




**La salud  
es de todos**

**Minsalud**

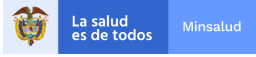
**GUÍA PARA EL REPORTE, INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES**

**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL  
BOGOTÁ, JULIO DE 2021**

	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	<b>GTHG03</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>Guía para el reporte, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales</b>	<b>Versión</b>	<b>02</b>

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. OBJETIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ALCANCE.....</b>	<b>3</b>
<b>3. AMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>4. DOCUMENTOS ASOCIADOS A LA GUIA.....</b>	<b>3</b>
<b>5. NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS EXTERNOS .....</b>	<b>3</b>
<b>6. DEFINICIONES.....</b>	<b>3</b>
<b>7. DESARROLLO DE LINEAMIENTOS PARA EL REPORTE, INVESTIGACION DE ACCIDENTE, INCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES .....</b>	<b>5</b>
<b>7.1 RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>5</b>
<b>7.2 FUNCIONES DEL EQUIPO INVESTIGADOR DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL. ....</b>	<b>5</b>
<b>7.3 REPORTE.....</b>	<b>6</b>
<b>7.3.1 Reporte de incidentes .....</b>	<b>6</b>
<b>7.3.2 Reporte del accidente .....</b>	<b>6</b>
<b>7.3.3 Reporte de enfermedad laboral.....</b>	<b>6</b>
<b>7.4.1 Proceso de investigación de accidente e incidente de trabajo.....</b>	<b>7</b>
<b>7.4.2 Proceso de investigación de enfermedad laboral .....</b>	<b>7</b>
<b>7.5 DIVULGACIÓN RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES.....</b>	<b>8</b>
<b>7.7 DIAGRAMA DE FLUJO PARA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES.....</b>	<b>10</b>

	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	<b>GTHG03</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>Guía para el reporte, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales</b>	<b>Versión</b>	<b>02</b>

## 1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para el reporte, investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, así como la definición de las metodologías para definir las causas básicas de estos eventos, con la finalidad de identificar los peligros y riesgos que los generan y poder definir e implementar medidas correctivas, preventivas y de mejora continua del SG SST.

## 2. ALCANCE

Inicia con la definición de los lineamientos para el reporte de accidentes, incidente y enfermedades laborales, así como los lineamientos para su respectiva investigación, definición de funciones del equipos investigador y termina con la gestión de comunicación de resultados.

## 3. AMBITO DE APLICACIÓN

Esta guía aplica a todos accidentes, incidentes y enfermedades laborales reportados, en el Ministerio de Salud y Protección Social.

## 4. DOCUMENTOS ASOCIADOS A LA GUIA

- Procedimiento MACP03 – Procedimiento Planes de mejora
- Manual ASIM03 - Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Formato GTHF22 - Investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo
- Formato GTHF45- Investigación de enfermedades laborales
- Formato GTHF65 – Reporte de incidentes de trabajo

## 5. NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS EXTERNOS

**RESOLUCIÓN 1401 de 2007** .“Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”.

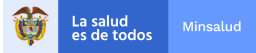
**DECRETO 1477 de 2014**. “Por el Cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales, en la Sección I los Agentes Etiológicos Factores De Riesgo Ocupacional a tener en cuenta para la Prevención de Enfermedades Laborales, en el ítem 5 se encuentran los Agentes Ergonómicos, y en la Sección II, Grupo de Enfermedades para determinar el Diagnóstico Médico. Parte B Enfermedades Clasificadas Por Grupo o Categorías, Grupo XII Enfermedades del sistema musculoesquelético y tejido conjuntivo”.

**DECRETO 1072 del 26 de mayo del 2015**, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Capítulo 6. “Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión”.

## 6. DEFINICIONES

**Accidente de trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	GTHG03
	GUÍA	Guía para el reporte, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Versión	02

representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servidos temporales que se encuentren en misión. (Ley 1562 del 2012)

**Accidente de trabajo grave:** Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007- Ministerio de la Protección Social).

