

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

1. OBJETIVO

Definir la metodología para las investigaciones de incidentes y accidentes de trabajo teniendo en cuenta las obligaciones y requisitos mínimos normativos, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.

2. ALCANCE

El presente procedimiento aplica para todos los incidentes y accidentes de trabajo de los funcionarios, contratistas, subcontratistas, terceros y demás que la normatividad indique.

Inicia con la identificación del incidente o accidente y termina con el cierre de las medidas de intervención, evaluando su eficacia.

3. DEFINICIONES

3.1 Accidente de Trabajo – (AT): 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, aun 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 encuentran en misión.

3.2 Accidente Grave: Aquel que trae como consecuencia la 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.

3.3 Ambiente de Trabajo: Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral.

3.4 A.R.L.: Administradora de Riesgos Laborales. Entidad que Administra el Sistema General de Riesgos Laborales, previa autorización de la Superintendencia Bancaria para explotar el ramo de seguros de riesgos profesionales. Entre sus principales funciones está garantizar a los trabajadores afiliados, el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas a que a que tiene derecho por concepto de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

3.5 Causa Básica: Aquella que por sí sola no explica la ocurrencia del accidente, no garantizando que el accidente no ocurrirá si es intervenido. Las causas básicas pueden dividirse en factores personales y factores del trabajo.

3.6 Causas del incidente o accidente: Son las razones por las cuales ocurre el accidente o incidente.

3.7 Causa Inmediata: Aquella que por sí sola explica la ocurrencia del accidente, y que si es intervenida, se puede garantizar que el accidente no ocurrirá. Las causas inmediatas pueden dividirse en actos inseguros y condiciones inseguras.

3.8 EPS: Entidad Promotora de Salud, son las entidades responsables de la afiliación y el registro de los afiliados y del recaudo de sus cotizaciones, por delegación del Fondo de Solidaridad y Garantía. Su función básica es organizar y garantizar, directa o indirectamente, la prestación del Plan de Salud Obligatorio (POS)

3.9 Equipo Investigador: Equipo encargado de investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del COPASST y el encargado del desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces.

3.10 GGTH: Grupo de Gestión del Talento Humano.

3.11 Incapacidad Temporal: Es aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el trabajador le impide desarrollar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

3.12 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 sufriesen lesiones o presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

3.13 Investigación de Incidente/Accidente: Es la metodología que permite identificar las causas inmediatas y básicas que generaron o pudieron generar una pérdida o una lesión. Busca la prevención y control de la recurrencia fuera de un acontecimiento similar.

3.14 Medidas y Acciones correctivas: Son todas las acciones correctivas, preventivas o de mejoramiento que puedan surgir con ocasión del accidente o incidente de trabajo.

3.15 Pérdida: Toda lesión personal o daño ocasionado a la propiedad, al ambiente o al proceso. Las interrupciones del trabajo y la reducción de las utilidades se consideran como pérdidas implícitas de importancia. Por lo tanto hay pérdidas que involucran a personas, propiedad, procesos y en última instancia a las utilidades.

4. CONDICIONES GENERALES

4.1 RESPONSABLES:

La responsabilidad por la implementación y ejecución de este procedimiento es del Grupo de Gestión del Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo con el apoyo de los miembros del COPASST y si es necesario de un Profesional de la ARL.

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

Los funcionarios y contratistas serán responsables de informar de manera inmediata al Grupo de Gestión del Talento Humano la ocurrencia del presunto accidente o incidente de trabajo. Es responsabilidad de funcionarios y contratistas reportar al Grupo de Gestión del Talento Humano, aquellas condiciones o actos inseguros, como también incidentes, lo anterior se hará por medio del formato "Tarjeta De Observación de Seguridad".

Es responsabilidad del afectado la entrega oportuna de la documentación solicitada por la entidad o la Administradora de Riesgos Laborales.

