFA o FODA para que así la empresa pueda obtener resultados en los riesgos que presentan actualmente.

La implementación de dichas estrategias ayuda a MODA LATINA a ser una empresa sobresaliente en el sector en donde opera, además con la ayuda de estas estrategias brindan la posibilidad de que el mercado se fije y tenga preferencia por la empresa en donde se verán los resultados y así poder garantizar lo mejor a la clientela.

## **2. PALABRAS CLAVE.**

Gestión, Moda latina, Riesgo, probabilidad y ausencia.

### **3. ABSTRACT.**

The objective of this draft project is to establish strategies to mitigate financial risks in the Moda Latina company for the year 2023, in order to implement strategies that help the company reduce the impacts that the company has as a reaction to the risks.

In this preliminary project, a comprehensive analysis of the risks that occurred in the company was carried out, where different strategies were carried out to have good results and the company was less exposed to risks.

#### **4. INTRODUCCION.**

La empresa MODA LATINA enfrenta riesgos en su administración, operacionales y de personal en los cuales se han evaluado cada uno de ellos y se ha cuantificado su impacto y cuál es el daño que puede llegar a causar a la empresa si no se les presta la atención necesaria estos riesgos son como una bola de nieve que cada vez que transcurre el tiempo van creciendo y su impacto puede ser mucho mayor a lo que se esperaba.

La empresa MODA LATINA manifiesta que desea cumplir con sus objetivos y metas en este caso siendo así se debe implementar un sistema de gestión de riesgos financieros, en donde se hace un estudio más minucioso en las áreas anterior mente nombradas.

Dentro de estas áreas lo que más impacto y daño puede llegar a causar es la falta de estrategias y su correspondiente atención de empleados a estas, sin lugar a duda son estrategias de marketing ya que hay un riesgo con ausencia de personal en lo que corresponde a estudio del mercado y demás.

De otra manera MODA LATINA ha estado implementado sus redes sociales para extenderse y actualizarse en el mercado, más sin embargo se encuentra un riesgo donde también hay ausencia de personalmente dedicado a estar al frente de redes sociales y los clientes que la empresa puede obtener por estos medios.

La empresa está totalmente interesada en la gestión de riesgos financieros donde dentro de este solo brindara soluciones ante riesgos y poder controlarlos y posteriormente mitigarlos con ayuda de la matriz DOFA o FODA.

## **5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

La empresa Moda Latina para el año 2023 a desarrollar una gestión de riesgos financieros la probabilidad de que se incline al declive es menor a una empresa que nunca los ha realizado, ya que haciendo dicha gestión se prevé también riesgos que la empresa pueda tener a futuro. Es esencial implementar la gestión de riesgos financieros en el sector secundario y específicamente en la empresa que se está estudiando se presentan los siguientes riesgos:

El riesgo administrativo en meses (febrero y marzo) donde la empresa no tiene un buen músculo financiero en esta temporada, de igual manera no hay liquidez para un plan de contingencia o estratégico y preparada líquidamente para cubrir financieramente temporadas como estas.

El riesgo operativo no se maneja o implementa ninguna clase de pausas activas y la operación esta arriesgada ya que de una de otra manera a una estructura de tiempo se mirarán en los resultados. Aun no se ha elaborado la gestión necesaria para atender este tipo de riesgo, pero en un cierto plazo puede causar un impacto no favorable a la empresa.

El riesgo sobre talento humano en este hago mucho énfasis sobre la falta de talento humano que esté dispuesto a obedecer horarios y normas internas dentro de la empresa, ya que la empresa (reclutadora) manifiesta que las personas jóvenes manifiestan que: Las redes sociales les genera más ingresos y por eso para la empresa es un problema contratar personal nuevo para temporada.

### **5.1 FORMULACION DEL PROBLEMA.**

La empresa MODA LATINA le urge la implantación de la gestión de riesgos financieros en donde puedan controlar y mitigar los efectos que causan los riesgos administrativos, operativos y de personal para que la empresa no se mire afectada en ningún aspecto y ningún departamento o responsabilidad dentro de esta.

### **5.2 SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA.**

La empresa MODA LATINA manifiesta de manera muy evidente la falta de una gestión de riesgos financiero, en los cuales los que más sobresalen son de administración, operacionales y de personal. La ausencia de estrategias y planes internos para que la empresa esté preparada a cualquier situación que se pueda presentar en lo externo no afecte lo interno es importante para que así la empresa desde lo interno tenga controlado todo lo que se mueve dentro de esta.

### **6. PREGUNTA DE INVESTIGACION.**

¿Cómo puede MODA LATINA para el año 2023 implementar y poner en práctica la gestión de riesgos financieros para mitigar y controlar los riesgos actuales en los que se enfrenta?

## **7. OBJETIVO GENERAL.**

Analizar los riesgos financieros para la empresa Moda Latina sucursal Ipiales para el año 2023.

### **7.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- 1.** Investigar y estudiar la gestión de riesgos financieros utilizados para la empresa Moda Latina.
- 2.** Evaluar el impacto de los riesgos financieros en la utilidad y estabilidad financiera de la empresa Moda Latina.
- 3.** Presentar estrategias y medidas de gestión de riesgos financieros adaptadas a las necesidades urgentes que presenta la empresa Moda Latina.

## **8. JUSTIFICACION.**

La gestión de riesgos financieros está muy relacionada con todo lo que tiene la empresa, no solo con los departamentos de rentabilidad o utilidad; esta gestión está relacionada directamente con todos los departamentos y responsables de es esta, realizando de esta manera es algo fundamental ejecutar la gestión de riesgos y por eso es necesario estudiar los riesgos para de una o de otra manera poderlos mitigar o controlar para que o tengan la reacción que la empresa se mire muy afectada; es decir una reacción o consecuencia controlable o baja.

Dentro de la gestión de riesgos financieros es la que permite identificar y evaluar los riesgos para que no se miren afectados dichos objetivos de la empresa o hasta el mismo desempeño dentro de esta en resultados, donde como consecuencia de lo anterior con estrategias y planes se realice la toma decisiones como sea necesario.

Tratar los riesgos de una empresa importante que la empresa tenga todo como la ley lo requiere de todas maneras la empresa se cuida dentro y haciendo todo como lo corresponde la ley, normas nacionales e internacionales; es decir riesgos de normativa pero que si se hace caso omiso la empresa se mirara afectada financieramente como puede ser demandas por parte de empleados.

Esta gestión también es proponer una solución no solo es necesario identificar los tipos de riesgo dentro de la empresa, sino también es fundamental plantear lo necesario como estrategias o planes de contingencia.

Añadiendo que la gestión de riesgos financieros es fundamental para garantizar la estabilidad de la empresa Moda Latina la cual tiene mucha relación con los riesgos financieros, de igual manera al implementar las estrategias adecuadas como lo plantea mas adelante con la ayuda de la matriz DOFA o FODA, se pueden identificar y evaluar los riesgos que enfrenta la empresa.

Esta gestión de riesgos financieros puede aportar y perfeccionar de manera esencial al llegar el momento de toma de decisiones y de igual manera al entender y examinar relacionados con las decisiones, la expansión a nuevos mercados, hacer alianzas estratégicas, incorporar un buen clima laboral y mantenerlo, en ese orden de ideas reduciría la empresa su probabilidad e impacto de los riesgos en la misma.

En resumen, la implementación la gestión de riesgos financieros en la empresa Moda Latina es importante para restablecer y perfeccionar las áreas que están más impactadas diferentes riesgos con el fin de garantizar la estabilidad de la empresa Moda Latina en ese entorno empresarial competitivo e incierto por su volatilidad y su tendencia.

## **9. DELIMITACION.**

### **9.1 DELIMITACION ESPACIAL.**

La investigación se va realizar en la empresa MODA LATINA ubicada en Carrera 6 No 14-94 en la ciudad de Ipiales, Nariño – Colombia.

### **9.2 DELIMITACION TEMPORAL.**

Para esta investigación hay un lapso de tiempo estipulado alrededor de un mes entre el 26 de octubre del 2023 hasta el 25 de noviembre del 2023.

### **9.3 DELIMITACION DEL UNIVERSO.**

La investigación va dirigida al sector secundario donde se encuentra la empresa y dentro de esta al personal y administrativos.

### **9.4 DELIMITACION DEL CONTENIDO.**

En la investigación se hace referencia a tratar la gestión de riesgos financieros y por ende es esencial delimitar el contenido de los riesgos en áreas operacionales, administrativas y de talento humano.

