



FORMATO PROCEDIMIENTOS				
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	PRO-GTH-13-17
	Procedimiento:	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES	Versión	3
			Fecha Aprobación	08/08/2019
			Páginas	8
Firma de Autorizaciones				
Elaboró		Revisó		Aprobó
Profesional Contratista del SG SST		Profesional Especializado Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario - Talento Humano		Subdirector Administrativo, Financiero y de Control Disciplinario
Control de Cambios				
Fecha	Descripción			
Julio de 2015	Creación del procedimiento mediante documento FT-MIC-03-04 Solicitud de Creación, modificación o anulación de documentos			
Agosto de 2018	Se incluye el Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 052 de 2016 en la base legal. Se actualiza de manera genera el procedimiento			
Agosto de 2019	Se unifica el reporte y la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales, por lo cual se elimina el procedimiento PRO-GTH-13-15 Notificación de incidentes y reporte de accidentes laborales. Se reestructura la secuencia de actividades en atención a la normatividad vigente, se delimita el objetivo del procedimiento y se complementan las Políticas de Operación. Se modifica el nombre de "Investigación de incidentes y accidentes laborales", por "Reporte e Investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales"			
1. Responsable de Procedimiento				
Profesional Especializado Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario con funciones de Talento Humano y Responsable del SG SST				
2. Objetivo				
Orientar a los funcionarios y contratistas sobre la forma correcta y oportuna de realizar el reporte y la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante la interpretación de los requisitos legales y la definición de actividades ordenadas, con el fin de que los trabajadores puedan acceder de forma oportuna a los beneficios de cobertura en el Sistema General de riesgos Laborales, en lo que respecta al reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas, e identificar las causas y tomar las medidas necesarias para evitar la ocurrencia de nuevos eventos				
3. Alcance				
Inicia con los condicionales para determinar si se trata de accidente de trabajo, incidente de trabajo o enfermedad laboral, continua con la definición de actividades para la atención y reporte de accidentes de trabajo, y para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, finaliza con las actividades a seguir en el caso de presunta enfermedad laboral y con el archivo de la documentación generada en el desarrollo del procedimiento.				
4. Base legal				
Ver normograma del proceso Gestión de Talento Humano en http://www.idep.edu.co/?q=content/transparencia-y-acceso-la-informaci%C3%B3n-p%C3%ABlica-idep-numeral-4,2-Normograma-de-la-entidad				
5. Documentos de Referencia				
Documentos Externos		Documentos Internos		
Formato único de reporte de accidentes de trabajo FURAT Formato único de reporte de enfermedad laboral FUREL		PL-GTH-11-02 Plan Interno de Respuesta a Emergencias y Análisis de Vulnerabilidad FT-GTH-13-33 Investigación de Accidente de Trabajo		
6. Definiciones				
Término	Definición			
Accidente de trabajo	Según lo establecido en la Ley 1562 de 2012, 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.			
Accidente grave	Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, 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.			

