

**CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**



JENNY CAROLINA SANCHEZ CASAS

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA – (UMNG)
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
SEMINARIO DE GRADO
BOGOTÁ. DICIEMBRE 2012**

**CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**



Presentado por:

JENNY CAROLINA SANCHEZ CASAS

Presentado a:

FANETH SERRANO

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA – (UMNG)
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
SEMINARIO DE GRADO
BOGOTA. DICIEMBRE 2012**

INTRODUCCIÓN

El tema de riesgos laborales ha trascendido a través de los años en Colombia, no obstante a pensar de su evolución, muchas de las empresas no lo ven como un tema prioritario.

Desde que el Sistema de Seguridad Social se creó, siempre se ha indicado la responsabilidad que tiene el empleador de proveer un ambiente de trabajo sano y seguro para que sus trabajadores no se vean afectados. Sin embargo es claro que muchas de las empresas no prestan atención al tema y generan dentro de sí una cultura de omisión frente a la seguridad, que se ve reflejada en la no realización de actividades de promoción y prevención en salud, en el no cumplimiento de la legislación para temas básicos, y mucho menos para actividades que generan alto riesgo.

Todo lo anterior se traduce en accidentes de trabajo que pueden ocasionar hasta la muerte o enfermedades profesionales que pueden causar perturbación funcional de un trabajador la cual puede ser irreversible.

En Colombia la cultura empresarial ha hecho que en muchas empresas ni siquiera se cumpla con las exigencias mínimas de ley que conciernen al tema de riesgos laborales; es por esa misma cultura en que las personas se están inmersas que ven el tema de seguridad y salud en el trabajo como algo externo que no les concede ningún beneficio, que no aporta a la razón de ser de sus organizaciones y que sólo les quita tiempo y recursos.

En éste sentido, el presente artículo tiene como objetivo fundamental, identificar la influencia directa que tiene la cultura empresarial en la

aplicación de las normas y procedimientos que buscan mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las empresas Colombianas, destacando a su vez la importancia y perspectiva que tiene el papel de la gerencia sobre éste particular.

CAPITULO I : CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia

Una de las principales preocupaciones de una empresa debe ser el control y la mitigación de los riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales, logísticos y financieros.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo de forma negativa en su productividad y por consiguiente amenaza su solidez y permanencia en el mercado; esto conlleva además, a graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social, y más grave aún, desmejora la salud y el bienestar de sus trabajadores.

Toda gerencia de una empresa debe asumir su responsabilidad y compromiso para buscar y poner en práctica las medidas necesarias para brindar a sus trabajadores condiciones óptimas de salud y de seguridad en el ambiente laboral.

El Estado Colombiano se ha preocupado por normatizar el ámbito laboral, delegando responsabilidades a todos los actores involucrados, es decir empleadores y empleados. De tal forma que la prevención no solo dependa de algunos si no que todos hagan parte de la solución.

La promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su posterior desarrollo reglamentario ha traído como consecuencia profundos cambios dentro del campo de la seguridad y la salud laboral en las empresas. Dicha reglamentación articula un amplio abanico de obligaciones

y responsabilidades para el empresario en el desarrollo de la actividad preventiva.

Desde la Resolución 2400 de 1979 ya estaba establecida la obligación que tenían todos los empleadores de organizar y desarrollar los subprogramas permanentes de Medicina Preventiva y de Higiene y Seguridad Industrial que tienen como objetivo evitar enfermedades y accidentes de trabajo; además hablaba de la obligación de crear los comités paritarios que serían los encargados de hacer seguimiento a las actividades para determinar su cumplimiento.

Posteriormente la Resolución 1016 de 1989 reglamentó la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, resolución que daba pautas específicas de cumplimiento en pro de la salud y seguridad de los trabajadores.