## **10. MARCO DE REFERENCIA.**

### **10.1 CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA.**

Es una empresa dedicada a la venta de textiles (ropa para adolescentes y adulto joven entre los 18 y 30 años) de buena calidad para el mercado, es una empresa que tiene un buen nicho de mercado en Ipiales y un gran reconocimiento en el mercado y está en el sector secundario el cual manifiesta que son empresas dedicadas a la transformación de materias primas o productos semielaborados para la producción y venta en este caso de textiles.

### **10.2 MISION.**

Velar por el buen servicio a los clientes en el asesoramiento de la moda basada en la sinceridad del asesoramiento y además ofrecer a gran parte de nuestra ciudad moda y prendas de buena calidad.

### **10.3 VISION.**

Mi meta principal es ser reconocida como una empresa de gran tendencia y moda.

### **10.4 OBJETIVOS ESTRATEGICOS.**

Como empresa que promueve la moda el objetivo es vestir a las personas con moda, pero de igual manera tengamos la confianza del mercado visitando nuestra empresa llevándose estos una experiencia dentro de la empresa, donde por medio de nuestros asesoramientos se lleven no solo una prenda sino una gran autoestima por comprar en nuestra empresa.

### **10.5 VALORES ORGANIZACIONALES.**

1. Respeto a todo cliente sin discriminación alguna.
2. Un asesoramiento verídico al cliente.
3. Pasión por la moda y por ende por las ventas.
4. Ofrecer calidad y servicio posventa.

### **10.6 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.**

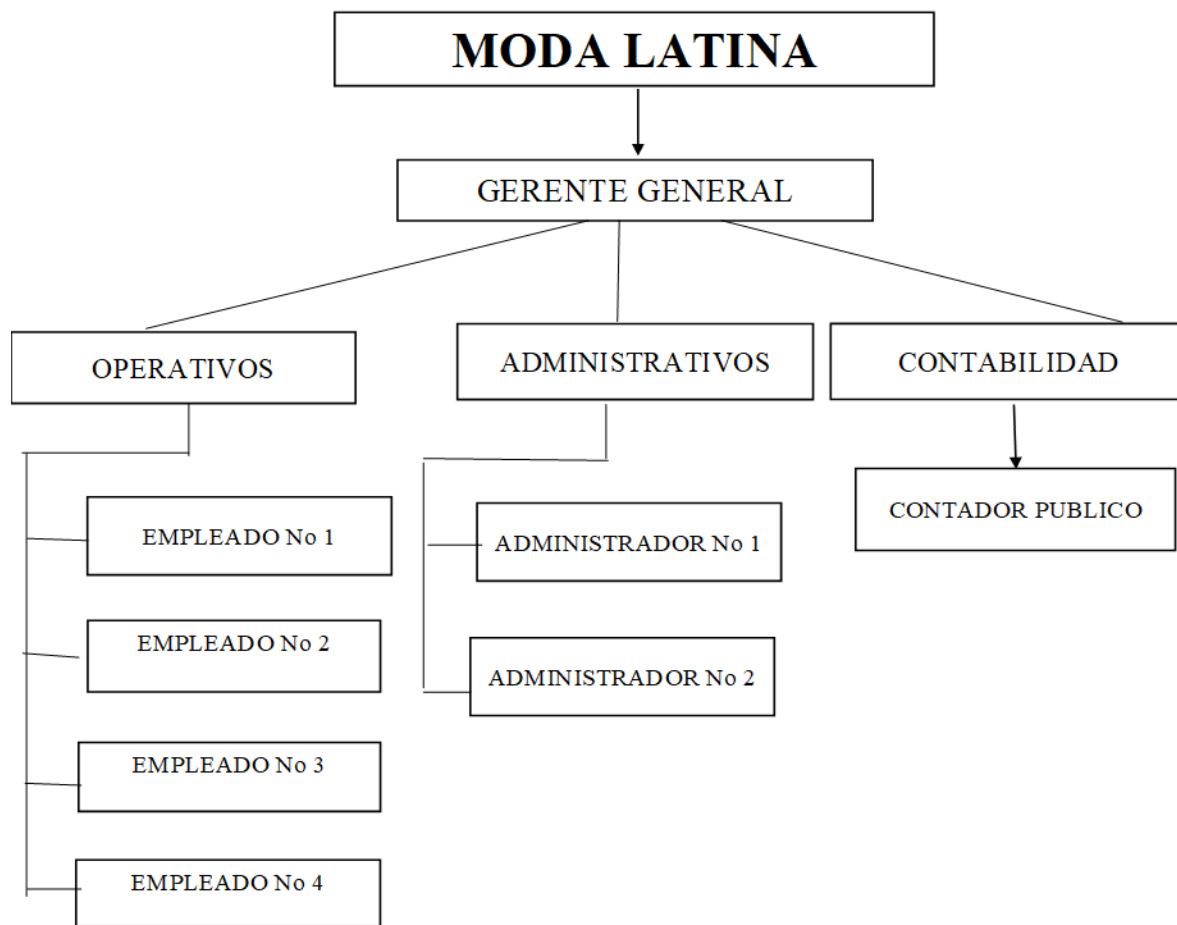
Se maneja de una manera variada, nadie en la empresa tiene un cargo fijo o seguro o incluso con una sola función o actividad dentro de la empresa. La empresa ha tomado la decisión de contratar personal funcional; es decir personal que sea capaz de desempeñarse en cualquier cargo según lo demande la situación.

### **10.7 CARACTERIZACION DE PROCESOS.**

La gerente y dueña de la empresa hace el pedido de mercancías necesario o en ocasiones viaja a comprar mercancía a la capital colombiana (Bogotá) en el cual se hacen los pedidos para que luego se despachen a la empresa ubicada en la ciudad de Ipiales.

Se hace un proceso de ingreso en la empresa para después hacer el costeo necesario, tiquetes y seguridad para después de este procedimiento.

Se hace el proceso de vaporear y a punto de venta en capsulas definidas para brindar al cliente una percepción de moda y autoestima.

**10.8 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.**

## 11. MARCO CONCEPTUAL.

1. **Gestión:** Proceso de planear, organizar, integrar, direccionar y controlar los recursos. (Santander Universidades, 2022).
2. **Riesgo:** Incertidumbre que surge durante la consecución de un proceso empresarial. (Gobernacion de Mexico, s.f.)
3. **Rentabilidad:** Capacidad que tiene una organización para obtener ganancias. (Torres, s.f.)
4. **Utilidad:** Es el interés, la ganancia o fruto que se obtiene de algo. (GCF Global, s.f.)
5. **Mitigar:** Proceso de reducir amenazas o riesgos potenciales a los que se expone un negocio o proyecto. (Vige, 2022)
6. **Estrategia:** Combinación de todas las decisiones tomadas y las acciones llevadas a cabo por la empresa para alcanzar los objetivos empresariales y asegurar una posición competitiva en el mercado. (Ortega, s.f.)
7. **Plantear:** Exponer un asunto, dificultad, problema, etc., para tratar sobre él o hallar su solución. (OxfordLanguages, s.f.)
8. **Declive:** Reducción en el nivel de utilidad no relacionado directamente con el comportamiento del nivel de ingresos. (Espejo, 2013)
9. **Liquidez:** Fondos disponibles para realizar pagos inmediatos. (Banco de la republica de Colombia, s.f.)
10. **Plan de contingencia:** Estrategia proactiva que te ayudará a abordar las situaciones negativas y garantizar la continuidad del negocio. (Martins, 2022)

- 11. Regentar:** Gobernar o gestionar algo en una empresa o negocio. (OxfordLanguages, s.f.)
- 12. Analizar:** Examinar detalladamente una cosa, separando o considerando por separado sus partes, para conocer sus características o cualidades, o su estado, y extraer conclusiones. (OxfordLanguages, s.f.)
- 13. Identificar:** Establecer, demostrar o reconocer la identidad de algo o alguien. (OxfordLanguages, s.f.)
- 14. Productos semielaborados:** Bienes fabricados por la empresa y no destinados normalmente a su venta hasta tanto sean objeto de elaboración, incorporación o transformación posterior. (INE, s.f.)
- 15. Velar:** Custodiar el servicio en la empresa. (Real academia española, s.f.)
- 16. Asesoramiento:** Consejo o información que asesora. Orientar en la toma de decisiones y acciones necesarias para los clientes. (OxfordLanguages, s.f.)
- 17. Calidad:** Nivel de perfección de un proceso, servicio o producto entregado por su empresa. (Barbosa, 2021)
- 18. Tendencia:** Preferencia o una corriente que se decanta hacia un fin o fines específicos y que generalmente suelen dejar su marca durante un periodo de tiempo y en un determinado lugar. (Bomone, 2023)
- 19. Servicio posventa:** Actividad de seguimiento que una compañía desarrolla después de la compra. (Botin, 2022)
- 20. Despachar:** Gestiones, trámites y demás operaciones que se efectúan ante la Aduana en relación con las importaciones y exportaciones. (Chile Aduanas Customs, s.f.)

