



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario

**Riesgos laborales que afectan a los colaboradores del Concejo Municipal de San Juan de
Pasto, en el año 2023**

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Contables

Programa Contaduría Pública

Ireidy Camila Bolaños Pianda y María Elena Argoti

Seminario de administración de riesgos de gestión y corrupción financiero

San Juan de Pasto

Agosto 2023

Agradecimientos

Primero le doy gracias a Dios por permitirme alcanzar una meta tan anhelada, que hoy se está materializando una de las metas más importantes, a mi mamá por ser ese pilar que me impulsó a cumplir este sueño, a mis docentes que formaron parte primordial para mi crecimiento personal y profesional, agradezco por compartir sus conocimientos y experiencias, los que me permitieron culminar mi carrera profesional.

Ireidy Camila

Quiero dar gracias a Dios por permitirme culminar con mi carrera profesional, por darme la salud y las ganas de seguir adelante a pesar de las adversidades, a mi familia por apoyarme en esta decisión que un día tome. A los docentes que estuvieron ahí para ayudarme y guiarme en todo momento, a mis compañeros por compartir su tiempo y sus anécdotas conmigo.

María Elena

Tabla de contenido

Resumen.....	4
Introducción	6
Planteamiento del problema.....	8
Descripción del problema	8
Formulación del problema	10
Objetivos.....	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos	12
Justificación	13
Delimitación temática.....	16
Marco teórico	17
Metodología de la investigación	21
Paradigma	21
Enfoque.....	21
Método	21
Resultados.....	22
Conclusiones.....	36
Recomendaciones	38
Referencias.....	39
Anexos	43

Resumen

La seguridad y salud en el trabajo, constituyen un proceso sumamente relevante en los contextos laborales, dado que vela por el bienestar de los trabajadores y la mitigación de los riesgos laborales, lo cual contribuye a un buen desempeño laboral y por ende una adecuada productividad en la organización, partiendo de ello, el presente estudio tuvo por objetivo identificar el nivel de riesgos laborales que afectan a los colaboradores del Concejo Municipal de San Juan de Pasto, en el año 2023. Para ello, se desarrolló un estudio desde el enfoque cuantitativo, con colaboradores del Concejo Municipal de Pasto, con quienes se desarrollaron técnicas para la recolección de datos. De esta manera, se logró identificar la presencia de 15 riesgos laborales, de los cuales se analizó el nivel de impacto, la calificación de probabilidad de los riesgos y un mapa de calor de cada uno, clasificándolos en zonas de riesgo extremas, moderadas, altas y bajas. Finalmente se propone un plan de acción en el que se abarca cada uno de los riesgos identificados y los responsables de cada tarea, concluyendo en la importancia de realizar una identificación temprana de riesgos que permita establecer planes de acción que mitiguen dichos riesgos o prevengan que estos incrementen.

Palabras clave: Salud, Trabajo, Concejo, riesgos, seguridad

Abstract

Safety and health at work constitute a highly relevant process in labor contexts, since it ensures the well-being of workers and the mitigation of occupational risks, which contributes to good job performance and therefore adequate productivity in the workplace. the organization, starting from this, the present study had the objective of identifying the level of occupational risks that affect the collaborators of the Municipal Council of San Juan de Pasto, in the year 2023. For this, a study was developed from the quantitative approach, with collaborators from

the Municipal Council of Pasto, with whom techniques for data collection were developed. In this way, it was possible to identify the presence of 15 occupational risks, of which the level of impact, the probability rating of the risks and a heat map of each one were analyzed, classifying them into extreme, moderate, high risk areas. and go down. Finally, an action plan is proposed in which each of the identified risks and those responsible for each task are covered, concluding on the importance of carrying out an early identification of risks that allows establishing action plans that mitigate said risks or prevent them from occurring. increase.

Keywords: Occupational Health and Safety, Pasto Municipal Council, occupational hazards, action plans.

Introducción

En la actualidad, en Colombia, al igual que en muchos otros países, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son aspectos fundamentales que deben ser garantizados por las empresas y el Estado. Es por ello que, los sistemas de seguridad en el trabajo tienen como objetivo proteger la integridad física y mental de los empleados, así como prevenir accidentes y enfermedades laborales que puedan surgir en el desempeño de sus labores (Ministerio del Interior, 2022).

Es así que, el Gobierno colombiano, a través del Ministerio de Trabajo y entidades relacionadas, ha establecido una serie de normativas y reglamentaciones, en aras de promover la seguridad y la salud ocupacional en los sectores laborales, buscando fomentar una cultura de prevención y protección en los lugares de trabajo, con el fin de reducir los riesgos asociados a diversas actividades laborales. Adicionalmente, tal como lo afirman Bernal y Santamaria (2022), en Colombia se ha tornado relevante la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), dado que estos sistemas permiten identificar y evaluar los peligros laborales, establecer medidas preventivas, capacitar al personal y realizar seguimientos periódicos para garantizar la efectividad de las acciones implementadas.

De esta manera, es importante lograr identificar a tiempo los riesgos laborales que se puedan presentar en una organización, en aras de proponer y establecer un plan de acción y/o mejoramiento que conlleve a evitar dichos riesgos en la empresa, dado que, la presencia de estas situaciones o condiciones en el entorno laboral, pueden causar daño o perjuicio a la salud y seguridad de los trabajadores, generando consecuencias negativas tanto para empleados como para la empresa (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014).

En este sentido, se torna crucial, la prevención y control de dichos riesgos laborales, siendo un factor fundamental para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, con la implementación de medidas adecuadas, capacitación a empleados, cumplimiento de regulaciones y normativas laborales, entre otros, en aras de proteger la salud y bienestar de los colaboradores, conllevando a un buen desempeño de sus funciones de manera segura y saludable, que contribuya a mejorar su calidad de vida y bienestar, reducir costos, cumplir con las regulaciones legales y promover una cultura de seguridad en las empresas, así como una responsabilidad social corporativa en las mismas (Guevara, 2015).

En virtud de lo anterior, se denota la importancia de implementar la seguridad no solo en la protección contra accidentes, sino también en cuanto al cuidado de la salud mental y emocional de los trabajadores, esto teniendo en cuenta que, la prevención del estrés laboral y el fomento de ambientes laborales saludables también se han convertido en aspectos relevantes para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Es por ello que, el establecimiento de estrategias respecto a la prevención de riesgos, radica en la identificación de los mismos, su posterior evaluación tanto cualitativa como cuantitativa, nivel de gravedad y probabilidad de ocurrencia, que permita priorizar las acciones de prevención en función de la criticidad de cada riesgo, de esta manera, una vez identificados y evaluados, se deben implementar medidas para eliminarlos o reducirlos al mínimo posible. Estas medidas pueden incluir cambios en los procesos de trabajo, uso de equipos de protección personal (EPP), formación y capacitación en seguridad, entre otras. De igual manera, se torna relevante fomentar una cultura de seguridad en la que los empleados se sientan comprometidos con la protección mutua y el bienestar general, desde un enfoque integral y proactivo que busca

proteger la salud y seguridad de los trabajadores, creando un entorno laboral seguro, aumentando la productividad y mejorando la calidad de vida de los empleados (Guevara, 2015).

Por su parte, el Ministerio de Trabajo (2022), refiere que la aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

Por ende, los sistemas y la seguridad en el trabajo en Colombia son elementos esenciales para proteger a los trabajadores y fomentar una cultura de prevención en los entornos laborales. Tanto las normativas gubernamentales como el compromiso de las empresas y los empleados son fundamentales para asegurar que cada persona pueda desempeñar sus funciones en un ambiente seguro y saludable, permitiendo así un desarrollo profesional sostenible, una empresa estable y una sociedad más próspera.

