



CURSO - INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES



CAROLINA MEDINA CASTAÑO



c.medina@udea.edu.co



304 6739339

ODONTÓLOGA

ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN DEL RIESGO

AUDITORA DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN – ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001

ASESORA EMPRESARIAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DOCENTE UNIVERSITARIO

EXPERIENCIA DE MÁS DE 15 AÑOS EN EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS.





ÁNDERSON PARRA HERNÁNDEZ

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN GESTIÓN DE COMITÉS TÉCNICOS DEL SG-SST



anderson.parrah@udea.edu.co



(604) 8515250

MÉDICO Y PSICÓLOGO, TECNÓLOGO EN SALUD OCUPACIONAL, ESPECIALISTA EN GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, CANDIDATO A MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD.

DOCENTE UNIVERSITARIO, INSTRUCTOR DE SIMULACIÓN Y ASESOR EMPRESARIAL EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, MEDICINA LABORAL Y READAPTACIÓN Y REINTEGRO LABORAL EN DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS.



OBJETIVOS DEL CURSO

Repasar
CONCEPTOS
generales del
proceso de la
Investigación
de AT y EL.

Reconocer el
IMPACTO de la
investigación en
los incidentes,
accidentes y
enfermedades
laborales.

Aplicar las
metodologías de
investigación de
accidentalidad y
enfermedad
laboral en casos
puntuales.

EVALUÉMONOS

1. EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN SE REALIZA A:

- a) Incidentes de trabajo
- b) Accidentes de trabajo
- c) A y B son ciertas.

2. ¿CUÁNTO TIEMPO TENGO PARA REALIZAR LAS INVESTIGACIONES?

- a) 2 días hábiles después de la ocurrencia del accidente.
- b) 20 días siguientes a la ocurrencia del accidente.
- c) 15 días siguientes a la ocurrencia del accidente.

3. LOS ACCIDENTES SON EL RESULTADO DE:

- a) Una combinación entre actitud y mala suerte.
- b) La inadecuada planeación de los procesos.
- c) La combinación de actos y condiciones inseguras.



PREGUNTAS DE SONDEO SOBRE LA INVESTIGACIÓN DE LA ENFERMEDAD LABORAL



1) ¿Quién SOSPECHA una enfermedad como laboral en PRIMERA OPORTUNIDAD?

- A) Las juntas regionales de calificación.
- B) La junta Nacional de calificación
- C) El médico de la EPS o el médico que la sospeche.
- D) El médico de la ARL con los soportes enviados por la empresa.



2) La investigación de la EL como empresa DEBO hacerla cuando:

- A) La junta Nacional dejó en firme el origen de la enfermedad (última instancia dejada en firme).
- B) La junta Regional SOSPECHA el origen de la enfermedad.
- C) Recibo una enfermedad con dicho origen determinado por un médico laboral o NO.



3) De acuerdo con la legislación ¿Quién NO es indispensable para el grupo investigador de la enfermedad laboral?:

- A) Jefe inmediato o supervisor del trabajador.
- B) Un representante del COPASST.
- C) El responsable del SG-SST en la empresa.
- D) El médico laboral de la empresa o que asesora la empresa.

GENERALIDADES

INCIDENTE LABORAL: Suceso acaecido en el curso del trabajo o con relación a éste, 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.

ACCIDENTE LABORAL: 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.

ENFERMEDAD LABORAL: Aquella contraída por la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o al medio en el que el trabajador se desempeña.



GENERALIDADES

INVESTIGACIÓN: Proceso sistemático de determinación y orden de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del incidente, accidente o enfermedad laboral, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

Res. 1401/2007 por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes laborales.



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”

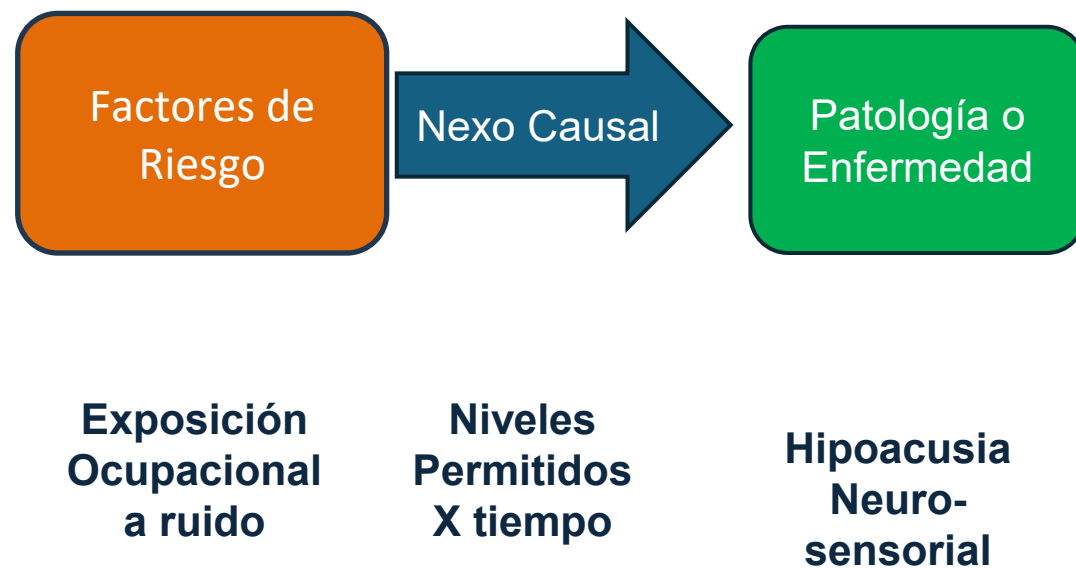


ENFERMEDAD LABORAL

“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”.
Art. 4 de la Ley 1562 de 2012.

“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.

Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos **cada tres (3) años** atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.

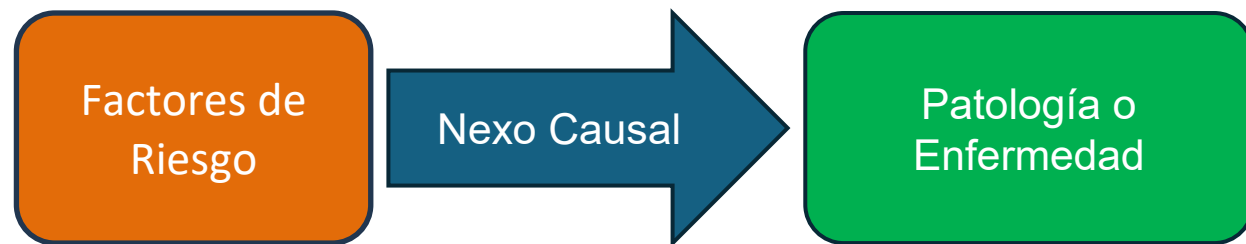


ENFERMEDADES LABORALES DIRECTAS

DECRETO 1477 DE 214



PARTE B: ENFERMEDADES CLASIFICADAS POR GRUPOS O CATEGORÍAS – Art. 1 y 3



1. La presencia de un **factor de riesgo** en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las **condiciones de tiempo, modo y lugar**, teniendo en cuenta criterios de **medición, concentración o intensidad**. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la **historia ocupacional y de la exposición del trabajador**, en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes.
2. La presencia de una **enfermedad diagnosticada médicamente relacionada** causalmente con ese factor de riesgo.

Grupo I Enfermedades infecciosas y parasitarias

Grupo II Cáncer de origen laboral

Grupo III Enfermedades no malignas del sistema hematopoyético

Grupo IV Trastornos mentales y del comportamiento

Grupo V Enfermedades del sistema nervioso

Grupo VI Enfermedades del ojo y sus anexos,

Grupo VII Enfermedades del oído y problemas de fonación,

Grupo VIII Enfermedades del sistema cardiovascular cerebro-vascular

Grupo IX Enfermedades del sistema respiratorio

Grupo X Enfermedades del sistema digestivo y al hígado

Grupo XI Enfermedades de la piel y tejido subcutáneo

Grupo XII Enfermedades del sistema músculo-esquelético y tejido conjuntivo

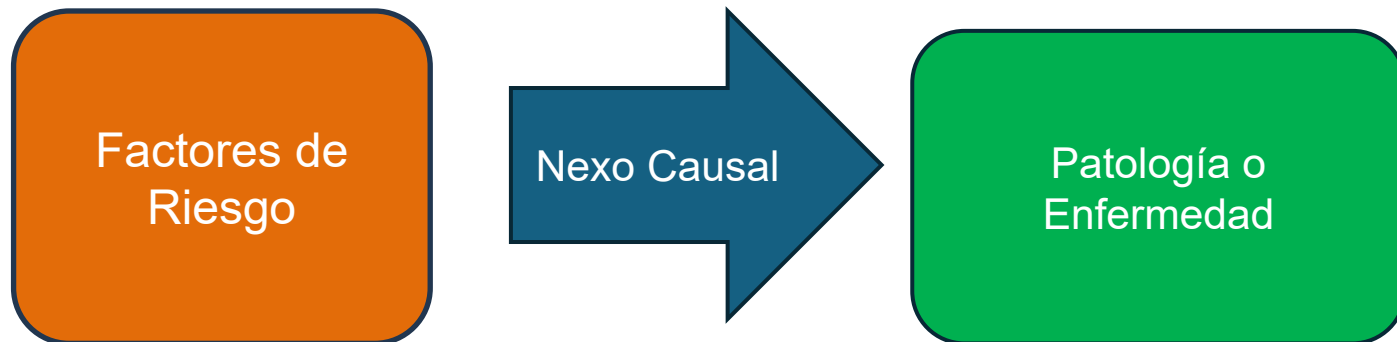
Grupo XIII Enfermedades del sistema genitourinario

Grupo XIV Intoxicaciones

Grupo XV Enfermedades del sistema endocrino

Decreto 1477 de 2014 – Tabla de enfermedades laborales.

ARTÍCULO 2. De la relación de causalidad. 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.



¿PARA QUÉ SE INVESTIGAN LOS INCIDENTES, ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES LABORALES?