21. **Costeo:** Procedimiento para determinar el costo de un producto, en base a los gastos realizados para su adquisición. (Manual de costos , s.f.)
22. **Vaporetar:** Alisar y pulir con una plancha la mercancía que llega con arrugas. (termino que se utiliza dentro de la empresa).
23. **Reclutamiento:** Búsqueda de captar nuevos empleados. (bizneo, 2022)
24. **Recursos humanos:** Conjunto de aquellas personas que colaboran en una empresa en diferentes áreas y departamentos. (Hubspot, 2023)
25. **Ausencia:** Aquello que ocurre cuando el empleado se ausenta de algún acto o función en la empresa. (Factorial, 2023)
26. **Faltante:** Son aquellos bienes que no están físicamente en una dependencia, pero si se encuentran a su cargo según los listados de inventarios expedidos por el almacén. (PCA-02-P-02 Procedimiento Comprobacion Existencia de Bienes.pdf, 2014)
27. **Complejidad:** Multiplicidad de unidades estructurales en las que se agrupan los miembros de una organización. (Psicologia Online , 2018)
28. **Merchandising:** Es la parte de la mercadotecnia que tiene por objeto aumentar la rentabilidad en el punto de venta. (Wikipedia, s.f.)
29. **Anómalos:** Es distinto de lo general o de lo común o se aparta de su estado natural o de las condiciones que le son inherentes. (OxfordLanguages, s.f.)
30. **Variable:** Está sujeto a cambios frecuentes o probables. (OxfordLanguages, s.f.)
31. **Variables cualitativas:** Son características de un individuo u objeto, que se pueden expresar con palabras. (GCFGlobal, s.f.)

**32. Variables cuantitativas:** Son aquellas que pueden medirse numéricamente, como la cantidad de elementos de un conjunto. (Trailhead, s.f.)

**33. Detección:** Acción de detectar. (OxfordLanguages, s.f.)

## **12. IDENTIFICACION DE RIESGOS.**

### **12.1 RIESGOS GENERALES.**

1. Riesgo administrativo.
2. Riesgo operativo.
3. Riesgo sobre talento humano.

### **12.2 RIESGOS ESPECIFICOS.**

#### **12.2.1 RIESGOS ADMISNITRATIVOS.**

1. Faltante de estrategias para temporada de ventas bajas.
2. No se llevan a cabo planes estratégicos o de contingencia.
3. Personal faltante que se dedique totalmente a las redes sociales que maneja la empresa.
4. Faltante en delegación de responsabilidades.
5. Faltante de programas de ascensos para empleados.
6. No se lanzan al mercado ofertas o beneficios para el cliente se mantienen precios fijos en temporada de ventas bajas para empresa (febrero y marzo).
7. Ausencia de perfiles de reclutamiento de personal.
8. Falta de personal que estudie el mercado.

**12.2.2 RIESGOS OPERATIVOS.**

1. Falta de pausas activas dentro de la empresa.
2. Sobrecargo a la dueña con cargos como administrativos, redes sociales, compra de mercancías y demás).
3. Falta de trabajo en equipo.
4. Falta de resiliencia cuando se acercan temporadas no favorables.
5. Complejidad de parte del personal con respecto a la adaptación al cambio.

**12.2.3 RIESGOS DE PERSONAL.**

1. Falta de personal óptimo para laborar.
2. Personal con falta de valor corporativo o sentido de pertenencia por la empresa.
3. Ausencia de personal de seguridad.
4. Ausencia de personal en bodega o almacenaje.
5. Personal faltante en el departamento de caja.

### **13. METODOLOGIA.**

#### **13.1 TIPO DE INESTIGACION DESCRIPTIVO.**

Elegí este tipo de investigación ya que este como lo pronuncia (Alvarez, 2020) se ocupa de la descripción de características que identifican los diferentes elementos y componentes y su interrelación. En este caso fue posible llevar a cabo un conocimiento mayor profundidad, de igual manera este tipo de investigación la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación.

#### **13.2 ENFOQUE DE INVESTIGACION MIXTO.**

Dentro de este enfoque de investigación me brinda la facilidad de ser mas puntual en esta investigación. Según (*Ortega, QuestionPro, s.f.*) donde plasma es una metodología de investigación que consiste en recopilar, analizar e integrar tanto investigación cuantitativa como cualitativa.

Tambien dice (Ruiz, 2017) en su document donde plasma que el enfoque de investigación mixto Integra sistemáticamente los métodos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio • Analiza conjuntamente los datos cuantitativos y cualitativos • Sus inferencias basadas en la información mixta permite lograr un mejor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

#### **13.3 UNIVERSO O POBLACION.**

El universo de la población es el personal que opera dentro de la empresa Moda Latina que son 10 personas.

### **13.4 TÉCNICA DE RECOLECCION DE INFORMACION.**

He utilizado como tecnica de recoleccion las entrevistas para el personal de la empresa Moda

Latina en donde se realizan las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es su nombre?
2. ¿Por que la empresa tiene ese nombre?
3. ¿Qué cargo desempeña?
4. ¿Qué cargo le gustaría desempeñar?
5. ¿Qué estudios tiene?
6. Defina empleado con sus palabras
7. ¿Qué le gusta hacer dentro de su empresa?
8. ¿Cómo ha manejado situaciones difíciles o conflictivas en el pasado?
9. ¿Cómo ha motivado a su equipo para alcanzar objetivos y metas?
10. ¿Cómo se adapta a los cambios y lidera su equipo de trabajo?

### 13.5 TECNICAS DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION.

Dentro de esta técnica se encuentra que a partir de la recolección de datos primarios por medio de la entrevista al personal de la empresa en ese orden de ideas se identifican y se ordenan para ser oportunamente evaluados. Según (Vaca, 2019), dice que esta técnica brinda la creación de identidad cuantificable a variables cualitativas, conformación de categorías, detección de valores anómalos y definición de perfiles de las variables cuantitativas.

### 13.6 TECNICAS DE ANALISIS DE LA INFORMACION.

<b>PROBABILIDAD DE OCURRENCIA</b>				
<b>CASI SEGURO</b>	<b>5</b>			<b>R1.</b>
<b>PROBABLE</b>	<b>4</b>			
<b>POSIBLE</b>	<b>3</b>			
<b>IMPROBABLE</b>	<b>2</b>			
<b>RARA VEZ</b>	<b>1</b>			
<b>IMPACTO</b>		<b>MODERADO</b>	<b>MAYOR</b>	<b>CATASTROFICO</b>
<b>PUNTAJE</b>		<b>5</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

## **14. MATRIZ DOFA.**

### **14.1 DEBILIDADES.**

Es respecto al personal muy difícil encontrar el perfil en donde la gerente manifiesta que quisiera de compromiso disciplina y actitud.

La empresa ha tenido que pasar por tiempos difíciles de la economía es la falta de flujo de caja las ventas no son las más óptimas ya que los gastos sobre todo en Ipiales con respecto a los arriendos de los locales estos valores de arrendamiento son muy elevados.

### **14.2 FORTALEZAS.**

Gracias a las empresas proveedoras en donde MODA LATINA tiene créditos tiene acceso a muy buen producto moderno que satisfaga la necesidad del cliente, un amplio horario de atención para que los clientes se acomoden a su tiempo, facilidades de pago para las clientes alternativas de compra.

### **14.3 OPORTUNIDADES.**

Hacer conocer MODA LATINA por su servicio, producto y el asesoramiento de imagen que le brindamos al cliente.

La moda es muy cambiante y a la oportunidad de ofrecer al mercado en donde la empresa maneja un surtido bueno para todo tipo y gustos del cliente.

### **14.4 AMENAZAS.**

La guerra de precios entre empresas dedicadas a lo mismo es muy fuerte ya que la mayoría de las personas buscan economía.

Ya que la empresa funciona en Ipiales en donde gran parte de la economía depende del precio de dólar y en ocasiones el producto se eleva por consecuencia de precios del dólar.