4.2 GENERALIDADES

- ✓ Las Investigaciones de incidentes o Accidentes de trabajo se deben realizar dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, o mucho antes cuando sea posible.
- ✓ La entidad designará para la realización de las investigaciones de incidentes o accidentes leves a un grupo de personas conformado por el jefe inmediato o supervisor del trabajador afectado o del área donde ocurrió el incidente o accidente, un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Vigía de SST y el encargado del desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte del trabajador, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, propio o contratado, así como el personal de la empresa encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento. Así mismo para este tipo de accidentes se deberá reunir la siguiente documentación:

Cumpliendo los lineamientos de la normatividad vigente para la investigación de los accidentes laborales definidos como grave, es necesario que la Entidad dentro de los quince (15) días calendario siguiente al evento, se realice la radicación ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), de los documentos que corresponden a la investigación de dichos eventos, entre otros los soportes pueden ser los siguientes:

- Investigación realizada por el Equipo Investigador.
 - Copia del certificado de defunción del trabajador cuando se trata de una fatalidad.
 - Copia de la necropsia, cuando se trata de una fatalidad.
 - Copia del contrato del trabajador.
 - Copia de los tres últimos aportes a ARL, EPS y AFP.
 - Copia de epicrisis de la atención en urgencias, información solo manejada por personal de salud.
 - Manual de funciones de la persona afectada.
 - Copia de las actas de reunión del COPASST de los tres periodos anteriores al evento.
- ✓ Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo de trabajo asociado o cooperativo o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria; de la empresa beneficiaria del servicio del trabajador asociado y del contratante, según sea el caso. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que le corresponde implementar a cada una.
 - ✓ En el proceso de investigación y entrevistas, cuando sea posible se deben realizar tomas fotográficas que muestren el ambiente de trabajo, la fuente generadora del accidente, los daños presentados y demás eventos relacionados con el accidente, o de lo contrario realizar un croquis del área donde ocurrió el evento.

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

- ✓ El Grupo de Gestión del Talento Humano consultará de manera diaria el aplicativo Websafi las comisiones dentro del país que estén por ANM y por SGR (Sistema de Gestión de Regalías) y conforme esta información se reportarán los desplazamientos a la ARL.
- ✓ Para el caso de las comisiones en el exterior y teniendo en cuenta que es responsabilidad del Grupo de Gestión del Talento Humano realizar el trámite ante el Ministerio de Minas y Energía, cuando ya se tengan definidas las fechas de dichos desplazamientos, se notificará a la ARL estas comisiones.
- ✓ Para el caso de eventos deportivos el capitán o quien haga sus veces, deberá notificar al Grupo de Gestión del Talento Humano antes del inicio del campeonato los miembros de los equipos y antes de cada encuentro los jugadores que harán parte del mismo.

4.3 REPORTE

- El reporte lo debe hacer el trabajador o contratista afectado, en caso de no ser posible lo podrá realizar un testigo de manera inmediata, por vía telefónica o por correo electrónico al área de gestión de talento humano con el fin de que sea registrado el evento. En caso de herida de gravedad se reporta a la ARL para la atención inmediata en el centro médico más cercano, tanto para la atención en el momento como por posibles consecuencias que se generen del mismo.
- El afectado debe entregar versión escrita y firmada de los hechos en el formato “DECLARACION DEL TRABAJADOR ACCIDENTADO”.

4.4 INVESTIGACIÓN

4.4.1 CONFORMACIÓN DE EQUIPO INVESTIGADOR

El equipo investigador debe estar integrado como mínimo de la siguiente manera:

- Jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado, ya que conoce tanto el trabajo como a los trabajadores, es responsable por la seguridad de su personal, es quién debe aplicar la acción correctiva.
- Representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST o el Vigía de SST. Quien colabora en el proceso de la investigación y luego realiza el seguimiento a las medidas y acciones correctivas.
- Encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Colaboración en la investigación y análisis del mismo, así como facilitador de los medios para llevar a buen término, programar las actividades definidas en las medidas y acciones correctivas, y mantener los indicadores de impacto.

Para la participación del personal en el proceso de investigación de accidentes de trabajo se requiere que hayan sido capacitados y/o entrenados en dicha actividad de forma periódica.

4.4.2 FUNCIONES DEL EQUIPO INVESTIGADOR

- Líder de la investigación:
 - Dirigir el proceso de investigación.
 - Liderar la recolección de evidencias objetivas
 - Asignar funciones a los demás integrantes del equipo investigador.

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

- Liderar la elaboración, entrega el informe de la investigación y Lección Aprendida.
- Investigadores:
 - Realizar investigación del incidente o accidente.
 - Documentar el análisis de causas
 - Elaboración del informe
 - Recolectar y clasificar de la información.
 - Las demás funciones que determine el líder de la investigación y que estén relacionados con el objeto de la investigación.
 - Divulgar las lecciones aprendidas del accidente.

