

**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**



**LA PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS COLOMBIANAS SOBRE LA
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: NTC - OHSAS 18001.**

*Diplomado en Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional NTC-
OHSAS 18001*

Fredy Andrés Laguna Salamanca

Orlando Ballestas
Docente de Salud ocupacional
Programa Admón. de la Seguridad y Salud Ocupacional

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y
SEGURIDAD
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL
BOGOTÀ
2012**

LA PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS COLOMBIANAS SOBRE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: NTC - OHSAS 18001.

Autor Fredy Andrés Laguna Salamanca

freddy.laguna@hotmail.com

Ensayo para optar por el título profesional en Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional.

Diplomado en Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional NTC- OHSAS 18001

Universidad Militar Nueva Granada

Resumen:

En Colombia las industrias están en la obligación de crear ambientes saludables y seguros para sus colaboradores internos o externos, esta labor debe ser bien enfocada por todas las empresas colombianas, dando fielmente cumplimiento a lo establecido por la normatividad vigente que en esta materia rige.

La salud ocupacional se encarga de proteger, conservar y mejorar la salud de las personas en su entorno laboral.

De esta manera la industria petrolera ha sido la gran líder en preocuparse, generando e implementando sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional.

En este sentido no es solo una responsabilidad del empresario, sino debe ser fundamental el apoyo que el estado Colombiano generando políticas públicas tendientes a asistir y velar por el mandato que toda la empresa, sin importar su actividad económica debe cumplir según lo estipulado por los fines del estado.

La salud ocupacional se ocupa de prevenir a los empleados, frente a los riesgos relacionados con agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, orgánicos, sustancias peligrosas y otros que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

La salud ocupacional se ha convertido en el gran padecimiento de los empresarios colombianos puesto que la implementación y puesta en marcha de los sistemas de gestión conllevan una gran cantidad de recursos humanos, financieros, tecnológicos que por sí solos no funcionarían si no se acompañan con un gran compromiso, cambio mental y físico de toda la organización.

Sin embargo, cada empresa en particular debe establecer obligatoria o voluntariamente los sistemas de gestión básicos o integrados y los programas más adecuados de acuerdo con su actividad económica, el número de trabajadores y con los riesgos reales y potenciales que puedan representar las funciones que realizan.

En todos los casos, la gerencia adquiere un papel fundamental al ser el ente encargado de coordinar y designar a los funcionarios que se encargarán del desarrollo de este proceso. Por otro lado, frente a los programas de Salud Ocupacional, las ARP están para asesorar y capacitar a las compañías afiliadas en la forma de implementar dichos programas.

Palabras clave: sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional – OHSAS 18001, enfermedades y riesgos laborales.

Introducción:

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual. Es la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse a sí mismo.

La salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad; visto así, un individuo sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos.

Desde nuestros inicios la humanidad ha trabajado, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por eso se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la empresa y la sociedad.

Se establece, entonces, una relación directa entre la **SALUD** y el **TRABAJO**, entendida como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud acarrea dicha labor. Este conjunto de variables que definen la realización de la tarea y el

entorno en que ésta se realiza se denomina condiciones de trabajo, constituidas por factores del medio ambiente, de la tarea y de la organización.

Los efectos desfavorables de las condiciones de trabajo son los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo, rotación de personal y mal clima organizacional, que se traducen en una disminución de la productividad de la empresa y en un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores.

La Salud Ocupacional busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la empresa, mejorar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud, la prevención y el control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa.

Por todo lo anterior se justifica la elaboración e implementación de un Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional que garantice el mejoramiento continuo de las Condiciones de Salud y de Trabajo y el bienestar de los trabajadores, para que se desempeñen de una manera adecuada y eficiente, permitiendo su crecimiento personal y familiar y, a la vez, el mejoramiento de la productividad de la empresa.

Reseña Histórica

La salud ocupacional en nuestro país ha existido desde las épocas de colonia, los indios en el transcurso de su existencia realizaban toda clase de actividades, pero no se manejaban los riesgos que estos podrían llevar a ocurrir.