Desde que se expidió la Constitución de 1991, la seguridad social en Colombia tiene el rango de derecho social, lo que implica que desde el gobierno, instituciones públicas y privadas están obligadas a generar condiciones en las cuales todos puedan vivir lo más saludablemente posible. Dichas condiciones comprenden desde servicios de salud disponibles, condiciones de trabajo seguras y saludables, hasta vivienda digna, alimentación nutritiva, entre otras; todo dependiendo del alcance de entes e instituciones.

Teniendo en cuenta la importancia de proveer condiciones de trabajo seguras y saludables y la responsabilidad que tiene el estado frente al su cumplimiento, el Congreso de la Republica expidió la ley 100 de 1993, que estableció dentro de la estructura de la Seguridad Social, el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual está concebido como el *“conjunto de instituciones públicas y privadas, procedimientos y normas orientadas a*

prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos negativos para su salud, derivados del ejercicio de su labor”.

La ley 100 buscó en su momento normatizar de alguna forma el aseguramiento de las personas a sistemas de salud, de riesgos profesionales y de pensiones de tal forma que estuvieran cubiertas en casos de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo; sin embargo era muy general y no contemplaba algunos temas de riesgo ocupacional específico por lo que fue necesario generar una nueva ley que contemplara de forma más puntual el sistema de riesgos profesionales y fue cuando surgió el Decreto 1295.

El Decreto Ley 1295 de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. El Sistema General de Riesgos Profesionales 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 consecuencias del trabajo que desarrollan”.

Este decreto permitió tener pautas específicas frente al establecimiento de actividades de promoción y prevención para mejorar las condiciones de salud y trabajo por riesgo específico, además permitió fijar prestaciones económicas y asistenciales para los trabajadores en caso de un accidente o una enfermedad profesional.

El Decreto 1295 en el artículo 21 Literal D establece:

La obligación de los empleadores de ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en sus empresas, de manera particular y de conformidad con sus riesgos potenciales y reales, destinando los recursos humanos, financieros y físicos

indispensables y de acuerdo a la severidad de los riesgos y al número de trabajadores expuestos

Lo anterior, indica que todo responsable que determinado riesgo, debe tener medidas de mitigación del mismo, de tal manera que provea al trabajador unas medidas estándar de seguridad que le permitan desempeñar su labor sin poner en riesgo su vida o su integridad, y que aun haciéndolo, cuente con medidas que lo protegen.

En el Decreto 1295, en el artículo 22 establece las responsabilidades del trabajador en el cumplimiento de las políticas de seguridad de la empresa. Lo que indica que no solo es responsabilidad del empleador garantizar ambientes seguros y saludables a sus trabajadores, sino que también los trabajadores deben comprometerse a hacer parte de actividades e ir en pro de políticas que los protejan.

El Decreto 1772 de 1994 *“por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de riesgos Profesionales”*, indica que el empleador tiene la obligación de afiliar a sus empleados a una Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) ahora conocida como Administradora de Riesgos Laborales según la Ley 1562 de 2012; para que en caso de un siniestro, tenga cubierta sus prestaciones económicas y asistenciales según sea el caso.

En el último año, han habido algunas actualizaciones a la legislación que han cambiado un poco la forma del sistema: Ley 1562 de 2012 *“por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”* , Resolución 1409 de 2012 *“por el cual se establece el reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en algunas”*, Resolución 652 de 2012 *“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia*

Laboral en entidades públicas y empresas privadas”, entre otras varias normas.

Sin importar el cambio de la legislación, ésta continúa siendo clara en cuanto a responsabilidades del empleador y los trabajadores frente al control y prevención de riesgos laborales mediante la participación activa en todas las actividades y cumplimiento de las normas, lo que se traduce en mitigación del riesgo, reducción de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Fue por la necesidad de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, que el estado Colombiano se ha preocupado a través de los años, por generar un sistema con reglas, normas y cumplimientos básicos que deben asumir las empresas. Para que puedan alcanzar sus objetivos sin perjudicar o afectar la salud de sus trabajadores. Dicha reglamentación ha evolucionado notablemente a través de los años, y sigue evolucionando para estar a la vanguardia del cambiante mundo industrial.