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN <small>Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</small>		FORMATO PROCEDIMIENTOS			
		Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	PRO-GTH-13-17
				Versión	3
		Procedimiento:	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES	Fecha Aprobación	08/08/2019
Páginas	8				
Accidente laboral mortal	Aquel que trae como consecuencia la muerte del trabajador, la cual puede ocurrir al momento del accidente o posterior a su ocurrencia pero como consecuencia de este.				
Acción correctiva	Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.				
Acción de mejora	Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.				
Acción preventiva	Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.				
Actos subestándar (actos inseguros)	Son acciones u omisiones cometidas por las personas que posibilitan que se produzcan los accidentes.				
Aportantes	Empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo; a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones autorizadas para realizar la afiliación colectiva de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral.				
ARL	Administradora de Riesgos Laborales				
Causas básicas	Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras.				
Causas inmediatas	Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).				
Centro de trabajo	Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.				
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)	De acuerdo a la Resolución 2013 de 1986, es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores; en caso de tener menos deberán actuar en coordinación con los trabajadores para desarrollar bajo la responsabilidad del empleador el programa de salud ocupacional de la empresa.				
Condiciones subestándar (condiciones inseguras)	La condición subestándar es la situación que se presenta en el lugar de trabajo y que se caracteriza por la presencia de riesgos no controlados que pueden generar accidentes de trabajo.				
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 ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.				
EPS	Entidad Promotora de Salud que administran los recursos de Seguridad Social en Salud, las cuales están debidamente autorizadas por la Superintendencia Nacional de Salud, con resolución vigente y que poseen una red de servicios de Salud que les permite asegurar los beneficios definidos en el Plan Obligatorio de Salud.				
Incidente	Evento que generó un accidente o que tuvo el potencial de llegar a ser un accidente. El término incidente incluye los casi accidentes.				
Incidente de trabajo	Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, 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.				
Investigación de accidente o incidente	Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.				
IPS	Instituciones Prestadoras de Salud, son los hospitales, clínicas, laboratorios, consultorios, etc. que prestan el servicio de salud. Pueden ser públicas o privadas. Para efectos de clasificación en niveles de complejidad y de atención se caracterizan según el tipo de servicios que habiliten y acreditan, es decir su capacidad instalada, tecnología y personal y según los procedimientos e intervenciones que están en capacidad de realizar.				
No conformidad	No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros				
Peligro	Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.				
Prestaciones asistenciales	Son los servicios de salud a que tiene derecho un trabajador en el momento de sufrir un accidente o, detectar una enfermedad laboral. Las prestaciones asistenciales a que tiene derecho, son: Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica, Servicios de hospitalización, Servicio odontológico, Suministro de medicamentos, Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro, o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomienda, Rehabilitación física y profesional, Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.				
Prestaciones económicas	Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho al reconocimiento y pago de las siguientes prestaciones económicas: a. Subsidio por incapacidad temporal, b. Indemnización por incapacidad permanente parcial, c. Pensión de invalidez, d. Pensión de sobrevivientes, y e. Auxilio funerario.				
Riesgo	Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.				
Seguridad y Salud en el Trabajo - SST	La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.				



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
EDUCACIÓN
Instituto para la Investigación Educativa y el
Desarrollo Pedagógico

FORMATO PROCEDIMIENTOS

Proceso:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código

PRO-GTH-13-17

Versión

3

Procedimiento:

REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES
LABORALES

**Fecha
Aprobación**

08/08/2019


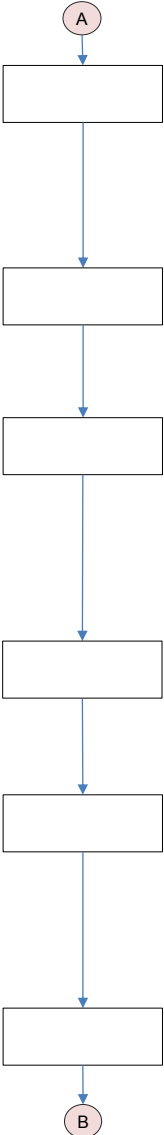
Páginas


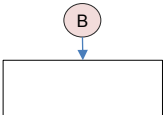


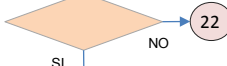
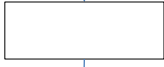


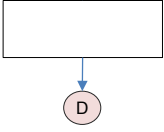
8

<p>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</p>	<p>El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).</p>
<p>Sistema General de Riesgos Laborales</p>	<p>Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.</p>