→ “PARA DETERMINAR LAS CAUSAS BÁSICAS O
RAÍZ Y LOS HECHOS QUE FAVORECIERON LA
OCURRENCIA DEL EVENTO”

↓
Y ASÍ EVITAR SU NUEVA OCURRENCIA



INVESTIGACIÓN DE LA ENFERMEDAD LABORAL

Objetivos:



Identificar las condiciones de trabajo que pueden estar asociadas con la aparición de enfermedades laborales para intervenirlas y evitar nuevas enfermedades.



Con la investigación de EL, se busca mejorar las condiciones del trabajador para que la enfermedad no progrese.



Tomar las acciones necesarias para garantizar que la empresa cumpla con la legislación relevante en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los ACCIDENTES son
el resultado de una
sumatoria de
causas...

Actos

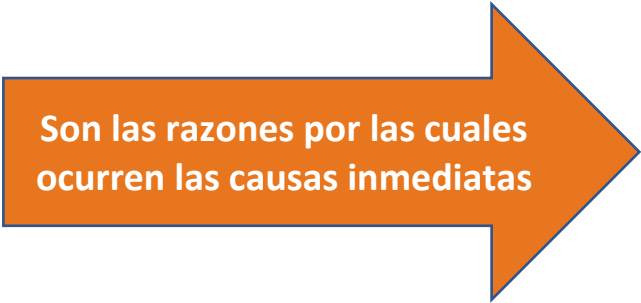
Factores
personales



**Condiciones
Inseguras**

Factores del
Trabajo





Son las razones por las cuales
ocurren las causas inmediatas

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) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias del entorno).

PASOS A SEGUIR

1. Reportar dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento (Dec. 1295/94, art. 62).
2. Conformar el equipo investigador.
3. Investigar todos los incidentes y accidentes laborales dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia.
4. Adoptar una metodología y un formato para investigar.
5. Cuando como consecuencia del accidente laboral se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la ARL a la que se encuentre afiliado.



PASOS A SEGUIR

6. 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.

7. Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el COPASST o Vigía, las autoridades administrativas laborales, así como la Administradora de Riesgos Laborales.



PASOS A SEGUIR:

8. Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares.
9. Implementar el registro del seguimiento a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación.
10. Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición de las autoridades competentes.



La empresa debe remitir a la ARL, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves.

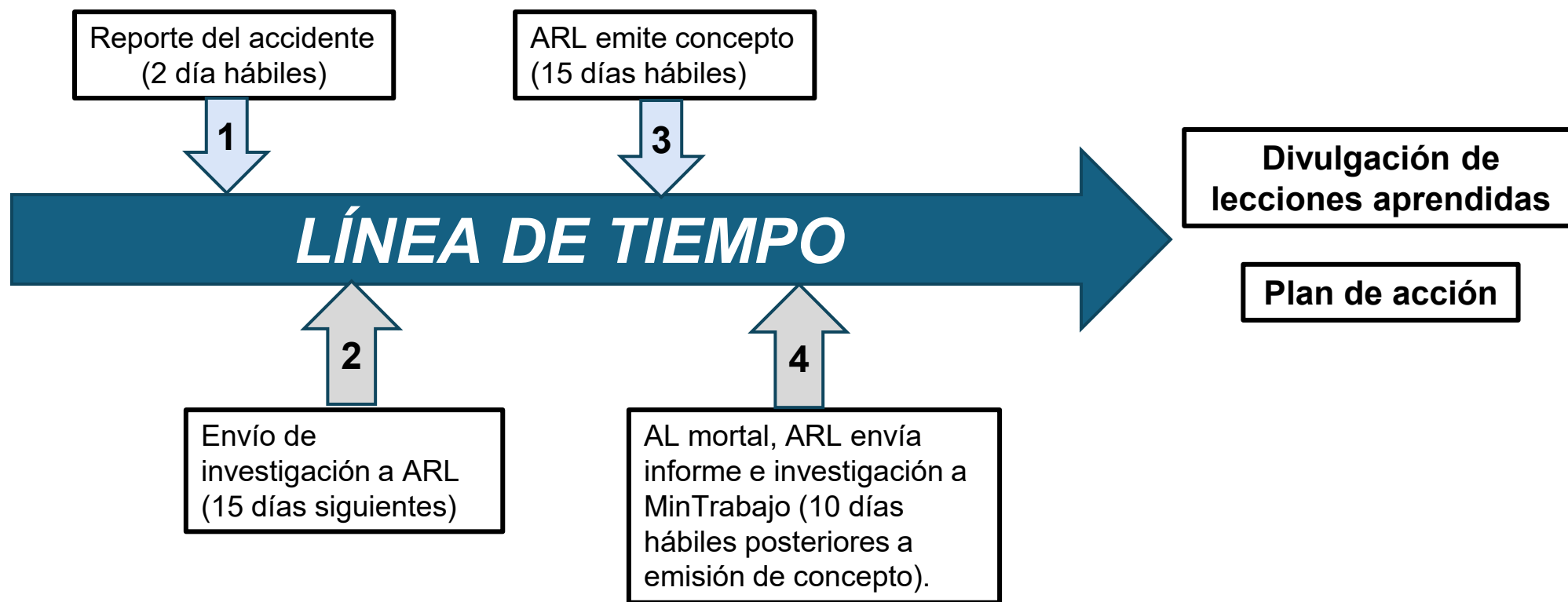
Res. 1401 de 2007

Recibida la investigación por la ARL, ésta la evaluará, complementará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, determinando las acciones de prevención que debe implementar el aportante, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.



Cuando el accidente de trabajo sea mortal, la ARL remitirá el informe dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto, junto con la investigación y copia del informe del accidente de trabajo a la Dirección Territorial de Trabajo o a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, según sea el caso, a efecto de que se adelante la correspondiente investigación administrativa laboral y se impongan las sanciones a que hubiere lugar si fuere del caso.







**Dec. 1072/2025, art.
2.2.4.1.7**

Los empleadores reportarán 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 . . .

REPORTE, INVESTIGACION E INFORME

	SE REPORTA A LA EPS-ARL	SE NOTIFICA A MINTRABAJO	SE INVESTIGA	ENVIA INVESTIGACION A LA ARL
• INCIDENTE	NO	NO	SI	NO
• ACCIDENTE LEVE	SI	NO	SI	NO
• ACCIDENTE GRAVE	SI	SI	SI	SI
• ACCIDENTE MORTAL	SI	SI	SI	SI

¿Qué hago como empresa con las enfermedades laborales?



1. Recibir la notificación de Enfermedad Laboral.

¿Cómo se califica una enfermedad como laboral?

Primera oportunidad:

En general, la EPS determina en primera instancia si es laboral o no.

Se debe tener un CIE-10 específico (No sospecha).

El médico debe buscar los factores relacionados con el trabajo y cuantificar la exposición a factores de riesgo.

Ante la sospecha de EL por médico de la EPS o laboral (exámenes ocupacionales), se debe **REMITIR A LA ARL CON TODOS LOS SOPORTES.**

Riesgos Laborales

¿Qué hacer en caso de Enfermedad Laboral?

22/12/2021

El trabajador debe dirigirse al hospital o clínica adscrita a su EPS, en donde el médico tratante le diagnosticó una posible enfermedad laboral, efectuando la remisión médica a Riesgos Laborales para su evaluación y valoración. La calificación de la enfermedad laboral será determinada, en primera instancia, por el médico tratante que atiende al afiliado.



Luego de diagnosticada, la empresa enviará el Reporte de la Enfermedad Laboral a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS), en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al diagnóstico de la enfermedad. La copia de este reporte deberá entregarse al trabajador.

¿Qué hago como empresa con las enfermedades laborales?

Primera oportunidad

1. 1.1 Remitir al Médico de la EPS con todos los soportes.

- Manual de funciones y tareas por cargo.
- Estudio del puesto de trabajo.
- Mediciones ambientales (Factor de Riesgo).
- SVE – Profesiograma (perfil biofísico).
- Exámenes médico-ocupacionales.



¿Qué hago como empresa con las enfermedades laborales?

Segunda oportunidad

2. Proceso de calificación del origen.

1ra. instancia (juntas regionales)

Sí los interesados en la calificación de primera oportunidad no están de acuerdo > UN RECURSO DE REPOSICIÓN Y EN SUBSIDIO DE APELACIÓN (10 Días hábiles).

2da instancia: (Junta nacional de calificación de Invalidez)

Su veredicto es final y solo se puede cambiar por un juez de la república del área laboral.

Antes de realizar la **INVESTIGACIÓN** se debió **determinar el origen y permanecer en firme**, para lo cual se debe tener la HC laboral completa y las mediciones.

La ARL es la que debe aceptar el origen y hacer el seguimiento y responder por las prestaciones.

En resumen...

0. Diagnóstico CIE-10 emitido por médico de la EPS.

*Médico laboral (exámenes ocupacionales) o particular.

1. Calificación en primera oportunidad: En general, la EPS – Remitir todos los soportes.

*Regulado por Ley antitrámites 0019 de 2020 – AFP, ARL, compañías de seguros.

2. Segunda oportunidad: primera instancia (juntas regionales).

Recurso de reposición y en subsidio de apelación.

3. Segunda instancia: Junta nacional de calificación.

¿Por qué se debe saber el proceso de calificación de la EL?

	PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL	Prestaciones económicas	
		ORIGEN COMÚN	ORIGEN LABORAL
INCAPACIDAD TEMPORAL	No aplica	66.6% IBC	100 % IBC
INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL	5% - 49.9%	No hay derechos	Indemnización de 2 a 24 IBL
INVALIDEZ	≥50	45% IBL; Si la invalidez es ≥50% y ≤65.9% Según semanas cotizadas	60% IBL; Si la invalidez es ≥50% y ≤65.9%
		54% IBL ; Si la invalidez es ≥66% Según semanas cotizadas	75% IBL; Si la invalidez es ≥66%

2. Radicación de enfermedad laboral - FUREL (Formato Único de Reporte de Enfermedad Laboral)

DISTRIBUCIÓN GRATUITA - PROHIBIDA SU VENTA
**FORMATO DE INFORME DE
ENFERMEDAD LABORAL**
No. 000001

NOTA: Sólo diligenciar cuando exista diagnóstico de la enfermedad por un médico.