Posteriormente surge la independencia de 1810, Simón Bolívar expone que las personas que mayores riesgos presentaban por las acciones desarrolladas, eran los soldados, y sus principales actividades eran el manejo de armas, por tal razón se crearon normas legales para proteger a los soldados o trabajadores de alto riesgo.

En 1906 Rafael Uribe Uribe presidente de la República de Colombia establece el primer compendio de normas para el trabajo proyecto ley sobre accidentes de Trabajo el cual fue aprobado en el Congreso y vino a ser la ley 57 de 1.915.

En 1926 se funda en Colombia la primera entidad que promovía la salud y los riesgos profesionales para proteger a los trabajadores que sería denominada Seguros Sociales EPS y ARP y el seguro Social para Fondo de pensiones.

Para 1930-1940 se nacen los primeros sindicatos en dos grandes empresas, Ferrocarriles, ECOPETROL, las cuales daban inicio a la actividad productiva más grande del país por lo tanto se vio la necesidad de crear un código Sustantivo del Trabajo CST, pasando a ser los trabajadores sujetos activos en las decisiones que afectan su entorno y su salud, buscando nuevas y mejores opciones de calidad de vida laboral.

A partir de 1979 se crea la ley novena de 1979 se realiza un programa de salud ocupacional, así mismo la Resolución 2400 cuyo contenido comprende un compendio de normas legales sobre la salud ocupacional en Colombia.

Dentro de la legislación colombiana no existió hasta hace poco normas que permitieran a los sectores estatal y empresarial consultar lo relativo a la higiene y seguridad industrial. Leyes y reglamentaciones sobre este tema han venido apareciendo en Colombia.

A partir del año 1986 comienza a funcionar el Comité Paritario de Salud Ocupacional acorde con la legislación colombiana y búsqueda de la prevención de los riesgos laborales de sus trabajadores.

Por otra parte en los demás sectores empresariales de Colombia los avances en la materia no han sido de la misma velocidad.

La percepción de las empresas colombianas sobre la salud ocupacional y sistemas de gestión.

Las industrias Colombianas en aras de la búsqueda del desarrollo sostenible, tecnificado, competitivo, eficaz y continuo ha asumido la Salud Ocupacional como una de las variables más nebulosa que los empleadores muy difícilmente quieren asumir, la manera como los empresarios en todas sus etapas se resisten a reconocer los riesgos a los que sus trabajadores se ven expuestos en su puesto, área o ambiente de trabajo.

Esta realidad es fácilmente identificable en todos los sectores de la economía nacional, la salud ocupacional es el principal obstáculo para lograr una estabilidad entre las utilidades, la competitividad y continuidad de su negocio Vs la estabilidad y seguridad física, mental y condiciones saludables de sus colaboradores.

Para dar más claro un ejemplo de la realidad en Colombia frente a la implementación de los sistemas de gestión en Seguridad y Salud Ocupacional el artículo periodístico indica.

Castillo, P. (2008, Septiembre 4). “Accidentes laborales cuestan más de \$900 mil millones a las ARP, *Elespectador.com*. Informa que “en Colombia hay 5,2 millones de personas afiliadas a las ARP, en 2007 Minprotección registró alrededor de 4.041 enfermedades, 465.221 accidentes y 301 muertes laborales. Lo que quiere decir que 79 de cada 100 mil trabajadores presentan alguna dolencia relacionada con el campo laboral y según la cifra de accidentalidad es como si diariamente ocurrieran 1.938 incidentes que incapacitan al empleado.

Ana María Cabrera Videla, directora de Riesgos Profesionales, reportó que el año pasado se presentaron 301 muertes. Las actividades económicas con mayor número de fallecimientos son la minería y la construcción, en 2007 la primera registró 69 defunciones y la segunda 67.

Aunque estas dos actividades registran un alto número de muertes, el transporte urbano e intermunicipal presentó 54, los servicios de vigilancia privada 66 y las empresas de servicios temporales 59.