4.4.3 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información para la investigación de incidentes o accidentes son:

- La entrevista a los testigos y al lesionado (si es el caso).
- El estudio del sitio del accidente
- El estudio de los equipos y herramientas involucrados.
- Reconstrucción del accidente.
- Levantamiento de croquis (Cuando aplique)
- Registro fotográfico.

En el proceso de entrevista de testigos se deberá registrar de forma individual, clara, completa y detallada el relato de los hechos relacionados con el incidente o accidente de acuerdo con las versiones dadas por el entrevistado. La entrevista se realiza a cada trabajador de manera individual y en el menor tiempo posible.

4.4.4 DETERMINACIÓN DE CAUSAS DEL ACCIDENTE/INCIDENTE

Una vez finalizada la recolección de la información del incidente o accidente de trabajo se procede a realizar el análisis de causalidad, tomando como herramientas de calidad como por ejemplo: lluvia de ideas, 5 porque, árbol de falla, entre otras; para el análisis de causa raíz para de accidentes graves o mortales se utilizará el diagrama de espina de pescado.

4.4.4.1 ANÁLISIS DE CAUSALIDAD

Establece una metodología estándar para realizar análisis de causas e identificar el tipo de factor causal.

Tipo de factor causal:

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

Existen dos tipos de factor causal:

- **Causas básicas o mediatas**

Aquel que por sí solo no explica la ocurrencia del accidente, no garantizando que el accidente no ocurrirá si es intervenido.

Las causas básicas pueden dividirse en factores personales y factores del trabajo. Las más comunes son:

Factores personales:

- Capacidad física/fisiológica inadecuada.
- Capacidad mental/psicológica inadecuada
- Tensión física o fisiológica
- Tensión mental o psicológica
- Falta de conocimiento
- Falta de habilidad
- Motivación deficiente

Factores de trabajo:

- Supervisión y liderazgo deficientes
- Ingeniería inadecuada
- Deficiencia en las adquisiciones.
- Mantenimiento deficiente
- Herramientas y equipos inadecuados
- Estándares deficientes de trabajo.
- Uso y desgaste.
- Abuso o maltrato.

Algunos ejemplos de causas básicas son:

Origen Humano: Explican por qué el trabajador no actúa como debiera.

- No Saber: desconocimiento de la tarea (por imitación, por inexperiencia, por improvisación y/o falta de destreza).

- No poder: Permanente: Incapacidad física (incapacidad visual, incapacidad auditiva), incapacidad mental o reacciones sicomotoras inadecuadas. Temporal: adicción al alcohol y fatiga física.

- No querer: Motivación: apreciación errónea del riesgo, experiencias y hábitos anteriores.

Frustración: estado de mayor tensión o mayor agresividad del trabajador.

Regresión: irresponsabilidad y conducta infantil del trabajador.

Fijación: resistencia a cambios de hábitos laborales.

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

- **Causas inmediatas**

Aquel que por sí solo explica la ocurrencia del accidente, y que si es intervenido, se puede garantizar que el accidente no ocurrirá.

Las causas inmediatas pueden dividirse en actos inseguros y condiciones inseguras. Veamos algunos ejemplos de los más comunes:

-Condiciones Ambientales subestándares: Explican por qué existen las condiciones ambientales inseguras.

- Defecto de los agentes.
- Riesgo de la ropa o vestuario.
- Riesgos ambientales no especificados en otra parte.
- Métodos o procedimientos peligrosos.
- Riesgo de colocación o emplazamiento (materiales, equipos, etc., exceptuando las personas)
- Inadecuadamente protegido
- Riesgos ambientales en trabajos exteriores, distintos a los otros riesgos públicos.
- Riesgos públicos
- Condiciones ambientales peligrosas no especificadas en otra parte.

-Actos subestándares

- Limpieza, lubricación, ajuste o reparación de equipo móvil eléctrico o de presión.
- Omitir el uso de equipo de protección personal disponible
- Omitir el uso de atuendo personal seguro (con cinturones o partes colgantes o desgarradas, demasiado holgada, con manchas de grasa, etc.)
- No asegurar o advertir
- Bromas o juegos pesados durante el trabajo.
- Uso inadecuado del equipo.
- Uso inapropiado de las manos o partes del cuerpo.
- Falta de atención a las condiciones del piso o las vecindades.
- Hacer inoperantes los dispositivos de seguridad.
- Operar o trabajar a velocidad insegura.
- Adoptar una posición insegura.
- Errores de conducción.
- Colocar, mezclar, combinar, etc., inseguramente.
- Usar equipo inseguro.
- Acto subestándar no especificado en otra parte.