## **1. TABLA PARA CALIFICAR EL IMPACTO.**

Dentro de la empresa Moda Latina se identificó el impacto de los riesgos en los cuales se abarcan el área administrativa, operacional y de personal; en donde se procede a validar la siguiente tabla en donde se emiten las siguientes preguntas. Teniendo como muestra la siguiente tabla.

De igual manera su impacto se califica en catastrófico, mayor y moderado. En donde si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto será MODERADO. Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto será MAYOR. Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto será CATASTROFICO.

Faltante de estrategias para temporadas de ventas bajas.

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?	X	
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?	X	
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?		X
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?	X	
10	¿Generar intervención de los órganos de control?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>12</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>6</b>

**IMPACTO CATASTROFICO.**

## 2. RESULTADOS.

### 2.1 TABLA DE CRITERIO PARA CALIFICAR EL IMPACTO.

No	RIESGO.	IMPACTO.
1	Faltante de estrategias para temporada de ventas bajas.	CATASTROFICO.
2	No se llevan a cabo planes estratégicos o de contingencia.	MAYOR.
3	Personal faltante que se dedique totalmente a las redes sociales de la empresa.	MAYOR.
4	Faltante en delegación de responsabilidades.	CATASTROFICO.
5	Faltante de programas de ascensos para empleados.	CATASTROFICO.
6	No se lanzan al mercado ofertas o beneficios para el cliente se mantienen precios fijos en temporada de ventas bajas para empresa (febrero y marzo).	MAYOR.
7	Ausencia de perfiles de reclutamiento de personal.	MAYOR.
8	Falta de personal que estudie el mercado.	CATASTROFICO.
9	Falta de pausas activas dentro de la empresa.	MAYOR.
10	Sobrecargo a la dueña con cargos como administrativos, redes sociales, compra de mercancías y demás).	MAYOR.
11	Falta de trabajo en equipo.	CATASTROFICO.
12	Falta de resiliencia cuando se acercan temporadas no favorables.	MAYOR.
13	Complejidad de parte del personal con respecto a la adaptación al cambio.	MAYOR.

<b>14</b>	Falta de personal óptimo para laborar.	MAYOR.
<b>No</b>	<b>RIESGO.</b>	<b>IMPACTO.</b>
<b>15</b>	Personal con falta de valor corporativo o sentido de pertenencia por la empresa.	CATASTROFICO.
<b>16</b>	Ausencia de personal de seguridad.	CATASTROFICO.
<b>17</b>	Ausencia de personal en bodega o almacenaje.	MAYOR.
<b>18</b>	Personal faltante en el departamento de caja.	MAYOR.

Concluyo que de los 18 riesgos encontrados en los cuales se encuentran inmersos riesgos administrativos, riesgos de operación y riesgos de personal o talento humano se encuentran 7 con un impacto catastrófico en donde se debe actuar de manera inmediata y los 11 restantes con un impacto mayor; en donde se distribuyen de la siguiente manera:

De acuerdo a los riesgos administrativos se presentan 4 de 8 con un impacto catastrófico y los 4 riesgos restantes presentan un impacto mayor.

De acuerdo a los riesgos operativos se presenta 1 de 5 con un impacto catastrófico y los 4 riesgos restantes presentan un impacto mayor.

De acuerdo a los riesgos de personal o talento humano se presentan 2 de 5 con un impacto catastrófico y los 3 riesgos restantes presentan un impacto mayor.

En ninguno de los riesgos se presentó con los resultados un impacto moderado.

## 2.2 TABLA DE CRITERIO PARA CALIFICAR LA PROPABILIDAD.

Dentro de la siguiente tabla se define de manera conceptual la probabilidad del riesgo que se presenten en la empresa Moda Latina, teniendo en cuenta factores importantes como es la frecuencia.

<b>NIVEL</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>DESCRIPTOR</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<b>5</b>	<b>CASI SEGURO</b>	Se espera que el evento ocurra en la mayoría de las circunstancias. Es muy segura que se presente.	Más de una vez al año.	Más de una vez al mes
<b>4</b>	<b>PROBABLE</b>	El evento ocurre en la mayoría de los casos.	Al menos una vez en el último año	Al menos una vez en los dos últimos meses
<b>3</b>	<b>POSIBLE</b>	El evento es posible que suceda en algún momento	Al menos una vez en los dos últimos años	Al menos una vez en los últimos tres meses
<b>2</b>	<b>IMPROBABLE</b>	El evento puede ocurrir en algún momento	Al menos una vez en los últimos 5 años	Al menos una vez en los primeros seis meses
<b>1</b>	<b>RARA VEZ</b>	El evento puede ocurrir solo en circunstancias excepcionales (poco comunes o anormales)	No se han presentado en los últimos 5 años	No se han presentado en los últimos tres años

<b>RIESGOS ADMINISTRATIVOS</b>	
Faltante de estrategias para temporada de ventas bajas.	CASI SEGURO.
No se llevan a cabo planes estratégicos o de contingencia.	PROBABLE.
Personal faltante que se dedique totalmente a las redes sociales que maneja la empresa.	PROBABLE.
Faltante en delegación de responsabilidades.	CASI SEGURO.
Faltante de programas de ascensos para empleados.	POSIBLE.
No se lanzan al mercado ofertas o beneficios para el cliente se mantienen precios fijos en temporada de ventas bajas para empresa (febrero y marzo).	POSIBLE.
Ausencia de perfiles de reclutamiento de personal.	PROBABLE.
Falta de personal que estudie el mercado.	POSIBLE.
<b>RIESGOS OPERATIVOS.</b>	
Falta de pausas activas dentro de la empresa.	CASI SEGURO.
Sobrecargo a la dueña con cargos como administrativos, redes sociales, compra de mercancías y demás).	IMPROBABLE.
Falta de trabajo en equipo.	RARA VEZ.
Falta de resiliencia cuando se acercan temporadas no favorables.	CASI SEGURO.
Complejidad de parte del personal con respecto a la adaptación al cambio.	IMPROBABLE.
<b>RIESGOS DE PERSONAL.</b>	
Falta de personal óptimo para laborar.	RARA VEZ.
Personal con falta de valor corporativo o sentido de pertenencia por la empresa.	POSIBLE.
Ausencia de personal de seguridad.	RARA VEZ.
Ausencia de personal en bodega o almacenaje.	PROBABLE.
Personal faltante en el departamento de caja.	PROBABLE.

### 2.2.1 MAPA DE CALOR.

Es una herramienta que ayuda a identificar la zona en que se ubica el riesgo una vez valorado bajo los criterios de probabilidad e impacto, con el fin de priorizar el tratamiento de los riesgos mediante la formulación de acciones. De esta manera, es posible visualizar la exposición de la entidad ante los riesgos si no existiera ningún control (zona de riesgo inherente). Para tal fin, se ubican las calificaciones de la probabilidad y del impacto en la fila y columnas correspondientes y se establece el punto de intersección entre ambas y ese punto es el que corresponde al nivel de riesgo. Por ejemplo, suponiendo que un riesgo fue calificado con probabilidad “probable” e impacto “mayor”, la zona de riesgo en la que se ubica es la “extrema”, es decir que, en caso de materializarse, el riesgo genera impactos graves significativos para la entidad. Tomando como ejemplo el primer riesgo.

Faltante de estrategias para temporadas de ventas bajas.

<b>PROBABILIDAD DE OCURRENCIA</b>				
<b>CASI SEGURO</b>	<b>5</b>			<b>R1.</b>
<b>PROBABLE</b>	<b>4</b>			
<b>POSIBLE</b>	<b>3</b>			
<b>IMPROBABLE</b>	<b>2</b>			
<b>RARA VEZ</b>	<b>1</b>			
<b>IMPACTO</b>		<b>MODERADO</b>	<b>MAYOR</b>	<b>CATASTROFICO</b>
<b>PUNTAJE</b>		<b>5</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

## 2.2.2 MAPA DE CALOR.

PROBABILIDAD DE OCURRENCIA				
CASI SEGURO	5	R12.	R9.	R1. R4.
PROBABLE	4	R18. R7.	R2.	R17.
POSIBLE	3	R6.	R5.	R3. R8.
IMPROBABLE	2	R13.	R15.	R10.
RARA VEZ	1	R14.	R16.	R11.
IMPACTO		MAYOR		CATASTROFICO
PUNTAJE		10		20

	BAJA
--	------

	MODERADA
--	----------

	ALTA
--	------

	EXTREMA
--	---------

### 2.2.3 RESULTADOS DE LA CLASIFICACION DEL RIESGO.

Mapa de calor Los riesgos de se ubican en la escala de calor cruzando los resultados obtenidos de la probabilidad y del impacto, a través de una multiplicación (puntaje del descriptor de la probabilidad por el puntaje del descriptor del impacto). Ejemplo: probable (4) X Catastrófico (20) Total  $4 \times 20 = 80$ .