NOTA: FAVOR NO DILIGENCIAR LOS CAMPOS SOMBRADOS EN GRIS. USO EXCLUSIVO POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.

EPS A LA QUE ESTÁ AFILIADO	CÓDIGO
AFP A LA QUE ESTÁ AFILIADO	
ARL A LA QUE ESTÁ AFILIADO	

I. IDENTIFICACIÓN GENERAL		☐ (1) Empleador ☐ (2) Contratante ☐ (3) Independiente ☐ (4) Cooperativa de Trabajo Asociado ☐ (5) Agremiación ☐ (6) Asociación	
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA (SEDE PRINCIPAL)	CÓDIGO	
TIPO DE IDENTIFICACIÓN	DIRECCIÓN PRINCIPAL		
NIT ☐ CC ☐ CE ☐ NU ☐ PA ☐ No. _____			
TELÉFONO	FAX	CORREO ELECTRÓNICO (E-MAIL)	DEPARTAMENTO CÓDIGO MUNICIPIO CÓDIGO ZONA ☐ U ☐ R
CENTRO DE TRABAJO DONDE LABORA EL TRABAJADOR		CÓDIGO	
¿Son los datos del centro de trabajo los mismos de la sede principal? ☐ SÍ ☐ NO Sólo en caso negativo diligenciar las siguientes casillas sobre centro de trabajo:			
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL CENTRO DE TRABAJO	CÓDIGO	DIRECCIÓN	
TELÉFONO	FAX	DEPARTAMENTO CÓDIGO MUNICIPIO CÓDIGO ZONA ☐ U ☐ R	

II. INFORMACIÓN DE LA PERSONA A QUIEN SE LE DIAGNOSTICA LA ENFERMEDAD			
TIPO DE IDENTIFICACIÓN	FECHA DE NACIMIENTO	SEXO	TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL
TI ☐ CC ☐ CE ☐ NU ☐ PA ☐ No. _____	DD MM AAAA	☐ M ☐ F	☐ (1) Planta ☐ (3) Cooperado ☐ (5) Independ. ☐ (2) Misión ☐ (4) Estudiante o aprendiz
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE
DIRECCIÓN	TELÉFONO	FAX	
DEPARTAMENTO CÓDIGO MUNICIPIO CÓDIGO ZONA ☐ U ☐ R			

III. INFORMACIÓN SOBRE LA ENFERMEDAD			
DIAGNOSTICADO POR			
☐ MÉDICO EPS	☐ MÉDICO IPS	☐ MÉDICO ARL	☐ MÉDICO EMPRESA ☐ MÉDICO PARTICULAR
APELLIDOS Y NOMBRES DEL MÉDICO	No. REGISTRO MÉDICO	FIRMA	
DIAGNOSTICO(S)	CIE 10		
1:			DD MM AAAA
2:			DD MM AAAA
3:			DD MM AAAA

IV. INFORMACIÓN SOBRE FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS CON LA(S) ENFERMEDAD(ES)				
QUÍMICO ☐	FÍSICO ☐	BIOLÓGICO ☐	AMBIENTAL ☐	ERGONÓMICO ☐
☐ Polvo ☐ Humo ☐ Gases ☐ Vapores ☐ Rocíos ☐ Nebúlas ☐ Fibras ☐ Otros. ¿Cuál? _____	☐ Ruido ☐ Vibraciones ☐ Radiaciones ☐ Ionizantes ☐ Radiaciones no ionizantes ☐ Presiones anor males ☐ Efectos del estado del tiempo ☐ Exposición al frío o calor ☐ Otros. ¿Cuál? _____	☐ Animales ☐ Virus ☐ Bacterias ☐ Hongos ☐ Parásitos ☐ Otros. ¿Cuál? _____	☐ Inadecuado tratamiento de aguas residuales ☐ Inadecuada recolección, tratamiento y disposición de basuras y residuos peligrosos. ☐ Inadecuado tratamiento de emisiones ambientales ☐ Otros. ¿Cuál? _____	☐ ERGONÓMICO _____ _____ _____ ☐ ERGONÓMICO _____ _____ _____
Tiempo de exposición (meses)	Empresa	Factor de riesgo	Tiempo de exposición (meses)	

V. INFORMACIÓN SOBRE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES REALIZADAS AL TRABAJADOR			
Marque "SI", cuando la(s) evaluación(es) que le han realizado al trabajador ha(n) detectado la enfermedad que se informa.			
Pre-ocupacional ☐ SÍ ☐ NO	Periódica ☐ SÍ ☐ NO	Egreso o postocupacional ☐ SÍ ☐ NO	

VI. MONITOREOS RELACIONADOS CON LA ENFERMEDAD	
MONITOREO	FECHA DE MONITOREO
☐ Mediciones ambientales:	DD MM AAAA
☐ Indicaciones biológicas:	DD MM AAAA
☐ Estudio de puesto de trabajo:	DD MM AAAA
☐ Otros estudios:	DD MM AAAA

PERSONA RESPONSABLE DEL INFORME		
APELLIDOS Y NOMBRES RESPONSABLES DEL INFORME	CARGO	FIRMA

Reporte de Enfermedades laborales

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015.

En su Título IV Capítulo VI, Artículo 2.2.4.1.7, establece que los empleadores deberán reportar las enfermedades diagnosticadas como laborales, dentro de los 2 días hábiles siguientes de recibido el diagnóstico de enfermedad, independientemente del reporte que debe realizarse a las ARL y EPS.

Sanciones:

Decreto 472 de 2015 -Artículo 14. Los empleadores reportarán 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.



Iniciemos con los reportes...



INVESTIGACIÓN DE EVENTOS LABORALES – Decreto 1072 de 2015

2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

- La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y **enfermedades laborales**, debe adelantarse acorde con lo establecido en el Decreto 1530 de 1996, la Resolución 1401 de 2007 expedida por MinTrabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

INVESTIGACIÓN DE EVENTOS LABORALES – Decreto 1072 de 2015

El resultado de la investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:

1. Identificar y documentar las deficiencias del SG-SST, lo cual debe ser el soporte para la **implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias**.
2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con **sus causas o con sus controles**, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora;
3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y
4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

INVESTIGACIÓN DE EVENTOS LABORALES – Decreto 1072 de 2015

2.2.4.6.12 . El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos relacionados con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y **enfermedades laborales** de acuerdo con la normatividad vigente.

2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del SG-SST.

6. Ejecución de las diferentes **acciones preventivas, correctivas y de mejora**, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y **enfermedades laborales**, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;

9. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

¿Quiénes deben investigar los accidentes de trabajo?

**EQUIPO INVESTIGADOR
INCIDENTES, ACCIDENTES
LEVES**

Jefe inmediato o Supervisor del trabajador
accidentado o del área donde ocurrió el accidente

Responsable Sistema de Gestión
de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Representante COPASST o
Vigía SST



¿Quiénes deben investigar los accidentes de trabajo?



**EQUIPO INVESTIGADOR
ACCIDENTES GRAVES**

La investigación es un proceso estructurado que permite:

- **Aclarar las causas y generar soluciones a problemas que a simple vista son complejos.**
- **Soportar las causas con evidencias o hechos.**



Corresponden a las acciones que se desarrollan inmediatamente después de ocurrido el accidente, incidente o la enfermedad laboral y que deben estar orientadas a dos propósitos fundamentales:

- **Respuesta a emergencia:** acciones oportunas de los brigadistas para prestar los primeros auxilios a los trabajadores afectados (en caso de ser necesarias) y para controlar las situaciones de riesgo que pudieron quedar en el lugar de trabajo.
- **Registro de información básica en el lugar del evento:** Atendida la situación de emergencia se debe acordonar el lugar (en caso de accidente) para evitar que este sea modificado y el jefe o supervisor de área debe tomar registros fotográficos del lugar, identificando herramientas, equipos, condiciones de trabajo, etc. También debe identificar si existieron **testigos presenciales del evento**.



**ACCIONES
INMEDIATAS**

Descripción del evento: “Dice el trabajador”...

Descripción clara del sitio (registros fotográficos, videos).

Planos del área

Involucrados en el accidente.

Inspecciones de equipos, herramientas y ambientes.



Recolección de la información

La información corresponde a las condiciones de trabajo, la forma en las que se desarrolla la actividad del trabajador, documentos relacionados con el estado de salud, entre otros.

- ❖ Profesiogramas
- ❖ Identificación de peligros
- ❖ Mediciones ambientales
- ❖ Inspecciones al puesto de trabajo
- ❖ Análisis de puesto de trabajo
- ❖ Reportes de condición médica

- ❖ Registros de inducción
- ❖ Capacitaciones
- ❖ Exámenes de ingreso
- ❖ Exámenes periódicos
- ❖ Reporte de incapacidades
- ❖ Actas de entrega de EPP
- ❖ Registros de implementación de medidas de control.

Procedimientos y documentos a tener en cuenta:

Los procedimientos de trabajo, las normas de seguridad, los registros de mantenimiento y listas preoperacionales de máquinas, equipos o herramientas, las fichas toxicológicas o las hojas de seguridad de sustancias químicas involucradas en el proceso (si aplica), los permisos de trabajo, los análisis de riesgo de la tarea (ATS) desarrollados, registro de monitoreo de vehículos.

Brindan información sobre la gestión del riesgo manejada en equipos, procesos e instalaciones existentes en el área o zona del evento al igual que sobre las posibles causas del mismo, por esta razón es importante que el equipo investigador realice una revisión minuciosa de los documentos que apliquen.

**SI NO EXISTEN, DEBERÁ REGISTRARSE
SU NO APLICACIÓN O INEXISTENCIA**

Como parte del análisis se deben considerar las siguientes causas:

CAUSAS BÁSICAS O REALES

FACTORES PERSONALES: Son todas las causas que se generan a partir de las características del trabajador. Falta de conocimiento, motivación incorrecta, incapacidad física o mental del trabajador, temor al cambio, grado de confianza, conflictos, falta de valoración del trabajo, incomprensión de la norma.

