



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

**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
BOGOTÁ, ABRIL DE 2025**

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHG03
	GUÍA	REPORTE, INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Versión:	06

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. AMBITO DE APLICACIÓN	3
4. DOCUMENTOS ASOCIADOS A LA GUIA	3
5. NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS EXTERNOS	3
6. DEFINICIONES	4
7. DESARROLLO DE LINEAMIENTOS PARA EL REPORTE, INVESTIGACION DE ACCIDENTE, INCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES.....	6
7.1. RESPONSABILIDADES	6
7.2. EQUIPO INVESTIGADOR.....	7
7.2.1 FUNCIONES DEL EQUIPO INVESTIGADOR DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL DE SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS PERSONA NATURAL.....	7
7.3. REPORTE	8
7.3.1. Reporte de incidente	8
7.3.2. Reporte de accidente	8
7.3.3. Reporte de enfermedad laboral	8
7.4 INVESTIGACIÓN.....	9
7.4.1. Proceso de investigación de accidente e incidente de trabajo para servidores públicos y contratistas persona natural.....	9
7.4.2. Proceso de investigación de enfermedad laboral para servidores públicos y contratistas persona natural.	9
7.4.3. Proceso de investigación de accidente, incidente y enfermedad laboral de trabajo para contratistas persona jurídica y terceros articulados.	10
7.5. DIVULGACIÓN RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS PERSONA NATURAL..	10
7.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS PERSONA NATURAL.	10
7.7. EL ÁRBOL DE CAUSAS.....	12
7.8. SEGUIMIENTO A AL CIERRE DE LAS INVESTIGACIONES	13

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHG03
	GUÍA	REPORTE, INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Versión:	06

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para el reporte, investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, a través de 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, continua con la definición de funciones del equipo investigador y termina con la gestión de comunicación de resultados.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

Esta guía aplica a todos los servidores públicos, contratistas persona natural, contratistas persona jurídica y terceros articulados; para el reporte e investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, tanto en el trabajo de forma presencial, teletrabajo, trabajo en casa y trabajos en comisión de servicios en el Ministerio de Salud y Protección Social.

4. DOCUMENTOS ASOCIADOS A LA GUIA

- Guía ASIG11 Planes de Mejora
- Manual ASIM03 - Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Manual GTHM02 - Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo para Contratistas y Terceros Articulados
- 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

- Decreto Ley 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”.
- 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 1227 del 2022. Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.
- Resolución 1401 de 2007. “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHG03
	GUÍA	REPORTE, INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Versión:	06

- Resolución 080 del 2022. Por la cual se institucionaliza el Trabajo en Casa para los servidores públicos en el Ministerio de Salud y Protección Social.
- Resolución 307 del 2022. Por la cual se institucionaliza el teletrabajo en forma voluntaria en la modalidad suplementario en el Ministerio de Salud y Protección Social.

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 representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios 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

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHG03
	GUÍA	REPORTE, INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Versión:	06

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.

FUEL: 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 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.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHG03
	GUÍA	REPORTE, INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Versión:	06

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.

Terceros Articulados: Son aquellas personas o entidades que, sin ser parte directa de la estructura organizativa del Ministerio de Salud y Protección Social, colaboran o trabajan en conjunto con Minsalud a través de una persona específica cuya vinculación contractual la realiza con el organismo internacional y/o con un operador logístico de estos, lo que cubre el pago de los aportes al sistema general de seguridad social en salud, incluido la ARL.

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.
- Establecer las políticas relacionadas con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asegurar la asignación de recursos.
- Motivar a la participación en las actividades
- Facilitar los tiempos de participación de los involucrados.
- Evaluar periódicamente el cumplimiento de las actividades de investigación.

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.
- Reportar a entidades correspondientes la ocurrencia de los accidentes.

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.
- Incluir en las reuniones con sus colaboradores temas referentes al reporte de AT e incidentes.
- Evaluar periódicamente los indicadores del Sistema que involucren directa o indirectamente su proceso.
- Facilitar la formación, el entrenamiento y la asistencia a las actividades a las personas de la dependencia que lideran.