En lo que respecta a accidentes, lo que más sufre el empleado son las caídas durante horario laboral con 112.606 casos, golpes con objetos pesados 78.828, caída de objetos 58.494, sobreesfuerzos 52.956, sustancias nocivas, 14.978, temperaturas extremas 5.788 y exposición con electricidad 1.719.

La accidentalidad es uno de los motivos que más incapacita al empleado, Iván Zuluaga, Gerente de SURATEP, señala que “en los últimos 5 años las empresas afiliadas a esa entidad han registrado un total de 5’520.000 días perdidos. Comparativamente, esto significa que una empresa con una fuerza laboral de 11.000 empleados detuviera su producción por un período equivalente a un año”.

Así mismo, las enfermedades también son causa de incapacidad temporal o permanente. Minprotección señala que a nivel nacional el mal que más aqueja a los trabajadores es el síndrome del túnel carpiano en un 30%, seguido del lumbago con el 22%.

Según datos de la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA), las mujeres presentaron 55,2% de las enfermedades laborales, especialmente, entre las edades de 35 y 49 años; los hombres un 44,8% entre los 30 y 54 años.

La hipoacusia neurosensorial, o disminución de la agudeza auditiva relacionada con el ruido, ocupa el tercer lugar de las enfermedades profesionales con un 6%. Le siguen la dermatitis, enfermedades pulmonares, infecciosas y las mentales.

Según cifras de las ARP afiliadas a FASECOLDA, los hombres fueron los más afectados, pues representaron 59 por ciento de la accidentalidad. Estos casos se presentaron, especialmente, entre los trabajadores de 18 a 30 años.

Las mujeres, a su vez, presentaron 41% de los accidentes de trabajo, especialmente, en la edad de 18 a 35 años. Estas cifras indican que la accidentalidad profesional se presenta más en la población joven.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que al año en el mundo se presentan dos millones de muertes a causa de accidentes o enfermedades laborales. Cerca de 300 millones de trabajadores sufren accidentes y 160 millones padecen alguna enfermedad.”

De esta manera se establece claramente la difícil realidad de las industrias Colombianas en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En primera instancia se podría responsabilizar a los empresarios quienes son los que directamente sufren las consecuencias de la alta incidentalidad y surgimiento de enfermedades profesionales reflejadas en pérdidas económicas que los afectan valiosamente, la falta de sistemas de gestión en Seguridad y salud Ocupacional y el incumplimiento de la normatividad legal.

En segunda instancia podríamos responsabilizar a los gobiernos de turno que lideran el estado Colombiano por no ejecutar y sostener una política pública directa, cumpliendo con lo establecido en nuestra constitución política de Colombia (1991) la cual señala que “el Estado en ejercicio de su poder soberano, debe asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad”.

A partir de esta reflexión, Colombia ha venido buscando una manera integral de fortalecer todos los campos de la economía nacional, de esta manera se busca estabilizar y estimular a los empleadores para que dispongan del máximo de sus recursos en brindar seguridad a su principal recurso dentro de la organización.

De acuerdo con Manuel Salamanca, empresario y gerente de Industrial de Maderas SAS, es fundamental desarrollar estrategias que permitan a la gerencia establecer tareas conjuntas con el departamento de recursos humanos para una mejor implementación y alcance del mismo.

Salamanca asegura, que es imperativo asumir un compromiso real con éste desde la gerencia y hacia todos los niveles de la compañía. “Sin duda se obtienen muchos beneficios con la implementación de este sistema, pero es necesario que las ARP se comprometan y ayuden aún más para lograr el cumplimiento de los objetivos”

Por lo tanto, si la empresa voluntariamente se plantea el objetivo de eliminar o al menos reducir los costos de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, va a necesitar, desde su punto de vista técnico, gestionar las actividades dirigidas en este sentido.

Pero es que además, desde el punto de vista legal, el empresario está en la obligación de gestionar la prevención de riesgos profesionales, y aunque la expresión “*gestión de la prevención*” no aparezca en la ley de Riesgos profesionales si es inherente a muchos de ellos.