Planteamiento del problema

Descripción del problema

Colombia, al igual que otros países, maneja diversas organizaciones en diferentes sectores tales como comercial, industrial, ejecutivo, legislativo, judicial, entre otros. De manera que, en cada uno de estos, se emplea a gran cantidad de personas, quienes forman parte de los colaboradores de las mismas. En este sentido, cada organización ha optado por brindar condiciones óptimas a sus trabajadores, promoviendo la salud, seguridad y bienestar de los mismos, en aras de mitigar los riesgos laborales que se puedan presentar y afecten tanto a los

trabajadores como a la organización, dichos riesgos pueden variar dependiendo del tipo de trabajo, así como de las condiciones específicas del lugar en el que laboran, llegándose incluso a presentar accidentes laborales, riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos, riesgos químicos, riesgos biológicos, entre otros (Gallego, 2020).

En virtud de lo anterior, con el fin de abordar dichos riesgos laborales, Colombia cuenta con una normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la cual establece obligaciones y responsabilidades para empleadores y trabajadores, existiendo para ello, instituciones encargadas de la supervisión y promoción de la SST en el país, como lo son el Ministerio de Trabajo y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Lo anterior, teniendo en cuenta que resulta fundamental que los empleadores implementen medidas de prevención adecuadas para brindar capacitación en seguridad, realicen una identificación y control de riesgos laborales, así como proporcionar equipos de protección personal, promover ambientes seguros y saludables, que contribuyan a prevenir accidentes y enfermedades laborales (Ministerio de Trabajo, 2022).

No obstante, la presencia de accidentes laborales en Colombia, ha sido una situación preocupante para el sistema de seguridad y salud en el trabajo, dado que, aun realizando esfuerzos para mejorar las condiciones laborales y reducir los riesgos, se registran accidentes laborales en el país. Según las estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo de Colombia y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) (2022), dichos accidentes han sido una causa significativa de lesiones y muertes en el entorno de trabajo.

De esta manera, los riesgos laborales se constituyen como un factor que pone en riesgo la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, debiéndose principalmente a la falta de identificación y evaluación temprana de riesgos, un insuficiente o inadecuado cumplimiento de normativas y regulaciones, la falta de capacitación y concientización de los trabajadores, riesgos

ergonómicos, psicosociales, biológicos, etc., falta de seguimiento y supervisión, lo que puede conllevar a la persistencia de riesgos no controlados. A razón de lo anterior, resulta esencial implementar un enfoque integral que involucre a empleadores, trabajadores, gobiernos y otras partes interesadas. Esto implica la identificación y evaluación sistemática de riesgos, la capacitación adecuada, el cumplimiento riguroso de las normativas, la promoción de una cultura de prevención y la protección efectiva de la seguridad y salud de los trabajadores (González et al., 2019).

Formulación del problema

Ahora bien, respecto a la muestra de este estudio, cabe destacar que el Concejo Municipal de San Juan de Pasto, hasta hace cinco años aproximadamente, no contaba con un área de Salud Ocupacional debidamente constituida, generando diferentes riesgos laborales, enfermedades ergonómicas y de estrés para los diferentes empleados del área administrativa. A partir de ello, se evidenció la necesidad de realizar un seguimiento con un plan estratégico para los empleados, dándoles a conocer un plan de mejoramiento y prevención, como también concientizarlos respecto a los cuidados de los diferentes riesgos a los que están expuestos, originándose de esta manera el departamento de salud ocupacional.

Lo anterior, se constituyó como un factor relevante, dado que los diferentes incidentes y accidentes laborales presentados dentro de las oficinas del Concejo Municipal de Pasto, se originaban principalmente por la falta de precaución e información de los trabajadores, generando incapacidades laborales y dando como resultado ciertos gastos para la entidad pública, así como sobrecarga laboral a los compañeros de área, quienes tendrían que reemplazar a los mismos.

De igual manera, existe escases de medidas encaminadas al cumplimiento de las normas de seguridad de los trabajadores, encontrando instalaciones con condiciones inadecuadas para

evitar los accidentes, incidentes y/o enfermedades de origen laboral, debido a la falta de iluminación en algunos de los puestos de trabajo, lo cual puede constituirse como un factor de riesgo. Adicionalmente, no se evidencia cumplimiento de los requisitos normativos aplicables bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, donde la prevención es el recurso más adecuado en estos casos, el cual debería estar encaminado por medio del COPASST a prevenir de accidentes, así como a proteger la Salud e integridad física y emocional, esto teniendo en cuenta que, muchos de los colaboradores no conocen las políticas, reglamentos y/o riesgos inherentes que existen dentro de su área de trabajo, ni tampoco existe un proceso de inducción que capacite al nuevo funcionario sobre las políticas de seguridad de la empresa y reglamentos, como parte esencial de la misma.

En este orden de ideas, se establece como pregunta de investigación, enfocarse en identificar ¿Cuál es el nivel de riesgos laborales que afectan a los colaboradores del Concejo Municipal de San Juan de Pasto, en el año 2023?

Objetivos

Objetivo general

Identificar el nivel de riesgos laborales que afectan a los colaboradores del Concejo Municipal de San Juan de Pasto, en el año 2023.

Objetivos específicos

Analizar los posibles riesgos laborales presentados en el Concejo Municipal de San Juan Pasto, en el año 2023.

Evaluar los riesgos laborales identificados en el Concejo Municipal de San Juan de Pasto, en el año 2023.

Proponer estrategias para mitigar los riesgos laborales identificados en el Concejo Municipal de San Juan de Pasto, en el año 2023.

Justificación

La identificación de los riesgos laborales en una organización, se constituye un paso fundamental en el proceso de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, dado que, se realiza la comprensión y evaluación de los posibles riesgos presentes en el entorno laboral, permitiendo tomar medidas preventivas adecuadas y a tiempo respecto a los hallazgos. Esto, se evidencia como un factor esencial, dado que permite prevenir accidentes y lesiones en los trabajadores, protegiendo su salud y velando por su bienestar, de igual manera, genera un cumplimiento en cuanto a las regulaciones y normativas establecidas en el país, lo cual ayuda a mejorar el ambiente laboral, reduce costos para la organización, mitiga riesgos y se cumple con las responsabilidades empresariales, además de mejorar la productividad de dicha organización (Figuerola et al., 2013).

De esta manera, el identificar los riesgos laborales a tiempo, permite que la organización pueda actuar y prevenir consecuencias graves a futuro, tanto para los colaboradores como para la organización misma, en este sentido, una identificación y evaluación temprana es de vital importancia para las organizaciones, ya que ayuda a mejorar las condiciones laborales y promover la salud de los trabajadores, estableciendo planes de acción y/o mejoramiento temprano (Guevara, 2015). Además, se ha evidenciado que tomar medidas a tiempo disminuye la accidentalidad y el ausentismo laboral, lo cual redundará en tiempo productivo para las organizaciones.

Ahora bien, tal como lo plantean Peña et al. (2019), la salud y seguridad en el trabajo se enmarcan dentro de los derechos sociales e influye en el nivel de bienestar del que goza la población de un país, es por ello que, se torna crucial el desarrollo de programas integrales y permanentes para gestionar los riesgos laborales y contribuir al bienestar de los trabajadores,

desarrollando programas orientados a la prevención y promoción de la salud desde múltiples perspectivas, ya que cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están equilibrados, se incrementa la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud, posibilitando así un incremento en la productividad.

En virtud de lo anterior, el contenido de este estudio resulta importante, ya que la seguridad y salud en el trabajo actualmente simboliza una de las herramientas de gestión más importantes para el mejoramiento de la calidad de vida laboral en las diferentes empresas y por ende su competitividad entre las mismas. Esto teniendo en cuenta que, el área de seguridad y salud en el trabajo es la que permite a las diferentes empresas y entidades identificar los riesgos existentes y establecer la creación de estrategias de control para generar un ambiente de trabajo sano y seguro para los empleados, mitigando los riesgos a los que están expuestos los mismos, mediante el mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales (Ugaz y Soltau, 2012). En este orden de ideas, resulta importante generar un proceso de concientización de los trabajadores, respecto a la importancia que tiene la salud ocupacional y los diferentes riesgos a los que se encuentran expuestos en sus lugares de trabajo.