Árbol de causas

Se ha definido como metodología base para el análisis de causas, la metodología del ÁRBOL DE CAUSAS, la cual persigue evidenciar las relaciones entre los hechos que han contribuido en la producción del accidente.

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

Esta metodología inicia el análisis a partir de daño o lesión y permite sistemáticamente ir remontando de hecho en hecho identificando sus antecedentes inmediatos hasta llegar a las causas básicas o raíz que dieron origen al accidente.

Preguntas que se deben utilizar

Se recomienda nunca utilizar la pregunta ¿Por qué?

Cuando se pregunta “¿por qué?”, mentalmente se buscan justificaciones o conclusiones, si se pregunta ¿Por qué? , la mente solo busca una respuesta y siempre se van a armar cadenas lo que no permitirá desarrollar la multicausalidad del accidente.

Para construir un Árbol de causas se debe preguntar:

¿Qué tuvo que ocurrir para que estos hechos se produjeran?

¿Tuvo que ocurrir alguna otra cosa?

¿Fue preciso que ocurriera algo más?

Mentalmente estas preguntas nos llevan a entender desde un principio qué fue lo que pasó, buscando múltiples causas de un solo hecho. Las tres preguntas se deben hacer cada vez que se analice un hecho, esto permitirá que se armen las cadenas, conjunciones o disyunciones

4.5 MEDIDAS Y ACCIONES CORRECTIVAS

Una vez definidas todas las posibles medidas y acciones correctivas que la entidad se compromete a adoptar para prevenir o evitar la ocurrencia de eventos similares, se deberá estructurar un plan de acción, basado en las siguientes preguntas:

PREGUNTA DESCRIPCIÓN

¿Qué hacer? Definición clara de la medida de intervención.

¿Quién lo hace? Establecimiento de los responsables de la medida de intervención y los pasos o etapas de la misma.

¿Cuándo se hace? Definición en el tiempo de cuando se debe desarrollar cada paso o etapa.

De ser el caso en que las medidas a implementar impliquen destinación de un presupuesto, se indicará por medio de un anexo a la investigación.

Para evitar que se vuelva a repetir cualquier incidente o accidente se comunicarán a las partes interesadas las recomendaciones como resultado del análisis de causas en el formato Lección Aprendida / APO5-P-011-F-004

4.5.1 Seguimiento planes de acción

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

Una vez generadas las intervenciones o planes de acción, la persona responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o miembros de COPASST, deben realizar el seguimiento correspondiente para evaluar el impacto positivo o negativo y determinar si las acciones son suficientes para darle el cierre a la investigación o por el contrario requiere la realización de otro análisis y la aplicación de otras medidas de intervención.

En el formato de “INVESTIGACION DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO” se estipulan las fechas para la realización de los seguimientos a las actividades propuestas. Igualmente se enumera los soportes a anexar al formato de investigación de accidentes e incidentes.

4.5.2 Cierre de la investigación

Para poder dar cierre a la investigación se debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Dar cierre a los planes de acción lo cual queda registrado dentro del formato “INVESTIGACION DE ACCIDENTES E INCIDENTE DE TRABAJO”.
2. Solicitar a la ARL una certificación en la cual se exprese la condición de salud de la persona posterior haber cumplido el tratamiento ordenado por la ARL. Si dicho documento establece que la persona necesita seguimientos médicos o reubicación continua abierta la investigación, en caso de contrario se da por cerrada y queda el registro en el formato “INVESTIGACION DE INCIDENTE/ACCIDENTE DE TRABAJO”.
3. Enviar las Lecciones Aprendidas a los líderes de proceso para la comunicación con el fin de evitar que se repitan eventos como los que se habían generado.

4.6 SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

4.6.1 GESTION DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Para la determinación de cuestiones externas e internas que son pertinentes para el propósito y su dirección estratégica, y que afecten su capacidad para lograr los resultados previstos de su Sistema Integrado de Gestión la ANM establece el procedimiento EST1-P-003 Gestión integral del riesgo donde se determinan el alcance y los medios que utiliza para que los productos y servicios satisfagan los requisitos de las partes interesadas, legales y otros.

