

**AUSENTISMO POR ACCIDENTALIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SECTOR
ALIMENTOS DURANTE EL PERIODO 2024**



AUTORES:

YAIRI TATIANA CAICEDO OCORÓ

MAGALY OCORÓ CAICEDO

**INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL DE COMERCIO “SIMÓN RODRÍGUEZ”
2025**

**AUSENTISMO POR ACCIDENTALIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SECTOR
ALIMENTOS DURANTE EL PERIODO 2024**

AUTORES:

YAIRI TATIANA CAICEDO OCORÓ

MAGALY OCORÓ CAICEDO

ASESOR:

ALEJANDRO MARTINEZ VERGARA

INGENIERO INDUSTRIAL – ESPECIALISTA EN GERENCIA EN SST

**INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL DE COMERCIO “SIMÓN RODRÍGUEZ”
TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVO DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO
JORNADA NOCTURNA
5 SEMESTRE**

2025

Contenido

0. INTRODUCCION	5
1.PROBLEMA DE LA INVESTIGACION.....	6
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA	7
1.3 SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA	7
2.OBJETIVOS	9
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	9
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
3. JUSTIFICACION	11
4. MARCO DE REFERENCIA	12
4.1 MARCO TEORICO	12
4.1.1 AUSENTISMO.....	12
4.1.2 NORMA ANSI Z 16-1.....	15
4.1.3 NTC 3701	18
4.1.4 PRINCIPIO DE PARETO	23
4.2 MARCO CONCEPTUAL	28
5. ASPECTOS METODOLOGICOS.....	32
5.1 TIPO DE ESTUDIO	32
5.2 METODO DE INVESTIGACION.....	32
5.3 FUENTES UTILIZADA PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION.....	33
5.4 TRATAMIENTO DE LA INFORMACION.....	33
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	34
CARACTERIZACION.....	34
VARIABLE CARGO	37
VARIABLE TIPO AT	38
VARIABLE TIPO DE LESION	39
VARIABLE PARTE DEL CUERPO AFECTADA.....	40
VARIABLE AGENTE	41

VARIABLE MECANISMO	42
VARIABLE PELIGRO	43
VARIABLE ACTO INSEGURO.....	44
VARIABLE CONDICION INSEGURA.....	45
VARIABLE LUGAR AT.....	46
7. CONCLUSIONES.....	47
8. RECOMENDACIONES.....	49
9. BIBLIOGRAFIA.....	52

0. INTRODUCCION

Como punto de partida para esta investigación se tomó la inquietud con respecto a un tema de suma importancia y con un fuerte impacto en las organizaciones de la actualidad de nuestro país como lo es el ausentismo laboral.

El ausentismo laboral es una problemática en el sector trabajo ya que afecta la productividad, eficiencia y rentabilidad de la empresa, por la ausencia del trabajo en las diferentes áreas de la organización; y causa en el trabajador impactos negativos como la disminución de ingresos económicos, problemas psicológicos y de salud, por lo que se considera importante un programa de investigación epidemiológica basada en el ausentismo laboral proyectando realizar un análisis estadístico de los diagnósticos presentados durante el año 2024 el cual arrojará los resultados de la problemática que ayudara a identificar, evaluar los peligros y la valoración de los riesgos.

El estudio se llevó a cabo a partir de una revisión sistemática de la base de datos donde se hizo un Análisis cualitativo y cuantitativo, la revisión se centró en los diferentes tipos de áreas más afectadas por el ausentismo laboral.

1.PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

Ausentismo por Accidentalidad Laboral en la Empresa sector alimentos durante el Periodo 2024.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la empresa sector alimentos durante el año 2024 se ha presentado ausentismo laboral por parte de los empleados por varios factores que son actos y condiciones inseguras, lo que puede causar en el trabajador lesiones, enfermedades, incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial y por invalidez, afectando a la organización en su eficiencia, eficacia y productividad, generando mayores costos en subsidios por enfermedad y accidentes laborales, interrupción y retrasos de producción, tiempo de investigación, pérdida de prestigio de posibilidades de hacer negocios.

Por lo anteriormente mencionado, la organización debe abordar este tipo de problemáticas e implementar medidas para mejorar las condiciones laborales mediante programa de seguridad basada en el comportamiento y medidas de intervención de tal manera se genera mayor prestigio a la empresa y contribuirá al bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuál es el comportamiento de la Frecuencia de las Variables Básicas: CARGO, TIPO AT, LUGAR AT, TIPO LESIÓN, PCA, ¿AGENTE AT, MECANISMO, PELIGRO, ACTO INSEGURO, CONDICIÓN INSEGURA del Ausentismo por accidentes laborales en la empresa del sector alimentos durante el año 2024?

1.3 SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA

1.3.1 ¿Cuál es el Cargo con mayor Frecuencia en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024?

1.3.2 ¿Cuál es el tipo de AT con mayor Frecuencia en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024?

1.3.3 ¿Cuál es el Lugar de AT con mayor Frecuencia en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024?

1.3.4 ¿Cuál es el Tipo de Lesión con mayor Frecuencia en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024?

1.3.5 ¿Cuál es la parte del cuerpo mas afectada en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024?

1.3.6 ¿Cuál es el Agente de la lesión mas frecuente en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024?

1.3.7 ¿Cuál es el Mecanismo mas Frecuente en Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024?

1.3.8 ¿Cuál es el Peligro con mayor Frecuencia en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024?

1.3.9 ¿Cuál es el Acto Inseguro con mayor Frecuencia en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024?

1.3.10 ¿Cuál es la condición Insegura con mayor Frecuencia en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024?

2.OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la Frecuencia de las Variables Básicas: CARGO, TIPO AT, LUGAR AT, TIPO LESIÓN, PCA, AGENTE AT, MECANISMO, PELIGRO, ACTO INSEGURO, CONDICIÓN INSEGURA del Ausentismo por accidentes laborales en la empresa del sector alimentos durante el año 2024.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

2.2.1 Identificar el Cargo con mayor Frecuencia en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024

2.2.2 Determinar el tipo de AT con mayor Frecuencia en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024

2.2.3 Identificar el lugar de AT con mayor Frecuencia en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024

2.2.4 Establecer el Tipo de Lesión con mayor Frecuencia en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024

2.2.5 Determinar la parte del cuerpo mas afectada en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024

2.2.6 Establecer el Agente de la lesión mas frecuente en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024

2.2.7 Identificar el Mecanismo más Frecuente en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024

2.2.8 Establecer el Peligro con mayor Frecuencia en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024

2.2.9 Determinar el Acto Inseguro con mayor Frecuencia en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024

2.2.10 Identificar la condición Insegura con mayor Frecuencia en el Ausentismo por accidentes laborales en la empresa de sector alimentos durante el año 2024

3. JUSTIFICACION

La presente investigación es de pertenencia practica donde se proponen estrategias que van direccionadas a controlar y prevenir el ausentismo laboral en la empresa del sector alimentos, proyectando garantizar condiciones óptimas de trabajo y ambiente laboral saludable está logrando mantener una producción estable que lleve a la empresa a obtener rentabilidad adecuada lo que genera un desarrollo prometedor en el sector económico.

Con la sistematización de la Problemática, se busca identificar los diferentes factores relacionados que puedan estar ocasionando la ausencia por motivo de accidentalidad laboral y poder diseñar un plan de acción para reducir el ausentismo. Este análisis realizado en la empresa del sector Alimentos servirá como punto de referencia para otras empresas del mismo sector e investigaciones futuras, relacionadas con el ausentismo en empresas de alimentos.