Por su parte, la norma ISO 45001 del 2018 se ha llevado a cabo para remplazar a la OHSAS 18001, siendo una norma internacional ISO para los sistemas de gestión de seguridad en el trabajo. La norma proporciona desarrollar una cultura de la seguridad positiva que apoye el bienestar de los trabajadores. Esta norma permite que las empresas auditen, revisen y estén en constantes mejoras y evaluaciones de las obligaciones del cumplimiento de las mismas (Guevara, 2015).

Ahora bien, en el Concejo Municipal de Pasto, es menester llevar a cabo un plan de acciones preventivas, correctivas y también de mejora continua, teniendo en cuenta las capacitaciones de los empleados y dándoles a conocer las diferentes enfermedades, accidentes o incidentes a los que posiblemente se encuentran expuestos en sus áreas de trabajo, de esta forma asegurar el bienestar y cumplimiento de las estrategias por parte de los trabajadores.

Es así que, el desarrollo de este trabajo permite reconocer un área muy importante de las organizaciones, así como la relevancia de contar con un plan de acción frente a la salud y seguridad en el trabajo y poder actuar en beneficio de los mismos, realizando una identificación del nivel de riesgos presentes en la organización, que permita proponer acciones en aras de brindar bienestar tanto para los colaboradores como para la empresa, que contribuya a minimizar los riesgos de los empleados y también lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales que estos pueden llegar a generar, mejorando la calidad de vida laboral de los empleados, así como, generando ambientes sanos para los colaboradores.

Delimitación temática

La propuesta va dirigida al área de talento humano del concejo Municipal de Pasto encaminada a que todo el personal tenga conocimiento de la importancia del sistema de seguridad y salud en el trabajo dando así cumplimiento del reglamento de higiene y seguridad los empleados deben conocer en detalle los riesgos físicos y ergonómicos a los cuales están expuestos.

Se propone para el desarrollo de las actividades a realizar el compromiso de la empresa quien establece las directrices y otorga los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para así mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

El riesgo dentro de la empresa es operativo ya que toda actuación que infrinja la legislación laboral y la seguridad en el trabajo puede generar un riesgo operativo latente. Por eso, presta atención a posibles reclamaciones por daños personales o a casos de discriminación laboral dentro de la empresa.

Marco teórico

La base de este proceso investigativo, se centró en los fundamentos teóricos planteados por el informe realizado por el Ministerio de Trabajo (2014), en el cual se puede evidenciar las ventajas que este sistema tiene. La aplicación del SG-SST influye en la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además de, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

Por su parte, la ARL SURA (2023), señala que la salud ocupacional es importante en la empresa para un excelente funcionamiento y mejora el desempeño de los colaboradores, ya que, cuando una empresa desarrolla su Programa de Salud Ocupacional, logra beneficios como, mejora en la calidad del ambiente laboral, mayor satisfacción en el personal y, en consecuencia, se mejora también la productividad y la calidad de los productos y servicios.

De esta manera, el Programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas. El Programa de Salud Ocupacional, lo desarrolla la Empresa con la participación de los trabajadores y su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo. Debe actualizarse como mínimo una vez al año, según se presenten cambios en los factores de riesgo o en los procesos (Figuroa et al., 2013).

En este sentido, las empresas han identificado que el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional es una actividad que tiene tanta importancia como la gestión de la calidad, la

productividad y las finanzas de la empresa. Según la guía técnica colombiana GTC 45, la metodología sistemática para la continua identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, en todas las actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de Trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, resulta altamente significativa, ya que permite identificar los peligros y evaluar los riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera. La metodología está definida en el Procedimiento de Identificación de Peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles, cuya aplicación permite priorizar la gestión de los riesgos ocupacionales de la organización (Villacís et al., 2018).

La identificación de peligros y evaluación de los riesgos es desarrollada con la participación y compromiso de todos los niveles de la organización, documentada en la Matriz para la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos – IPEVR (ARL Positiva, 2020). Todos los niveles de la organización participan en la identificación de peligros de manera anual. Y el SGSST se planifica de acuerdo a los resultados de la autoevaluación, teniendo en cuenta la estrategia de la organización, los peligros identificados, los requisitos legales aplicables, y el desempeño de la organización en seguridad y salud en el trabajo.

En este orden de ideas, antes de que cualquier persona bajo el control de la organización comience a desarrollar sus actividades, la organización comunica los peligros a los que va a estar expuesto durante la ejecución, los riesgos valorados como prioritarios dentro del proceso, y los controles existentes que la organización ha establecido e implementado para gestionarlos. A través de la implementación de los controles operacionales definidos en la matriz de

identificación de peligros, la organización fortalece la gestión de riesgos de SST (Guevara, 2015).

Ahora bien, el Sistema de Administración de Riesgo Operativo (SARO), refiere un origen normativo que se encuentra planteado por la Ley 964 de 2005 decretada por el Congreso de la República de Colombia, dicta todas las reglas relativas a la administración de riesgos operativos y junto con la resolución 1865 de 2007, las entidades deben: revelar de forma adecuada los gastos y los ingresos de riesgo operativo, para registrar la línea y el tipo de evento en cuentas auxiliares a nivel interno creadas especialmente para ello.

De esta forma, se deben analizar las pérdidas incurridas por las deficiencias, fallas o inadecuaciones en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos, incluyendo los riesgos legales y las reputaciones, se deben reflejar los eventos materializados y no desde la percepción del riesgo con los cuales se construyeron los modelos de riesgos operativos (Figuroa et al., 2013).

En virtud de lo anterior, entre los riesgos laborales destacados, se encuentra el riesgo operativo, el cual se caracteriza como el más antiguo de todos. Este riesgo se aplica en cualquier tipo de organización sin interesar su actividad económica, está presente siempre y cuando estén implícito, recursos, procesos y herramientas tecnológicas. El riesgo operativo se define como el riesgo de pérdida debido a las deficiencias o fallas de los procesos, los recursos y los sistemas internos, o bien a causa de acontecimientos externos. Esto incluye el riesgo legal y para impedir que sucedan catástrofes con este tipo de riesgos, se debe ejecutar un proyecto que contemple la implementación de un sistema de gestión de riesgo bajo la norma ISO 3001, con el fin de obtener control sobre los elementos que interactúan en la organización (Figuroa et al., 2013)

En este orden de ideas, cabe resaltar que, como bien lo mencionan Villacís et al. (2018) el mantener un adecuado funcionamiento respecto al Sistema de Salud y Seguridad en el trabajo, radicarán en el éxito de una empresa, dado que el bienestar de los trabajadores, hará que haya una adecuada productividad, siendo ellos los encargados de establecer la motivación, satisfacción y la calidad de vida de la sociedad, por ende, resulta fundamental que las organizaciones promuevan y establezcan un ambiente laboral sano y seguro, contribuyendo al bienestar físico, mental y social de sus colaboradores.

En ese sentido, resulta crucial identificar los riesgos laborales a los que pueden verse expuestos los trabajadores de una organización, que permita realizar un plan de acción y/o mejoramiento, en aras de mitigar los riesgos o bien, promover espacios que eviten el incremento de los mismos, ello conllevará al adecuado funcionamiento y productividad de la misma y por ende, ahorro de costos que pueden generar los accidentes o enfermedades laborales, ya que, dicha identificación permite actuar a tiempo y prevenir problemas futuros.

Metodología de la investigación

Paradigma

El presente estudio tendrá como base el paradigma positivista, ya que es la que más se relaciona y se integra a las necesidades de lo que se realice y de acuerdo con las características de la investigación. Según Peláez y Rodríguez (2013), establece que este paradigma de investigación define cuales son los principios de la investigación científica partiendo de la base que todo conocimiento, debe provenir de la experiencia de los sentidos, de lo observable y experimentable.