RESULTADOS DE LA CLASIFICACION DEL RIESGO				
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO		
CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	80 EXTREMA
POSIBLE	3	15 MODERADA	30 ALTA	60 EXTREMA
IMPROBABLE	2	10 BAJA	20 MODERADA	40 ALTA
RARA VEZ	1	5 BAJA	10 BAJA	20 MODERADA
IMPACTO		MODERADO	MAYOR	CATASTROFICO
PUNTAJE		5	10	20

**2.2.4 TABLA DE RESULTADOS SEGÚN LA CLASIFICACION DE LOS RIESGOS.**

<b>RESULTADOS DE LA CLASIFICACION DEL RIESGO.</b>				
<b>PROBABILIDAD.</b>	<b>PUNTAJE.</b>	<b>ZONAS DE RIESGO.</b>		
CASI SEGURO	5	50 MODERADA.	50 ALTA.	100 EXTREMA.  100 EXTREMA.
PROBABLE	4	40 MODERADA.  40 MODERADA.	40 ALTA.	80 EXTREMA.
POSIBLE	3	30 MODERADA.	30 ALTA.	60 EXTREMA.  60 EXTREMA.
IMPROBABLE	2	20 BAJA.	20 MODERADA.	40 ALTA.
RARA VEZ	1	10 BAJA.	10 BAJA.	20 MODERADA.
<b>IMPACTO</b>		<b>MODERADO</b>	<b>MAYOR</b>	<b>CATASTROFICO</b>
<b>PUNTAJE</b>		<b>5</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

## 2.2.5 MATRIZ DE RIESGO.

N o.	RIESGO.	CAUSA.	CONSECU ENCIAS.	IMPACT O.	PROBABI LIDAD.	ZONA S DE RIESG O.	TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS.				IDENTIFICACION DE CONTROLES.	
							ASU MIR.	EVI TAR.	COMPA RTIR.	REDU CIR.	PREVE NTIVO.	CORRE CTIVO.
R 1	Faltante de estrategias para temporada de ventas bajas.	Planeación improvisada con falla en cada jornada laboral.	Incumplimiento de metas, poca o ninguna eficiencia y pérdida de oportunidades.	CATASTROFICO.	CASI SEGURO.	EXTREMA 100.		X			X	
R 2	No se llevan a cabo planes estratégicos o de contingencia.	La empresa no estará preparada cuando un factor interno o externo la afecte.	Generar pérdidas económicas, daño problemas en la gestión los recursos humanos.	MAYOR.	PROBABLE.	ALTA 40.		X			X	

<b>N o.</b>	<b>RIESGO.</b>	<b>CAUSA.</b>	<b>CONSECU ENCIAS.</b>	<b>IMPACT O.</b>	<b>PROBABILIDAD.</b>	<b>ZONA S DE RIESG O.</b>	<b>ASU MIR.</b>	<b>EVI TAR.</b>	<b>COMPA RTIR.</b>	<b>REDU CIR.</b>	<b>PREVE NTIVO.</b>	<b>CORRE CTIVO.</b>
R 3	Personal faltante que se dedique totalmente a las redes sociales que maneja la empresa.	Una mala organización dentro de las redes sociales.	Incumplimiento de metas y objetivos empresariales, ausencia de competitividad con las otras empresas.	MAYOR.	PROBABLE.	EXTREMA 60.				X		X
R 4	Faltante en delegación de responsabilidades.	Deficiencia en métodos para empleados.	No hay un orden establecido por ende no hay un organigrama.	CATASTRÓFICO.	CASI SEGURO.	EXTREMA 100.	X					X
R 5	Faltante de programas de ascensos para empleados.	Ausencia de estrategias para subordinados.	Falta de motivación para trabajar, ausencia buen clima laboral de empleados.	CATASTRÓFICO.	POSIBLE.	ALTA 30.				X		X

<b>N o.</b>	<b>RIESGO.</b>	<b>CAUSA.</b>	<b>CONSECUENCIAS.</b>	<b>IMPACTO.</b>	<b>PROBABILIDAD.</b>	<b>ZONAS DE RIESGO.</b>	<b>ASUMIR.</b>	<b>EVITAR.</b>	<b>COMPARTIR.</b>	<b>REDUCIR.</b>	<b>PREVENTIVO.</b>	<b>CORRECTIVO.</b>
R 6	No se lanzan al mercado ofertas o beneficios para el cliente se mantienen precios fijos en temporada de ventas bajas para empresa (febrero y marzo).	La empresa no tendrá una buena clientela en donde puede afectar directamente en la parte económica.	Ausencia de demanda por parte de los clientes, la empresa no tendrá mayor reconocimiento y estaría incumpliendo con la visión.	MAYOR.	POSIBLE.	MODERADA 30.		X			X	
R 7	Ausencia de perfiles de reclutamiento de personal.	Deficiencia en métodos de reclutamiento de personal.	Faltante de personal para temporadas y el resto del año donde habrá una gran demanda del mercado.	MAYOR.	PROBABLE.	MODERADA 40.			X		X	

<b>N o.</b>	<b>RIESGO.</b>	<b>CAUSA.</b>	<b>CONSECU ENCIAS.</b>	<b>IMPACT O.</b>	<b>PROBABI LIDAD.</b>	<b>ZONA S DE RIESG O.</b>	<b>ASU MIR.</b>	<b>EVI TAR.</b>	<b>COMPA RTIR.</b>	<b>REDU CIR.</b>	<b>PREVE NTIVO.</b>	<b>CORRE CTIVO.</b>
R 8	Falta de personal que estudie el mercado.	Imperfec ción en análisis del mercado.	No se conoce gustos de la clientela y falta de actualización de la empresa.	CATAST ROFICO.	POSIBLE.	EXTRE MA 60.		X			X	
R 9	Falta de pausas activas dentro de la empresa.	Estrés laboral.	Habrà daños en la salud de los empleados y esto podría abrir demandas laborales a la empresa.	MAYOR.	CASI SEGURO.	ALTA 50.		X				X

N o.	RIESGO.	CAUSA.	CONSECU ENCIAS.	IMPACT O.	PROBABI LIDAD.	ZONA S DE RIESG O.	ASU MIR.	EVI TAR.	COMPA RTIR.	REDU CIR.	PREVE NTIVO.	CORRE CTIVO.
R 1 0	Sobrecarg o a la dueña con cargos como administra tivos, redes sociales, compra de mercancía s y demás).	Falta de delegaci ón a emplead os o encargad os de cada área.	Esto se cómo comúnmente se lo conoce un monopolio dentro de la empresa, obviamente sin dejar de lado que también puede afectar la salud de la dueña.	MAYOR.	IMPROBA BLE.	ALTA 40.	X					X

<b>N o.</b>	<b>RIESGO.</b>	<b>CAUSA.</b>	<b>CONSECU ENCIAS.</b>	<b>IMPACT O.</b>	<b>PROBABI LIDAD.</b>	<b>ZONA S DE RIESG O.</b>	<b>ASU MIR.</b>	<b>EVI TAR.</b>	<b>COMPA RTIR.</b>	<b>REDU CIR.</b>	<b>PREVE NTIVO.</b>	<b>CORRE CTIVO.</b>
R 1 1	Falta de trabajo en equipo.	Mal clima laboral.	Las ventas bajas y se mira reflejado en los resultados a fin de cada año.	CATAST ROFICO.	RARA VEZ.	MODE RADA 20.		X			X	
R 1 2	Falta de resiliencia cuando se acercan temporadas no favorables .	Ausenci a de un área de psicología permanente la empresa.	Falta de motivación por parte del talento humano, estar preparados y no habrá la suficiente demanda del mercado.	MAYOR.	CASI SEGURO.	MODE RADA 50.		X				X