Por otra parte es indiscutible que la organización incluya en su estructura organizada, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la organización, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Las empresas además de implantar por imposición legal o de forma obligatoria un sistema de gestión en prevención de riesgos profesionales, pueden, si así lo desean y por propia voluntad, implantar sistemas diseñados conforme a normas o modelos publicados por entidades de reconocimiento internacional, tales como las directrices de la OIT o la especificación OHSAS 18001: 2007, entre otras.

Y si se ilustra más específicamente se podría hablar de sistemas de gestión voluntarios, obligatorios y los cuasi obligatorios, que serían aquellos que la organización adopta por las presiones que el mercado impone para cumplir con las necesidades, exigencias y requerimientos buscando la satisfacción de sus clientes internos como externos.

Para lo cual se puede concluir, que en la práctica sería una combinación de todos los anteriores motivos; imposición legal, propia voluntad e incluso presión comercial por los que conlleva a implantar sistemas híbridos.

El término “gestión” tan utilizado en la actualidad, puede definirse como hacer diligencias para conseguir una cosa; Según Manuel López cachero (1998;10) define como la “ordenación metódica de actividades interdependientes y procedimientos relacionados que posibilitan el buen hacer de una organización”; mientras que la norma UNE-EN ISO 9000;2000, lo define como “las actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización”

Podemos señalar las ventajas de la integración de los sistemas de gestión para una organización que tenga adquirida la cultura de la calidad:

- ✓ En general debería tener un costo menor de certificación de los tres sistemas de gestión considerados independientemente (calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional).
- ✓ Las auditorias de implementación, seguimiento y revisión de los tres sistemas se realizaran al mismo tiempo, en los plazos correspondientes, por un equipo auditor apropiado. Con ello se reducirían los costos que para una organización supone la preparación de dichas auditorias.
- ✓ El registro de la empresa certificada en los tres sistemas de gestión se conseguirá más rápidamente por tener equivalencias significativas en el proceso de certificación.
- ✓ Es un incentivo para la organización por proporcionar un valor agregado a sus actuaciones internas y externas.
- ✓ Simplificara la documentación necesaria al ser esta única, lo que permitiría ejercer con más eficacia, transparencia y reducción de costos en todos sus procesos.
- ✓ Sería mucho más fácil el manejo gerencial y por lo tanto conllevaría a focalizar sus esfuerzos en mantener y desarrollar nuevas estrategias de mejora en su competitividad y situación en el mercado.

Pero si analizamos las variables que un gerente considera al momento de tomar la decisión voluntaria de implementar los sistemas de gestión podemos considerar:

- ✓ El costo de implementación, a si fuera uno o los tres sistemas de gestión sería difícil para una organización poner a rodar uno solo de los tres sistemas, por eso en la actualidad las organizaciones deciden implantar un sistema a la vez.
- ✓ La organización tendría que enfrentarse a un cambio organizacional desde el punto de vista mental, metodológico y estructural, que dispondría de un mayor esfuerzo en materia de formación, de organización y de cambio de la cultura empresarial.
- ✓ El proceso de calidad que influya sobre la mejora de sus productos y servicios y satisfacción del cliente.
- ✓ La protección medio ambiental, incluyendo la protección contra la contaminación y los desechos.
- ✓ La seguridad y la salud en los puestos de trabajo, así como podría incluir también la seguridad de los productos y servicios.

Evidentemente en un entorno como en el que operan las empresas, con proveedores, accionistas, el condicionamiento de la sociedad en sus actuaciones y objeto de satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes, el enfoque correcto debe ser el de sistema abierto; por tal razón debemos ver las relaciones entre los conceptos de sistema, proceso y actividad, como contexto empresarial. Así el sistema es el conjunto de procesos que tiene por finalidad la consecución de objetivo, el proceso es el conjunto de actividades cuyo producto es el conjunto de actividades cuyo producto crea un valor intrínseco para su usuario o cliente y la actividad es el conjunto de tareas necesarias para la obtención de un resultado.