Enfoque

El enfoque cuantitativo de investigación permite medir, tratar y cuantificar los datos recolectados de la investigación. Según Del Canto y Silva (2013), cuando hablamos de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado. Este enfoque utiliza la recolección de datos para comprobar hipótesis, que es importante señalar, se han planteado con antelación al proceso metodológico; con un enfoque cuantitativo se plantea un problema y preguntas concretas de lo cual se derivan las hipótesis.

Método

Según Guba y Lincoln (2002), una investigación bajo el enfoque cuantitativo, busca describir, explicar, comprobar y predecir los fenómenos (causalidad), generar y probar teorías. Por eso, se recolectan datos con instrumentos estandarizados y validados, para demostrar su confiabilidad; de esa manera se acota intencionalmente la información, midiendo con precisión las variables del estudio.

Respecto a las técnicas de recolección de datos, desde el enfoque cuantitativo, se tiene en cuenta las siguientes: encuestas, análisis de contenido, test, pruebas estandarizadas e inventarios de rendimiento, datos secundarios recolectados por otros investigadores, experimentos. También se puede considerar la observación (escalas de actitudes). En cuanto a instrumentos de medición: cuestionario, guía de observación, lista de control, ficha de observación, listas de chequeo, escalas de valoración, escala de estimación (Gómez y Villalobos, 2014).

Resultados

A partir de las perspectivas de los participantes de este estudio, se llegó a la identificación del nivel de riesgos laborales que afectan a los colaboradores del Concejo Municipal de San Juan de Pasto en el año 2023. Los resultados se sistematizaron en matrices de categorización, identificando los riesgos contenidos en la tabla 1, tal como se muestra a continuación.

Tabla 1

Riesgos laborales identificados en el Concejo Municipal de San Juan de Pasto

No.	Riesgo
R1	Conflicto de interés
R2	realizar la contratación de personal idóneo
R3	capacitación del personal
R4	Falsedad en documentos para contratación en el área administrativa
R5	Ambiente laboral no adecuado
R6	Puestos de trabajo u oficina no adecuados
R7	Sobrecarga laboral
R8	Deficiente ejecución en el programa de bienestar social
R9	Carecimiento de ayuda a competencias laborales
R10	Alta rotación de personal
R11	Información no confiable en el proceso de nomina
R12	políticas para la dirección del talento humano
R13	Proceso de selección inapropiado
R14	Capacitación inadecuada para el personal nuevo
R15	Error en liquidación de nómina y prestaciones sociales

Fuente: elaboración propia

Tal como se observa en la anterior tabla, se identificaron 15 riesgos laborales latentes, según los datos obtenidos de los participantes de este estudio, adicionalmente, se identificaron las causas y consecuencias de los mismos, tal como se indica en la Tabla 2.

Tabla 2

Causas y consecuencias de los riesgos laborales

No.	Riesgo	Causa	Consecuencia
R1	Conflicto de interés	- Filtración de información - Deseo de favorecer a terceros	- Afecta a los funcionarios - Genera la pérdida de confianza, afectando su reputación. - Sanciones administrativas y/o penales
R2	No realizar la contratación de personal idóneo	- Ineficiencia en las actividades a desarrollar por parte de los colaboradores	- Afecta el cumplimiento de metas de la empresa - Genera pérdida de credibilidad en el sector
R3	Debilidad en el plan de capacitación	- Mala prestación de servicio - Falta de competencias y herramientas para que los colaboradores realicen sus tareas efectivamente	- Afecta la prestación de servicio - Pueden intervenir los órganos de control
R4	Falsedad en documentos para contratación en el área administrativa	- Falta de investigación en la información de los documentos - Falta de control en el proceso de información	- Afecta la pérdida de confianza de la entidad - Da lugar a procesos sancionatorios y penales
R5	Ambiente laboral no adecuado	- Estrés laboral - Enfermedades físicas y psicológicas	- Afecta el cumplimiento de la misión de la entidad - Puede ocasionar lesiones físicas entre sus trabajadores

R6	Puestos de trabajo u oficina no adecuados	- Enfermedades ergonómicas	- Ocasionar lesiones físicas y/o enfermedades - Da lugar a procesos sancionatorios
R7	Sobrecarga laboral	- Falta de protocolos para llevar a cabo pausas activas, para que disminuya el estrés y cansancio de los trabajadores.	- Afecta la prestación de servicio - Afecta el cumplimiento de las metas de la entidad
R8	Deficiente ejecución en el programa de bienestar social	- Debilidad en el plan de bienestar social	- Falta de motivación a los integrantes del concejo.
R9	Competencias laborales	- Inconformidad en puestos de trabajo - Desactualización del manual de procesos	- Incumplimiento de políticas administrativas
R10	Alta rotación de personal	- Debilidad en el proceso de inducción	- Mayor tasa de desempleo
R11	Información no confiable en el proceso de nómina	- Nóminas paralelas	- Afecta la prestación de servicio - Intervención por parte de los órganos de control
R12	Política del talento humano	- Evaluación institucional deficiente.	- Afecta el cumplimiento de metas y objetivos por parte de la entidad - Genera pérdida de información de la entidad
R13	Proceso de selección inapropiado	- Perfiles no idóneos	- Genera pérdida de recursos económicos - Genera pérdida de credibilidad por parte de la entidad
R14	Capacitación inadecuada para el personal nuevo	- Debilidad en el proceso de inducción	- Pérdida de confianza de la entidad - Afecta el cumplimiento de las metas de la entidad.

R15	Error en liquidación de nómina y prestaciones sociales	- Error en software	- Pagos incorrectos
------------	--	---------------------	---------------------

Fuente: elaboración propia.

A partir de lo anterior, se logró identificar el impacto de los riesgos en los colaboradores del Concejo Municipal de San Juan de Pasto, mediante la aplicación de un cuestionario (ver anexo 1), el cual permitió categorizar dicho impacto en moderado, mayor y catastrófico. De igual manera, se realizó la calificación de probabilidad de los riesgos, mediante el establecimiento de criterios para ello, en una matriz de categorización (ver anexo 2) y finalmente, contando con el valor del impacto de los riesgos y la calificación de probabilidad de los mismos, se realizó un mapa de calor, en el que se ubicaron los resultados obtenidos de la probabilidad y del impacto, a través de una multiplicación del puntaje del descriptor de la probabilidad por el puntaje del descriptor del impacto (ver anexo 3).

En virtud de lo anterior, se elaboró una matriz en la que se consolidó los datos recabados, haciendo referencia a cada uno de los riesgos identificados, sus causas, consecuencias, nivel de impacto, probabilidad, zonas de riesgo, tratamiento de los riesgos e identificación de controles. De esta manera, se utilizaron las siguientes convenciones de colores, respecto a la calificación de zonas de riesgo, tal como se indica en la tabla 3.

Tabla 3

Convenciones de calificación de zonas de riesgo

Zona de riesgo	Convención
Extrema	

Alta	
Moderada	
Baja	

Fuente: elaboración propia

Por su parte, en la tabla 4 adjuntada a continuación, se consolida la información correspondiente a cada uno de los riesgos identificados.

El riesgo mayor es el riesgo de conflicto de interés, al realizar el análisis y el mapa de calor es catastrófico, en el consejo de Pasto en la investigación que se realizó se pudo observar que el conflicto de interés era mas manipulable, ya que vivimos en un país de mucha corrupción, existen muchos colaboradores que no cuentan con una experiencia o estudios acorde a los necesarios para un puesto de trabajo, fueron puestos que entre los mismos fueron dando puestos de trabajo a personas por favores personales que habían recibido con anterioridad, podemos darnos cuenta que es difícil controlar estos aspectos de corrupción.