<b>N o.</b>	<b>RIESGO.</b>	<b>CAUSA.</b>	<b>CONSECU ENCIAS.</b>	<b>IMPACT O.</b>	<b>PROBABI LIDAD.</b>	<b>ZONA S DE RIESG O.</b>	<b>ASU MIR.</b>	<b>EVI TAR.</b>	<b>COMPA RTIR.</b>	<b>REDU CIR.</b>	<b>PREVE NTIVO.</b>	<b>CORRE CTIVO.</b>
R 1 3	Personal con falta de valor corporativo o sentido de pertenencia por la empresa.	El trabajo monótono dentro de la empresa.	El talento humano no estará listo para atender a los clientes y se presentarán problemas entre jefes y empleados en donde estos no serán nada favorables.	CATASTROFICO.	POSIBLE.	MODE RADA 20.		X			X	
R 1 4	Ausencia de personal en bodega o almacenaje.	Incumplimiento con los clientes.	Pérdida de control en las mercancías, mala organización en bodega.	MAYOR.	PROBABLE.	EXTRE MA 80.		X				X

<b>N o.</b>	<b>RIESGO.</b>	<b>CAUSA.</b>	<b>CONSECU ENCIAS.</b>	<b>IMPACT O.</b>	<b>PROBABI LIDAD.</b>	<b>ZONA S DE RIESG O.</b>	<b>ASU MIR.</b>	<b>EVI TAR.</b>	<b>COMPA RTIR.</b>	<b>REDU CIR.</b>	<b>PREVE NTIVO.</b>	<b>CORRE CTIVO.</b>
R 1 5	Personal faltante en el departame nto de caja.	No se tendrán cuenta quien lleva las cuentas.	Habrà descuadres en caja y puede generar pérdidas económicas además de poner problemas en el área de contabilidad .	MAYOR.	PROBABL E.	MODE RADA 40.			<b>X</b>			<b>X</b>

## 2.2.6 PLAN DE ACCION.

N o.	AREA	RIESGO	CAUSA	CONSECU ENCIAS	ACCIO NES	RESPONS ABLE	RECUR SOS.		FECHA.		RESUL TADOS ESPER ADOS	ELEMEN TO DE CONTR OL Y SUPER VISION
							T H	FISI COS	INI CIO	FIN AL		
R 1	DIRECTIV A.	Faltante de estrategia s para temporad a de ventas bajas.	Planeaci ón improvis ada con falla en cada jornada laboral.	Incumplimi ento de metas, poca o ninguna eficiencia y pérdida de oportunidad es.	Contar con un plan estratégi co para estas temporad as.	ALTA DIRECCI ON.	X		26 De octu bre del 2023 .	01 De dicie mbre del 2023 .	Planes bien estipulad os para estas temporad as.	Controlar y estar actualiza ndo los planes.
R 2	EJECUTIV A.	No se llevan a cabo planes estratégic os o de contingen cia.	La empresa no estará preparad a cuando un factor interno la afecte.	Generar pérdidas económicas, daño a la reputación y problemas en la gestión de los recursos humanos.	Tener planes de continge ncia para situación internas y externas	EJECUTIV OS.	X		26 De octu bre del 2023 .	01 De dicie mbre del 2023 .	Planes bien estructur ados para las situacion es que atraviесе la empresa.	Cumplir los planes estipulad os, según lo designe la situación

<b>N o.</b>	<b>AREA.</b>	<b>RIESGO</b>	<b>CAUSA</b>	<b>CONSECUENCIAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>T H</b>	<b>FISICOS</b>	<b>INICIO</b>	<b>FINAL</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>ELEMENTO DE CONTROL Y SUPERVISION</b>
R 3	MARKETING DIGITAL.	Personal faltante que se dedique totalmente a las redes sociales que maneja la empresa.	Una mala organización dentro de las redes sociales.	Incumplimiento de metas y objetivos empresariales, ausencia de competitividad con las otras empresas.	Contar con un personal o un responsable que se esté dedicando o hacer marketing digital para conseguir nuevos clientes.	ADMINISTRADOR DE REDES SOCIALES.	X		26 De octubre del 2023 .	01 De diciembre del 2023 .	Personal acorde para las redes sociales de la empresa.	Estar totalmente actualizados en redes y tendencias de la moda.
R 4	RECURSOS HUMANOS.	Faltante en delegación de responsabilidades.	Deficiencia en métodos para empleados.	No hay un orden establecido por ende no hay un organigrama.	Hacer una buena gestión en donde se mire las habilidades técnicas.	JEFE DE PERSONAL.	X		26 De octubre del 2023 .	01 De diciembre del 2023 .	Personal en su más alto potencial en las áreas en donde se sienta cómodo.	Examinar minuciosamente al personal encargado o de cargos.

N o.	AREA	RIESGO	CAUSA	CONSECU ENCIAS	ACCIO NES	REPONS ABLE	T H	FISI COS	INI CIO	FIN AL	RESUL TADOS ESPER ADOS	ELMEN TO DE CONTR OL Y SUPER VISION
R 5	RECURSO S HUMANO S.	Faltante de programa s de ascensos para empleado s.	Ausenci a de estrategi as para subordin ados.	Falta de motivación para trabajar, ausencia de programas para empleados y mal clima laboral.	Hacer program as en donde se plasmen metas y el emplead o que las cumpla será capacitad o y automáti camente ascendid o.	JEFE DE PERSONA L.	X		26 De octu bre del 2023 .	01 De dicie mbre del 2023 .	Program as de ascenso cada semestre o anualme nte.	Controlar y supervisa r programa s en donde el personal este directam ente relaciona do.

N o.	AREA.	RIESGO	CAUSA	CONSECU ENCIAS.	ACCIO NES.	REPONS ABLE.	T H	FISI COS.	INI CIO	FIN AL.	RESUL TADOS ESPER ADOS.	ELMEN TO DE CONTR OL Y SUPER VISION
R 6	DIRECTIV A.	No se lanzan al mercado ofertas o beneficios para el cliente se mantiene precios fijos en temporada de ventas bajas para empresa (feb-mar).	La empresa no tendrá una buena clientela en donde puede afectar directamente en la parte económica.	Ausencia de demanda por parte de los clientes, la empresa no tendrá mayor reconocimiento y estaría incumpliendo con la visión	Hacer ofertas para clientes nuevos en esta temporada y beneficios para fidelizar al cliente para la empresa.	ALTA DIRECCION.	X		26 De octu bre del 2023	01 De dicie mbre del 2023	Tener ofertas y beneficios para el cliente y así fidelizar su preferencia.	Supervisar las ofertas y beneficios en donde la empresa aplique una gana/gana con el cliente.

N o.	AREA	RIESGO	CAUSA	CONSECU ENCIAS	ACCIO NES	RESPONS ABLE	T H	FISI COS	INI CIO	FIN AL	RESUL TADOS ESPER ADOS	ELEMEN TO DE CONTR OL Y SUPER VISION
R 7	RECLUTA MIENTO.	Ausencia de perfiles de reclutami ento de personal.	Deficien cia en métodos de reclutam iento de personal .	Faltante de personal para temporadas y el resto del año donde habrá una gran demanda del mercado.	Búsqueda de personal dedicado a trabajar de igual manera buscar por medio de páginas de trabajo.	TECNICO DE SELECCI ÓN.	X		26 De octu bre del 2023 .	01 De dicie mbre del 2023 .	Búsqueda a minucios a a de reclutami ento.	Buen control en su personal nuevo.

N o.	AREA	RIESGO	CAUSA	CONSECU ENCIAS	ACCIO NES	RESPONS ABLE	T H	FISI COS	INI CIO	FIN AL	RESUL TADOS ESPER ADOS	ELEMEN TO DE CONTR OL Y SUPER VISION
R 8	DIRECTIV A.	Falta de personal que estudie el mercado.	Imperfección en análisis del mercado.	No se conoce gustos de la clientela y falta de actualización de la empresa.	Contratar al personal idóneo con amplios conocimientos en mercado y su volatilidad en cuanto a sus cambios.	ANALISTA EN INVESTIGACION DE MERCADO.	X		26 De octubre del 2023 .	01 De diciembre del 2023 .	Tenencia de personal en el mercado y su tendencia.	Supervisar de manera detallista a la personal contratado.
R 9	DIRECTIV A.	Falta de pausas activas dentro de la empresa.	Estrés laboral.	Habrá daños en la salud de los empleados y esto podría abrir demandas laborales a la empresa.	Buscar un momento adecuado para realizar las pausas activas.	LOS EMPLEADOS CON AYUDA DE LAS ARL.		X	26 De octubre del 2023 .	01 De diciembre del 2023 .	Realización de pausas activas diariamente al personal.	Supervisar el cumplimiento de acciones a poner en práctica.