De los Servidores Públicos, Contratistas persona natural:

- Reportar todos los accidentes, incidentes y enfermedades laborales inmediatamente ocurra el evento o sea diagnosticada la enfermedad.
- Brindar información oportuna y veraz sobre el evento reportado.
- Allegar la documentación que sea requerida para el proceso de investigación de accidente o enfermedad, cumpliendo los tiempos establecidos en las solicitudes.
- Participar activamente en todas las actividades de investigación y capacitación.
- No realizar actos deliberados que pudieran originar para ellos mismos o para terceras personas, situaciones de

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHG03
	GUÍA	REPORTE, INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Versión:	06

infracción de los requisitos prescritos por el SG-SST.

- Poner en práctica lo recomendado y aprendido en materia de protección y seguridad.
- Cumplir con las reglas y procedimientos de las medidas prescritas desde la investigación de accidentes e incidentes.
- Comunicar cualquier irregularidad que pueda afectar el cumplimiento de las normas, tanto para el trabajo en sedes del Ministerio como para teletrabajo y trabajo en casa, comisión y trabajo en campo.

De los contratistas persona jurídica y terceros articulados:

- Reportar a su entidad contratante todos los accidentes, incidentes y enfermedades laborales inmediatamente ocurra el evento o sea diagnosticada la enfermedad; brindando información oportuna y veraz sobre el evento reportado, adhiriéndose a los procedimientos que tenga dicha entidad en lo relacionado con ATEL de acuerdo a las normas legales vigentes aplicables en SST.

Nota: Las responsabilidades de las entidades contratantes, deben ser consultadas en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo para Contratistas y Terceros Vinculados - GTHM02.

7.2. EQUIPO INVESTIGADOR

El equipo encargado de realizar la investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral de los servidores públicos y contratistas persona natural debe estar compuesto por:

- Jefe inmediato o supervisor de contrato del involucrado en el accidente, incidente o enfermedad laboral.
- Persona del grupo de SST con licencia profesional con alcance para realizar investigación de accidentes.
- Un representante del COPASST.
- Colaborador involucrado.

Nota: Para accidentes graves, además de los anteriores se debe incluir personal directivo de la dependencia responsable del área donde se haya identificado la causa raíz.

7.2.1 FUNCIONES DEL EQUIPO INVESTIGADOR DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL DE SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS PERSONA NATURAL.

El equipo encargado de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral de servidores públicos y contratistas persona natural, 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 Trabajo en la casilla 5 o en el formato GTHF45 - Investigación de enfermedades laborales en la casilla 3, según lo descrito en el Capítulo II de la Resolución 1401 de 2007 (Ministerio de Trabajo).
- Revisar hechos y evidencias como videos de cámaras de seguridad, registro fotográfico, inspección en sitio, testigos y otros.
- 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.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHG03
	GUÍA	REPORTE, INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Versión:	06

7.3. REPORTE

7.3.1. Reporte de incidente

Los servidores públicos y contratistas persona natural deben reportar los incidentes utilizando el formato GTHF65 Reporte de incidentes de trabajo y enviarlo al correo seguridadsaludeneltrabajo@minsalud.gov.co_o telefónicamente a la Subdirección de Gestión de Talento Humano para que desde 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 persona natural 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 persona natural 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.
- El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo notificará a la EPS el accidente laboral dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento.
- El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo reportará los accidentes graves y mortales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes del Ministerio de Trabajo, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento.
- Si el accidente genera incapacidad, el servidor o contratista persona natural debe informar a la Subdirección de Gestión del Talento Humano y enviar el documento soporte respectivo.

7.3.3. Reporte de enfermedad laboral

- El servidor o contratista persona natural que requiera gestionar el reporte de una enfermedad laboral se debe dirigir a su EPS, quien calificara 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 se 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.
- El grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo reportará las enfermedades laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes del Ministerio de Trabajo, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHG03
	GUÍA	REPORTE, INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Versión:	06

7.4 INVESTIGACIÓN

7.4.1. Proceso de investigación de accidente e incidente de trabajo para servidores públicos y contratistas persona natural.