FACTORES DEL TRABAJO: Son todas aquellas condiciones propias del diseño, construcción o mantenimiento de los sistemas y procesos, así como la tecnología utilizada para realizar el trabajo (políticas y procedimientos inadecuados, falta de supervisión, herramientas o equipos inadecuados).

Como parte del análisis se deben considerar las siguientes causas:

CAUSAS INMEDIATAS

Condiciones subestándares: son todos los elementos, los equipos, la materia prima, las herramientas, las máquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierten en un peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente, que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente, accidente o enfermedad laboral.

Actos subestándares: Se refiere a todas las acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas.

El comportamiento inseguro incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras.

SE DEBEN BUSCAR RESPUESTAS A INTERROGANTES

- ¿Era conocido y estaba disponible el procedimiento de trabajo seguro?
- ¿Se trataba de una actividad Rutinaria o No Rutinaria?
- ¿Se encontraban disponibles las herramientas?
- ¿Funcionaron los dispositivos de seguridad?
- ¿Se usó el procedimiento?
- ¿Existían niveles de exposición superiores a los límites permitidos?
- ¿Se llevó a cabo un regular mantenimiento de equipos?



Equipo Investigador de la Enfermedad laboral

El empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador diagnosticado con la enfermedad laboral, a un representante del COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin (artículo 2.2.4.6.32 Decreto 1072 de 2015).

¿MÉDICO LABORAL?

Preparaciones previas al comienzo de la investigación

Una vez el diagnóstico de la enfermedad laboral **se encuentre en firme**, debe organizarse la citación del equipo investigador, revisar el formato protocolo para comprender su alcance y los pasos a seguir.



Documentación requerida para la investigación de la enfermedad laboral

1. Dictamen de calificación de origen en firme de la patología a investigar.
2. Historia clínica de la patología a investigar.
3. Historia laboral del trabajador: certificado de cargos y labores desde ingreso hasta la fecha.
4. Matriz de peligro.
5. Mediciones ambientales si dan lugar a la patología a investigar.
6. Análisis de puesto de trabajo o mediciones higiénicas si dan lugar a la patología a investigar.
7. Formato de inducción, reinducción brindada al trabajador.
8. Exámenes ocupacionales.
9. Reporte de incapacidades.
10. Acta de entrega de EPP.
11. Evidencia de capacitación en uso de EPP.

4. INFORMACIÓN SOBRE PELIGROS ASOCIADOS A LA ENFERMEDAD

PELIGRO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	TIEMPO DE EXPOSICIÓN	TIEMPO DE EXPOSICIÓN EMPRESAS ANTERIORES
BIOMECÁNICO			
BIOLÓGICO			
FÍSICO			
QUÍMICO			
PSICOSOCIAL			
CONDICIONES DE SEGURIDAD			

5. INFORMACIÓN SOBRE CONDICIONES DE SALUD

SE DETECTÓ LA ENFERMEDAD O LA PRESENCIA DE SINTOMAS ASOCIADOS EN ALGUNA DE LAS SIGUIENTES EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES:	INGRESO	SI		NO	
	PERIÓDICA	SI		NO	
	EGRESO	SI		NO	

SI SE DETECTÓ LA ENFERMEDAD O SE REPORTARON SÍNTOMAS, INDIQUE LA FECHA DE LA EVALUACIÓN MÉDICA:

DESCRIBA EL RESULTADO DE ESTA EVALUACIÓN:

DESCRIBA OTRAS VALORACIONES MÉDICAS QUE CONSIDERE RELEVANTES PARA LA INVESTIGACIÓN Y EL RESULTADO

TIPO DE EXAMEN	FECHA	RESULTADO

SE DETECTÓ LA PRESENCIA DE SÍNTOMAS A TRAVÉS DE ENCUESTAS DE MORBILIDAD DESTINADAS PARA TAL FIN:

SI

NO

SI LA RESPUESTA ES SÍ, INDIQUE LA FECHA EN LA SE REALIZÓ LA ENCUESTA:

6. MONITOREOS RELACIONADOS CON LA ENFERMEDAD O EL FACTOR DE RIESGO ASOCIADO

TIPO DE MONITOREO	SI	NO	FECHA	TIPO - CUÁLES	RESULTADO
MEDICIONES AMBIENTALES					
INDICADORES BIOLÓGICOS					
ESTUDIO PUESTO DE TRABAJO					
OTROS					

7. INFORMACIÓN RELACIONADA CON MEDIDAS DE CONTROL

MEDIDAS DE PROTECCIÓN	SI	NO	FECHA	DESCRIBA LA MEDIDA DE CONTROL
ELIMINACIÓN				
SUSTITUCIÓN				
CONTROLES DE INGENIERÍA				
CONTROLES ADMINISTRATIVOS				
EPP				

EL TRABAJADOR RECIBIÓ CAPACITACIÓN SOBRE LOS PELIGROS ASOCIADOS A LA ENFERMEDAD:

SI

NO

DESCRIBA LAS TEMÁTICAS Y FECHAS DE CAPACITACIÓN:

9. IDENTIFICACIÓN DE CAUSAS (DESCRIBA EN ORDEN CRONOLÓGICO LAS POSIBLES CAUSAS DESDE EL INGRESO DEL TRABAJADOR):

Informe de la investigación

- ❖ Introducción.
- ❖ Objetivo
- ❖ Alcance
- ❖ Metodología
- ❖ Identificación de la empresa
- ❖ Identificación del trabajador
- ❖ Descripción y caracterización del evento de salud
- ❖ Análisis causal
- ❖ Conclusiones
- ❖ Recomendaciones
- ❖ Anexos
- ❖ Lecciones aprendidas

MODELOS DE CAUSALIDAD



5 W / 5 POR QUÉ

Metodologías



- ✓ What / Qué
- ✓ Who / Quién
- ✓ Where / Dónde
- ✓ When / Cuándo
- ✓ Why / Por qué

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.
- 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 que ser exactamente 5 preguntas, sino que esto va a depender de la longitud y complejidad del proceso causal.

Aborde el problema y pregunte “por qué” cinco veces:

- ¿Por qué sucedió el accidente?
- ¿Por qué no estaba capacitado?
- ¿Por qué llevaba exceso de velocidad?
- ¿Por qué no tenía los EPP necesarios?
- ¿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 ¿por qué?
- 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 ¿por qué? 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.

HECHOS...

Cuando conducía una motocicleta de la compañía, un trabajador se dirigía a entregar una culata de motor, en una curva pierde el control, resbala, cae y es arrollado por un camión que venía en sentido contrario generándole contusiones múltiples.



Los cinco por qué, solo se recomienda para eventos sencillos con pocas variables involucradas, no es apropiada para accidentes graves y mortales

¿ POR QUÉ SUCEDE EL ACCIDENTE?	Porque el trabajador pierde el control de la motocicleta y cae al paso del camión.
¿ POR QUÉ PIERDE EL CONTROL?	Porque el piso estaba resbaloso por arenilla, tenía peso en la moto y además coge la curva a exceso de velocidad.
¿ POR QUÉ COGIÓ RÁPIDO LA CURVA?	Porque tenía afán, y no tuvo precaución en conducir bajo una velocidad adecuada para curvas.
¿POR QUÉ NO TUVO PRECAUCIÓN AL CONDUCIR?	No estaba capacitado en seguridad vial y manejo defensivo, tomó una decisión imprudente al exceder la velocidad en curva.
¿ POR QUÉ NO TENÍA CAPACITACIÓN?	Porque no habían contemplado este riesgo como prioritario, no se tenían establecidos programas de seguridad y de prevención de riesgos.

EL ÁRBOL DE CAUSAS

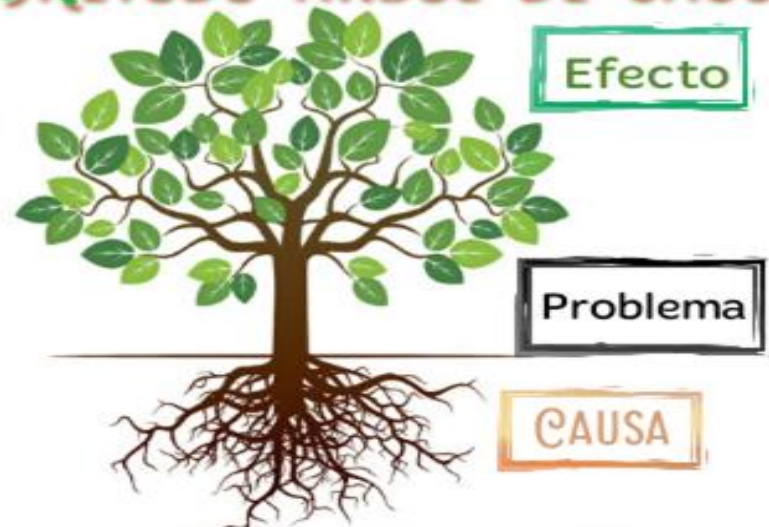


Este método permite evidenciar las relaciones entre los hechos que han contribuido en la ocurrencia del accidente.

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?**

MÉTODO ÁRBOL DE CAUSAS



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

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?”.

DESCRIPCIÓN DEL EVENTO

El accidente sobrevino en un taller de reparación de vehículos. El accidentado estaba cambiando el aceite del motor de un camión. Al dejar de fluir el mismo por el orificio de vaciado del carter², apartó fuera del camión la lata de recogida de aceite que estaba en el suelo, para proceder a colocar la tuerca que taponaba el orificio del carter y llenar con aceite nuevo.