Sin embargo, a pesar del esfuerzo del estado por reglamentar el ámbito laboral, muchas empresas no han entendido la importancia y el papel que tienen frente al tema, es aquí cuando vemos que las medidas no son efectivas si su aplicación no se hace acorde a lo sugerido.

Cuando las empresas no están dispuestas a contemplar dentro de sus responsabilidades diarias el tema de la seguridad, ni enmarcan a su personal dentro de la responsabilidad que tienen en su auto cuidado, se vuelven potenciales causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Afectando no solo la producción normal, sino el diario abastecimiento del mercado de determinado producto, el cual no solo es vital para la economía de la organización, sino que también aporta en el sector y por tanto en la economía del país.

La cultura de omisión empieza desde la gerencia, ya que al no haber compromiso gerencial no se destinan recursos financieros, humanos ni de tiempo para invertir en el tema de la seguridad; es entonces cuando los trabajadores asumen esa misma posición y se vuelven replicadores de una cultura equivocada que no cuida su vida ni su bienestar.

Es así como la situación descrita amerita una concientización desde los gerentes de las organizaciones hasta los cargos operativos de las empresas con el fin de buscar una conciencia de autocuidado, de seguridad y salud en el trabajo. De tal forma que sea papel de todos garantizar y velar por el mejoramiento de las condiciones y así proteger a las personas de accidentes o enfermedades. Haciendo que los trabajadores sean más productivos y se generen menores pérdidas por incapacidades o ausentismos.

Cultura empresarial

La cultura empresarial aporta un sentido de dirección común a todas las personas que hacen parte de la empresa y unas líneas directrices para su quehacer diario. Los valores, creencias y conductas en los que se participa definen el carácter de una organización, generando un sentido de identidad en ella, que sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo deben conducirse en ésta.

Para Katz y Kahn (Kahn, 1970), de los primeros que trataron el tema, refieren que:

Toda organización crea su propia cultura o clima, con sus propios tabúes, costumbres y estilos. El clima o cultura del sistema refleja tanto las normas y valores del sistema formal como su reinterpretación

en el sistema informal (...) así como refleja las presiones internas y externas de los tipos de personas que la organización atrae, de sus procesos de trabajo y distribución física, de las modalidades de comunicación y del ejercicio de la autoridad dentro del sistema.

En 1979, Pettigrew planteaba que *“la cultura de una empresa se manifiesta por símbolos, lenguajes, ritos, mitos, que son creados y difundidos por ciertos directivos para influir sobre el comportamiento de los miembros de la empresa”*.

Ansoff (1985) decía que *“llamaba cultura de un grupo al conjunto de normas y valores que determinan sus preferencias por un tipo concreto de comportamiento”*, y Barnertt (1990) definía como cultura de una empresa *“al conjunto de las formas de conducirse, es decir, de comportarse y de pensar, que son necesarias en un grupo dado”*.

Desde esta premisa, las preferencias individuales de las personas de la empresa no están limitadas sólo por sistemas de reglas, autoridad y normas de comportamiento, sino que también son influenciadas principalmente por normas culturales, valores y creencias personales. Para poder predecir cómo una empresa puede comportarse en una situación dada es necesario conocer sus patrones de conducta básicos, es decir, su cultura.

Según el concepto de Edgar H. Shein en *“Cultura Organizacional y liderazgo”* (Shein, 1993) la cultura organizacional consiste en:

Un grupo de asunciones básicas compartidas que el grupo aprende como solución a sus problemas de adaptación externa e integración interna, que han funcionado lo suficientemente bien como para ser consideradas válidas, y por tanto, para ser tomadas por los nuevos

integrantes como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas.

Según Robbins la cultura empresarial hace referencia “*a un sistema de significados compartidos entre sus miembros, que distingue a una organización de las otras*” (Robbins, 1999).