Uno de los beneficios que obtendría la organización al reducir el ausentismo laboral: prestigio de imagen corporativa ya que esta dando cumplimiento a la normativa y busca estrategias para implementarla, mejorar la productividad, reducir los costos y mejorar el clima laboral satisfacción e incrementa el compromiso y la motivación de los colaboradores, gestiona la carga de trabajo y el estrés laboral fomentando un ambiente de trabajo saludable.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 MARCO TEORICO

4.1.1 AUSENTISMO

El ausentismo laboral es un factor multicausal, debiéndose estudiar desde distintos enfoques (empresarial, directivo, económico, psicológico, sociológico, pedagógico). Genera impactos negativos para el propio ausente, su familia, sus compañeros de trabajo, la organización, el estado y la sociedad. Tratándose de ausencia involuntaria (problemas de salud), el ausente es quien sufre la carga negativa de una complicación de salud. Si se trata de una ausencia voluntaria (abuso de certificaciones médicas innecesarias), puede mostrar un “comportamiento de distanciamiento”, entrando en conflicto con los restantes compañeros; quienes se ven obligados a aumentar involuntariamente su volumen de trabajo sin una contrapartida económica adicional, ocasionando malestar y un clima laboral conflictivo.

El ausentismo laboral es un problema que afecta de manera directa a todas las empresas sin importar su tamaño, actividad comercial y sector al que pertenece. Por lo que una de las áreas importantes en la prevención y control de este factor es la oficina de Talento o Gestión Humana ya que es la encargada de velar por el bienestar de los empleados.

El ausentismo laboral se puede clasificar de las siguientes maneras:

1. Según su origen: éste puede clasificarse en ausencias de origen médico (por enfermedad) o de origen no médico (por una situación familiar particular como enfermedad de los hijos)

2. Según las causas amparadas por la ley: las ausencias pueden ser legales (calamidad doméstica) o ilegales (no justificada)

3. Según la decisión del trabajador: el ausentismo puede ser voluntario (ausencia por paro cívico) o involuntario (ausencia por falta de motivación).

Para combatir esta problemática de manera efectiva, primero es necesario entender por qué ocurre. A continuación, te mostramos las principales causas del ausentismo laboral en Colombia.

Enfermedades comunes: las afecciones respiratorias, gripes y problemas estomacales son las razones más frecuentes de ausencias justificadas.

Problemas de salud mental: el estrés, la ansiedad y la depresión son factores en aumento que muchas veces afectan la asistencia al trabajo.

Falta de motivación: una gran cantidad de empleados faltan debido a un bajo nivel de compromiso o satisfacción laboral. Un ambiente poco motivador y la carencia de oportunidades de desarrollo pueden causar desmotivación, lo que resulta en inasistencias.

Problemas familiares o personales: la falta de opciones de cuidado infantil puede hacer que un empleado se ausente sin previo aviso. Las emergencias familiares, los problemas de transporte u otras circunstancias cotidianas también provocan ausencias inesperadas.

El ausentismo laboral conlleva a varios efectos negativos para el trabajador que se ausenta, para sus compañeros de trabajo, para la organización, para su familia y para el propio estado. Sin embargo, aunque es menos destacar, pero también existen efectos positivos del ausentismo, que, aunque no llegan a balancearse con los anteriores no son menos merecedores de estudios y análisis. Algunos de estos aspectos positivos derivan de que el ausentismo puede suponer una estrategia para reducir el estrés laboral del trabajador y con ello mejorar su desempeño en otros roles, fundamentalmente en el ámbito familiar, social, ya que la conducta ausentista le permite disponer más de tiempo para ello. Asimismo, brinda a los compañeros de trabajo realizar nuevas tareas y así demostrar sus habilidades y ensanchar su puesto de trabajo.

Los efectos negativos y más comunes del ausentismo son:

- Reducción de los ingresos familiares.
- Progreso a indisciplina entre los trabajadores.
- Aumento de la carga de trabajo de los compañeros, sin beneficio económico.

- Puede originar accidentes cuando los sustitutos no están familiarizado con el puesto de trabajo o con la tecnología empleada. Es fuente de conflictos o malas relaciones laborales.

4.1.2 NORMA ANSI Z 16-1

Esta norma permite llevar la estadística de las lesiones y accidentes que juegan un papel sumamente importante en la prevención de accidentes en las empresas, La estadística nos indican las zonas donde se necesita intensificar las actividades de la seguridad y permite precisar los problemas que deben ser resueltos. Suministran una base verdadera, sobre la cual puede desarrollar un programa de seguridad y la necesidad de medir el éxito o su fracaso.

La norma ANSI, o American (National Standards Institute), es de vital importancia en el ámbito empresarial. Esta norma establece estándares de calidad y seguridad que deben ser seguidos por las empresas para garantizar la eficiencia y el cumplimiento de los requisitos legales. Implementar la norma ANSI en una empresa puede mejorar la productividad, reducir los riesgos y garantizar la satisfacción de clientes y empleados. Es importante destacar que cumplir con los estándares de la norma ANSI puede brindar a las empresas una ventaja competitiva en el mercado, asegurando la confianza de los clientes y colaboradores. Por lo tanto, es recomendable que las empresas se informen sobre la norma ANSI y la implementen en sus procesos y operaciones.

El propósito de estas normas es proveer un método práctico y uniforme para registrar y medir las experiencias en lesiones de trabajo. Los índices recopilados de acuerdo con este método pueden ser usados para evaluar:

La necesidad de actividades preventivas de accidentes en los diferentes departamentos de una empresa.

La seriedad del problema de accidentes en una empresa.

La efectividad de las actividades de la seguridad, en las empresas que tengan riesgos similares.

El progreso logrado en materia de prevención.

La norma ANSI (American National Standards Institute) establece algunos requisitos importantes para asegurar la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Algunos de ellos son:

1. Evaluación de riesgos: La norma ANSI requiere que las empresas realicen una evaluación exhaustiva de los riesgos laborales presentes en el lugar de trabajo. Esto implica identificar los posibles peligros y evaluar su gravedad y probabilidad de ocurrencia.

2. Programa de seguridad: Es importante que las empresas desarrollen y implementen un programa de seguridad y salud ocupacional. Este programa debe incluir políticas, procedimientos y prácticas específicas para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades laborales.

3. Formación y capacitación: La norma ANSI establece la necesidad de proporcionar formación y capacitación adecuada a los empleados. Esto incluye la instrucción sobre los riesgos laborales a los que están expuestos, así como las medidas de prevención y protección que deben seguir.

4. Equipos de protección personal (EPP): La norma ANSI exige que se proporcione a los empleados el equipo de protección personal necesario para realizar su trabajo de manera segura. Además, se deben establecer procedimientos para su correcto uso, mantenimiento y almacenamiento.

5. Control de sustancias peligrosas: Si se manejan o utilizan sustancias químicas peligrosas en el lugar de trabajo, la norma ANSI requiere la implementación de controles adecuados, como etiquetado de recipientes, entrenamiento sobre los peligros asociados y medidas de protección.

6. Investigación de accidentes: La norma ANSI establece la necesidad de investigar y analizar cualquier accidente o incidente que ocurra en el lugar de trabajo. El objetivo es identificar las causas raíz y tomar las medidas correctivas necesarias para evitar que se repitan.

4.1.3 NTC 3701

La Norma Técnica Colombiana NTC 3701 establece los indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo. Esta norma se basa en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo para identificar las problemáticas y proponer soluciones, Esta guía da las definiciones y pautas para mantener los registros básicos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Campo de aplicación

Todos los empleadores en el país se podrán ajustar a los parámetros establecidos en la presente guía para clasificación, registro y estadística de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en concordancia con las exigencias legales.

Investigación de accidentes e incidentes ocurridos a trabajadores no vinculados mediante contrato de trabajo:

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.

Factores personales: Tienen que ver con la capacidad del trabajador

(capacitación, destreza, aptitud, entre otros).