<b>N o.</b>	<b>AREA</b>	<b>RIESGO</b>	<b>CAUSA</b>	<b>CONSECUENCIAS.</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>REPOSABLE</b>	<b>T H</b>	<b>FISICOS</b>	<b>INICIO</b>	<b>FINAL</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>ELMEN TO DE CONTR OL Y SUPER VISION</b>
R 1 0	DIRECTIVA.	Sobrecarg o a la dueña con cargos como administr ativos, redes sociales, compra de mercancías y demás).	Falta de delegación a empleados o encargados de cada área.	Esto se cómo comúnmente se lo conoce un monopolio dentro de la empresa, obviamente sin dejar de lado que también puede afectar la salud de la dueña.	Hacer una buena delegación de cargos en donde la empresa este distribuida de manera que funcione mejor.	ALTA DIRECCION.	<b>X</b>		26 De octubre del 2023 .	01 De diciembre del 2023 .	Buena delegación de cargos, teniendo encuneta las capacidades de cada empleado.	Examinar el personal encargado o mensualmente con los resultados.
R 1 1	PSICOLOGIA.	Falta de trabajo en equipo.	Mal clima laboral	Las ventas bajas y se mira reflejado en los resultados a fin de cada año.	Gestionar conferencias adecuadas sobre trabajo en equipo.	PSICOLOGO.	<b>X</b>		26 De octubre del 2023 .	01 De diciembre del 2023 .	Buen clima laboral.	Estar sumamente atento al personal dentro de la empresa.

<b>N o.</b>	<b>AREA</b>	<b>RIESGO</b>	<b>CAUSA</b>	<b>CONSECUENCIAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>T H</b>	<b>FISICOS</b>	<b>INICIO</b>	<b>FINAL</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>ELEMENTO DE CONTROL Y SUPERVISION</b>
R 1 2	PSICOLOGIA.	Falta de resiliencia cuando se acercan temporadas no favorables.	Ausencia de un área de psicología permanente la empresa	Falta de motivación por parte del talento humano, estar preparados y no habrá la suficiente demanda del mercado.	Beneficiar al empleado con obsequios o incentivos para la motivación del personal.	PSICOLOGO.	X		26 De octubre del 2023 .	01 De diciembre del 2023 .	Buena resiliencia y motivación en temporadas bajas para la empresa.	Supervisar psicológicamente al personal.
R 1 3	PSICOLOGIA.	Personal con falta de valor corporativo o sentido de pertenencia por la empresa.	El trabajo monótono dentro de la empresa .	El talento humano no estará listo para atender a los clientes y se presentarán problemas entre jefes y empleados.	Hacer la gestión necesaria en conferencias que pronuncien en lo bueno que es trabajar en la empresa.	ALTA DIRECCION CON AYUDA DE PSICOLOGIA.	X		26 De octubre del 2023 .	01 De diciembre del 2023 .	Personal motivado para laborar.	Vigilar y garantizar al personal para que se sienta motivado .

<b>N o.</b>	<b>AREA</b>	<b>RIESGO</b>	<b>CAUSA</b>	<b>CONSECUENCIAS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>T H</b>	<b>FISICOS</b>	<b>INICIO</b>	<b>FINAL</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>	<b>ELEMENTO DE CONTROL Y SUPERVISION</b>
R 1 4	RECLUTAMIENTO.	Ausencia de personal en bodega o almacenaje.	Incumplimiento con los clientes y que estos le quiten el apoyo por ende fidelidad del mercado .	Pérdida de control en las mercancías, mala organización en bodega y falta de integración en la empresa.	Contratar de manera inmediata, preferiblemente un hombre por cargas de mercancía y su organización.	TECNICO DE SELECCIÓN.	X		26 De octubre del 2023 .	01 De diciembre del 2023 .	Buena gestión en bodega con su personal respectivo.	Vigilar de manera exhaustiva al personal contratado para bodega.
R 1 5	RECURSOS HUMANOS.	Personal faltante en el departamento de caja.	No se tendrá en cuenta quien lleva las cuentas.	Habrà descuadras en caja y puede generar pérdidas económicas. contabilidad .	Asignar a un empleado de confianza y capacitarlo.	JEFE DE PERSONAL.	X		26 De octubre del 2023 .	01 De diciembre del 2023 .	Presencia de personal idóneo para el departamento de caja.	Controlar minuciosamente en el departamento de caja.

**15. ESTRATEGIAS FO.****15.1 INCREEMNTEAR LOS INGRESOS.**

- Campañas con objetivo basada en cuotas.
- Analizar los descuentos y estudiar precios del mercado.
- Capacitación del personal o impulsores.

**15.1.1 REALIZAR ALIANZAS ESTRATEGIAS.**

- Relacionarse con gremios y empresas similares.

**15.1.2 INCREMENTAR NUEVOS CLIEENTES.**

- Incentivos por primera compra del producto (bono, obsequio).
- Desarrollar catálogos virtuales por medio de redes del producto.

**16. ESTRATEGIAS DO.****16.1.1 DESARROLLAR INDICADORES DE GESTION.**

- Medir posicionamiento y participación o impacto en el mercado.
- Medir capacidad de clientes nuevos y de baja.

**16.1.2 PROGRAMAR CAPACITACIONES A PERSONAL.**

- Plan de charlas técnicas mensuales.
- Evaluación de personal.

**17. ESTRATEGIAS FA.****17.1.1 POSCIONAR PRODUCTO.**

- Despliegue de campaña publicitaria.
- Programa de incentivos para tiendas de ropa.

**17.1.2 EFICINECIA EN COSTOS.**

- Elaborar control más minucioso en gastos de marketing.
- Comprar merchandising en cantidades adecuadas para disminuir gastos de materiales.

**18. ESTRATEGIAS DA.**

1. Descontinuar productos de baja rotación.
2. Campañas de remate como BLACK FRIDAY.
3. Descontinuar líneas de ropa obsoletas o no actualizadas con la tendencia.

## **19. CONCLUSIONES.**

Basándome en los resultados obtenidos, puedo concluir que todo está correlacionado de manera al que las tablas muestran donde se puede identificar, analizar y así mitigar los riesgos de manera tal que se puede diseñar diferentes estrategias de manera más precisa.

Las tablas de impacto y probabilidad facilitaron la identificación de medidas más adecuadas para reducir la probabilidad de frecuencia de los riesgos en la empresa y minimizar su impacto con la ayuda de planes estratégicos.

Con estos planes estratégicos o de contingencia además de tener funciones días anteriormente nos ayuda a conocer desde nuestro personal hasta el mismo mercado, para este caso se utilizó la matriz DOFA o FODA; es decir esta matriz nos ayuda que desde adentro la empresa MODA LATINA puede hacer riesgos si en algún momento se llegan a presentar va a tener las herramientas necesarias para controlar que no causen tanto impacto y posteriormente mitigarlos.

Posteriormente concluyo que todo recae sobre la toma de decisiones en donde concluyo que con la implantación de dicha gestión se proporciona una base sólida. Los datos cualitativos y cuantitativos facilitaron de manera precisa a los administrativos y operarios para evaluar y tomar decisiones preventivas o para contrarrestar el riesgo o siendo de otra manera correctiva para tener mas en cuenta ciertos riesgos ya presentados anteriormente en la empresa.

## **20. RECOMENDACIONES.**

Es importante tener claro que para que la gestión de riesgos financieros se haga de manera exitosa se necesita de la colaboración y compromiso de quienes están como responsables de las áreas que tienen el riesgo, en ese orden de idas una implementación inmediata del sistema de riesgos financieros, de igual manera estar muy pendientes de riesgos que se puedan presentar a futuro.

Para esto es importante el nombramiento de responsables en las áreas donde los subordinados cumplan al pie de la letra el plan de acción y tengan las capacidades de llevar a cabo las actividades.

Es importante tener en cuenta y actualizado la información para que si en algún momento un nuevo riesgo llega a afectar la empresa se tengan planes para contrarrestar y posteriormente mitigarlo. Si se llega implementar y poner en práctica todo lo anteriormente dicho la empresa estar menos expuesta a riesgos y podrá cumplir con sus objetivos y metas empresariales en cualquier temporada del año y sin lugar a duda se mirarán los resultados a fin de año.

Para terminar, analizar los resultados obtenidos y basarse siempre en la actualización de las diferentes situaciones que se presenten en donde se debe destacar las principales lecciones dentro de la empresa, además de tener actualizado el sistema de gestión de riesgos en donde la empresa no se mire implicada n nuevos riesgos.