7. Descripción del procedimiento

Nro.	Descripción de la actividad Actividades	Diagrama de Flujo	Responsable	Punto de Control	Documento soporte de la actividad	Observaciones
1	¿El evento es un presunto accidente de trabajo?		Profesional Especializado SAFyCD -Talento Humano / Responsable SG SST			
2	¿El evento es un incidente de trabajo?		Profesional Especializado SAFyCD -Talento Humano / Responsable SG SST			
3	¿Se trata de una presunta enfermedad laboral?		Profesional Especializado SAFyCD -Talento Humano / Responsable SG SST			
4	Prestar los primeros auxilios y verificar si se requiere atención médica		Brigadistas o servidores(as) presentes		Ninguno	No se debe prestar atención si no se tiene conocimiento y experiencia. Consultar las Políticas de Operación.
5	Notificar la ocurrencia del evento al jefe inmediato, al profesional especializado de talento humano y al responsable del SG SST		Servidores(as) involucrados		Ninguno	Si el trabajador accidentado no puede informar por limitación física causada por el evento, el servidor que haya prestado la atención deberá brindar la información. En caso de presentarse el accidente a un tercero, se debe establecer contacto con la empresa responsable del trabajador.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN <small>Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</small>		FORMATO PROCEDIMIENTOS				
		Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	PRO-GTH-13-17	
Procedimiento:	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES	Fecha Aprobación	08/08/2019			
		Páginas	8			
6	Reportar el evento a la ARL		Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST	Confirmar la ARL a la cual se encuentra afiliado el accidentado, así como los datos de identificación de la persona y la Entidad	Ninguno	Se informa vía telefónica a la ARL a la cual se encuentre afiliado el Servidor. Tener en cuenta la Política de Operación No. 4. En caso de que el trabajador se encuentre por fuera de las instalaciones de la Entidad, se debe comunicar directamente con la línea de atención de la ARL vigente donde es direccionado a una IPS cercana para la atención. Posteriormente el trabajador debe informar del presunto accidente al Profesional Especializado de Talento Humano o al Profesional responsable del SG SST dentro del plazo establecido.
7	Trasladar para atención médica		Brigadistas o Profesional Especializado de Talento Humano o servidores presentes		Ninguno	El trabajador accidentado debe ser remitido al centro asistencial de urgencias más cercano si el caso lo requiere, o a las clínicas adscritas a la EPS que tiene el trabajador. A través de la línea de la ARL igualmente se direcciona al trabajador a la IPS más cercana al lugar del accidente.
8	Diligenciar el reporte por la página de la ARL Liberty (para los servidores(as) afiliados(as) a esta ARL)		Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST	Validar que la actividad se desarrolle dentro de las 24 horas de ocurrido el evento	Formato web diligenciado	Suministrar la información en forma veraz y objetiva. Se revisan estadísticas relacionadas, reincidencias del trabajador y/o dependencia, cumplimiento de acciones preventivas, correctivas o de mejora, funciones u obligaciones contractuales del servidor público relacionadas con el cumplimiento de procedimiento(s) en el momento del evento; para contextualizar los antecedentes de la situación al equipo investigador y se registra en un informe básico del accidente o incidente generado por la pagina web de la ARL
9	Iniciar la investigación del incidente o del presunto accidente de trabajo con la conformación del equipo investigador de la Entidad		Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST y Equipo Investigador		Ninguno	Consultar la Política de Operación 7.
10	Recolectar los datos o información (evidencia física, testigos oculares, entrevistas)		Equipo Investigador		FT-GTH-13-33 Investigación de Accidente de trabajo	Se recolecta la información teniendo en cuenta los siguientes aspectos: • Entrevista al lesionado y testigos • Estudio del sitio del accidente • Inspección de los elementos de trabajo involucrados. • Revisión documental (procedimientos, permisos, hoja de vida de equipos, entre otros).
11	Realizar el análisis de causas y clasificarlas		Equipo Investigador		FT-GTH-13-33 Investigación de Accidente de trabajo	Teniendo en cuenta los datos obtenidos (Tipo de accidente, tiempo, lugar, condiciones del agente material, condiciones materiales del puesto de trabajo, formación y experiencia del accidentado, métodos de trabajo, exposición, organización de la entidad, etc.) describir secuencialmente la manera como se desencadenó el accidente aplicando alguna metodología como: árbol de causas, espina de pescado, ¿cinco por qué?, 5W-2H, modelo ILCL, entre otros. Clasificar según la naturaleza (Parte del cuerpo afectada, mecanismo, agente material y de la lesión).