Para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles de seguridad y salud en el trabajo la ANM establece la metodología en el APO5-P-012 Procedimiento para la continua identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la implementación de controles.

La ANM establece en el Instructivo EST1-P-008-I-001 Identificación de Aspectos Valoración y Controles Ambientales, teniendo en cuenta la perspectiva de ciclo de vida de los servicios que presta de manera que se puedan determinar los aspectos ambientales significativos, estableciendo para éstos los controles operacionales correspondientes que ayudan a reducir el impacto ambiental.

4.6.2 REQUISITOS LEGALES Y OTROS

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

Con el compromiso de establecer y mantener un mecanismo para identificar, acceder, actualizar, evaluar, comunicar y cumplir los requisitos legales, así como otros requerimientos suscritos y aplicables, el Sistema de Gestión Integrado de la ANM cuenta con un procedimiento con el fin de garantizar el control de la normatividad vigente aplicable APO6-P-003 Elaboración y/o actualización del normograma, para el acceso, evaluación y comunicación se realiza de acuerdo al Instructivo APO6-P-003-I-002 Identificación y Evaluación de Requisitos Legales y Otros.

4.6.3 GESTIÓN DE CONTRATISTAS Y PARTES INTERESADAS

El Sistema de Gestión Integral de la ANM con el fin de planificar, implementar y controlar los procesos cuenta con un programa Integral para control y Seguimiento a contratistas.

De acuerdo a la normatividad vigente, en relación con proveedores y/o Contratistas se considera como mínimo los siguientes aspectos en materia de seguridad, salud el trabajo y gestión ambiental:

- Conocer y aplicar toda la legislación nacional y políticas internas en materia de seguridad, salud en el trabajo y gestión ambiental, incluye políticas, prácticas y procedimientos de la ANM.
- Los Proveedores y/o contratistas serán responsables ante la ANM y ante terceros por los perjuicios que ocasionen a personas, instalaciones y/o equipos y al ambiente durante la prestación del servicio contratado.
- Capacitar a sus trabajadores en temas de Seguridad, Salud en el trabajo y Gestión Ambiental.
- Garantizar el cumplimiento de requisitos Legales y el pago de aportes a seguridad Social integral (EPS, AFP y ARL) y parafiscales.
- Entregar toda la documentación y requisitos en seguridad, salud en el trabajo y gestión ambiental, al proceso (encargado de contratar), al supervisor técnico del contrato y/o al personal de seguridad de la ANM, cuando sean requeridos.
- Participar en las actividades y/o reuniones organizadas por la ANM en temas de seguridad, salud en el trabajo y gestión ambiental.
- Notificar al supervisor técnico de Contrato las máquinas y herramientas que serán ingresadas a las instalaciones de la ANM, también aplica para PARES, ESSM y PESSM, además de asegurar que estas estén buen estado y se encuentren inspeccionadas antes del uso.

La ANM llevará a cabo inspecciones y auditorías internas con el fin de realizar control y seguimiento de las actividades en temas técnicos, Ambientales y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.6.4 CONTROL DE LAS SALIDAS NO CONFORMES

La ANM asegura que las salidas que no sean conformes con los requisitos establecidos identificados y controlandos para prevenir el uso o entrega no intencionada de una salida no conforme de productos y servicios, estas deberán ser detectadas antes y durante de la prestación de servicios.

Para el tratamiento de las salidas no conformes la ANM cuenta con el procedimiento EVA1-P-007 Control de las Salidas No conformes.

4.6.5 MANEJO INTEGRAL DE RESIDUOS

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

Se deberá realizar Manejo Integral de los residuos generados de acuerdo al EST1-P-008-F-011 Plan de Gestión Integral de Residuos de la ANM.

El personal de aseo realizará la clasificación y cuantificación de residuos, estos deberán ser entregado a cada uno de los sitios de disposición definidos en el PGIR de la ANM, es indispensable el diligenciamiento de los formatos P-008-F-008 Formato de Generación de Residuos No Peligrosos, para los residuos peligrosos se deberán diligenciar EST1-P-008-F-007 Cuantificación y Eliminación de Residuos Peligrosos, EST1-P-008-F-009 Acta de Entrega de Residuos.