Definiciones de acuerdo con la NTC 3701

Factores del trabajo: Tienen que ver con la gestión del trabajo

(mantenimiento, de equipos, calidad de materiales, evaluación de medidas de control, entre otros).

Causas inmediatas: Circunstancias que se presentan

justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen

sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros

(comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o

incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras

(circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o

incidente), Artículo 3 Resolución 1401 de 2007 (Ministerio de la Protección

Social, 2007).

Acto subestándar: Todo acto que realiza un trabajador de manera

insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente del trabajo.

Condiciones subestándares: Situación que se presenta en el lugar de

trabajo y que se caracteriza por la presencia de riesgos no controlados que

pueden generar accidentes de trabajo.

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, Artículo 3 Resolución 1401 2007 (Ministerio de la Protección Social, 2007).

Causas básicas: Corresponden a las causas reales que se manifiestan después de los síntomas; son las razones por las cuales ocurren las causas inmediatas. Las componen los factores personales y los factores del trabajo (véase el Anexo B).

Días de incapacidad: Número de días calendario durante los cuales el trabajador está inhabilitado para laborar según concepto expedido por un médico. Para el cálculo de índices, cuando los días de incapacidad médica de un caso determinado difieran con los días cargados, se tomará únicamente el valor más alto de los dos.

Días perdidos: Número de días de trabajo en que el empleado está inhabilitado o limitado para laborar. No se incluyen los días en que el trabajador no tuvo que asistir al trabajo, tales como días festivos, días de descanso, compensatorios, licencias y huelgas.

Horas hombre trabajadas: El número de horas hombre trabajadas se obtiene mediante la sumatoria de las horas que cada trabajador efectivamente laboró durante el período evaluado, incluyendo horas extras y cualquier otro tiempo suplementario.

Incapacidad permanente parcial: La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el trabajador, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.

Incapacidad temporal: Se entiende por incapacidad temporal, aquella, que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el trabajador, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

Incidente: Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias ligeramente diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas, daño a la propiedad o pérdida en el proceso.

Índice de frecuencia: El índice de frecuencia es la relación entre el número de casos (accidentes, enfermedades, primeros auxilios o incidentes relacionados con el trabajo), ocurridos durante un período de tiempo y las horas hombre trabajadas durante el mismo, referidos a 200 000 h hombre de exposición.

Índice de severidad: El índice de severidad es la relación entre el número de días perdidos o cargados por lesiones durante un período de tiempo y las horas hombre trabajadas durante el mismo, referidos a 200 000 h hombre de exposición.

Índice medio de días perdidos por caso: Se define como la relación entre el índice de severidad y el índice de frecuencia.

Invalidez: Se considera inválido un trabajador que, por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50 % o más de su capacidad laboral.

Lesión: Alteración estructural o funcional de los tejidos, órganos o sistemas en un individuo. Para propósito de esta guía, es la ocasionada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Muerte: Cesación de todo signo de vida.

4.1.4 PRINCIPIO DE PARETO

El principio de Pareto, también conocido como la regla 80/20, describe un fenómeno que establece que aproximadamente el 80 % de los resultados provienen del 20 % de las acciones. En este artículo, descubrirás qué es el principio de Pareto, ejemplos y cómo puedes aprovecharlo para priorizar tareas e iniciativas que aporten mayor beneficio a los objetivos de tu negocio. Actualización 11/01/23: En esta actualización hemos añadido más trucos que te ayudarán a entender el principio de Pareto.

El economista y filósofo italiano Vilfredo Federico Pareto lo enunció por primera vez en 1896, basándose en el denominado conocimiento empírico. Pareto observó que el 80 % de las tierras en Italia eran propiedad de solo el 20 % de la población. También notó que esto sucedía con las plantas de su jardín: el 20 % de sus plantas producían el 80 % de la fruta. Esta relación se explica mejor matemáticamente como una distribución de ley de potencia entre dos cantidades, donde un cambio en una da como resultado un cambio relevante en la otra.

Se usan muchos nombres para describir este fenómeno:

- Principio de Pareto
- Regla 80/20 (más común)
- Ley de los pocos vitales
- Principio de escasez de factores

- Ley de Pareto

La regla 80/20 o regla de Pareto no es una ecuación matemática formal, sino más bien un fenómeno generalizado que se puede observar en la economía, los negocios, la gestión del tiempo e incluso los deportes, en síntesis, en casi cualquier ámbito de la vida.

el principio de Pareto se aplica comúnmente en el mundo empresarial: negocios y economía, ya que es útil para determinar dónde se deben centrar los esfuerzos para maximizar la producción.

Productividad

Usa la regla 80/20 para priorizar tus tareas diarias y aumentar tu productividad.

El objetivo es que, de toda tu lista de tareas diarias, al finalizar el 20 % logres el 80 % del impacto que puedes generar ese día. Entonces, para alcanzar el mejor resultado, identifica qué tareas tienen el mayor impacto para el equipo y centra tu atención en ellas.

Primero, haz una lista de todas las actividades que necesitas hacer ese día. Luego, determina cuáles tienen el mayor impacto. ¿Alguna de las tareas implica colaborar con tus compañeros de equipo? ¿Alguna impide que los proyectos avancen? Estas tareas pueden ser fáciles de realizar, pero quizá tienen un gran impacto en el resto del equipo, ya que permiten que el proceso siga fluyendo.

Toma de decisiones

Con el principio de Pareto puedes tomar las mejores decisiones durante el proceso de solución de problemas. Cuando hay muchas causas diferentes para un mismo problema, aplicar el principio de Pareto te ayuda a priorizar las soluciones.

Funciona de esta manera:

Identifica los problemas del equipo, es decir, aquellos que quieras resolver con este proceso de toma de decisiones.

Determina las causas de estos problemas. Usa una herramienta como el proceso de los 5 porqués a fin de encontrar todas las causas de los problemas que intentas resolver.

Clasifica los problemas en grupos afines. Si algunas de las causas pueden pertenecer a categorías similares, aprovecha esta oportunidad para agruparlas, así sabrás si una solución puede resolver varios problemas.

Asigna un valor a cada problema en función del impacto en el negocio. El valor puede ser tan simple como un número entre 1 y 10, o un valor monetario real para conocer su importancia.

Desarrolla un plan para centrarte en aquellos problemas de la empresa que están en el 20 % superior. La idea es que una solución te permita resolver varios problemas. Según los valores que asignaste a cada uno, calcula cuáles se encuentran en el 20 % superior. Ahora que sabes cuál es el problema principal, implementa estrategias de resolución de problemas para elaborar un plan y obtener una solución que tenga consecuencias en el 80 % de los resultados obtenidos.

Control de calidad

El análisis y el diagrama de Pareto son herramientas clave de la metodología de control de calidad Six Sigma.

Con esta metodología, al usar un diagrama de Pareto puedes visualizar los datos e identificar cómo priorizar las tareas. El objetivo principal de Six Sigma es reducir la variación en un proceso a fin de aumentar la producción. Los gráficos de Pareto se suelen usar con la metodología Six Sigma porque permiten conocer rápidamente cuáles son la mayoría de las variaciones en un proceso.

Ventajas del principio de Pareto:

La principal ventaja de utilizar el principio de Pareto es que te permite generar el mayor impacto con el menor esfuerzo. Así, tu equipo puede trabajar de manera más eficiente y mantenerse enfocado en iniciativas específicas.

La regla 80/20 también puede ayudarte a aumentar las métricas en menos tiempo al priorizar las iniciativas en el orden correcto.