De acuerdo a las premisas anteriores, la cultura se fundamenta en los valores, las creencias y los principios compartidos por los directivos e integrantes de una institución, y también en el conjunto de procedimientos y conductas que sirven de soporte a esos principios básicos. Que dan una dirección a todas las personas que hacen parte de la organización y les permite comportarse de determinada forma que sea tan similar para volverse característica y reconocible.

La cultura no solo tiene incidencia en la gente, sino en todo el desarrollo de la actividad empresarial, dada sus implicaciones en las esferas políticas, económicas, sociales, etc. Lo cual genera una unidad interna que es vital para la supervivencia de la organización.

Impacto de la Cultura Empresarial en la Seguridad y Salud en el Trabajo

“Formal o informal, remunerado o no, el trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas, en todas partes del mundo. A través del trabajo, hombres y mujeres definen su identidad y su función en la sociedad”
OIT(OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO)

Cada cultura empresarial es diferente de cualquier otra, ya que cada empresa se desarrolla en sectores específicos y ha experimentado diferentes sucesos que hacen que lo que funcionó para unas, no lo haga para otras.

La cultura empresarial depende de muchos factores como las costumbres del entorno en que reside (ubicación geográfica), el sector al cual pertenece, la tecnología que utiliza, el mercado al que se dirige, las características de la competencia, la personalidad de sus fundadores, de sus gerentes, líderes, jefes, trabajadores etc. Quiénes son los que deciden directamente en la generación de una cultura empresarial que esté enfocada a la prevención, la seguridad y la salud en el trabajo.

La cultura se comienza a formar desde el momento en que la organización se crea, pero a su vez es un proceso evolutivo que constantemente se va transformando acorde con las condiciones que existan y las situaciones que circundan a la empresa; por tal razón es importante que desde que una empresa se cree, o desde que un trabajador ingrese, se provea el espacio, los recursos y enseñanzas necesarias para que todos estén enfocados a los objetivos siempre enmarcados a la cultura de prevención, a realizar sus procesos de forma efectiva asegurando también su autocuidado.

En lo que respecta a la Seguridad y Salud en el trabajo como parte de la cultura, se puede decir que a pesar de tener un marco legal compuesto por normas y procedimientos, aún no se ha llegado a insertar de manera satisfactoria en la cultura de prevención las empresas, debido muchas veces a la falta de compromiso gerencial que no permiten tener espacios para capacitación de su gente, que no asigna los recursos necesarios para los elementos de protección, guardas de seguridad en las maquinas, etc, ya que la seguridad no es tomada como una “cuestión de negocios” en nuestro país sino que generalmente se la ve como un gasto y no como una inversión.

Qué pasa cuando “la seguridad” no es un valor? Por qué algunas empresas no ven la seguridad como un valor agregado que aporta a su

razón de ser, que disminuye sus gastos y maximiza la producción cuidando a sus trabajadores?

Debido a la globalización, a la evolución de la economía, al cambiante entorno competitivo en el que se ven envueltas las empresas, a los actuales y cada vez más amplios tratados de libre comercio, etc., las empresas deben también maximizar su producción generando menos costos y mayor utilidad; en éste punto no solo basta la producción que generan las maquinas, sino también las personas, y es ahí en donde se ha identificado que muchos de los trabajadores colombianos están expuestos a múltiples riesgos propios del trabajo y desafortunadamente muchas empresas no se han preocupado por mitigarlos, quizá con la equivocada idea de que eso implicara mayor costo del que están dispuestos a asumir.

Será acaso la prevención un tema ajeno al empleador?, la prevención y mitigación de los riesgos propios de una labor o un lugar de trabajo, son el resultado de cualquier ocupación o profesión. Todo trabajo tiene un riesgo inmerso que es en mayor o menor medida perjudicial para la salud de los trabajadores.

El mitigar dichos riesgos no implica una mayor inversión cuando se han tenido en cuenta desde el principio, es decir desde que se crea el área, la labor específica y se tienen en cuenta los posibles factores que pueden afectar la salud de un trabajador, ya que así pueden tomarse las medidas necesarias que ayudaran a disminuir esos factores y así se generaran medidas preventivas.