		FORMATO PROCEDIMIENTOS				
		Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	PRO-GTH-13-17	
Procedimiento:	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES	Fecha Aprobación	08/08/2019	Versión	3	
		Páginas	8			
12	Determinar las medidas de intervención		Equipo Investigador	Verificar que las medidas de intervención atiendan las causas establecidas.	FT-GTH-13-33 Investigación de Accidente de trabajo	Determinar acciones (Preventivas, correctivas y de mejora) a realizar en concertación con el responsable, verificando viabilidad de la acción y de su plazo de ejecución, jerarquizando la intervención, en el siguiente orden: 1. Fuente (Eliminar el riesgo) 2. Medio (Realizar control de ingeniería) 3. Protección colectiva (Varios trabajadores simultáneamente) 4. El trabajador (Dotar de EPP)
13	Consolidar el informe escrito de la investigación		Equipo Investigador		Informe de investigación del accidente Plan de Mejoramiento Institucional	Elaborar el informe de investigación de accidente o incidente de trabajo que incluya la información del aportante y accidentado, datos sobre el accidente, características de la lesión y del agente causante, descripción clara y concreta del accidente, análisis causal, medidas de control y socializar en el COPASST y con el profesional especializado de Talento Humano.
14	Comunicar los resultados a todos los trabajadores		Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST		Comunicación interna (Memorando, correo electrónico o circular)	En esta actividad finaliza lo relacionado con incidentes de trabajo
15	¿El evento fue un accidente considerado grave o mortal?		Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST			
16	Reportar a la Dirección Territorial y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo		Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST	Verificar que el reporte se realice durante los dos días hábiles siguientes al evento	Comunicación oficial con anexos Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo	El reporte se deberá presentar a la Dirección Territorial más cercana al lugar donde se presentó el accidente grave o mortal o en su defecto la enfermedad laboral.
17	Radicar a la ARL los resultados de la Investigación		Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST		Comunicación oficial con anexos Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo	Ver política de operación 9
18	Recibir concepto técnico y las observaciones por parte de la ARL y realizar los ajustes respectivos		Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST y Equipo Investigador		Comunicación ARL	Recibir las observaciones o visita de seguimiento por parte de la ARL, como resultado de la verificación del contenido del informe, las recomendaciones de mejora y las fechas de seguimiento a la intervención.
19	Programar visitas de seguimiento de implementación de acciones correctivas y preventivas propuestas en la investigación y por la ARL.		Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST		Comunicación oficial o correo electrónico	Se debe incluir en el informe de investigación.


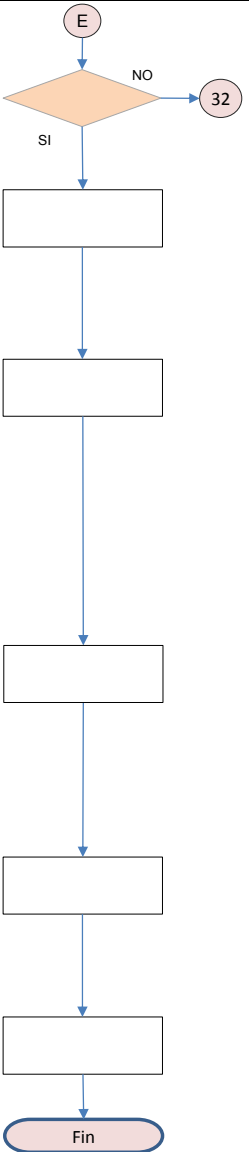


ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
EDUCACIÓN
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico

FORMATO PROCEDIMIENTOS

Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	PRO-GTH-13-17
Procedimiento:	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES	Versión	3
		Fecha Aprobación	08/08/2019
		Páginas	8