4.6.6 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La ANM determina métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación para asegurar los resultados apropiados para la conformidad de los productos y servicios de acuerdo a su naturaleza; para esto se cuenta con el procedimiento EST1-P-001 “Planeación y Seguimiento Estratégico y Operativo”, que establece las directrices y lineamientos para elaborar y hacer seguimiento a la planeación estratégica y operativa.

Para desarrollar el examen, estudio y análisis de una actividad, sistema, o proceso para establecer, con carácter independiente, la eficiencia, eficacia y efectividad del sistema de Integrado de Gestión conforme a la normatividad legal vigente, detectando desviaciones y generando recomendaciones a partir de evidencias se realizan auditorías internas del acuerdo al EVA1-P-001-F-001 Programa Anual de Auditorías, conforme lo establece el procedimiento EVA1-P-001 Auditorías Internas.

Para asegurar la conveniencia, adecuación, eficacia y alineación continua del Sistema Integrado de Gestión, la alta dirección revisa en comités definidos en los tiempos establecidos de acuerdo a la Planeación estratégica estipulado en el procedimiento EST1-P-001 Planeación y Seguimiento Estratégico y Operativo.

Para la identificación, análisis y eliminación las no conformidades del Sistema Integrado de Gestión, se realiza mediante la definición, implementación y seguimiento de acciones correctivas y de mejora de acuerdo al procedimiento EVA1-P-004 “Acciones correctivas y de mejora”.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- [Formato de investigación de incidente y accidente de trabajo / APO5-P-011-F-001](#)
- [Formato declaración del trabajador accidentado / APO5-P-011-F-002](#)
- [Tarjeta De Observación de Seguridad / APO5-P-011-F-003](#)
- [Formato de Lección Aprendida / APO5-P-011-F-004](#)

Documentos externos

- Formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante (formato de la ARL)