Pero como no existe una interpretación homogénea sobre el alcance de los procesos, en el límite de una actividad podría ser considerada como un subproceso en sí misma, e incluso siguiendo con este razonamiento, un sistema podría considerarse como un sistema simple si las actividades del mismo son consideradas como procesos.

Algunos autores distinguen entre los sistemas de gestión y la gestión sistemática, de forma que los sistemas de gestión se caracterizan por estar basados en el mercado, ser promocionados típicamente por las empresas consultoras, estar constituidos por requisitos muy formalizados sobre cómo integrar la gestión de la seguridad y salud ocupacional dentro de las grandes y complejas organizaciones y exigir un importante soporte documental, además de un importante soporte documental, además de satisfacer criterios rigurosos.

Sin embargo la *Gestión Sistemática* sería la gestión de forma ordenada a partir de un número limitado de principios obligatorios de la seguridad y salud ocupacional, aplicable a todo tipo de empresas, incluyendo también a las pequeñas, y más en el enfoque de satisfacer las exigencias regulada por la ley.

Así el proceso de gestión sistemática estaría soportado por cuatro pilares básicos:

- ✓ El compromiso de mantener lugares de trabajo seguros, enmarcados en una política basada en la consulta.
- ✓ El reconocimiento y eliminación de los peligros, usando herramientas para la identificación de los peligros.
- ✓ El mantenimiento de los lugares de trabajo seguros, incluyendo el uso de listados de chequeo de seguridad, mantenimiento, información y formación, supervisión, investigación de accidentes y planificación de las emergencias.
- ✓ Los registros de seguridad e información, incluyendo registros de cumplimiento de la normatividad impuesta por la ley.

Por otra parte muy parecido podemos distinguir entre “*programas de gestión*” y “*sistemas de gestión*” de forma que ambas utilizan la retroalimentación, pero los programas presentan un enfoque muy dirigido exclusivamente al cumplimiento de los requerimientos exigidos por el estándar de forma simple y vertical, mientras que los sistemas presentan una perspectiva más amplia, no exclusivamente de cumplimiento de los requerimientos, sino también de mejora del desempeño en general y suelen incluir programas como una parte integrante del sistema.

A pesar de todas las clasificaciones dadas hasta el momento, otros muchos autores creen que en realidad lo único que ocurre es que las empresas pueden implantar un SGRP (Sistema de Gestión Riesgos Profesionales), de mayor o menor simplicidad, más o menos documentado, y desarrollado conforme a un modelo sencillamente surgido de forma espontánea dentro de la propia organización.

Otra clasificación que podemos hacer de los modelos implantados es tenido en cuenta el enfoque organizativo y de gestión adoptado, así podríamos distinguir entre aquellos modelos implantados en empresas con estilos de dirección muy “*jerarquizados*” y aquellos otros modelos en empresas con estilos de dirección más participativos.

Los SGRP jerarquizados están basados en la “*teoría racional de la organización*” de manera que muchos sistemas de gestión de tipo voluntario definen a la alta dirección como el único actor.

Existen otros sistemas de modelos participativos basados en la teoría de los sistemas socio técnicos que ponen el énfasis en el análisis de las interrelaciones entre la tecnología, el ambiente, la participación de los empleados, y otras partes interesadas, y estructura organizacional.

En teoría las empresas compuestas por dos sistemas: el técnico y el social, de forma que los cambios en un sistema van a producir efectos en el otro, por esto el objetivo fundamental de la misma será lograr la interface entre ambos sea óptima mediante el cambio del clima de trabajo; no obstante, con una débil participación de los empleados, a veces es posible tener un sistema.

Por último también podemos diferenciar los sistemas de gestión según las distintas estrategias de control de la seguridad y la salud ocupacional.