Otros beneficios del principio de Pareto:

Prioridades claras para ti y tu equipo

Mayor productividad diaria

Capacidad para dividir el trabajo en grupos de tareas más simples

Estrategia más enfocada

Desventajas de la regla 80/20

Muchas personas suelen interpretar erróneamente el principio de Pareto y creen que con un 20 % de esfuerzo pueden lograr el 80 % de los resultados, pero no es exactamente así. Estos porcentajes no hacen referencia a la cantidad de esfuerzo, sino a las causas y consecuencias. El objetivo no es minimizar el esfuerzo, sino centrarlo en un aspecto específico del trabajo para lograr un impacto mayor. Aún tienes que poner el 100 % de esfuerzo en ese 20 % para lograr el 80 % de los resultados.

Otra desventaja de la regla 80/20 es que a veces los miembros del equipo pueden centrarse demasiado en una tarea y pasar por alto otras. Si solo te enfocas en las actividades clave y dejas de lado otras, como el email y los mensajes, puedes perderte cosas importantes. El desafío es encontrar el equilibrio óptimo entre aplicar la regla 80/20 y realizar el resto de las tareas, incluso si no obtienes el 80 % de los resultados.

4.2 MARCO CONCEPTUAL

Análisis

Un análisis es un proceso de estudio de algún aspecto de la realidad, que consiste normalmente en la observación, la comprensión y la obtención de conclusiones lógicas.

Costo – Beneficio

es una aproximación sistemática a la estimación de fortalezas y debilidades de alternativas de acción con la finalidad de determinar las opciones de abordaje que ofrecen el mejor beneficio mientras se conservan los recursos, por ejemplo, en transacciones, actividades y funciones empresariales. [

Eficiencia

La eficiencia es un concepto fundamental en economía que describe cómo se utilizan los recursos de manera óptima para producir bienes y servicios.

Eficacia

La eficacia es la cualidad que tiene una cosa, persona o procedimiento para producir el efecto deseado o esperado. Este término a menudo se utiliza como sinónimo de “eficiencia”, aunque existen importantes diferencias entre ambos conceptos.

Efectividad

Es la competencia de lograr el mejor resultado con la menor cantidad de recursos y en el menor tiempo posible. Es decir, es el equilibrio entre la eficacia (habilidades de las personas) y la eficiencia (medios y recursos) para alcanzar un objetivo.

Factor de Riesgo

Un factor de riesgo se refiere a cualquier característica, condición o circunstancia que aumenta la probabilidad de que una persona desarrolle una enfermedad, lesión o cualquier otra situación adversa. En el campo de la salud pública y la medicina, identificar los factores de riesgo es fundamental para prevenir enfermedades y promover la salud.

Frecuencia

La frecuencia es una magnitud que mide la cantidad de repeticiones que puede tener un suceso por unidad de tiempo.

Frecuencia Acumulada

La frecuencia acumulada es el resultado que se obtiene de la suma sucesiva de las frecuencias absolutas o relativas, cuando se realiza de menor a mayor según sus valores. En otras palabras, se entiende como la cantidad de veces que un determinado evento se repite en una muestra o algún experimento.

Frecuencia Relativa

La frecuencia relativa es una medida estadística que indica la proporción o el porcentaje de cada valor dentro de un conjunto de datos.

Mejoramiento Continuo

La mejora continua es el proceso continuo de analizar el rendimiento, identificar oportunidades y realizar cambios graduales en los procesos, los productos y el personal. Al analizar y ajustar los procesos, tu empresa puede ahorrar tiempo y ofrecer un producto mejor en general.

Ausente: Persona que no concurre al trabajo independiente de la causa que lo origina.

Indicadores: Los indicadores sirven para comparar diferentes períodos en cuanto a frecuencia, severidad y duración de las ausencias y observar el comportamiento en relación con empresas de la misma actividad económica y con la misma empresa a lo largo del tiempo. Para su evaluación se tuvo en cuenta las fórmulas antes mencionadas en el marco teórico.

Clima laboral: Se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo

Trabajo: “Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”

Salud: La salud es un concepto fundamental para el bienestar humano y ha sido definido de distintas maneras a lo largo de la historia. Actualmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha establecido una definición que se considera la más precisa y completa. En este artículo, profundizaremos en el concepto de salud según la OMS, analizando sus diferentes dimensiones y cómo se relacionan para formar una visión global de lo que implica estar sano.

5. ASPECTOS METODOLOGICOS

5.1 TIPO DE ESTUDIO

El diseño del presente estudio es descriptivo, porque se basa en el uso de técnicas estadísticas para conocer ciertos aspectos de interés sobre la población que se está estudiando teniendo en cuenta las características de los accidentes de la empresa sector alimentos MISTER POLLO en el periodo, 2024, analizando toda la población se puede establecer una idea de como se comporta el problema en dicha población, se pretende conocer la distribución de ciertas variables que son: CARGO, TIPO AT,LUGAR AT, TIPO DE LESIÓN, PCA,AGENTE AT, MECANISMO, PELIGRO,ACTO INSEGURO, CONDICION INSEGURA.

5.2 METODO DE INVESTIGACION

En la investigación se desarrolla el método inductivo, puesto que se hace un análisis de la base de datos de la información de los colaboradores intentando elaborar un marco de categorías que encaminado a los referentes de factores que generan accidentalidad laboral en los trabajadores frente a sus situaciones laborales y los medios organizacionales para llevar planes de acción como respuesta al ausentismo laboral.

5.3 FUENTES UTILIZADA PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION

La información que se utiliza para la siguiente investigación es de origen secundaria, ya que todos los datos suministrados sobre los accidentes laborales se obtuvieron por medio de la empresa sector alimentos (MIATER POLLO) de todos los accidentes presentados durante el periodo 2024.

5.4 TRATAMIENTO DE LA INFORMACION

Para el desarrollo estadístico de la presente investigación, se realizó el siguiente Procedimiento:

1. Analisis de construcción de la base de datos
2. Selección de las variables
3. Estandarización y organización de información
4. Caracterización
5. Analisis y gráficos e interpretación

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

CARACTERIZACION

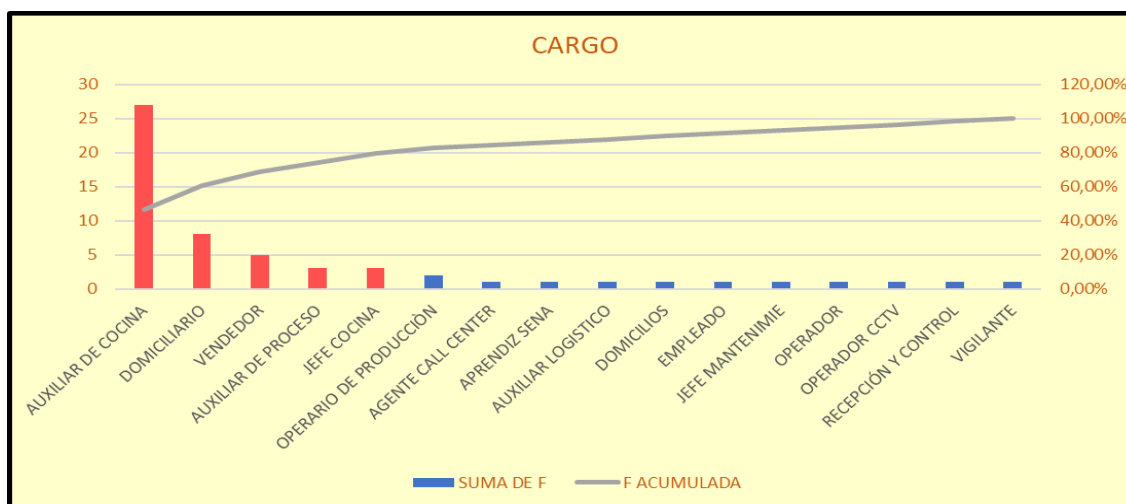
Al Caracterizar la Frecuencia de las Variables Básicas CARGO, AREA, TIPO AT, LUGAR AT, TIPO DE LESION, PCA, AGENTE AT, MECANISMO, PELIGRO, ACTOS Y CONDICIONES INSEGUROS del ausentismo por accidentalidad laboral en la empresa del sector alimentos MISTER POLLO durante el periodo 2024, se evidencian 58 Accidentes de Trabajo.