Otros de los elementos que tiene el empleador para implementar los temas de prevención y promoción son el apoyo de las ARL, quienes pueden brindar asesoría en temas de capacitación, levantamiento de información, controles correctivos o preventivos para diferentes tareas, además de la asesoría jurídica, técnica y legal que se requiera en todos estos temas.

Entonces si las empresas son normatizadas, pero tienen apoyo para la puesta en marcha de las exigencias legales, por qué no lo hacen?

Aquí es donde existe un paradigma no solo de los trabajadores sino también de sus gerentes quienes consideran que dedicar tiempo para éstos temas puede convertirse en un derroche del tiempo, en donde se deja de producir por estar haciendo otro tipo de cosas que según ellos no genera valor agregado a su labor. Es por esta razón que muchas de las empresas no dan el espacio para capacitar a sus trabajadores en temas que son muy importantes y que deben ser conocidos y entendidos por los trabajadores para que también exista un compromiso por parte de ellos para evitar los riesgos.

Por otra parte, existen situaciones en que las empresas dan los espacios y los recursos necesarios para que el tema de la seguridad y salud en el trabajo sea conocido y puesto en práctica en los diferentes procesos, sin embargo es aquí en donde algunos de los trabajadores no sacan disponibilidad para esto, generando cultura de omisión.

Lo más preocupante de esta situación es que no solo en Colombia sino en el mundo, la omisión del empleador o el trabajador en temas de seguridad industrial, causa a diario muertes, accidentes severos o enfermedades incapacitantes.

Esta situación en salud y seguridad en el trabajo, que puede denominarse de caótica, fue expresada por la Organización Internacional del Trabajo cuando en un informe del año 2003, describe la misma de la manera siguiente:

Cerca de 2 millones de personas mueren cada año a causa de su trabajo. Si bien su número es muy elevado, estas muertes son sólo una parte del problema. Se calcula que 160 millones de personas en

el mundo padecen enfermedades relacionadas con el trabajo. En un tercio de los casos, la enfermedad causa la pérdida de 4 o más días laborables. Al mismo tiempo, el número mundial de accidentes, mortales o no, se eleva a 270 millones por año.” “La mayoría de las muertes relacionadas con el trabajo, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que tienen lugar en el mundo puede prevenirse.

Por qué no corregir a tiempo, algo que tiene solución?, es hora de romper los falsos paradigmas y empezar a luchar por generar una cultura que busque el autocuidado, el respeto por la vida y por la salud.

Pero cómo hacerlo?, La Conferencia Internacional de presentación de la Estrategia Comunitaria en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2002 - 2006, publicó un documento titulado “Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad”

En relación con la Cultura de la prevención, en la Conferencia Internacional se obtuvieron las siguientes conclusiones:

La cultura de la prevención sólo puede darse como el resultado de un proceso de aprendizaje que debe dar comienzo en la enseñanza primaria. En este nivel formativo el aprendizaje debe integrarse en la formación en valores, concretamente dentro del valor “salud”. Como en toda enseñanza de valores, la metodología ha de ser de carácter transversal y debe presentar los riesgos de la propia escuela como un primer ejemplo de riesgos laborales.(...)

Este proceso formativo ha de continuarse en la formación profesional, mediante la integración de las actividades preventivas en el propio proceso formativo curricular, y especialmente en sus

aspectos prácticos. El concepto sería: un trabajo está bien hecho si se hace de manera segura.(...)

El desarrollo de la cultura de la prevención exige un refuerzo de la colaboración entre las autoridades laborales y las educativas que debe incluir, como un primer eslabón, la formación del profesorado.

Debemos empezar a generar cultura en los niños, que son los futuros profesionales, gerentes, trabajadores y empresarios del mañana. La enseñanza debe venir desde la casa, el autocuidado, el amor propio, el respeto y el cuidado por la seguridad y salud propia y la de los demás, es algo que debe venir enmarcado desde el hogar y que generará impacto en las organizaciones y empresas del mañana.