20	Recibir visitas de seguimiento de implementación de acciones correctivas y preventivas propuestas en la investigación y por la ARL		Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST		Acta y registro de visita	Se deberá realizar dentro de los 180 días de ocurrido el accidente o según lo planteado en informe de investigación.
21	Realizar seguimiento a las medidas de intervención		Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST COPASST	Verificar cumplimiento de las medidas de las medidas de intervención definidas.	Informe de seguimiento a la intervención, indicadores de gestión y análisis.	El seguimiento se realizará mediante visitas de inspección de seguridad ya que este es un medio significativo de localización, evaluación y seguimiento a las medidas de intervención propuestas y seguimiento a indicadores de resultado.
22	Informar de la eficacia, eficiencia y efectividad de las acciones de intervención como parte del desempeño de la seguridad y salud en el trabajo		Subdirector Administrativo, Financiero y de Control Disciplinario Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST		Actas de Comité Institucional de Gestión y Desempeño	El informe se presenta en el marco de la Rendición de cuentas del SG SST o de la Revisión por la Dirección.
23	Solicitar atención por presunta enfermedad laboral		Funcionario(a) con sospecha de enfermedad laboral		Memorando o correo electrónico	El Funcionario(a) con sospecha de enfermedad como consecuencia del trabajo debe informarlo inmediatamente al jefe inmediato y a la Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario - Talento Humano.
24	Orientar sobre el trámite a seguir en la EPS		Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano		N/A	El profesional especializado con funciones de Talento Humano con el apoyo del responsable del SG SST orienta sobre el trámite a seguir conforme a la normatividad vigente.
25	Solicitar valoración médica ante la EPS por presunta enfermedad laboral		Funcionario(a) con sospecha de enfermedad laboral		N/A	El funcionario(a) que manifieste sospecha de enfermedad laboral deberá iniciar el trámite de solicitud para cita médica laboral ante su EPS. Si como resultado de la evaluación médica se presume enfermedad laboral, la EPS o IPS solicitará a la Entidad los documentos pertinentes a la evaluación del caso. Dichos documentos pueden ser: 1. Exámenes ocupacionales de ingreso y periódicos. 2. Manual de funciones 3. Análisis de puesto de trabajo 4. Formato único de reporte de enfermedad laboral FUREL
26	Recibir notificación de la calificación de origen (primera instancia)	Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano Funcionario(a) con sospecha de enfermedad laboral		Comunicado EPS	La EPS o IPS remitirá al funcionario o a la Entidad la notificación del origen de la Enfermedad.	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN <small>Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</small>		FORMATO PROCEDIMIENTOS				
		Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código	PRO-GTH-13-17
Procedimiento:	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES	Fecha Aprobación	08/08/2019			
		Páginas	8			
27	¿La EPS califica como enfermedad laboral?					
28	Reportar a la ARL y a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo la calificación de origen de la enfermedad en primera instancia	Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST	Validar que se realice dentro de los dos días hábiles siguientes al recibo del diagnóstico	Comunicación oficial FUREL	Se debe remitir el FUREL totalmente diligenciado con la calificación de origen	
29	Adelantar la investigación de la Enfermedad Laboral	Equipo Investigador		Informe de investigación FUREL	La ARL envía un profesional a la entidad (dependiendo del caso) a realizar el estudio de puesto de trabajo y la investigación para reconocer el diagnóstico dado por la EPS y determinar si es de origen laboral y la Pérdida de Capacidad Laboral(PCL). Igualmente la entidad conforma el equipo investigador, para realizar la investigación interna. El equipo debe estar integrado como mínimo por el jefe inmediato del trabajador, un representante del COPASST, el responsable del SG SST y el trabajador enfermo.	
30	Revisar y emitir concepto de aceptación o no del origen de la enfermedad en estudio (segunda instancia)	ARL		Informe y comunicación ARL	Si no hay controversia sobre la calificación, la ARL procede al reconocimiento y pago de prestaciones asistenciales y económicas a que tenga derecho el trabajador y envía las recomendaciones sobre manejo en su puesto de trabajo (reubicación, readaptación de tareas, o rediseños al puesto de trabajo). Si surge controversia o el funcionario no esta de acuerdo, las discrepancias serán resueltas por una junta integrada por representantes de las entidades administradoras de salud y de riesgos laborales. De persistir el desacuerdo se inicia el proceso de calificación por parte de las Juntas de Calificación de Invalidez	
31	Aplicar las recomendaciones de la ARL y las acciones preventivas, correctivas y de mejora	Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST Responsable de implementación de medidas de intervención designado en el informe de investigación		Plan de Mejoramiento	Al igual que en el proceso de investigación de accidentes de trabajo, la investigación de enfermedad laboral debe traducir en el establecimiento de acciones preventivas, correctivas y de mejoramiento. De igual forma se deben incorporar al Plan de Mejoramiento Institucional y al Plan de Trabajo del SG SST. Se debe revisar y actualizar la matriz de peligros (si aplica)	
32	Archivar la documentación generada en el desarrollo del procedimiento	Profesional Especializado SAFyCD - Talento Humano / Responsable SG SST			Se debe archivar y conservar toda la documentación generada en el desarrollo del procedimiento conforme con lo establecido en la normatividad vigente y en las tablas de retención documental.	