CARGO	TIPO AT	LUGAR AT	TIPO LESION	PCA	AGENTE AT	MECANISMO AT	PELIGRO	DESCRIPCION AT	ACTO INSEGURO	CONDICION INSEGURO
AUXILIAR DE PROCESO	PROPIOS DEL TRABAJO	ALMACENES O DEPOSITOS	TORCED,ESGUI,DESG.MUSC HERNIA O LAC.MUSC	MIEMBROS SUPERIORES	AMBIENTE DE TRABAJO	SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXC. FALSO MOV	BIOMECANICO	EL TRABAJADOR SE DISPONÍA A INGRESAR AL CUARTO FRÍO DEL PROCESO DE CARNES, AL ABRIR LA PUERTA ESTA SE SALE DE LA GUIA -RIEL Y SE DESPRENDE; EL TRABAJADOR POR EVITAR QUE LA PUERTA CAIGA AL PISO LA TOMA CON LA MANO DERECHA REALIZANDO SOBRESFUERZO POR APROXIMADAMENTE 5 SEGUNDOS HASTA QUE UN COMPAÑERO LLEGA Y LE AYUDA A SOSTENER LA PUERTA, ESTE MOVIMIENTO LE OCASIONA DOLOR E INFLAMACÓN EN LA MUÑECA.	USO IMPROPIO MANOS	DEFECTO AGENTES
AUXILIAR DE PROCESO	PROPIOS DEL TRABAJO	ALMACENES O DEPOSITOS	TORCED,ESGUI,DESG.MUSC HERNIA O LAC.MUSC	MIEMBROS SUPERIORES	AMBIENTE DE TRABAJO	SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXC. FALSO MOV	BIOMECANICO	EL TRABAJADOR SE DISPONÍA A INGRESAR AL CUARTO FRÍO DEL PROCESO DE CARNES, AL ABRIR LA PUERTA ESTA SE SALE DE LA GUIA -RIEL Y SE DESPRENDE; EL TRABAJADOR POR EVITAR QUE LA PUERTA CAIGA AL PISO LA TOMA CON LA MANO DERECHA REALIZANDO SOBRESFUERZO POR APROXIMADAMENTE 5 SEGUNDOS HASTA QUE UN COMPAÑERO LLEGA Y LE AYUDA A SOSTENER LA PUERTA, ESTE MOVIMIENTO LE OCASIONA DOLOR E INFLAMACÓN EN LA MUÑECA.	USO IMPROPIO MANOS	DEFECTO AGENTES
AUXILIAR DE PROCESO	PROPIOS DEL TRABAJO	ALMACENES O DEPOSITOS	TORCED,ESGUI,DESG.MUSC HERNIA O LAC.MUSC	MIEMBROS SUPERIORES	AMBIENTE DE TRABAJO	SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXC. FALSO MOV	BIOMECANICO	EL TRABAJADOR SE DISPONÍA A INGRESAR AL CUARTO FRÍO DEL PROCESO DE CARNES, AL ABRIR LA PUERTA ESTA SE SALE DE LA GUIA -RIEL Y SE DESPRENDE; EL TRABAJADOR POR EVITAR QUE LA PUERTA CAIGA AL PISO LA TOMA CON LA MANO DERECHA REALIZANDO SOBRESFUERZO POR APROXIMADAMENTE 5 SEGUNDOS HASTA QUE UN COMPAÑERO LLEGA Y LE AYUDA A SOSTENER LA PUERTA, ESTE MOVIMIENTO LE OCASIONA DOLOR E INFLAMACÓN EN LA MUÑECA.	USO IMPROPIO MANOS	DEFECTO AGENTES
AUXILIAR DE PROCESO	PROPIOS DEL TRABAJO	ALMACENES O DEPOSITOS	TORCED,ESGUI,DESG.MUSC HERNIA O LAC.MUSC	MIEMBROS SUPERIORES	AMBIENTE DE TRABAJO	SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXC. FALSO MOV	BIOMECANICO	EL TRABAJADOR SE DISPONÍA A INGRESAR AL CUARTO FRÍO DEL PROCESO DE CARNES, AL ABRIR LA PUERTA ESTA SE SALE DE LA GUIA -RIEL Y SE DESPRENDE; EL TRABAJADOR POR EVITAR QUE LA PUERTA CAIGA AL PISO LA TOMA CON LA MANO DERECHA REALIZANDO SOBRESFUERZO POR APROXIMADAMENTE 5 SEGUNDOS HASTA QUE UN COMPAÑERO LLEGA Y LE AYUDA A SOSTENER LA PUERTA, ESTE MOVIMIENTO LE OCASIONA DOLOR E INFLAMACÓN EN LA MUÑECA.	USO IMPROPIO MANOS	DEFECTO AGENTES
AUXILIAR DE PROCESO	PROPIOS DEL TRABAJO	ALMACENES O DEPOSITOS	TORCED,ESGUI,DESG.MUSC HERNIA O LAC.MUSC	MIEMBROS SUPERIORES	AMBIENTE DE TRABAJO	SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXC. FALSO MOV	BIOMECANICO	EL TRABAJADOR SE DISPONÍA A INGRESAR AL CUARTO FRÍO DEL PROCESO DE CARNES, AL ABRIR LA PUERTA ESTA SE SALE DE LA GUIA -RIEL Y SE DESPRENDE; EL TRABAJADOR POR EVITAR QUE LA PUERTA CAIGA AL PISO LA TOMA CON LA MANO DERECHA REALIZANDO SOBRESFUERZO POR APROXIMADAMENTE 5 SEGUNDOS HASTA QUE UN COMPAÑERO LLEGA Y LE AYUDA A SOSTENER LA PUERTA, ESTE MOVIMIENTO LE OCASIONA DOLOR E INFLAMACÓN EN LA MUÑECA.	USO IMPROPIO MANOS	DEFECTO AGENTES
AUXILIAR DE PROCESO	PROPIOS DEL TRABAJO	ALMACENES O DEPOSITOS	TORCED,ESGUI,DESG.MUSC HERNIA O LAC.MUSC	MIEMBROS SUPERIORES	AMBIENTE DE TRABAJO	SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXC. FALSO MOV	BIOMECANICO	EL TRABAJADOR SE DISPONÍA A INGRESAR AL CUARTO FRÍO DEL PROCESO DE CARNES, AL ABRIR LA PUERTA ESTA SE SALE DE LA GUIA -RIEL Y SE DESPRENDE; EL TRABAJADOR POR EVITAR QUE LA PUERTA CAIGA AL PISO LA TOMA CON LA MANO DERECHA REALIZANDO SOBRESFUERZO POR APROXIMADAMENTE 5 SEGUNDOS HASTA QUE UN COMPAÑERO LLEGA Y LE AYUDA A SOSTENER LA PUERTA, ESTE MOVIMIENTO LE OCASIONA DOLOR E INFLAMACÓN EN LA MUÑECA.	USO IMPROPIO MANOS	DEFECTO AGENTES
AUXILIAR DE PROCESO	PROPIOS DEL TRABAJO	ALMACENES O DEPOSITOS	TORCED,ESGUI,DESG.MUSC HERNIA O LAC.MUSC	MIEMBROS SUPERIORES	AMBIENTE DE TRABAJO	SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXC. FALSO MOV	BIOMECANICO	EL TRABAJADOR SE DISPONÍA A INGRESAR AL CUARTO FRÍO DEL PROCESO DE CARNES, AL ABRIR LA PUERTA ESTA SE SALE DE LA GUIA -RIEL Y SE DESPRENDE; EL TRABAJADOR POR EVITAR QUE LA PUERTA CAIGA AL PISO LA TOMA CON LA MANO DERECHA REALIZANDO SOBRESFUERZO POR APROXIMADAMENTE 5 SEGUNDOS HASTA QUE UN COMPAÑERO LLEGA Y LE AYUDA A SOSTENER LA PUERTA, ESTE MOVIMIENTO LE OCASIONA DOLOR E INFLAMACÓN EN LA MUÑECA.	USO IMPROPIO MANOS	DEFECTO AGENTES
AUXILIAR DE PROCESO	PROPIOS DEL TRABAJO	ALMACENES O DEPOSITOS	TORCED,ESGUI,DESG.MUSC HERNIA O LAC.MUSC	MIEMBROS SUPERIORES	AMBIENTE DE TRABAJO	SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXC. FALSO MOV	BIOMECANICO	EL TRABAJADOR SE DISPONÍA A INGRESAR AL CUARTO FRÍO DEL PROCESO DE CARNES, AL ABRIR LA PUERTA ESTA SE SALE DE LA GUIA -RIEL Y SE DESPRENDE; EL TRABAJADOR POR EVITAR QUE LA PUERTA CAIGA AL PISO LA TOMA CON LA MANO DERECHA REALIZANDO SOBRESFUERZO POR APROXIMADAMENTE 5 SEGUNDOS HASTA QUE UN COMPAÑERO LLEGA Y LE AYUDA A SOSTENER LA PUERTA, ESTE MOVIMIENTO LE OCASIONA DOLOR E INFLAMACÓN EN LA MUÑECA.	USO IMPROPIO MANOS	DEFECTO AGENTES
AUXILIAR DE PROCESO	PROPIOS DEL TRABAJO	ALMACENES O DEPOSITOS	TORCED,ESGUI,DESG.MUSC HERNIA O LAC.MUSC	MIEMBROS SUPERIORES	AMBIENTE DE TRABAJO	SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXC. FALSO MOV	BIOMECANICO	EL TRABAJADOR SE DISPONÍA A INGRESAR AL CUARTO FRÍO DEL PROCESO DE CARNES, AL ABRIR LA PUERTA ESTA SE SALE DE LA GUIA -RIEL Y SE DESPRENDE; EL TRABAJADOR POR EVITAR QUE LA PUERTA CAIGA AL PISO LA TOMA CON LA MANO DERECHA REALIZANDO SOBRESFUERZO POR APROXIMADAMENTE 5 SEGUNDOS HASTA QUE UN COMPAÑERO LLEGA Y LE AYUDA A SOSTENER LA PUERTA, ESTE MOVIMIENTO LE OCASIONA DOLOR E INFLAMACÓN EN LA MUÑECA.	USO IMPROPIO MANOS	DEFECTO AGENTES