**21. BIBLIOGRAFIA.**

1. *(Bomone, 2023)*
2. *(Factorial, 2023)*
3. *(bizneo, 2022)*
4. *(PCA-02-P-02 Procedimiento Comprobacion Existencia de Bienes.pdf, 2014)*
5. *(Paredes, 2023)*
6. *(Alvarez, 2020)*
7. *(Vaca, 2019)*

### 3 ANEXOS.

#### 3.1 RIESGOS ADMINISTRATIVOS.

##### 3.1.1 ANEXO A.

No se llevan a cabo planes estratégicos o de contingencia.

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?	X	
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?		X
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?		X
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?		X
10	¿Generar intervención de los órganos de control?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
	<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>	<b>10</b>	
	<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>		<b>8</b>

**IMPACTO MAYOR.**

### 3.1.2 ANEXO B.

Personal faltante que se dedique totalmente a las redes sociales que maneja la empresa.

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?		X
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?	X	
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?		X
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?	X	
10	¿Generar intervención de los órganos de control?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>11</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>7</b>

**IMPACTO MAYOR.**

### 3.1.3 ANEXO C.

Faltante en delegación de responsabilidades.

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?		X
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?	X	
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?	X	
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?	X	
10	¿Generar intervención de los órganos de control?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>12</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>6</b>

**IMPACTO CATASTROFICO.**

### 3.1.4 ANEXO D.

Faltante de programas de ascensos para empleados.

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?		X
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?	X	
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?	X	
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?	X	
10	¿Generar intervención de los órganos de control?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>12</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>6</b>

**IMPACTO CATASTROFICO.****3.1.5 ANEXO E.**

No se lanzan al mercado ofertas o beneficios para el cliente se mantienen precios fijos en

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?		X
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?	X	
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?		X
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?	X	
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?		X
10	¿Generar intervención de los órganos de control?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>11</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>7</b>

temporada de ventas bajas para empresa (febrero y marzo).

**IMPACTO MAYOR.**

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?		X
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?	X	
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?		X
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?		X
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?		X
10	¿Generar intervención de los órganos de control?		X
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>8</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>10</b>

**3.1.6 ANEXO F.**

Ausencia de perfiles de reclutamiento de personal.

**IMPACTO MAYOR.**

**3.1.7 ANEXO G.**

Falta de personal que estudie el mercado.

**IMPACTO CATASTROFICO.**

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?	X	
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?	X	
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?	X	
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?		X
10	¿Generar intervención de los órganos de control?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>12</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>6</b>

**3.2 RIESGOS OPERATIVOS.****3.2.1 ANEXO H.**

Falta de pausas activas dentro de la empresa.

**IMPACTO MAYOR.**

**3.2.2 ANEXO I.**

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?		X
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?	X	
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?	X	
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?		X
10	¿Generar intervención de los órganos de control?		X
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>10</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>8</b>

Sobrecarga a la dueña con cargos como administrativos, redes sociales, compra de mercancías y demás).

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?		X
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?	X	
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?		X
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?		X
10	¿Generar intervención de los órganos de control?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>10</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>8</b>

**IMPACTO MAYOR.**

### 3.2.3 ANEXO J.

Falta de trabajo en equipo.

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?	X	
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?	X	
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?	X	
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?	X	
10	¿Generar intervención de los órganos de control?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
	<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>	<b>13</b>	
	<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>		<b>5</b>

**IMPACTO CATASTROFICO.**

## 3.2.4 ANEXO K.

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?	X	
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?		X
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?		X
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?	X	
10	¿Generar intervención de los órganos de control?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
	<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>	<b>11</b>	
	<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>		<b>7</b>

Falta de resiliencia cuando se acercan temporadas no favorables.

**IMPACTO MAYOR.**

**3.2.5 ANEXO L.**

Complejidad de parte del personal con respecto a la adaptación al cambio.

**IMPACTO MAYOR.**

### 3.3 RIESGOS DE PERSONAL.

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?	X	
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?		X
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?		X
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?		X
10	¿Generar intervención de los órganos de control?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>10</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>8</b>

#### 3.3.1 ANEXO M.

Falta de personal óptimo para laborar.

**IMPACTO MAYOR.****3.3.2 ANEXO N.**

Personal con falta de valor corporativo o sentido de pertenencia por la empresa.

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?		X
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?	X	
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?		X
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?		X
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?		X
10	¿Generar intervención de los órganos de control?		X
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>8</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>10</b>

**IMPACTO CATASTROFICO.****3.3.3 ANEXO O.**

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?	X	
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?	X	
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?		X
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?	X	
10	¿Generar intervención de los órganos de control?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>12</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>6</b>

Ausencia de personal de seguridad.

**IMPACTO CATASTROFICO.**

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?	X	
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?	X	
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?	X	
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?	X	
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?	X	
10	¿Generar intervención de los órganos de control?		X
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>12</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>6</b>

**3.3.4 ANEXO P.**

## Ausencia de personal en bodega o almacenaje

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?		X
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?		X
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?		X
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?		X
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?	X	
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?	X	
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?		X
10	¿Generar intervención de los órganos de control?	X	
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>8</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>10</b>

IMPACTO MAYOR.

### 3.3.5 ANEXO Q.

Personal faltante en el departamento de caja.

No.	PREGUNTA Si el riesgo se materializa podría...	RESPUESTA	
		SI	NO
1.	¿Afectar al grupo de funcionarios del proceso?	X	
2	¿Afectar el cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia?	X	
3	¿Afectar el cumplimiento de la misión de la entidad?		X
4	¿Afectar el cumplimiento de la misión del sector al que pertenece de la entidad?	X	
5	¿Generar pérdida de confianza de la entidad, afectando su reputación?	X	
6	¿Generar pérdida de recursos económicos?	X	
7	¿Afectar la generación de los productos o la prestación de servicios?	X	
8	¿Dar lugar al detrimento de calidad de vida de la comunidad por la pérdida del bien, o los servicios o los recursos?	X	
9	¿Generar pérdida de información de la entidad?	X	
10	¿Generar intervención de los órganos de control?		X
11	¿Dar lugar a procesos sancionatorios?		X
12	¿Dar lugar a procesos disciplinarios?		X
13	¿Dar lugar a procesos penales?		X
14	¿Dar lugar a procesos fiscales?		X
15	¿Generar pérdida de credibilidad del sector?	X	
16	¿Ocasionar lesiones físicas o pérdida de vidas humanas?		X
17	¿Afectará la imagen local?	X	
18	¿Afectará la imagen departamental?	X	
<b>TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS</b>		<b>11</b>	
<b>TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS</b>			<b>7</b>

**IMPACTO MAYOR.**

**4 ANEXO R.****MODA LATINA.****FORMATO DE ENTREVISTA.****COORPORACION UNNIVRSITARIA REMINGTON.****FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES – ADMINISTRACION DE NEGOCIOS****INTERNACIONALES.****ENTREVISTA No. \_\_\_\_****NOMBRE DEL EMPLEADO.**  
\_\_\_\_\_.**CUESTIONARIO DE ENTREVISTA.****1. ¿Cuál es su nombre?**

Sandra Milena España Revelo.

**2. ¿Porque la empresa tiene ese nombre?**

Elegí ese nombre ya que la empresa si identifica con la primera palabra que es Moda, tendencia y latina por la mujer latina; es decir una moda enfocada con la mujer latina.

**3. ¿Qué cargo desempeña?**

Dueña y gerente general, aunque estoy dentro en el área administrativa.

**4. ¿Qué cargo le gustaría desempeñar?**

Elegiría de nuevo mi cargo, me gusta mucho no elegiría otro.

**5. ¿Qué estudios tiene?**

Tengo estudios primarios y secundarios.

**6.** Defina empleado con sus palabras.

Para mi empleado persona o colaborador que es una mano amiga para trabajar en la tienda.

**7.** ¿Qué le gusta hacer dentro de su empresa?

Lo que me gusta hacer más en mi tienda es vender me enfoco mucho en la atención a mis clientes, y me gusta mucho el visual la exhibición del producto.

**8.** ¿Cómo ha manejado situaciones difíciles o conflictivas en el pasado?

En el pasado no mantenía la calma tomaba decisiones a la ligero y todo me lo tomaba personal.

**9.** ¿Cómo ha motivado a su equipo para alcanzar objetivos y metas?

La motivación ha sido monetaria pago lo legal y doy bonificación y con el tiempo laboral trato de ser lo más cumplida posible.

**10.** ¿Cómo te adapta a los cambios y lidera su equipo de trabajo?

Ser jefe no es fácil he trato de convertirme más que jefe en líder, respeto a los cambios me adapto muy fácil tanto a las personas como a las tareas que. Se debe realizar y para liderar mi equipo de trabajo me enfoco mucho en la comunicación.