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

6. DETALLE DE ACTIVIDADES

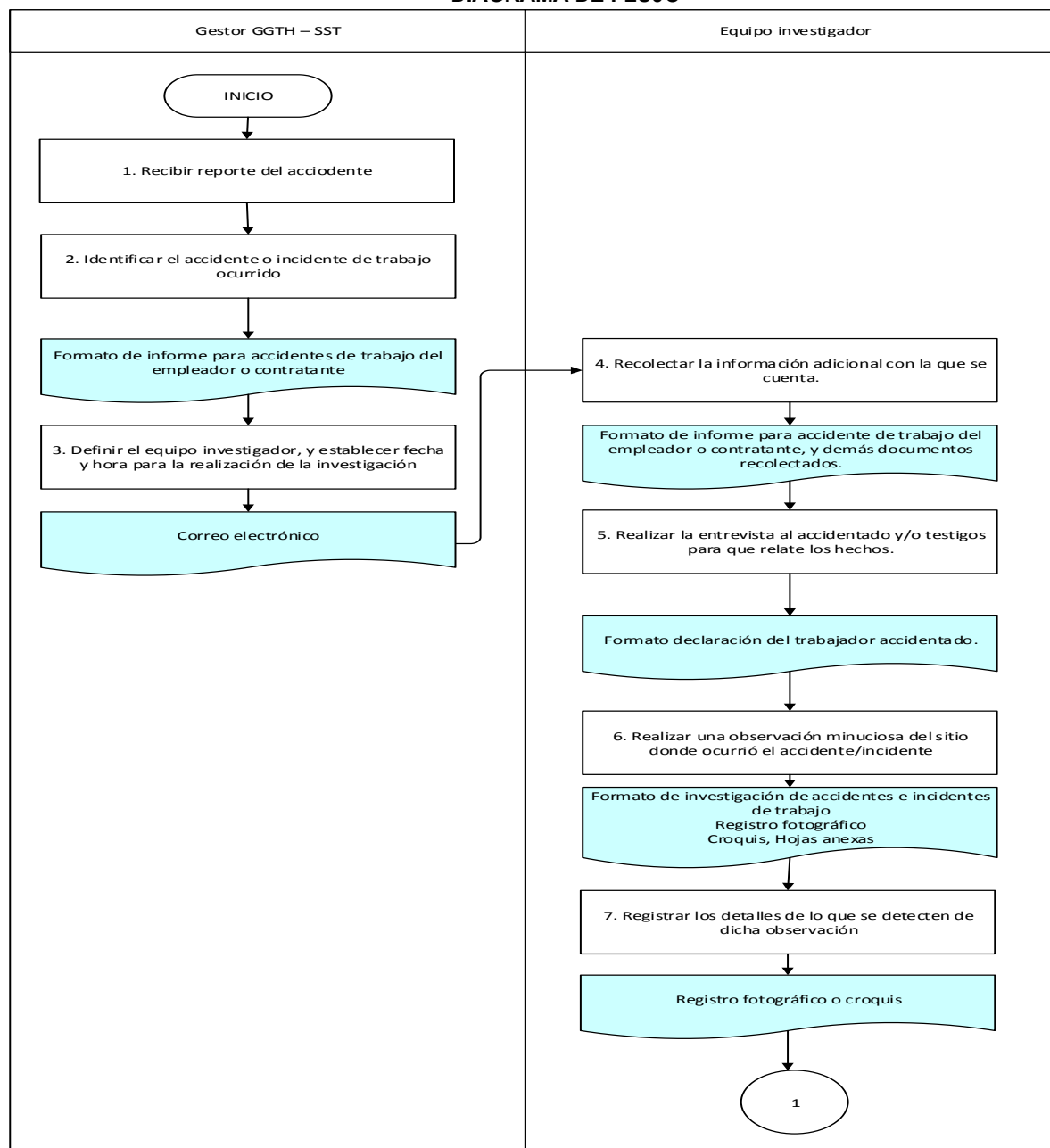
No.	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	RESPONSABLE	CONTROLES Y/O REGISTROS RELACIONADOS
1.	Recibir reporte del incidente o accidente Se recibe por medio de llamada telefónica, por correo electrónico, tarjeta de observación o de forma verbal.	Gestor GGTH - Seguridad y Salud en el Trabajo	Tarjeta De Observación de Seguridad (incidente), Formato declaración del trabajador accidentado
2.	Identificar el incidente/accidente de trabajo ocurrido	Gestor GGTH - Seguridad y Salud en el Trabajo	Formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante
3.	Definir el equipo investigador, y establecer fecha y hora para la realización de la investigación	Gestor GGTH - Seguridad y Salud en el Trabajo	Correo electrónico
4.	Recolectar la información adicional con la que se cuenta	Equipo Investigador	Formato de informe para accidente de trabajo del empleador o contratante, y demás documentos recolectados
5.	Realizar la entrevista al accidentado y/o testigos para que relate los hechos (Siempre y cuando sea posible) En el evento que no se pueda entrevistar al accidentado y se cuenta con testigos, se realiza la entrevista a estos.	Equipo Investigador	Formato declaración del trabajador accidentado
6.	Realizar una observación minuciosa del sitio donde ocurrió el incidente/accidente	Equipo Investigador	Formato de investigación de incidente y accidentes de trabajo / Registro fotográfico / Croquis, hojas anexas
7.	Registrar los detalles de lo que se detecten de dicha observación	Equipo Investigador	Registros fotográficos o croquis