VARIABLE CARGO

Al analizar la Variable CARGO del ausentismo por accidentalidad laboral y al implementar el Principio de Pareto, se evidencian como pocos vitales: AUXILIAR DE COCINA con 14 casos y 46,55% F. Relativa, DOMICILIARIO con 8 casos y 13,79% F. Relativa, VENDEDRO con 5 casos y 8,62 F. Relativa, AUXILIAR DE PROCESO con 3 casos y 5,17% F. Relativa, JEFE DE COCINA con 3 casos y 5,17% F. Relativa; los cuales serán los Focos de Intervención.

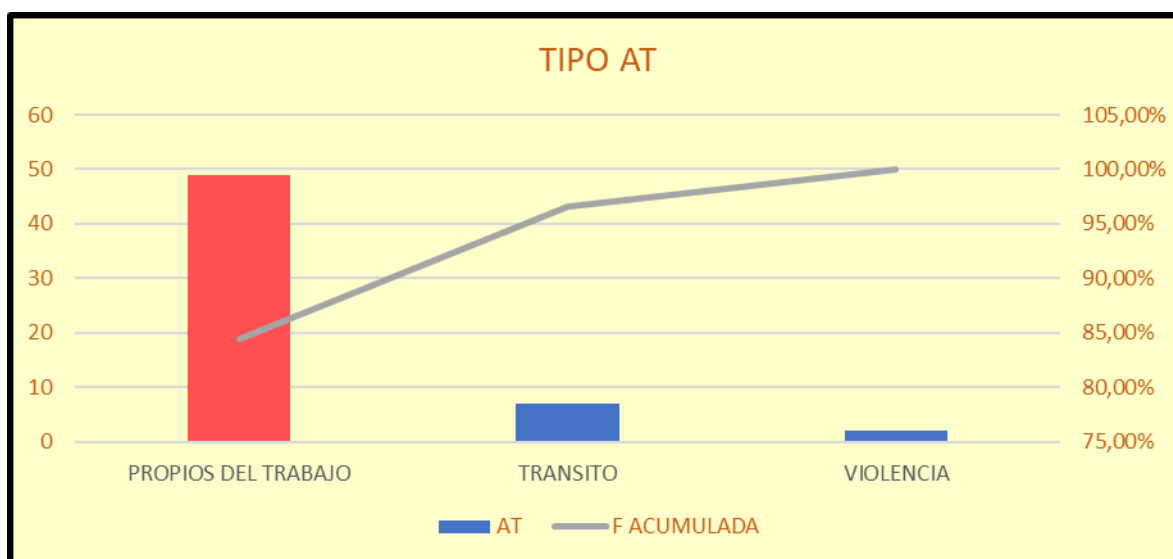
CARGO	SUMA DE F	F RELATIVA	F ACUMULADA
AUXILIAR DE COCINA	27	46,55%	46,55%
DOMICILIARIO	8	13,79%	60,34%
VENDEDOR	5	8,62%	68,97%
AUXILIAR DE PROCESO	3	5,17%	74,14%
JEFE COCINA	3	5,17%	79,31%
OPERARIO DE PRODUCCIÓN	2	3,45%	82,76%
AGENTE CALL CENTER	1	1,72%	84,48%
APRENDIZ SENA	1	1,72%	86,21%
AUXILIAR LOGISTICO	1	1,72%	87,93%
DOMICILIOS	1	1,72%	89,66%
EMPLEADO	1	1,72%	91,38%
JEFE MANTENIMIE	1	1,72%	93,10%
OPERADOR	1	1,72%	94,83%
OPERADOR CCTV	1	1,72%	96,55%
RECEPCIÓN Y CONTROL	1	1,72%	98,28%
VIGILANTE	1	1,72%	100,00%
TOTAL GENERAL	58	100,00%	



VARIABLE TIPO AT

Al analizar la Variable TIPO AT del ausentismo por accidentalidad laboral y al implementar el Principio de Pareto, se evidencian como pocos vitales: PROPIOS DEL TRABAJO con 49 casos y 84,48 F. Relativa; los cuales serán los Focos de Intervención.