**Accidente de trabajo leve:** Son aquellos accidentes en los cuales el trabajador no sufre una lesión grave.

**Accidente de trabajo mortal:** Son aquellos accidentes en los cuales se presenta la muerte del trabajador.

**Accidente de trabajo severo:** Un accidente de trabajo es severo, cuando la lesión que produce en el trabajador genera una incapacidad mayor a 30 días pero no siempre es calificada como GRAVE.

**Causas directas de investigación:** son de dos tipos: Origen humano (actos insegura): definida como cualquier acción o falta de acción de la persona que trabaja, lo que puede llevar a la ocurrencia de un accidente. Origen ambiental (condición insegura): definida como cualquier condición del ambiente laboral que puede contribuir a la ocurrencia de un accidente.

**Causas básicas de investigación:** Son de dos tipos: Origen humano: explica por qué la gente no actúa como debiera; “no saber”: desconocimiento de la tarea, ya sea por imitación, por inexperiencia, por improvisación y/o falta de destreza; “no poder” por circunstancias permanentes como incapacidad física (incapacidad visual, incapacidad auditiva), incapacidad mental o reacciones sicomotoras inadecuadas; o por circunstancias temporales como la adicción al alcohol y fatiga física; “no querer”: por motivación: apreciación errónea del riesgo, experiencias y hábitos anteriores; por frustración: estado de mayor tensión o mayor agresividad del trabajador; regresión: irresponsabilidad y conducta infantil del trabajador; fijación: resistencia a cambios de hábitos laborales.(ARL POSITIVA). Origen ambiental: explica por qué existen las condiciones inseguras: normas inexistentes, normas inadecuadas, desgaste normal de maquinarias e instalaciones causados por el uso, diseño, fabricación e instalación defectuosa de maquinaria, uso anormal de maquinarias e instalaciones, acción de terceros. (ARL POSITIVA)

**Enfermedad laboral:** Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Ley 1562 del 2012)

**Equipo investigador:** equipo conformado para la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales.

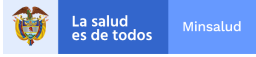
**Estado de invalidez:** Para los efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, se considera inválida la persona que, por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral. (Ley 776 de 2002).

**Evento:** para efectos de la comprensión de esta guía se entiende como evento un accidente, incidente o enfermedad laboral.

**Furat:** formato único de reporte de accidentes de trabajo.

**Furel:** formato único de reporte de enfermedades laborales.

**Incapacidad permanente parcial:** Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de

	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	<b>GTHG03</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>Guía para el reporte, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales</b>	<b>Versión</b>	<b>02</b>

una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes establecidos en el inciso anterior. (Ley 776 de 2002).

**Incidente:** Suceso en el trabajo que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Resolución 1401 de 2007- Ministerio de la Protección Social).

**Peligro:** es una fuente, situación o acto con potencial para causar daño en términos de daño humano o deterioro de la salud o una combinación de estos.

**Primeros auxilios:** Los primeros auxilios son todas aquellas medidas o actuaciones que realiza el auxiliador, en el mismo lugar donde ha ocurrido el accidente y con material prácticamente improvisado, hasta la llegada de personal especializado. Los primeros auxilios no son tratamientos médicos. Son acciones de emergencia para reducir los efectos de las lesiones y estabilizar el estado del accidentado.

**Riesgo:** combinación de la probabilidad que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño o deterioro de la salud que puede causar el suceso o exposición.

## 7. DESARROLLO DE LINEAMIENTOS PARA EL REPORTE, INVESTIGACION DE ACCIDENTE, INCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES

### 7.1 RESPONSABILIDADES

#### Dirección:

- Participar en la investigación de accidentes mortales.
- Asegurar que como parte de la revisión por la Dirección se revisen las estadísticas de accidentalidad, se definan y se gestionen acciones de mejora continua para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionadas con el trabajo.

#### Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Elaboración y actualización de esta guía.
- Asegurar la socialización de los lineamientos establecido en esta guía.
- Apoyar la investigación de accidentes y dar seguimiento a sus planes de acciones.

#### Jefes inmediatos y supervisores:

- Reportar al grupo de SST la ocurrencia del accidente o incidente.
- Participar en la investigación del evento.
- Gestionar las acciones definidas para la prevención de eventos que estén bajo la responsabilidad de su proceso.