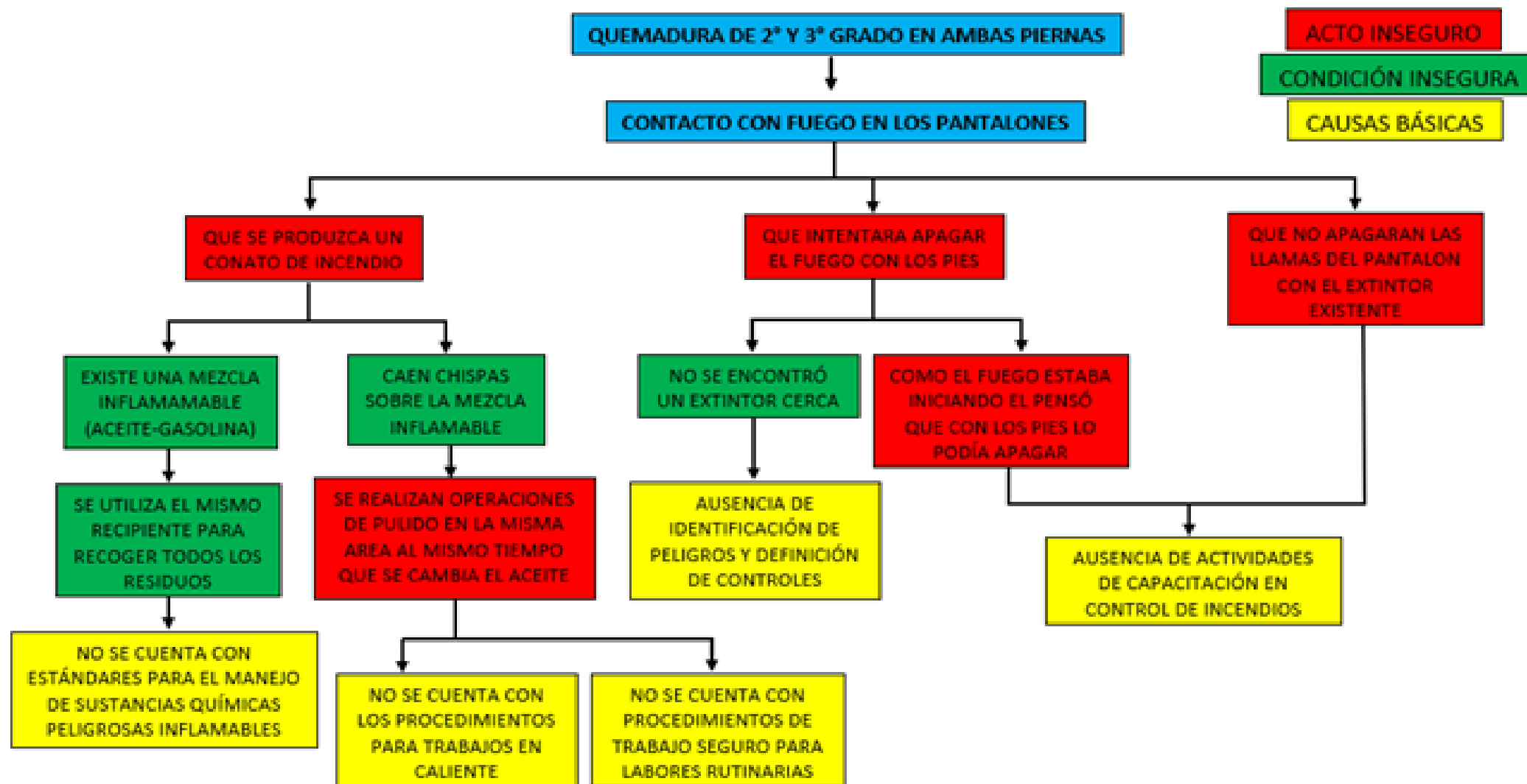
Por la parte trasera del camión otro operario, completamente ajeno a la operación de cambio de aceite, estaba puliendo con una pulidora portátil, una soldadura que había realizado anteriormente para reparar una lámina dañada de la carrocería del camión. Las partículas metálicas incandescentes proyectadas por la pulidora fueron a caer sobre el aceite de la lata en la que además del aceite, quedaban residuos de gasolina, ya que esta misma lata había sido utilizada poco antes en la reparación del tanque de gasolina de otro vehículo, para recoger la gasolina que pudiera derramarse.

El contenido de la lata se inflamó rápidamente. Al ver el fuego, el operario que estaba más próximo a la lata intentó apagarlo con el pie ya que el fuego apenas estaba iniciando y porque no encontró un extintor cerca, ya que el que existía estaba al otro lado del taller junto a la puerta de entrada. Las llamas le prendieron las botas y el pantalón.

Al ver la situación, los otros operarios del taller NO usaron el extintor existente para apagarlas las llamas del pantalón por desconocer si el agente extintor podía ser tóxico para las personas y acabaron con el fuego arrancando violentamente la ropa de trabajo del cuerpo del accidentado y una vez atendido éste, apagaron el fuego que se había extendido por el taller al volcar la lata, mediante el extintor del taller y otros dos extintores que habían acercado los operarios de otra empresa vecina.

El incendio produjo quemaduras de 2º y 3º grados en ambas piernas del trabajador accidentado. Al revisar el SG-SST de la empresa, no se identificaron estándares para el manejo de sustancias químicas, ni procedimientos de trabajo seguro, tampoco cuentan con permisos de trabajo para tareas críticas, ni con actividades de formación.

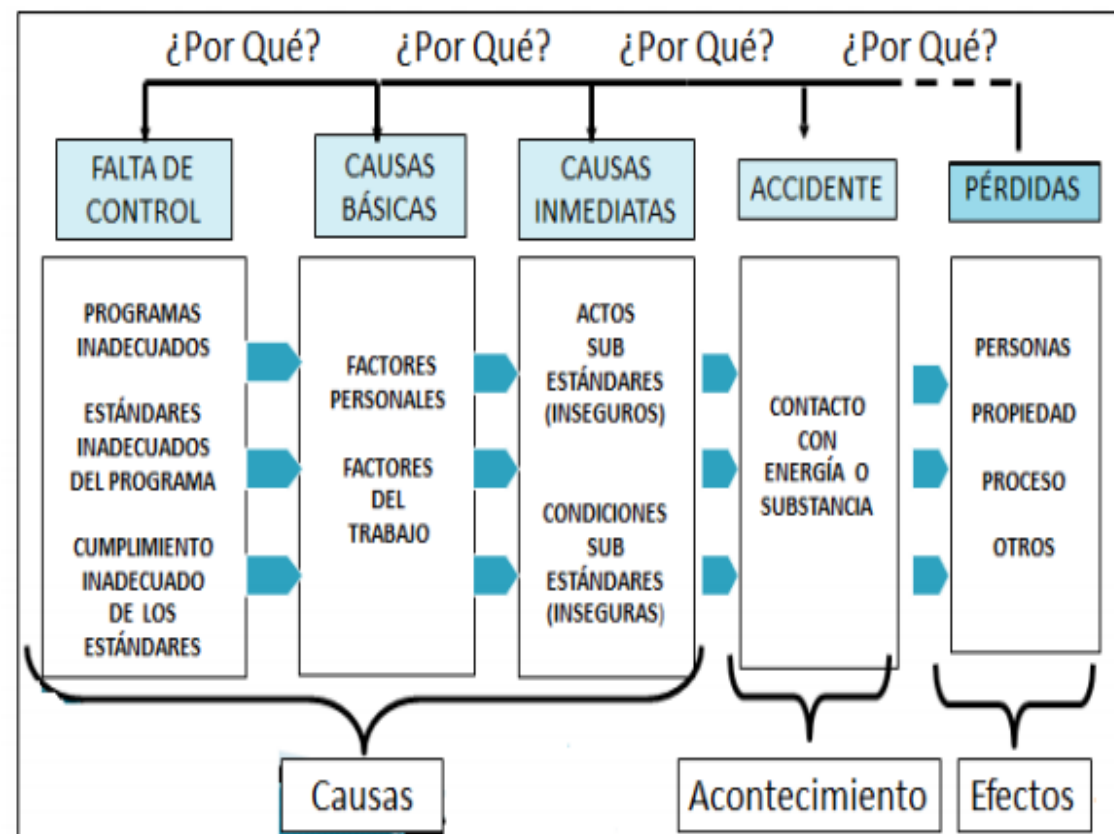
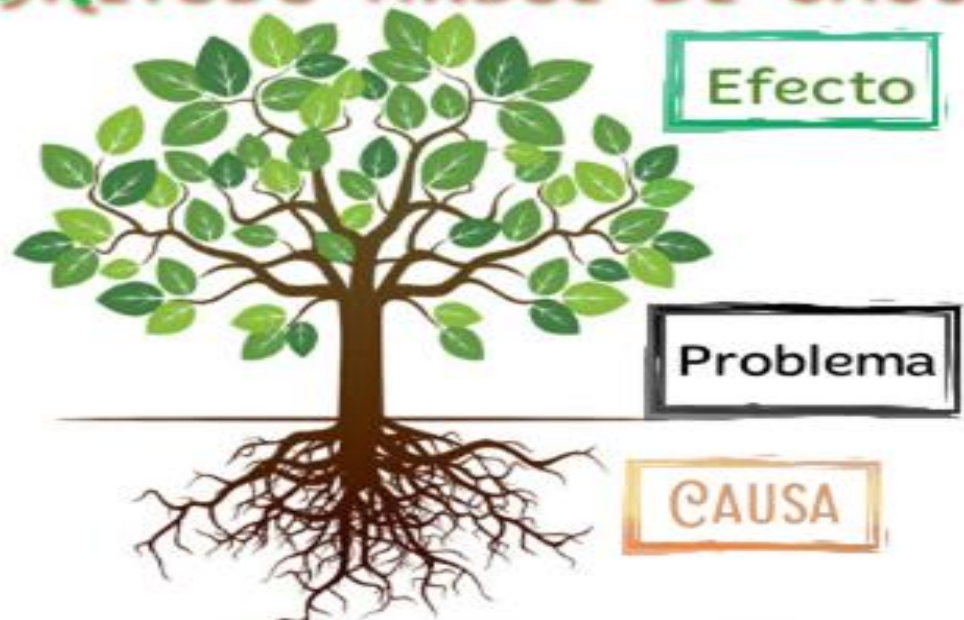
ÁRBOL DE CAUSAS