Dentro del proceso se desarrollan las siguientes actividades:

- El Grupo de SST realiza un pre análisis del evento reportado con el fin de analizar las posibles causas y revisar las evidencias que aporten al proceso de investigación.
- El grupo investigador (Designado de SST, un integrante de COPASST, el jefe inmediato) entrevista al accidentado y testigos oculares (si lo hay).
- Según sea el caso, el grupo investigador realiza la revisión de la documentación correspondiente a inducciones, capacitaciones, entrega de EPP, evidencias de competencias laborales, Investigaciones de accidentes anteriores, videos de cámaras de seguridad, fotografías e inspecciones si los hay.
- Se analiza en un periodo menor a los quince (15) días posteriores al evento, la causalidad del hecho teniendo en cuenta los aspectos especificados en la norma técnica colombiana NTC 3701.
- El resultado de la investigación se registra en el formato GTHF22 - Investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo.
- Todo accidente o incidente investigado, debe dar lugar a una lección aprendida, la cual será publicada en los siguientes 15 días en El Saludable.
- De cada investigación de incidentes o accidentes laborales y según sea el caso, 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 realiza el seguimiento a cada acción preventiva, correctiva y de mejora continua, dándole un cierre a la investigación cuando se hayan ejecutado el 100% de estas.
- Este proceso de investigación se desarrolla siguiendo la metodología de los cinco (5) por qué, y en caso de ser graves o mortales los accidentes, se utiliza el árbol de causas.

7.4.2. Proceso de investigación de enfermedad laboral para servidores públicos y contratistas persona natural.

- 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

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHG03
	GUÍA	REPORTE, INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Versión:	06

- 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.

7.4.3. Proceso de investigación de accidente, incidente y enfermedad laboral de trabajo para contratistas persona jurídica y terceros articulados.

El proceso de investigación, metodología, seguimiento y divulgación de resultados; lo deben llevar a cabo las entidades contratantes de acuerdo a las normas legales vigentes aplicables en SST e informar al Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo lo pertinente, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo para Contratistas y Terceros Vinculados - GTHM02.

7.5. DIVULGACIÓN RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS PERSONA NATURAL.

El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo será el encargado de realizar la divulgación de los resultados de las investigaciones de accidentes e incidentes, así como las recomendaciones derivadas de los procesos de investigación de ATEL de servidores públicos y contratistas persona natural, para todo el personal que labora en el Ministerio a través de comunicados o lecciones aprendidas publicadas en el Saludable dentro de los siguientes 15 días posteriores a ser investigado el evento.

7.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS PERSONA NATURAL.

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:

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHG03
	GUÍA	REPORTE, INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Versión:	06

Figura 1. Fases de una investigación



Fuente: Elaboración propia.

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.

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:

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

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHG03
	GUÍA	REPORTE, INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Versión:	06

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:

- ¿Porqué sucede el accidente?
- ¿Porqué no estaba capacitado?
- ¿Porqué llevaba exceso de velocidad?
- ¿Porqué no tenía el EPP necesario?
- ¿Porqué 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 “porqué” 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.

7.7. 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.

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?”.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHG03
	GUÍA	REPORTE, INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Versión:	06

7.8. SEGUIMIENTO A AL CIERRE DE LAS INVESTIGACIONES

El seguimiento a las acciones preventivas que se originen como resultado de las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades laborales de servidores públicos y contratistas persona natural, deben ser gestionadas por el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo hasta el cierre de las mismas.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
<p>Nombre y Cargo: Juan Manuel Gómez Prada, Profesional Especializado, Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Subdirección de Gestión del Talento Humano.</p> <p>Nombre y Cargo: Yira Petra Caraballo Cabrera, Contratista, Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Subdirección de Gestión del Talento Humano.</p> <p>Fecha: 06 de marzo de 2025</p>	<p>Nombre y Cargo: Laura Ines Plata Casas, Coordinadora Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo Subdirección de Gestión del Talento Humano.</p> <p>Fecha: 06 de marzo de 2025</p>	<p>Cristhian Ricardo Abello, Subdirector de Gestión del Talento Humano (E).</p> <p>Fecha: 10 de abril de 2025</p>