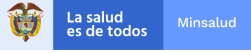
#### De los Servidores Públicos y Contratistas:

- Reportar todos los accidentes, incidentes y enfermedades laborales.
- Brindar información oportuna y veraz sobre el evento reportado.

### 7.2 FUNCIONES DEL EQUIPO INVESTIGADOR DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL.

El equipo encargado de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral tendrá las siguientes funciones:

- Investigar los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral, dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento o la calificación en firme de la enfermedad, con la Metodología 5 Porqués o árbol de causalidad y se registra en el formato **GTHF22 - Investigación y Análisis de Accidentes e Incidentes de**

	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	<b>GTHG03</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>Guía para el reporte, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales</b>	<b>Versión</b>	<b>02</b>

- Trabajo** en la casilla 5 o en el formato **GTHF45 - Investigación de enfermedades laborales** en la casilla 3
- Revisar hechos y evidencias.
  - Determinar las causas inmediatas (actos y condiciones subestándar) y causas básicas (factores del trabajo y personales).
  - Establecer medidas preventivas y correctivas que prevengan la recurrencia del accidente o enfermedad, elaborar el plan de acción, coordinar su ejecución y realizar el seguimiento correspondiente.
  - Preparar el informe de la investigación, según lo descrito en el Capítulo II de la Resolución 1401 de 2007 (Ministerio de Trabajo).
  - Apoyar al Representante Legal o a quien este designe en el desarrollo de sus funciones.
  - Firmar el compromiso de adoptar las medidas de intervención en la fuente, el medio o el trabajador en el informe de Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.

## 7.3 REPORTE

### 7.3.1 Reporte de incidente

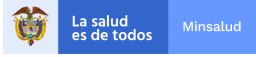
Los servidores públicos y contratistas deben reportar los incidentes utilizando el formato **GTHF65 Reporte de incidentes de trabajo** y enviando al siguiente correo [seguridadysaludeneltrabajo@minsalud.gov.co](mailto:seguridadysaludeneltrabajo@minsalud.gov.co) o telefónicamente a la Subdirección de Gestión de Talento Humano para que los responsables del área de Seguridad y Salud en el Trabajo adelanten el trámite que corresponda.

### 7.3.2 Reporte de accidente

- En caso de registrarse un accidente laboral, el servidor público o contratista debe informar al Jefe o supervisor inmediato, para que este de aviso inmediatamente a la Subdirección de Gestión de Talento Humano, grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo para en conjunto (accidentado y SST) hacer el reporte del accidente a la ARL, por leve o grave que sea.
- El reporte se hará por la página web o a las líneas telefónicas de la ARL.
- El servidor público o contratista debe dar un relato completo y veraz de lo sucedido, si hubo testigos presenciando el accidente, deben dar también su versión con los datos que se soliciten, involucrando todo aquello que se considere importante o que aporte información para determinar las causas específicas del accidente.
- Si el accidente requiere atención médica, se deberá acudir a la IPS adscrita a su EPS o al centro hospitalario más cercano de acuerdo a la recomendación emitida por la ARL.
- La estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo notificará a la EPS el accidente laboral.
- Si el accidente genera incapacidad, el servidor o contratista debe informar a la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

### 7.3.3 Reporte de enfermedad laboral

- El servidor o contratista que requiera gestionar el reporte de una enfermedad laboral se debe dirigir a su EPS, quien calificará en primera instancia el origen de la posible enfermedad laboral.
- La EPS en caso de ser necesario, remite al servidor o contratista a medicina laboral de la EPS.
- Una vez diagnostica el origen de la enfermedad laboral, la EPS comunica a la administradora de riesgos laborales ARL y al Ministerio de Salud y Protección Social, el origen del evento.
- Se debe diligenciar el Formulario Único de reporte de Enfermedades Laborales FUREL, con la información a cargo de la entidad y con la información que debe diligenciar la EPS.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	GTHG03
	GUÍA	Guía para el reporte, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Versión	02

## 7.4 INVESTIGACIÓN

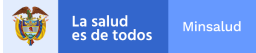
### 7.4.1 Proceso de investigación de accidente e incidente de trabajo