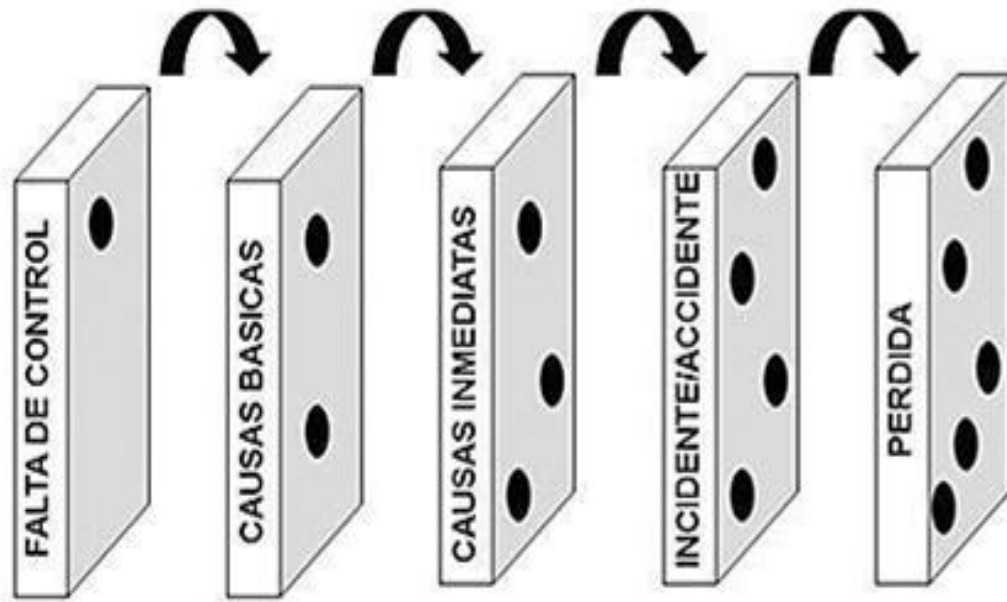
Árbol de causas

– 5 Por qué

MÉTODO ÁRBOL DE CAUSAS



TEORÍA DE CAUSALIDAD DE FRANK BIRD O EFECTO DOMINÓ



EFFECTO DOMINÓ

Se plantea la falta de control como la principal causa de pérdidas, ya sean humanas, de propiedad, en los procesos o que afectan al medioambiente.

Sin embargo, también plantea que para que se produzca un accidente o la pérdida, debe ocurrir una serie de hechos, por lo que es necesario analizar estos factores que radican principalmente en la responsabilidad que adquiere la administración a través del supervisor de los procesos o tareas.

Este modelo se caracteriza por encontrar el origen de los accidentes

EFEECTO DOMINÓ

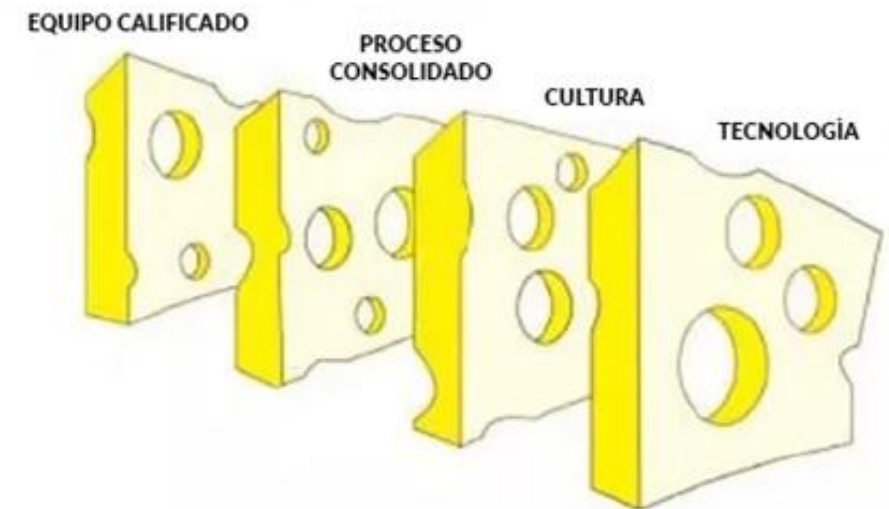
Este modelo deja claro que para que se origine una pérdida, debe ocurrir una serie de hechos, tengan estos su origen en el comportamiento humano o en las condiciones de la empresa, los que a su vez derivan de la Falta de Control, responsabilidad que siempre recae sobre la empresa.

MODELO DEL QUESO SUIZO

Surge esta metodología como una forma de explicar por qué ocurren fallas, accidentes y enfermedades en sistemas complejos. Por lo tanto, es un modelo que permite el análisis, gestión y **prevención de los riesgos**

El modelo explica que cualquier componente de una organización puede considerarse un segmento (de queso).

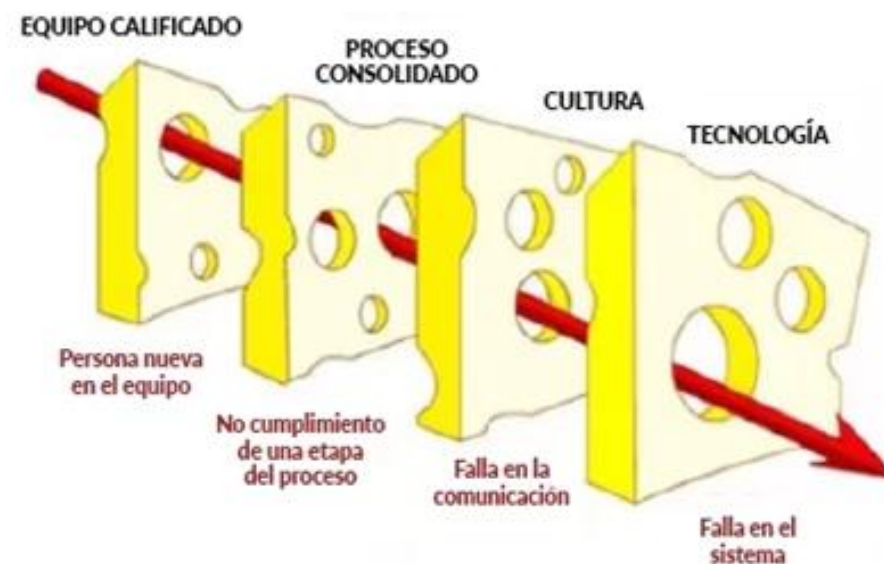
La administración es un segmento, la asignación de recursos es otro segmento, infraestructura, programa de seguridad, controles de calidad, programas de calificación y competencia, soporte operativo, cultura, liderazgo, todos los elementos de un sistema.



MODELO DEL QUESO SUIZO

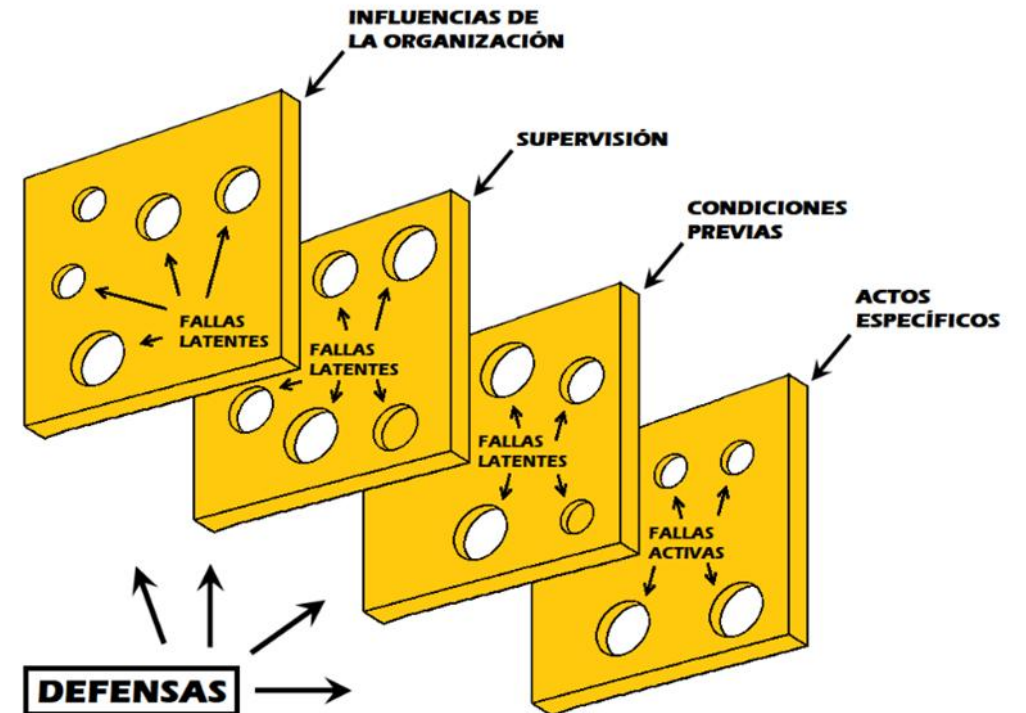
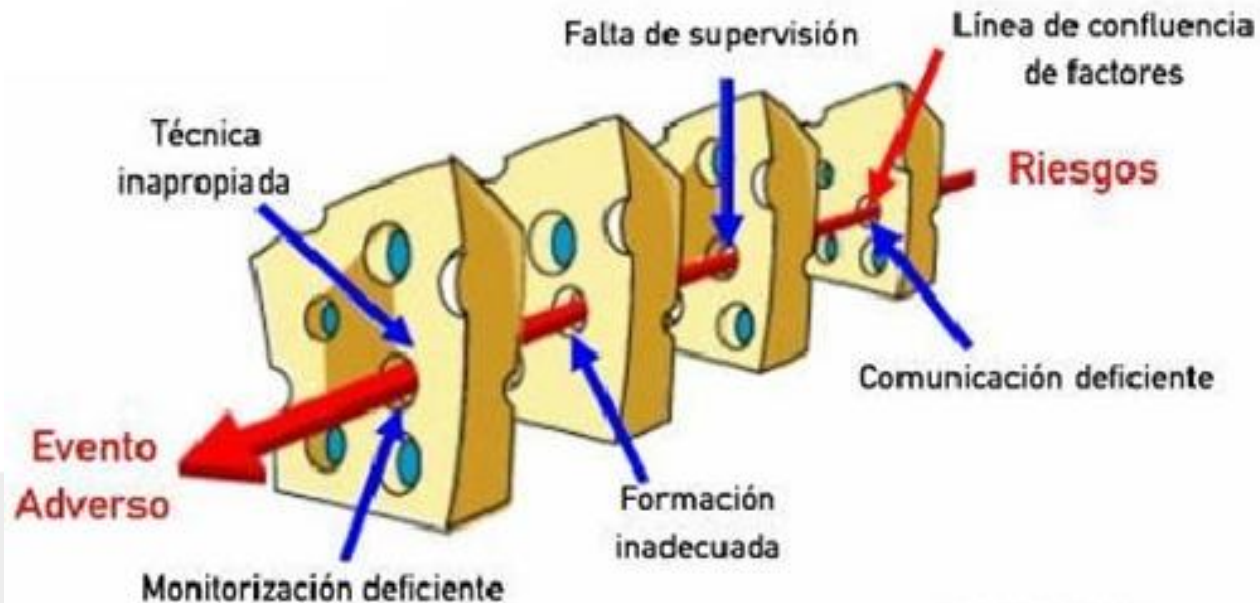
Sin embargo, estos elementos no son perfectos, contienen defectos y debilidades. Por lo tanto, cada uno de estos componentes se representa como lonchas de queso suizo porque los agujeros de queso representan estas deficiencias.