No.	RIESGO	CAUSAS	CONSECUENCIAS	IMPACTO	PROBABILIDAD	ZONAS DE RIESGO	TRATAMIENTO DE LOS RIESGO			IDENTIFICACIÓN DE CONTROLES	
							ASUMIR	EVITAR	COMPARTIR	REDUCIR	PREVENIR
R1	Conflicto de interés	-Filtración de información Deseo de favorecer a terceros	-afecta a los funcionarios - Genera la pérdida de confianza, afectando su reputación. - Sanciones administrativas y/o penales	CATASTRÓFICO	PROBABLE	EXTREMA 60				X	X
R2	No realizar la contratación de personal idóneo	- ineficiencia en las actividades a desarrollar por parte de los colaboradores	-Afecta el cumplimiento de metas de la empresa -Genera pérdida de credibilidad en el sector	MAYOR	POSIBLE	ALTA 30				X	X

R3	Debilidad en el plan de capacitación	-Mala prestación de servicio - Falta de competencias y herramientas para que los colaboradores realicen sus tareas efectivamente	-Afecta la prestación de servicio -pueden intervenir los órganos de control	MAYOR	POSIBLE	ALTA 30		X			X	
R4	Falsedad en documentos para contratación en el área administrativa	- Falta de investigación en la información de los documentos - Falta de control en el proceso de información	-Afecta la pérdida de confianza de la entidad - Da lugar a procesos sancionatorios y penales	MAYOR	IMPROBABLE	MODERADA 20				X	X	
R5	Ambiente laboral no adecuado	-Estrés laboral - enfermedades físicas y psicológicas	- Afecta el cumplimiento de la misión de la entidad - Puede ocasionar lesiones físicas entre sus trabajadores	MODERADO	POSIBLE	MODERADA 15				X	X	
R6	Puestos de trabajo u oficina no adecuados	- Enfermedades ergonómicas	- Ocasionar lesiones físicas y/o enfermedades -Da lugar a procesos sancionatorios	MODERADO	POSIBLE	MODERADA 15				X	X	

R7	Sobrecarga laboral	-Falta de protocolos para llevar a cabo pausas activas, para que disminuya el estrés y cansancio de los trabajadores.	-Afecta la prestación de servicio -Afecta el cumplimiento de las metas de la entidad	MAYOR	POSIBLE	ALTA 30					X	X
R8	Deficiente ejecución en el programa de bienestar social	-debilidad en el plan de bienestar social	-falta de motivación a los integrantes del concejo.	MAYOR	IMPROBABLE	MODERAD A 20					X	X
R9	Competencias laborales	-inconformidad en puestos de trabajo - desactualización del manual de procesos	- incumplimiento de políticas administrativas	MODERADO	POSIBLE	MODERAD A 15					X	X
R10	Alta rotación de personal	- debilidad en el proceso de inducción	- mayor tasa de desempleo	MODERADO	PROBABLE	MODERAD A 20					X	X
R11	Información no confiable en el proceso de nómina	- Nóminas paralelas	-Afecta la prestación de servicio - Intervención por parte de los órganos de control	MODERADO	POSIBLE	MODERAD A 15					X	X

R12	Política del talento humano	- Evaluación institucional deficiente.	- Afecta el cumplimiento de metas y objetivos por parte de la entidad - Genera perdida de información de la entidad	MAYOR	POSIBLE	ALTA 30		X					X
R13	Proceso de selección inapropiado	- perfiles no idóneos	- Genera perdida de recursos económicos - Genera pérdida de credibilidad por parte de la entidad	MAYOR	POSIBLE	ALTA 30				X	X		
R14	Capacitación inadecuada para el personal nuevo	- debilidad en el proceso de inducción	- Perdida de confianza de la entidad - Afecta el cumplimiento de las metas de la entidad.	MODERADO	IMPROBABLE	BAJA 10	X						X
R15	Error en liquidación de nómina y prestaciones sociales	- Error en software	- Pagos incorrectos	MAYOR	RARA VEZ	BAJA 10	X				X		

Fuente: elaboración propia.

A partir de los datos consignados en la anterior tabla, se puede denotar que el principal riesgo con una zona de riesgo extrema es el conflicto de interés, seguido de la no realización de contratación de personal idóneo, la debilidad en el plan de capacidad, sobrecarga laboral, política del talento humano y un proceso de selección inapropiado, siendo estos calificados en una zona de riesgo alta.

Por su parte, los riesgos de falsedad en documentos para contratación en el área administrativa, un ambiente laboral no adecuado, puestos de trabajo u oficina no adecuados, deficiente ejecución en el programa de bienestar social, las competencias laborales, la alta rotación de personal y la información no confiable en el proceso de nómina, se calificaron en una zona de riesgo moderada. Finalmente, los riesgos correspondientes a una capacitación inadecuada para el personal nuevo y el error en la liquidación de nómina y prestaciones sociales, se ubicaron en una zona de riesgo baja, siendo los que presentaron menor puntuación.

En este sentido, se establece para cada uno de los riesgos antes mencionados, un tratamiento respecto a asumir, evitar, compartir o reducir, así como una identificación en cuanto al control que se debe manejar, siendo de carácter preventivo o correctivo, lo anterior se especifica en la tabla 4.

Teniendo en cuenta lo previamente mencionado, es menester establecer acciones que contribuyan a mitigar los riesgos identificados, principalmente los que obtuvieron mayor puntuación, así como, prevenir que exista un incremento en el nivel de riesgo de los que se ubicaron en niveles más bajos, esto en aras de mejorar el bienestar de los colaboradores y contribuir en la salud y seguridad de los mismos en su ámbito laboral en el que se desempeñan, así como, a la organización en cuanto a sus niveles de productividad y bienestar organizacional.

De esta manera, se propone un plan de acción acorde a cada uno de los riesgos laborales, la acción a realizar y los responsables de cada una de estas. Tal como se indica en la tabla 5.

Podemos analizar que el riesgo más alto es el R1 Conflicto de interés

Tabla 5

Plan de acción

No.	Riesgo	Causa	Consecuencia	Acciones	Responsable
R1	Conflicto de interés	-Filtración de información Deseo de favorecer a terceros	- Afecta a los funcionarios - Genera la pérdida de confianza, afectando su reputación. - Sanciones administrativas y/o penales	Realizar una política de privacidad de la información	Todo el personal de la empresa
R2	No realizar la contratación de personal idóneo	- ineficiencia en las actividades a desarrollar por parte de los colaboradores	-Afecta el cumplimiento de metas de la empresa -Genera pérdida de credibilidad en el sector	- Implementar procesos de selección adecuados con el puesto de trabajo a la que se postulan	Área talento humano
R3	Debilidad en el plan de capacitación	-Mala prestación de servicio - Falta de competencias y herramientas para que los colaboradores realicen sus tareas efectivamente	-Afecta la prestación de servicio -pueden intervenir los órganos de control	- . establecer un cronograma de capacitación a los empleados en las diferentes áreas de trabajo. -Realizar la inducción correspondiente	-Área de salud ocupacional -Área talento humano