- ✓ Estrategias de control basada en personas con conductas seguras (seguridad basada en la conducta). En este tipo de sistemas el foco de la estrategia está en el control de la conducta de los trabajadores.
- ✓ Estrategia de control basada en lugares de trabajo seguro, esta clase de sistema está fundamentada en el control de los peligros a partir del establecimiento y la aplicación de los principios de la evaluación de los peligros y riesgos.
- ✓ Gestión tradicional, estos sistemas se caracterizan por un bajo nivel de integración de la gestión de riesgos profesionales, con otros sistemas de gestión de la empresa. Las personas clave del sistema son los supervisores y los profesionales en prevención de riesgos profesionales, y aunque los trabajadores deben estar involucrados, esta implicación no se ve como un elemento crítico dentro de las actividades de seguridad y salud ocupacional.
- ✓ Gestión innovadora, las principales características son aquí el alto nivel de integración con otros sistemas de gestión, el papel clave de la gerencia y la línea de mando, y la visión que involucra a los trabajadores es un elemento crítico del sistema y por lo tanto deben existir mecanismos que aseguren esta implicación.

Según el Convenio Número 161 de la OIT, sobre los servicios de salud en el trabajo, creado en el año 1985, se definen los servicios básicos de salud ocupacional como servicios preventivos, asesoramiento del empleador,

trabajador y sus representantes sobre los requisitos necesarios para establecer y conservar un medioambiente de trabajo seguro y saludable, que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo y de la adaptación de éste a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta su estado de salud física y mental.

La misión de los servicios de salud en el trabajo debe tener como meta el poder aportar a los trabajadores las herramientas y los recursos necesarios para crear, mantener y mejorar el ambiente óptimo en la relación persona-trabajo, garantizando un nivel óptimo de bienestar y salud integral del individuo, dentro del contexto social en el cual se desenvuelve.

Como visión todo servicio básico de salud ocupacional debe ser accesible, estar a disposición de cualquier trabajador o empresa, ser capaz de responder a las solicitudes del interesado, tener capacidad de control de calidad y retroalimentación del proceso y resultado del servicio prestado. Los diferentes recursos y herramientas necesarios deben mantenerse en constante cambio, adaptándose a las exigencias del momento y del lugar donde se apliquen. Se debe procurar que las personas que presten el servicio tengan la habilidad y la capacidad necesarias para la realización del servicio y se mantengan en constante formación sobre cada uno de los temas a tratar. Debe existir la posibilidad de crear uno o varios centros que integren la capacitación, la investigación y la asesoría técnica-legal necesarias.

Conclusiones

Básicamente este escrito presenta los desarrollos de la salud ocupacional en Colombia desde principios del siglo XX hasta nuestros días, incluyendo los avances en legislación que han sido objeto de estudio y aplicación en Colombia para el mejoramiento de la salud y las condiciones de trabajo de los trabajadores Colombianos. El estado ha hecho grandes esfuerzos decretando todo un compendio de normas tendientes a beneficiar a los trabadores del país, pero son las entidades gubernamentales que no cuentan con la suficientes herramientas y compromiso para hacer cumplir la normatividad vigente.

Por otra parte los empresarios colombianos no tiene claro las reales ventajas y beneficios que obtendrían sus organizaciones si imprimen los sistemas de gestión o si por lo menos dieran

un estricto cumplimiento la normatividad vigente, igualmente los empresarios tienen una falsa concepción de que la responsabilidad sobre la salud ocupacional de sus empresas es responsabilidad de las ARP y que cualquier incidente que ocurra bajo el control de la organización la ARP debe responder.

Referencias

Arseg S.A.S. (2011). Compendio de Normas legales sobre Salud Ocupacional. Bogotá, Colombia: Autor.

Rubio, J, (2002) Gestión de la prevención de riesgos laborales, España.

Molto, J, (1998) Prevención de riesgos laborales en la empresa, Madrid, España.

18001 Occupational Health and Safety. En línea <http://www.bsigroup.com/en/Assessment-and-certification-services/management-systems/Standards-and-Schemes/BSOHSAS-18001/> consultado el 30 de noviembre de 2011.

[http:// http://www.elespectador.com/noticias/salud/articulo-accidentes-laborales-cuestan-mas-de-900-mil-millones-arp](http://www.elespectador.com/noticias/salud/articulo-accidentes-laborales-cuestan-mas-de-900-mil-millones-arp)