Si estas debilidades se alinean en cada segmento, es decir, un “agujero” común en cada capa, se da lugar al evento (incidente, accidente o enfermedad)

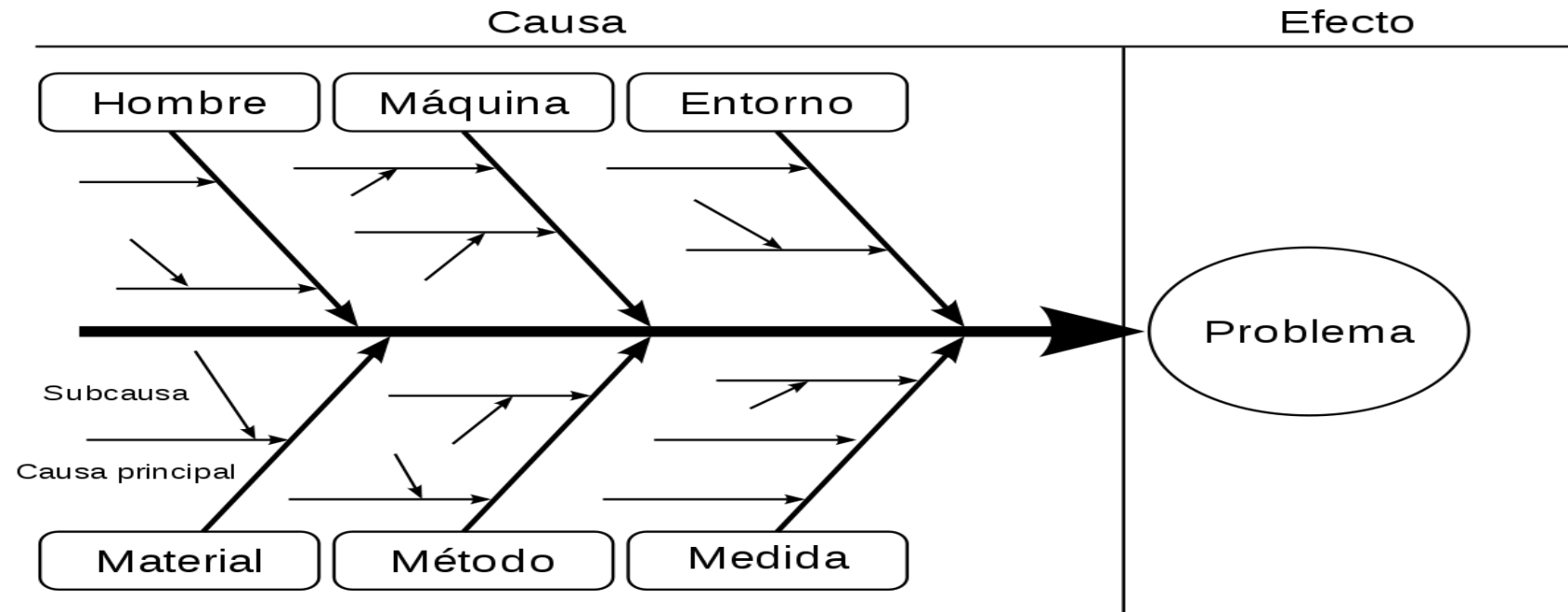


MODELO DEL QUESO SUIZO

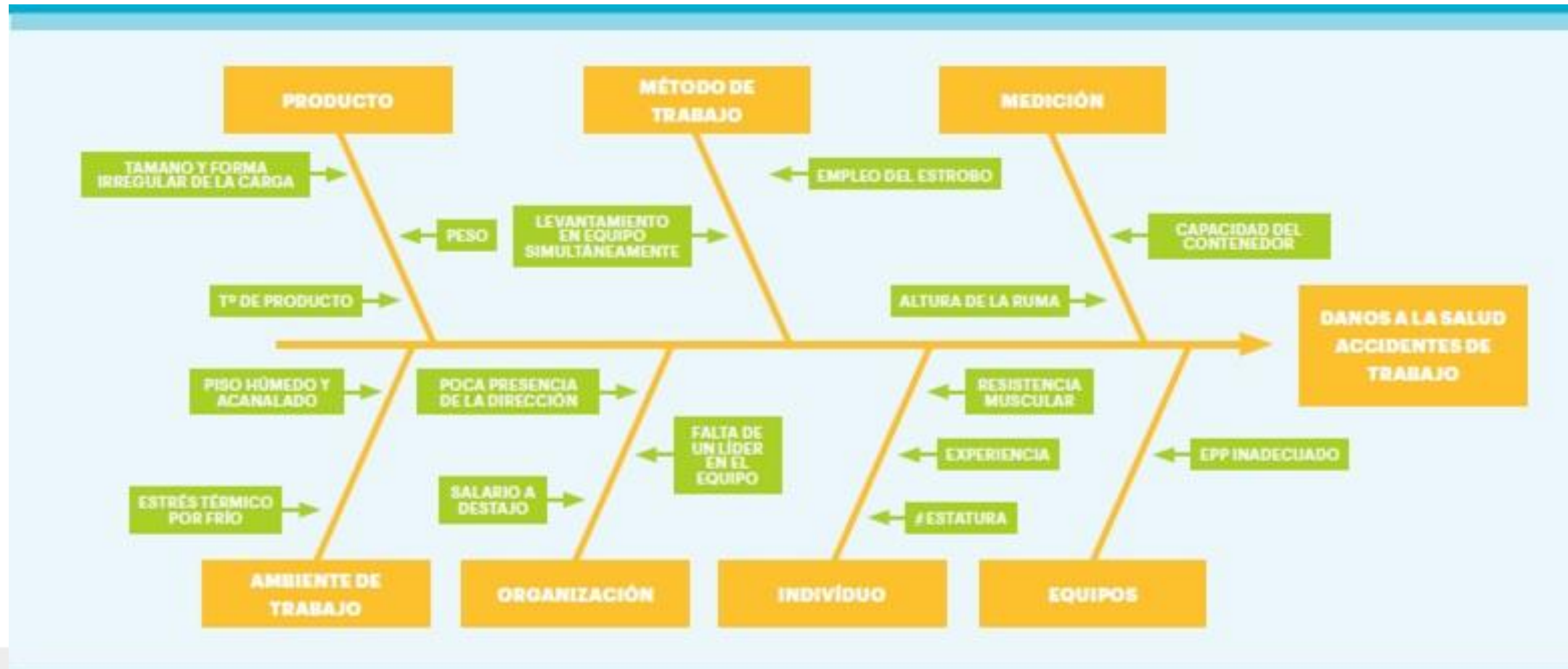
Los agujeros corresponden a los errores activos y errores latentes, que existen en cualquier proceso, y que continuamente se están abriendo, cerrando y cambiando de ubicación. Cuando se “alinean” hacen que la amenaza se materialice, generando daños.



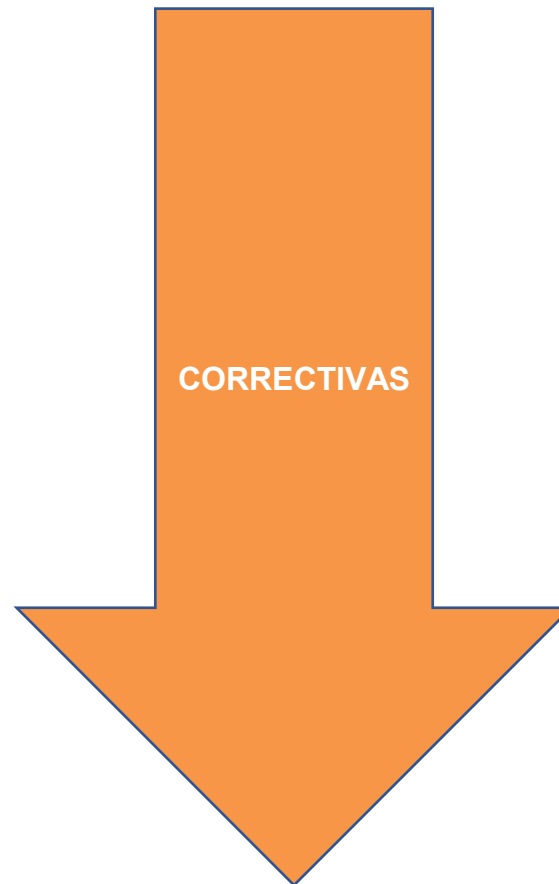
Metodología Ishikawa o espina de pescado en la Investigación de enfermedad laboral



Ejemplo espina de pescado



IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES



CAUSAS

JERARQUÍA PARA LA DEFINICIÓN DE ACCIONES
CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

FUENTE

ELIMINACIÓN

Se basa en suprimir el peligro definitivamente.