				-instruir en la buena atención al cliente	
R4	Falsedad en documentos para contratación en el área administrativa	- Falta de investigación en la información de los documentos - Falta de control en el proceso de información	-Afecta la pérdida de confianza de la entidad - Da lugar a procesos sancionatorios y penales	-Realizar investigaciones correspondientes en la información de los aspirantes	Área talento humano
R5	Ambiente laboral no adecuado	-Estrés laboral - enfermedades físicas y psicológicas	- Afecta el cumplimiento de la misión de la entidad - Puede ocasionar lesiones físicas entre sus trabajadores	-fomentar actividades de integración de todos los empleados	Área talento humano
R6	Puestos de trabajo u oficina no adecuados	-enfermedades ergonómicas	- Ocasionar lesiones físicas y/o enfermedades -Da lugar a procesos sancionatorios	- Realizar cambios de escritorios y sillas más convencionales - Capacitar al personal de acuerdo a las normativas vigentes Resolución 0312 de 2019	Área de salud ocupacional SG- SST
R7	Sobrecarga laboral	-Falta de protocolos para llevar a cabo pausas activas, para que disminuya	-Afecta la prestación de servicio -Afecta el cumplimiento de	- Realizar un cronograma de la jornada laboral, estipulando un horario para las pausas activas	Área de salud ocupacional

		el estrés y cansancio de los trabajadores.	las metas de la entidad		
R8	Deficiente ejecución en el programa de bienestar social	-debilidad en el plan de bienestar social	-falta de motivación a los integrantes del concejo.	Mejorar el plan de bienestar social, creando incentivos mejorar la salud y bienestar de los empleados	Área de talento humano
R9	competencias laborales	- Inconformidad en puestos de trabajo - desactualización del manual de procesos	- incumplimiento de políticas administrativas	Crear incentivos a los empleados que logren unas metas mensuales con bonos, días compensatorios	Área talento humano
R10	Alta rotación de personal	- debilidad en el proceso de inducción	- mayor tasa de desempleo	-realizar unos estatutos para mitigar la rotación de personal	Área talento humano
R11	Información no confiable en el proceso de nomina	- nominas paralelas	-Afecta la prestación de servicio - Intervención por parte de los órganos de control	-establecer un formato o plantillas con respectivo seguimiento para que no haya inconformidades en la nomina	Área talento humano
R12	política del talento humano	- Evaluación institucional deficiente.	- Afecta el cumplimiento de metas y objetivos por parte de la entidad - Genera perdida de información de la entidad	Cumplir y seguir las normas ya establecidas sin adulterarlas	Todo el consejo de pasto

R13	Proceso de selección inapropiado	- perfiles no idóneos	- Genera pérdida de recursos económicos - Genera pérdida de credibilidad por parte de la entidad	-mejorar y evaluar las pruebas de selección del personal nuevo	Área talento humano
R14	Capacitación inadecuada para el personal nuevo	- debilidad en el proceso de inducción	- Pérdida de confianza de la entidad - Afecta el cumplimiento de las metas de la entidad.	-estandarizar las capacitaciones para los empleados Poner a disposición los diferentes recursos con que cuenta el empleado para que se vaya apropiando del cargo a realizar	Área talento humano y encargados del área a la que va el aspirante
R15	Error en liquidación de nómina y prestaciones sociales	- error en software	- Pagos incorrectos	Realizar los diferentes mantenimientos del software para que no haya pérdida de información	Área de sistemas y talento humano

Fuente: elaboración propia.

Cabe destacar que establecer un plan de acción es de suma importancia en el entorno laboral, dado que permite definir objetivos claros, identificar los pasos para alcanzarlos y asignar recursos y responsabilidades de una manera adecuada, siendo esencial para alcanzar objetivos de manera eficiente y efectiva, manteniendo un enfoque y un orden en los procesos a realizar, facilitando el seguimiento y evaluación del progreso, en aras de alcanzar metas laborales comunes y mitigar los riesgos laborales identificados.

Conclusiones

Los hallazgos de este presente estudio permitieron identificar 15 principales riesgos laborales presentados en el Concejo Municipal de Pasto, así como, su impacto, probabilidad y la zona de riesgo en la que se ubican cada uno de ellos, al respecto, se puede concluir que el 6,6%, correspondiente a 1 riesgo, se ubica en una zona de riesgo extrema; un 33,3% correspondiente a 5 riesgos identificados, se ubican en una zona de riesgo alta; por su parte, un 46,6% correspondiente a 7 riesgos, se ubican en una zona moderada y un 13,3%, respecto a 2 de los riesgos identificados, se ubican en una zona de riesgo baja, permitiendo concluir que el mayor porcentaje de estos se ubican en la zona moderada, seguido de los riesgos en zona alta y riesgos en zona baja, lo que podría implicar mayor factibilidad en un proceso de intervención y/o plan de acción al respecto, en aras de mitigar que dichos riesgos incrementen y puedan llegar a una zona de riesgo extremo, lo cual afectaría gravemente a la organización.

De igual manera, se identificó que el riesgo con mayor porcentaje y ubicado en una zona de riesgo extrema, corresponde al conflicto de intereses, del cual se concluye que sus principales causas son la filtración de información y el deseo de favorecer a terceros, lo cual, afecta a los funcionarios, genera la pérdida de confianza e incluso puede poner en riesgo los procesos desarrollados por la organización, ya que, el/la colaborador/a antepone sus propios intereses a los de la organización. En este orden de ideas, para evitar mitigar dichos efectos, se plantea la posibilidad de implementar políticas y procedimientos sólidos en gestión de conflictos de intereses, como la divulgación transparente de relaciones o intereses potencialmente conflictivos, el establecimiento de códigos de ética empresarial, designación de comités de ética, capacitación del personal en la identificación de este tipo de riesgos, entre otros. Esto teniendo en cuenta que,

la ética y la integridad en la toma de decisiones empresariales son fundamentales para mantener la confianza de las partes interesadas y el éxito de la organización a largo plazo.

En este sentido, es menester destacar la importancia de la identificación temprana de los riesgos laborales, dado que esto permite establecer acciones tempranas, en aras de mitigar dichos riesgos, así como, establecer planes de promoción y prevención respecto a la salud y seguridad de los colaboradores, siendo estos aspectos sumamente relevantes en una organización, dado que, el bienestar de los trabajadores, influye directamente en la productividad de la organización y por ende en su funcionamiento, de esta manera, el bienestar que se logró establecer contribuirá tanto a los colaboradores como a la organización misma.

Es así que, la debida implementación de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en el Concejo Municipal de Pasto, permitirá evitar muchas enfermedades y/o accidentes de carácter laboral y darle la importancia que requiere, con el fin de aumentar la productividad de cada uno de los colaboradores. A raíz de ello, resulta importante proponer un plan de mejora en lo que abarca el sistema de seguridad y salud en el trabajo, que genere impacto significativo en la organización y sobre todo en el bienestar tanto físico como mental de los colaboradores, generando espacios óptimos y acogedores para el desempeño laboral.

Finalmente, se concluye que este estudio plantea un precedente que brinda información relevante a tener en cuenta como antecedente teórico respecto al tema abordado, así como, un insumo vital para que el Concejo Municipal de Pasto pueda establecer acciones y/o procesos en contribución a su personal de talento humano, al igual que, considerar la mitigación de diversos riesgos identificados y promover una cultura de salud y seguridad en el trabajo que genere impactos significativos en su desempeño.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos presentados en este estudio, se establecen algunas recomendaciones que contribuyan a mejorar los procesos de salud y seguridad llevados a cabo en el Concejo Municipal de Pasto, tales como:

- Al ingreso de personal nuevo en la organización, realizar la respectiva inducción en cuanto actividades de salud ocupacional.
- Fomentar la toma de conciencia de prácticas seguras en las partes interesadas de la organización.
- Obedecer las normas y reglamentos de Seguridad e Higiene.
- Establecer procesos de promoción y prevención respecto a la salud y seguridad del trabajador
- Asegurarse de que los trabajadores tengan y utilicen equipos de seguridad y herramientas que estén en buenas condiciones.
- Utilizar la señalización adecuada de acuerdo a las normas de prevención, y protección para advertir a los trabajadores sobre áreas de trabajo peligrosas.
- Proporcionar exámenes médicos (ingreso, periódicos y de retiro) y capacitación a los trabajadores cuando así se requiera.
- Establecer planes de seguimiento, respecto a los procesos de mejoramiento que se desarrollen, con el fin de identificar avances y/o aspectos a mejorar en lo abordado.
- Realizar un trabajo a largo plazo, con un estudio longitudinal que permita identificar el impacto de las acciones establecidas en el personal como en la organización, con el propósito de replicarlas, mejorarlas o cambiarlas.