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

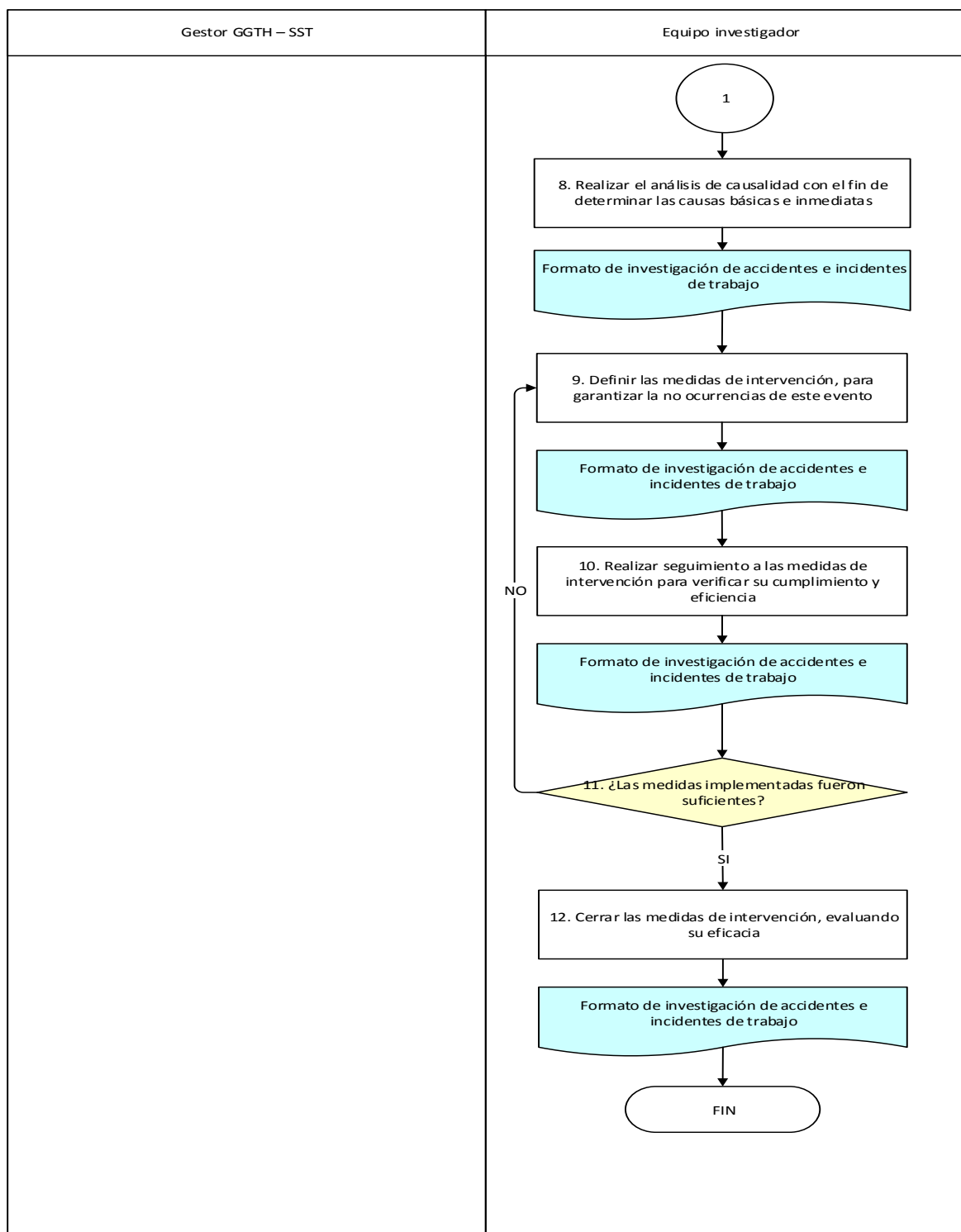
8.	Realizar el análisis de causalidad con el fin de determinar las causas básicas e inmediatas	Equipo Investigador	Formato de investigación de incidente y accidentes de trabajo
9.	Definir las medidas de intervención, para garantizar la no ocurrencia de este evento, estableciendo responsables de su ejecución y fechas de seguimiento. Divulgar Lección Aprendida	Equipo Investigador	Formato de investigación de incidente y accidentes de trabajo – formato de lección aprendida.
10.	Realizar seguimiento a las medidas de intervención para verificar su cumplimiento y eficacia	Equipo Investigador	Formato de investigación de incidente y accidentes de trabajo
11.	¿Las medidas implementadas fueron suficientes para que no exista probabilidad de la ocurrencia del accidente? SI: Continuar con la actividad 12 No: Regresar a la actividad No 9	Equipo Investigador	Formato de investigación de incidente y accidentes de trabajo
12.	Cerrar las medidas de intervención, evaluando su eficacia	Equipo Investigador	Formato de investigación de incidente y accidentes de trabajo
	FIN		

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

DIAGRAMA DE FLUJO



 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018



 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: APO5-P-011
	PROCEDIMIENTO	VERSIÓN: 2
	INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO	FECHA VIGENCIA: 28/08/2018

7. ANEXOS

NA

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	25 marzo 2016	Creación
2		Se actualiza la metodología de investigación, la terminología y los formatos requeridos

ELABORÓ: Original Firmado	REVISÓ: Original Firmado	APROBÓ: Original Firmado
Nombre: Félix Mauricio Ibarra G Cargo: Gestor T1 G 10	Nombre: Freddy Maurice Cortes Zea Cargo: Coordinador Gestión de Talento Humano	Nombre: Aura Isabel Gonzalez Tiga Cargo: Vicepresidente Administrativa y Financiera