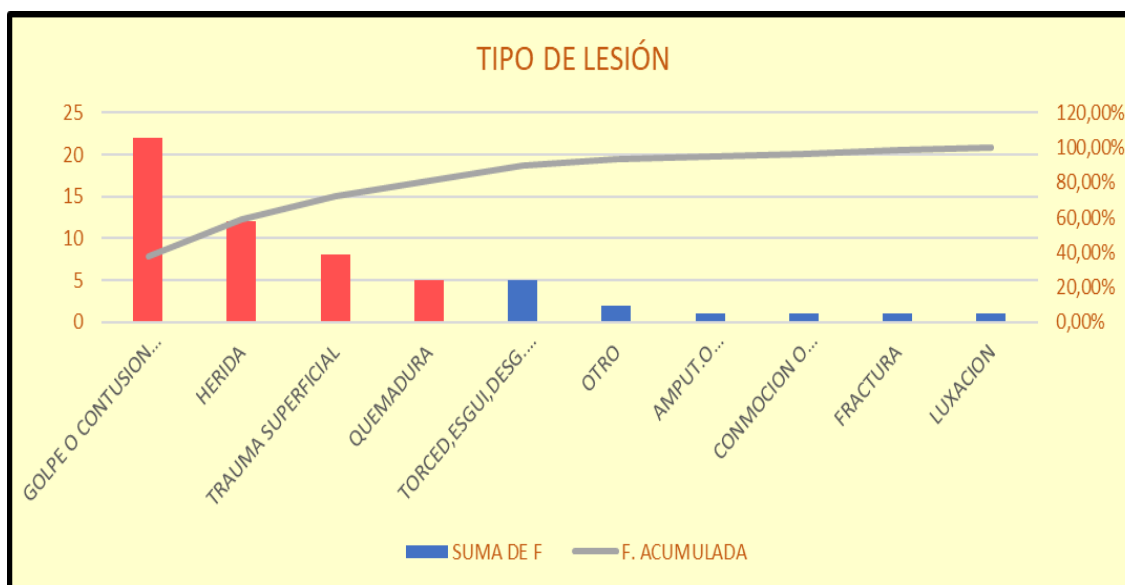
TIPO AT	AT	F RELATIVA	F ACUMULADA
PROPIOS DEL TRABAJO	49	84,48%	84,48%
TRANSITO	7	12,07%	96,55%
VIOLENCIA	2	3,45%	100,00%
TOTAL GENERAL	58	100,00%	



VARIABLE TIPO DE LESION

Al analizar la Variable TIPO DE LESIÓN del ausentismo por accidentalidad laboral y al implementar el Principio de Pareto, se evidencian como pocos vitales: GOLPE, CONTUSIÓN O APLASTAMIENTO con 22 casos y 37,93% F. Relativa, HERIDA con 12 casos y 20,69% F. Relativa, TRAUMA SUPERFICIAL con 8 y 13,78% F. Relativa, QUEMADURA con 5 casos y 8,62% F. Relativa; los cuales serán los Focos de Intervención.

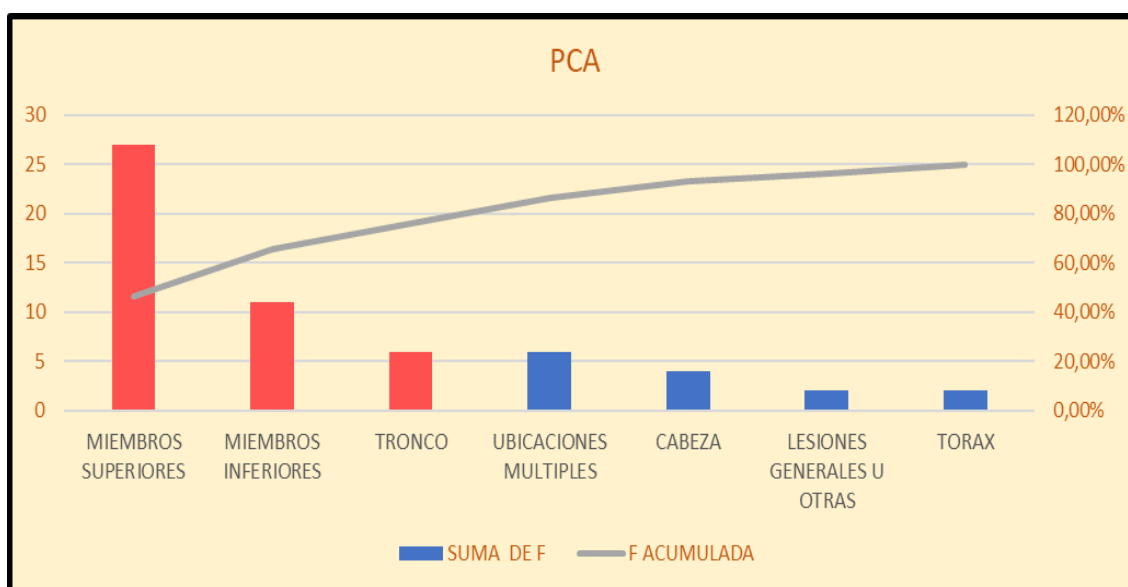
TIPO DE LESIÓN	SUMA DE F	F RELATIVA	F. ACUMULADA
GOLPE O CONTUSION O APLASTAMIENTO	22	37,93%	37,93%
HERIDA	12	20,69%	58,62%
TRAUMA SUPERFICIAL	8	13,79%	72,41%
QUEMADURA	5	8,62%	81,03%
TORCED,ESGUI,DESG.MUSC,HERNIA O LAC.MUSC	5	8,62%	89,66%
OTRO	2	3,45%	93,10%
AMPUT.O ENUCLEACION (EXCL.O PERD.OJO)	1	1,72%	94,83%
CONMOCION O TRAUMA INTERNO	1	1,72%	96,55%
FRACTURA	1	1,72%	98,28%
LUXACION	1	1,72%	100,00%
TOTA GENERAL	58	100,00%	



VARIABLE PARTE DEL CUERPO AFECTADA

Al analizar la Variable PCA del ausentismo por accidentalidad laboral y al implementar el Principio de Pareto, se evidencian como pocos vitales: MIEMBROS SUPERIORES con 27 casos y 46,55% F. Relativa, MIEMBROS INFERIORES con 11 casos y 18,97% F. Relativa, TRONCO con 6 casos y 10,34% F. Relativa; los cuales serán los Focos de Intervención.

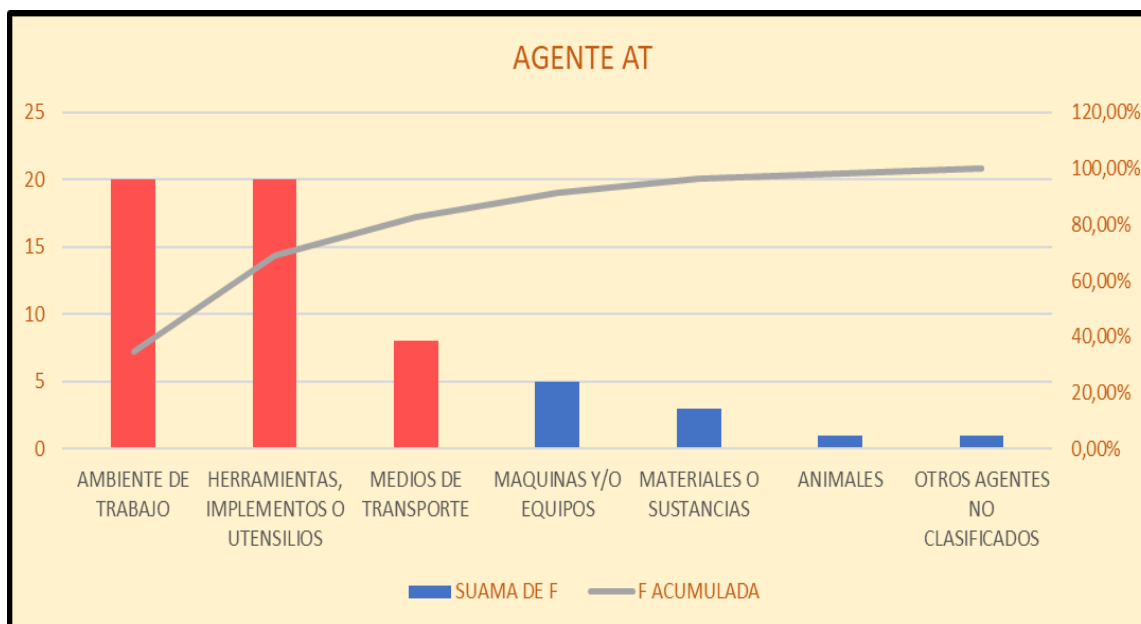
PCA	SUMA DE F	F RELATIVA	F ACUMULADA
MIEMBROS SUPERIORES	27	46,55%	46,55%
MIEMBROS INFERIORES	11	18,97%	65,52%
TRONCO	6	10,34%	75,86%
UBICACIONES MULTIPLES	6	10,34%	86,21%
CABEZA	4	6,90%	93,10%
LESIONES GENERALES U OTRAS	2	3,45%	96,55%
TORAX	2	3,45%	100,00%
TOTAL GENERAL	58	100,00%	



VARIABLE AGENTE

Al analizar la Variable AGENTE AT del ausentismo por accidentalidad laboral y al implementar el Principio de Pareto, se evidencian como pocos vitales: AMBIENTE DE TRABAJO con 20 casos y 34,48% F. Relativa, HERRAMIENTAS, IMPLEMENTOS O UTENSILIOS con 20 casos y 34,48% F. Relativa; DE TRANSPORTE con 8 casos y 13,79% F. Relativa; los cuales serán los Focos de Intervención.