FORMATO PROCEDIMIENTOS

Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	PRO-GTH-13-17
		Versión	3
Procedimiento:	REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES	Fecha Aprobación	08/08/2019
		Páginas	8

8. Tiempos

El reporte de accidente de trabajo se debe realizar máximo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento
 La investigación de incidentes y accidentes de trabajo se debe ejecutar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento.
 El reporte de enfermedad laboral se debe realizar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo del diagnóstico.
 La investigación de enfermedad laboral se debe ejecutar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibo del diagnóstico.

9. Políticas de Operación

- El incidente y el accidente de trabajo deben reportarse de manera inmediata a través del jefe inmediato cuando se trate del personal de planta o directamente por el contratista, teniendo en cuenta dar aviso telefónico a la Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario (SAFYCD) - Talento Humano y Seguridad y Salud en el trabajo y a la Administradora de Riesgos laborales a la cual se encuentre afiliado(a) el (la) servidor(a). En caso que sea imposible dar aviso inmediato, el reporte deberá realizarse a más tardar el día hábil siguiente a la ocurrencia del incidente o del accidente de trabajo.
- Si el accidente es de tránsito, se deberá solicitar a las autoridades de tránsito los siguientes documentos: copia del croquis, comparendo, SOAT, cédula del conductor e informe policial.
Para accidentes de tránsito con vehículos de tracción humana o animal (zorras, carretillas, bicicleta) se deberán identificar testigos de la ocurrencia del accidente.
- Para el caso de reporte de accidente de trabajo a la ARL Liberty debe comunicarse con la línea Vital al teléfono 7440722 desde Bogotá, desde cualquier parte del país al 018000 919957 o desde cualquier celular Claro, Tigo o Movistar al #224.
- Se le debe informar al asesor telefónico la identificación del trabajador y de la entidad, en qué estado se encuentra el trabajador, qué lesión tiene y en qué sitio, con qué se lesionó, cuando y como ocurrió el accidente para que le brinde la atención según el caso.
- En el caso de recibir atención y valoración médica inicial por centro médico autorizado por ARL, el servidor(a) debe aportar a la SAFYCD - Talento Humano, los soportes de la atención médica, epicrisis e incapacidad en original, conforme a lo establecido en el IN-GTH-13-02 Instructivo para el trámite de incapacidades, al igual que las ordenes de servicio adicional, si las hubiere, para dar continuidad al tratamiento.
- Para el caso de reporte de un incidente de trabajo, que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena en lesión a las personas, pero es una alerta que es necesaria registrarse, se debe comunicar con el jefe inmediato quien evaluará la situación y en consideración, dará aviso a la SAFYCD - Talento Humano, para realizar el análisis y trámite respectivo del hallazgo (condición insegura).
- El Equipo investigador estará integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del accidentado, un integrante del COPASST y el encargado del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SG- SST. Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia vigente en salud ocupacional, propio o contratado, así como el personal encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.
- Se debe perder el menor tiempo posible entre el momento de un accidente o incidente y el inicio de una investigación. De ésta forma, se está en mejor posibilidad de observar las condiciones que se dieron en el momento, evitar alteraciones a la evidencia, e identificar a los testigos.
- Todos los incidentes y accidentes de trabajo se deben investigar dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador. Sólo en caso de accidente grave o mortal se debe remitir la investigación a la Administradora de Riesgos Laborales, dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia y debe participar en su realización un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo. En caso de accidentes graves o mortales la investigación se realiza en los formatos adoptados por la ARL del trabajador accidentado.
- Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, se deberá adelantar, junto con el COPASST, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine (firmados por el representante legal), los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto de la ARL, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del empleador referente al accidente de trabajo o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar.
- La Entidad debe reportar los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en la Política anterior.
- Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente o incidente de trabajo
- Se deben llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición del Ministerio del trabajo cuando este los requiera.
- Las enfermedades laborales deben ser reportadas en el formato único de reporte de enfermedad laboral (FUREL) de la administradora de riesgos laborales a la que pertenece el trabajador dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.
- Toda sospecha de enfermedad laboral debe ser informada por los funcionarios a la Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario - Talento Humano, para que se proceda con los trámites pertinentes.
- La investigación de enfermedad laboral se debe realizar dentro de los quince (15) días posteriores al recibido del diagnóstico.