Referencias

- Administradora de Riesgos Laborales Positiva. (2020). Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.
<https://www.contaduria.gov.co/documents/115223/349464/MATRIZ+DE+PELIGROS+CGN.xlsx/b8a79f46-efe3-0240-22ec-247a012f99f8?version=1.0&t=1603153689569&download=true>
- Administradora de Riesgos Laborales SURA. (2023). ¿Qué es el programa de salud ocupacional? [Blog]. https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=336
- Bernal, J. y Santamaria, Y. (2022). *Caracterización del estado del arte sobre la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia durante los años 2018-2022* [Tesis de especialización, Instituto Politécnico Grancolombiano].
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6792/Estado%20del%20arte%20implementaci%C3%B3n%20SG-SST%20en%20Colombia%202018-2022%20entrega%20final%201%20%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Del Canto, E. y Silva, A. (2013). Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en Ciencias Sociales. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, III(141), 25-34. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>
- Figueroa, N., Ribet, M., Garrido, M., Ramos, M. y Capote, Y. (2013). La gestión de riesgos laborales en las empresas forma parte de su responsabilidad social. *Avances*, 15(1), 64-75.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637867086008>

- Gallego, L. (2020). Accidentes y enfermedades laborales [Tesis de diplomado, Fundación Universitaria Areandina].
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4361/Laura%20victoria%20Gallago%20Orozco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, A., y Villalobos, F. (2014). Competencias para la formulación de un proyecto de Investigación. Guía metodológica del proyecto INVESTIC para docentes investigadores. San Juan de Pasto: Editorial Universidad de Nariño.
<https://psicologiaysalud.udenar.edu.co/wp-content/uploads/2016/02/Competencias-para-la-formulacion-de-un-proyecto-de-investigacion.pdf>
- González, M., Molina, V. y Patarroyo, G. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864013>
- Guba, E. y Lincoln, Y. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. *Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social*, 09 (2). 113 – 145. http://www.ustatunja.edu.co/cong/images/curso/guba_y_lincoln_2002.pdf
- Guevara, M. (2015). *La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización* [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6499/ENSAYO%20DE%20GRADO%20RADO.pdf?sequence=1>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2014). *Salud Y Seguridad en el Trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención*. Buenos Aires, Argentina.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Ministerio de Trabajo. (2014). *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Guía técnica.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Ministerio de Trabajo. (2022). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. [Blog].

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo#:~:text=La%20aplicaci%C3%B3n%20del%20SG%2DSST,el%20aumento%20de%20la%20productividad.>

Ministerio del Interior. (2022). *Manual del sistema de seguridad y salud en el trabajo*.

Subdirección de Gestión humana. <https://www.mininterior.gov.co/wp-content/uploads/2022/03/Manual-del-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.-Vr-01-28-03-2022-2.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2022). *La salud mental en el trabajo*. [Blog].

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35 (1), 227-232.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Peláez, A. y Rodríguez, M. (2013). La entrevista. *Universidad autónoma de México*.

http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/E.

Peña, I., Jiménez, F. y Martínez, L. (2019). Procedimiento para la gestión de la seguridad y salud del trabajo en la empresa de construcción y montaje de Las Tunas. *Revista de*

Arquitectura e Ingeniería, 13(2), 1-15.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193960058004>

Ugaz, M. y Soltau, S. (2012). El servicio de seguridad y salud en el trabajo. *Derecho PUCP*,

(68), 572-584. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142026>

Villacís, C., Loaiza, A. y Andrade, C. (2018). Los sistemas de gestión de riesgos laborales.

Digital Publisher, 3(5), 4-15. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144006.pdf>

Anexos

Anexo 1.

Cuestionario para determinar el impacto de los riesgos

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

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es **MODERADO**

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es **MAYOR**

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es **CATASTRÓFICO**

NOTA: Estas preguntas se deben responder por cada riesgo.

Calificación del Impacto de Riesgo

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Anexo 2.*Matriz de calificación de probabilidad de los riesgos*

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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
2	IMPROBABLE	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
1	RARA VEZ	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 5 años

Anexo 3.*Mapa de calor*

Los riesgos se ubican en la escala de calor cruzando los resultados obtenidos de la probabilidad y del impacto de los mismos, 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 X 20 = 80.

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO				
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO		
CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

Riesgos identificados en el consejo de pasto

No.	Riesgo
R1	Conflicto de intereses
R2	realizar la contratación de personal idóneo
R3	capacitación del personal
R4	Falsedad en documentos para contratación en el área administrativa
R5	Ambiente laboral no adecuado
R6	Puestos de trabajo u oficina no adecuados
R7	Sobrecarga laboral
R8	Deficiente ejecución en el programa de bienestar social
R9	Carecimiento de ayuda a competencias laborales
R10	Alta rotación de personal
R11	Información no confiable en el proceso de nomina

R12	políticas para la dirección del talento humano
R13	Proceso de selección inapropiado
R14	Capacitación inadecuada para el personal nuevo
R15	Error en liquidación de nómina y prestaciones sociales

A continuación, se hace referencia a cada uno de los riesgos previamente mencionados, su probabilidad e impacto, al igual que, el mapa de calor correspondiente a cada uno de ellos.

R1. Conflicto de intereses

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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 sureputación?	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	
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		12	
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			6

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es MODERADO

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es MAYOR

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es **CATASTRÓFICO**

Tabla 2.

Calificación del Impacto de Riesgo

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTRÓFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.

Calificación de probabilidad de los riesgos

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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
2	IMPROBABLE	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

1	RARA VEZ	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 5 años
---	----------	---	--	--

Mapa de calor

Tabla 4.

Mapa de calor del R1. Conflicto de intereses

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO				
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO		
CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

R2. No realizar la contratación de personal idóneo

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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 sureputación?	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	
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		10	
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			8

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es MODERADO

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es MAYOR

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es CATASTRÓFICO

Tabla 2.

Calificación del Impacto de Riesgo

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.

Calificación de probabilidad de los riesgos

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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
2	IMPROBABLE	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
1	RARA VEZ	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 5 años

Mapa de calor

Tabla 4.

Mapa de calor del R2. No realizar la contratación de personal idóneo

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO				
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO		
CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

R3. Debilidad en el plan de capacitación

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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	
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		9	
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			9

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es MODERADO

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es MAYOR

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es CATASTRÓFICO

Tabla 2.*Calificación del Impacto de Riesgo*

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.*Calificación de probabilidad de los riesgos*

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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
2	IMPROBABLE	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
1	RARA VEZ	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 5 años

Mapa de calor**Tabla 4.***Mapa de calor del R3. Debilidad en el plan de capacitación*

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO				
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO		
CASI SEGURO	5	25	50	100

		MODERADA	ALTA	EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

R4. Falsedad en documentos para contratación en el área administrativa

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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 sureputación?	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	
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		10	8
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es MODERADO

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es **MAYOR**

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es CATASTRÓFICO

Tabla 2.

Calificación del Impacto de Riesgo

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.

Calificación de probabilidad de los riesgos

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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
2	IMPROBABLE	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

1	RARA VEZ	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 5 años
---	----------	---	--	--

Mapa de calor

Tabla 4.

Mapa de calor del R4. Falsedad en documentos para contratación en el área administrativa

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO				
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO		
CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

R5. Ambiente laboral no adecuado

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		5	
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			13

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es **MODERADO**

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es MAYOR

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es CATASTRÓFICO

NOTA: Estas preguntas se deben responder por cada riesgo.

Tabla 2.

Calificación del Impacto de Riesgo

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.

Calificación de probabilidad de los riesgos

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA
-------	-------------	------------	------------

5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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
2	IMPROBABLE	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
1	RARA VEZ	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 5 años

Mapa de calor

Tabla 4.