SUSTITUCIÓN

Consiste en cambiar algún elemento o proceso por otro de menor riesgo.



INGENIERÍA

Modificación de estructuras o diseños para separar al trabajador del peligro.



MEDIO

ADMINISTRATIVO

Procedimientos, manuales, señaléticas, etc... que reduzcan la exposición al peligro.



TRABAJADOR

EPP

Última barrera, solo busca reducir el daño entregado y usando EPP.

Elaboración de un plan de acción

10. IDENTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN			
PLANES DE ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA	FECHA EJECUTADA
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

8. PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN			
NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA	CARGO	FIRMA

LECCIONES APRENDIDAS

- Pueden definirse como el conocimiento ganado después del análisis de una situación crítica que se ha presentado en este caso el accidente de trabajo o la enfermedad laboral.
- Podría decirse también que es la estrategia de comunicación más usada para dar a conocer los resultados de una investigación.



LECCIONES APRENDIDAS

- Deben construirse y divulgarse luego de haber desarrollado todo el proceso de investigación.
- La lección aprendida debe ser presentada a todas las áreas de la organización, inclusive a la alta dirección, ya que es posible que en todos los niveles se deban aplicar acciones correctivas y preventivas.

La lección aprendida debe informar como mínimo:

- Descripción breve del evento.
- Lesión y daños.
- Agente y mecanismo de la lesión.
- Resultado del análisis causal
- Acciones correctivas y preventivas.



Procedimiento en Caso de un Accidente de Trabajo.



1. **Primeros Auxilios:** el trabajador accidentado debe recibir oportunamente los primeros auxilios necesarios.
2. **Traslado del Paciente:** el trabajador accidentado debe ser remitido a la Red de IPS de Positiva o al centro asistencial de urgencias más cercano si el caso lo requiere.
3. **Reportar el Accidente:** puedes hacerlo a través de nuestra página web www.positivaenlinea.gov.co o mediante la Línea de atención gratuita 01 8000 111 170 a nivel Nacional y (601)330 7000 en Bogotá, recuerda que se debe realizar el informe de todo Accidente de Trabajo de forma inmediata.
4. **Asesoría telefónica en la urgencia:** a través de la Línea Positiva, el trabajador accidentado será asesorado y/o direccionado a la IPS más cercana al lugar del accidente donde POSITIVA tiene convenio para recibir atención oportuna.

Ahora sí...
A investigar...

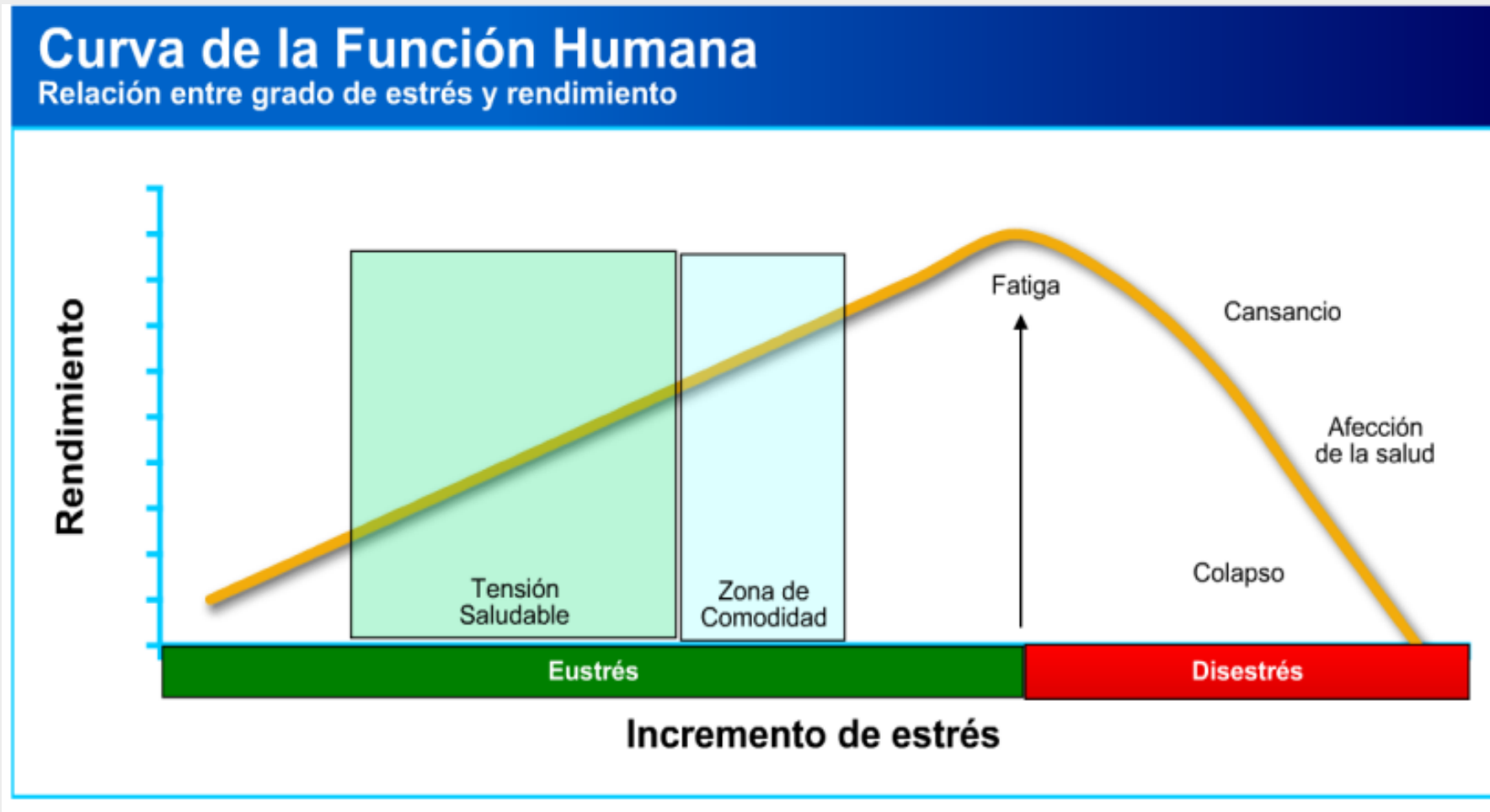
¿PARA QUÉ SE INVESTIGAN LOS INCIDENTES, ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES LABORALES?

Promoción de la Salud (autocuidado)

Prevención de la enfermedad (factores de riesgo)

- Toda enfermedad laboral tiene un sustrato psicológico.
- Actitud preventiva
- Estilos de vida.

Estrés: Eustrés y distrés





Descanso: Debe garantizarse el adecuado reposo antes de iniciar las actividades diarias. No deben prolongarse las jornadas laborales.



Alimentación: Debe evitar ingerir exceso de alimentos durante la jornada laboral, al igual que largas abstinencias. Se debe conocer el estado de salud del trabajador con el fin de manejar una dieta adecuada.

Acondicionamiento

físico: Practicar ejercicios de estiramiento y calentamiento previo al inicio de la actividad. Adicionalmente, deben realizarse pausas activas para estirar los músculos.

**Consumo de medicamentos:**

Conocer los posibles efectos de estas sustancias, no automedicarse. En caso de presentar intoxicación, recurrir al servicio médico más cercano.



Estado de salud: Practicarse exámenes médicos periódicos para determinar el estado general de salud y realizar las intervenciones que se requieran a partir de las recomendaciones médicas.



Inspecciones periódicas a los vehículos y elementos de trabajo: Ejecute inspecciones programadas y reporte fallas o sugerencias para el uso seguro de estos elementos.



BIBLIOGRAFÍA:

- <https://syiconsultores.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/09/ntc-3701-clasificacion-y-estadistica-de-at-y-el.pdf>
- Decreto Ley 1295 de 1994 - Gestor Normativo - Función Pública
- <https://safetia.co/normatividad/resolucion-1401-de-2007/>
- Resolución 0312 de 2019 ▷ Estándares Mínimos ▷ SafetYA®
- Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo - Gestor Normativo - Función Pública

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

<https://posipedia.com.co/> 



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



Conoce cómo

descargar los certificados de las acciones educativas

01



02

Consulta tu certificado

Descarga el certificado y/o constancia de participación a las acciones educativas Positiva.

Para iniciar el proceso de descarga debes ingresar tu número de documento (sin espacios, puntos y comas) y luego dar clic en el botón "Consultar".

Tipo de identificación
Escoge tu tipo de identificación

Número de documento

Consultar

03

Consultar certificados

Datos del Usuario

Documento:
Número:
Total horas: 100

Iniciar sesión | Registrarse

Nº	Acción educativa	Fecha de Certificación	Duración en horas	Modalidad	Descarga
1	CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL COMO ENTRENADOR/ASISTENTE NIVEL 1	2025-03-14	10	PRESENCIAL	
2	CURSADO TRONCO DE FORMACIÓN Y PRÁCTICA EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	2024-10-18	10	PRESENCIAL	
3	CURSADO VIRTUAL DE FORMACIÓN ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES PARA LA INNOVACIÓN	2024-04-15	30	VIRTUAL	
4	CURSADO VIRTUAL DE FORMACIÓN DE LÍDERES DE CAMPO EN LA INVESTIGACIÓN Y SU APLICACIÓN EN EL TRABAJO	2024-04-05	40	VIRTUAL	

Paso 1:

Escanea el código QR

Paso 2:

Selecciona el **tipo de documento** y escribe el **número**, una vez diligenciados da clic en consultar.

Paso 3:

Encontrarás tu historial académico y podrás generar la descarga de tu certificado en el icono

¿Quieres profundizar tus conocimientos y
potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!