Dentro del proceso se desarrollan las siguientes actividades:

- El grupo investigador (Designado de SST, un integrante de COPASST, el Jefe inmediato) entrevista al accidentado y testigos oculares.
- El grupo investigador realiza la revisión, de la documentación correspondiente a inducciones, capacitaciones, entrega de EPP, evidencias de competencias laborales, Investigaciones de accidentes anteriores.
- Se analiza en un periodo menor a los quince (15) días posteriores al accidente, la causalidad del hecho teniendo en cuenta los aspectos especificados en la norma técnica colombiana NTC 3701.
- El resultado de la investigación se registrará en el formato **GTHF22 - Investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo**.
- De cada investigación de incidentes o accidentes laborales se definen acciones preventivas, correctivas y de mejora continua.
- Las acciones preventivas, correctivas y de mejora derivadas de la investigación del incidente o accidente se remiten a quien corresponda, se define una fecha límite para la ejecución de la acción.
- El grupo de SST hará seguimiento a cada acción preventiva, correctiva y de mejora continua, dándole un cierre a la investigación cuando se hayan ejecutado el 100% de las acciones.
- Este proceso de investigación se desarrolla siguiendo la metodología de los cinco (5) por qué? y/o en caso de ser graves o mortales se utiliza el árbol de causas.

### 7.4.2 Proceso de investigación de enfermedad laboral

- Cuando la enfermedad ha sido calificada de origen laboral en firme, se realiza un análisis de causas en el formato **GTHF45 Investigación de Enfermedad Laboral**. Este análisis se realiza como parte de las agendas desarrolladas en las mesas laborales. Como parte de la documentación requerida para iniciar la investigación de enfermedad laboral se debe contemplar, entre otros:
  - Copia del informe "Análisis de puesto de trabajo", que fue remitido para el proceso de calificación de origen de enfermedad.
  - Copia de cargos de funciones y responsabilidades según el manual de funciones.
  - Copia de la prueba de remisiones de recomendaciones medico laborales, si existe.
  - Informe de medición ambiental si existe.
  - Antecedentes medico ocupacionales que reposen en la carpeta ocupacional del servidor o contratista.
- Se establecen acciones para prevenir la materialización de nuevos casos y se socializan a la persona diagnosticada, jefe inmediato y dependencias responsables de ejecutar dichas acciones.
- Las acciones establecidas deben tener una fecha de verificación, donde se hará el cierre de cada una de ellas.
- Las recomendaciones medico laborales emitidas por la ARL o medicina laboral se socializarán mediante el formato **Lista de asistencia a reuniones ASIF06**, a la persona diagnosticada y a su jefe inmediato.
- Se hará seguimiento a la persona diagnosticada para verificar el cumplimiento de las recomendaciones medico laborales.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	GTHG03
	GUÍA	Guía para el reporte, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Versión	02

## 7.5 DIVULGACIÓN RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES

La estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo será la encargada de realizar la divulgación de los resultados de las investigaciones de accidentes mensualmente y así mismo recomendaciones para todo el personal que labora en el Ministerio a través de comunicados en Saludnet.

## 7.6 METODOLOGIA

El análisis de causa raíz es un proceso estructurado con el que buscan detalles de la cadena de eventos y condiciones (causas y efectos) que generaron el “Efecto Primario” (el problema). Un proceso estructurado se necesita porque:

- Las causas y soluciones a problemas complejos rara vez son obvios,
- El adherirse al proceso asegura que las causas y soluciones sean soportadas en evidencias o hechos.

El proceso de la investigación cubre los siguientes momentos:

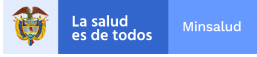
Figura 1. Fases de una investigación



Como parte del análisis se debe considerar las siguientes causas:

- **Causas inmediatas:**
  - **Condiciones ambientales sub estándares:** Defectos de los agentes, riesgo de la ropa o vestuario, riesgos ambientales no especificados en otra parte, métodos o procedimientos peligrosos, riesgos de colocación o emplazamiento, inadecuadamente protegidos, riesgos ambientales en trabajos exteriores distinto a otros riesgos públicos, riesgos públicos, condiciones peligrosas no especificadas en otra parte.
  - **Actos sub estándares:** Omitir el uso de equipos de protección personal disponible, Omitir el uso de atuendo personal seguro, no asegurar o advertir, bromas o juegos pesados, uso inadecuado del equipo, uso inapropiado de las manos o partes del cuerpo, falta de atención a las condiciones locativas, operar o trabajar a velocidad insegura, adoptar una posición insegura, errores de conducción, usar equipo inseguro.