CONCLUSIÒN

El cambio cultural hacia empresas más competitivas debe radicar no solo en mayor producción, en menores costos, en el alcance de objetivos, en posicionamiento en el mercado, etc; sino que también debe tener inmersa una cultura de seguridad que permita ver el compromiso de los trabajadores en resultados de la gestión que se reflejen a nivel de menor ausentismo y mayor productividad.

Este cambio de paradigma constituye el principal aglutinante de factores hacia la puesta en funcionamiento de empresas mejor preparadas para adaptarse y desarrollarse en un entorno cambiante, empresas que van en pro de la salud y seguridad de sus trabajadores que son recompensadas en su productividad, en la reducción de la rotación o ausentismo de sus trabajadores, en el compromiso institucional y la mejora continua de los procesos.

La cultura organizacional constituye un factor clave para garantizar un verdadero proceso de cambio en materia de prevención y en ella el papel de los líderes que garanticen la participación de los trabajadores a lo largo del proceso es crucial para que la organización pueda auto mejorarse, y auto gestionarse de tal manera que la mitigación del riesgo sea responsabilidad y compromiso de cada miembro de la organización, todos aportando a un objetivo común.

Los organismos superiores del sistema empresarial, es decir gerentes, directivos y supervisores, deben desarrollar una autonomía de gestión frente a la seguridad, y proveer lo necesario como clave para la creación del compromiso con el proceso, que logre resultados para generar una cultura auto sostenible en el tiempo.

Bibliografía

Díaz Rodríguez, marta (México-2006) título: "LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UN CLUSTER GLOBAL"
<http://es.scribd.com/doc/12822149/Tesis>

Fernández Muñiz B et al. *Occupational health and safety and corporate social responsibility: Incidence on economic performance*. Universidad de Oviedo, Proceedings of the Sixth International Conference on Occupational Risk Prevention - ORP2008. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com>.

Kahn, K. (1970).

Moreno Jiménez B, Garrosa Hernández E. *Globalización y riesgos laborales emergentes*. Revista Ciencia y Trabajo . Abr-Jun 2009.

Organización Internacional del Trabajo. *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Ginebra: OIT; 2001.

Organización Internacional del Trabajo. *La seguridad en cifras*. Ginebra: OIT; 2003.

Organización Internacional del Trabajo. *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* ILO - OSH 2001. Ginebra: OIT; 2002.

Organización Internacional del Trabajo. *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91ª reunión*. Ginebra: OIT; 2003.

Organizaciones Mundial y Panamericana de la Salud. *La higiene ocupacional en América Latina. Una guía para su desarrollo*. Washington: OPS/ OMS; 2001.

Robbins. (1999).

Rubio Romero J.C. *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. ¿Certificables o no certificables? Directivas de la OIT vs. normas OHSAS 18001*. Prevención, Trabajo y Salud. 2001;(4):4-13.

Rubio Romero J.C. OHSAS 18 001. Directrices de la OIT [internet]. 2003. Disponible en: [http:// www.preventionworld.com](http://www.preventionworld.com).

Shein, E. (1993). En *Cultura Organizacional y Liderazo*. San Francisco. Estados Unidos: Jossey-Bass.

Stubenberg, C. (2012). *MODELO SBC (Seguridad Basada en el Comportamiento)*. Bogota .

Vyhmeister R et al. *Responsabilidad social corporativa: perspectivas de la prevención de riesgos laborales*. Actas del IV Simposio Internacional de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional. ORP 2006. España . Disponible en <http://www.prevencionintegral.com>.

Cibergrafía

<http://es.scribd.com/doc/12822149/Tesis>

http://www.fasecolda.com/fasecolda/BancoConocimiento/R/riesgos_profesionales/riesgos_profesionales.asp

<http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/noticias/default.aspx>

<http://www.mintrabajo.gov.co/>

[http:// www.preventionworld.com](http://www.preventionworld.com)<http://www.prevencionintegral.com>

<http://www.prevencionintegral.com>