Mapa de calor del R5. Ambiente laboral no adecuado

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO				
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO		
CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

R6. Puestos de trabajo u oficinas no adecuadas

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		5	
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			13

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es **MODERADO**

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es MAYOR

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es CATASTRÓFICO

Tabla 2.*Calificación del Impacto de Riesgo*

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.*Calificación de probabilidad de los riesgos*

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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
2	IMPROBABLE	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
1	RARA VEZ	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 5 años

Mapa de calor**Tabla 4.***Mapa de calor del R6. Puestos de trabajo u oficinas no adecuadas*

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO		
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO

CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

R7. Sobrecarga laboral

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		6	
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			12

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es MODERADO

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es MAYOR

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es CATASTRÓFICO

Tabla 2.

Calificación del Impacto de Riesgo

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.

Calificación de probabilidad de los riesgos

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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

2	IMPROBABLE	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
1	RARA VEZ	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 5 años

Mapa de calor

Tabla 4.

Mapa de calor del R7. Sobrecarga laboral

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO				
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO		
CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

R8. Deficiente ejecución en el programa de bienestar social

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		8	
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			10

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es MODERADO

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es MAYOR

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es CATASTRÓFICO

Tabla 2.

Calificación del Impacto de Riesgo

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.*Calificación de probabilidad de los riesgos*

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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
2	IMPROBABLE	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
1	RARA VEZ	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 5 años

Mapa de calor**Tabla 4.***Mapa de calor del R8. Deficiente ejecución en el programa de bienestar social*

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO				
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO		
CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 EXTREMA
POSIBLE	3	15 MODERADA	30 ALTA	60 EXTREMA
IMPROBABLE	2	10	20	40

		BAJA	MODERADA	ALTA
RARA VEZ	1	5 BAJA	10 BAJA	20 MODERADA
IMPACTO		MODERADO	MAYOR	CATASTROFICO
PUNTAJE		5	10	20

R9. Competencias laborales

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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 sureputación?		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
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		3	
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			15

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es **MODERADO**

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es MAYOR

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es CATASTRÓFICO

Tabla 2.

Calificación del Impacto de Riesgo

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.

Calificación de probabilidad de los riesgos

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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
2	IMPROBABLE	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
1	RARA VEZ	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 5 años

Mapa de calor

Tabla 4.

Mapa de calor del R9. Competencias laborales

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO				
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO		
CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

R10. Alta rotación del personal

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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 sureputación?		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
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		5	
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			13

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es **MODERADO**

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es MAYOR

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es CATASTRÓFICO

Tabla 2.

Calificación del Impacto de Riesgo

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.

Calificación de probabilidad de los riesgos

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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

4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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
2	IMPROBABLE	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
1	RARA VEZ	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 5 años

Mapa de calor

Tabla 4.

Mapa de calor del R10. Alta rotación del personal

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO				
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO		
CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

R11. Información no confiable en el proceso de nómina

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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 sureputación?		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
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		5	
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			13

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es **MODERADO**

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es MAYOR

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es CATASTRÓFICO

Tabla 2.*Calificación del Impacto de Riesgo*

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.*Calificación de probabilidad de los riesgos*

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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
2	IMPROBABLE	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
1	RARA VEZ	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 5 años

Mapa de calor**Tabla 4.***Mapa de calor del R11. Información no confiable en el proceso de nómina*

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO		
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO

CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

R12. Políticas para la dirección del talento humano

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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 sureputación?		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
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		8	
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			10

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es MODERADO

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es MAYOR

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es CATASTRÓFICO

Tabla 2.

Calificación del Impacto de Riesgo

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.

Calificación de probabilidad de los riesgos

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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
2	IMPROBABLE	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
1	RARA VEZ	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 5 años

Mapa de calor

Tabla 4.

Mapa de calor del R12. Políticas para la dirección del talento humano

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO				
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO		
CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

R13. Proceso de selección inadecuado

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		7	
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			11

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es MODERADO

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es MAYOR

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es CATASTRÓFICO

Tabla 2.

Calificación del Impacto de Riesgo

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.

Calificación de probabilidad de los riesgos

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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
2	IMPROBABLE	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
1	RARA VEZ	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 5 años

Mapa de calor

Tabla 4.

Mapa de calor del R13. Proceso de selección inadecuado

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO				
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO		
CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

R14. Capacitación inadecuada para el personal nuevo

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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 sureputación?	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
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		5	
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			13

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es **MODERADO**

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es MAYOR

Si se responde afirmativamente de 12 a 18 preguntas, el impacto es CATASTRÓFICO

Tabla 2.*Calificación del Impacto de Riesgo*

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.*Calificación de probabilidad de los riesgos*

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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
2	IMPROBABLE	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
1	RARA VEZ	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 5 años

Mapa de calor**Tabla 4.***Mapa de calor del R14. Capacitación inadecuada para el personal nuevo*

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO		
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO

CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

R15. Error en liquidación de nómina y prestaciones sociales

Tabla 1.

Preguntas para determinar el impacto de los riesgos

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 sureputación?		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	
TOTAL, PREGUNTAS AFIRMATIVAS		9	
TOTAL, PREGUNTAS NEGATIVAS			9

Si se responde afirmativamente de 1 a 5 preguntas, el impacto es MODERADO

Si se responde afirmativamente de 6 a 11 preguntas, el impacto es MAYOR

Si se responde afirmativamente de 12 a 118 preguntas, el impacto es CATASTROFICO

Tabla 2.

Calificación del Impacto de Riesgo

DESCRIPTOR	IMPACTO O CONSECUENCIAS
CATASTROFICO	Genera consecuencias desastrosas para la entidad
MAYOR	Genera altas consecuencias para la entidad
MODERADO	Genera medianas consecuencias para la entidad

Tabla 3.

Calificación de probabilidad de los riesgos

NIVEL	DESCRIPCIÓN	DESCRIPTOR	FRECUENCIA	
5	CASI SEGURO	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
4	PROBABLE	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
3	POSIBLE	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

2	IMPROBABLE	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
1	RARA VEZ	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 5 años

Mapa de calor

Tabla 4.

Mapa de calor del R15. Error en liquidación de nómina y prestaciones sociales

RESULTADOS DE LA CLASIFICACIÓN DEL RIESGO				
PROBABILIDAD	PUNTAJE	ZONAS DE RIESGO		
CASI SEGURO	5	25 MODERADA	50 ALTA	100 EXTREMA
PROBABLE	4	20 MODERADA	40 ALTA	60 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

A continuación, se presenta una tabla en la que se sistematiza la información, respecto a cada uno de los riesgos identificados, su impacto, probabilidad y zonas de riesgo.

No.	RIESGO	IMPACTO	PROBABILIDAD	ZONAS DE RIESGO
R1	Conflicto de interés	CATASTROFICO	PROBABLE	EXTREMA 60

R2	realizar la contratación de personal idóneo	MAYOR	POSIBLE	ALTA 30
R3	capacitación del personal	MAYOR	POSIBLE	ALTA 30
R4	Falsedad en los documentos para contratación en el área administrativa	MAYOR	IMPROBABLE	MODERADA 20
R5	Ambiente laboral no adecuado	MODERADO	POSIBLE	MODERADA 15
R6	Puestos de trabajo u oficina no adecuados	MODERADO	POSIBLE	MODERADA 15
R7	Sobrecarga laboral	MAYOR	POSIBLE	ALTA 30
R8	Deficiente ejecución en el programa de bienestar social	MAYOR	IMPROBABLE	MODERADA 20
R9	competencias laborales	MODERADO	POSIBLE	MODERADA 15
R10	Alta rotación de personal	MODERADO	PROBABLE	MODERADA 20
R11	Información no confiable en el proceso de nomina	MODERADO	POSIBLE	MODERADA 15
R12	políticas para la dirección del talento humano	MAYOR	POSIBLE	ALTA 30
R13	Proceso de selección inapropiado	MAYOR	POSIBLE	ALTA 30
R14	Capacitación inadecuada para el personal nuevo	MODERADO	IMPROBABLE	BAJA 10
R15	Error en liquidación de nómina y prestaciones sociales	MAYOR	RARA VEZ	BAJA 10