	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	GTHG03
	GUÍA	Guía para el reporte, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	Versión	02

- **Causas básicas:**

- **Factor personal:** Capacidad física / fisiológica inadecuada, capacidad mental / psicológica inadecuada, tensión física o fisiológica, tensión mental o psicológica, falta de conocimiento, falta de habilidad, motivación deficiente
- **Factor de trabajo:** Supervisión y liderazgo deficiente, ingeniería inadecuada, deficiencias en las adquisiciones, manutención deficiente, herramientas y equipos inadecuados, estándares deficientes de trabajo, uso y desgaste.

Para el análisis de causa raíz se puede utilizar las siguientes metodologías:

### 7.6.1 Análisis de Causa Raíz (Los 5 ¿Por qué?)

Es una técnica donde deben tenerse en cuenta cinco preguntas mínimo, usadas en el análisis de un problema, para buscar las posibles causas y efectos principales de un incidente o accidente. Identificando la causa raíz de este.

Esta metodología se basa en un proceso de trazabilidad, donde se hacen preguntas para analizar las posibles causas del problema, caminando hacia atrás, hasta llegar a la última causa que originó el problema. Tenga en cuenta que no tienen por qué ser exactamente 5 preguntas, sino que esto va a depender de la longitud y complejidad del proceso causal del problema.

#### Estructura básica

- Aborda el problema y pregunte “por qué” cinco veces:
  - ¿Por qué sucede el accidente?
  - ¿Por qué no estaba capacitado?
  - ¿Por qué llevaba exceso de velocidad?
  - ¿Por qué no tenía el EPP necesario?
  - ¿Por qué realizaba una actividad que no le correspondía?
- De respuesta a cada una de las preguntas según entrevistas realizadas a los testigos de forma precisa y con la información relacionada con el tema.
- Analice cada uno de los 5 porqués.
- Cuando haya preguntado “por qué” cinco veces y crea que ha llegado a la causa raíz, busque una solución para ella.
- Ponga en práctica su solución al último porqué y mire cuáles son los efectos que causa.
- Si es necesario, habrá que ir más allá de los cinco porqués para determinar la causa raíz y conseguir que ésta tenga sentido.

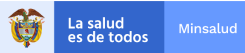
Antes de investigar un problema, es fundamental asegurarse de que le comprende perfectamente. Esto supone definir los síntomas del problema y comprender el proceso que lo provoca, para poder establecer conclusiones después de aplicar el método y así se evita desperdiciar esfuerzos innecesariamente.

### 7.6.2 El Árbol de Causas

Este método permite evidenciar las relaciones entre los hechos que han contribuido en la producción del accidente. El Árbol de causas es un juego de preguntas y respuestas, en donde las preguntas clave a manejar son:

- ¿Qué tuvo que ocurrir para que este hecho se produjera?
- ¿Fue necesario que ocurriera algo más?

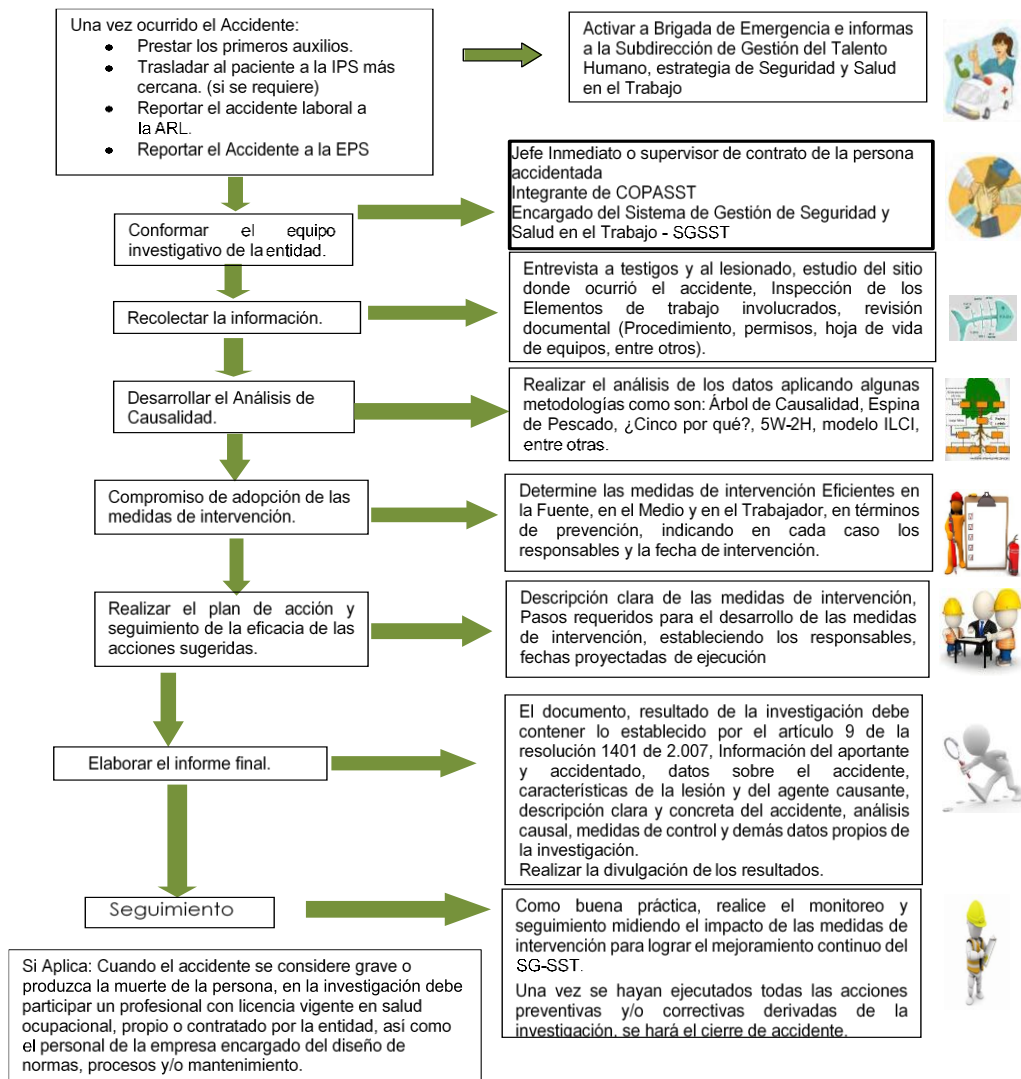
Mediante estos cuestionamientos se persigue reconstruir las circunstancias que había en el momento inmediatamente anterior al accidente, que en la mayoría de los casos corresponde a múltiples causas que permitieron o posibilitaron la materialización de este.

	<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	<b>GTHG03</b>
	<b>GUÍA</b>	<b>Guía para el reporte, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales</b>	<b>Versión</b>	<b>02</b>

La construcción del árbol se efectúa partiendo del daño o lesión (último suceso), a partir de ello se delimitan los antecedentes inmediatos y se prosigue con la conformación del árbol remontando sistemáticamente cada uno de los hechos, respondiendo a la pregunta “¿Qué tuvo que ocurrir para que este hecho se produjera?”.

## 7.7 IAGRAMA DE FLUJO PARA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES

Figura 1. Investigación de incidentes y accidentes laborales



<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
<b>Laura Alejandra Sánchez</b> , Técnico Administrativo, Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Subdirección de Gestión del Talento Humano.  <b>Fecha:</b> 15 de junio de 2021	<b>Magda Liliana Hakim Daccach</b> Profesional Especializado, Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Subdirección de Gestión del Talento Humano.  <b>Fecha:</b> 15 de junio de 2021	<b>Mónica Liliana Herrera Medina</b> Subdirectora de Gestión de Talento Humano  <b>Fecha:</b> 22 de julio de 2021