AGENTE AT	SUAMA DE F	F RELATIVA	F ACUMULADA
AMBIENTE DE TRABAJO	20	34,48%	34,48%
HERRAMIENTAS, IMPLEMENTOS O UTENSILIOS	20	34,48%	68,97%
MEDIOS DE TRANSPORTE	8	13,79%	82,76%
MAQUINAS Y/O EQUIPOS	5	8,62%	91,38%
MATERIALES O SUSTANCIAS	3	5,17%	96,55%
ANIMALES	1	1,72%	98,28%
OTROS AGENTES NO CLASIFICADOS	1	1,72%	100,00%
TOTAL GENERAL	58	100,00%	



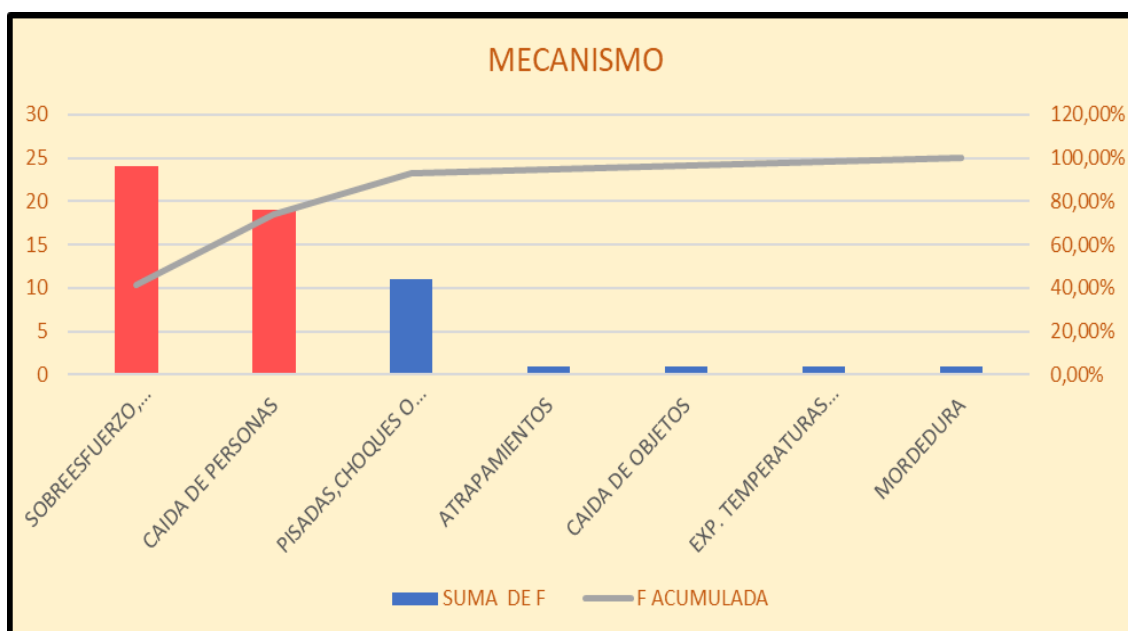
VARIABLE MECANISMO

Al analizar la Variable MECANISMO del ausentismo por accidentalidad laboral y al implementar el Principio de Pareto, se evidencian como pocos vitales:

SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXC. FALSO MOV con 24 casos y 41,38% F. Relativa,

CAIDA DE PERSONAS con 19 casos y 32,76% F. Relativa; los cuales serán los Focos de Intervención.

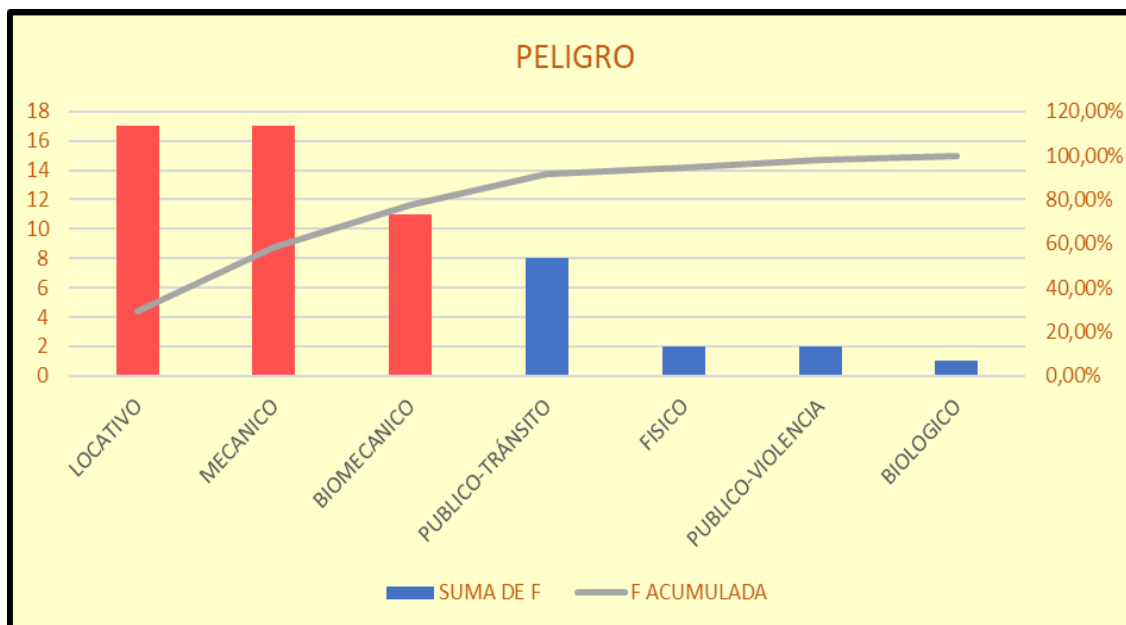
MECANISMO	SUMA DE F	F RELATIVA	F ACUMULADA
SOBRESFUERZO, ESFUERZO EXC. FALSO MOV	24	41,38%	41,38%
CAIDA DE PERSONAS	19	32,76%	74,14%
PISADAS, CHOQUES O GOLPES	11	18,97%	93,10%
ATRAPAMIENTOS	1	1,72%	94,83%
CAIDA DE OBJETOS	1	1,72%	96,55%
EXP. TEMPERATURAS EXTREMAS	1	1,72%	98,28%
MORDEDURA	1	1,72%	100,00%
TOTAL GENERAL	58	100,00%	



VARIABLE PELIGRO

Al analizar la Variable PELIGRO del ausentismo por accidentabilidad laboral y al implementar el Principio de Pareto, se evidencian como pocos vitales: LOCATIVO con 17 casos y 29,31% F. Relativa, MECANICO con 17 casos y 19,31% F. Relativa, BIOMECANICO con 11 casos y 18,97% F. Relativa; los cuales serán los Focos de Intervención.

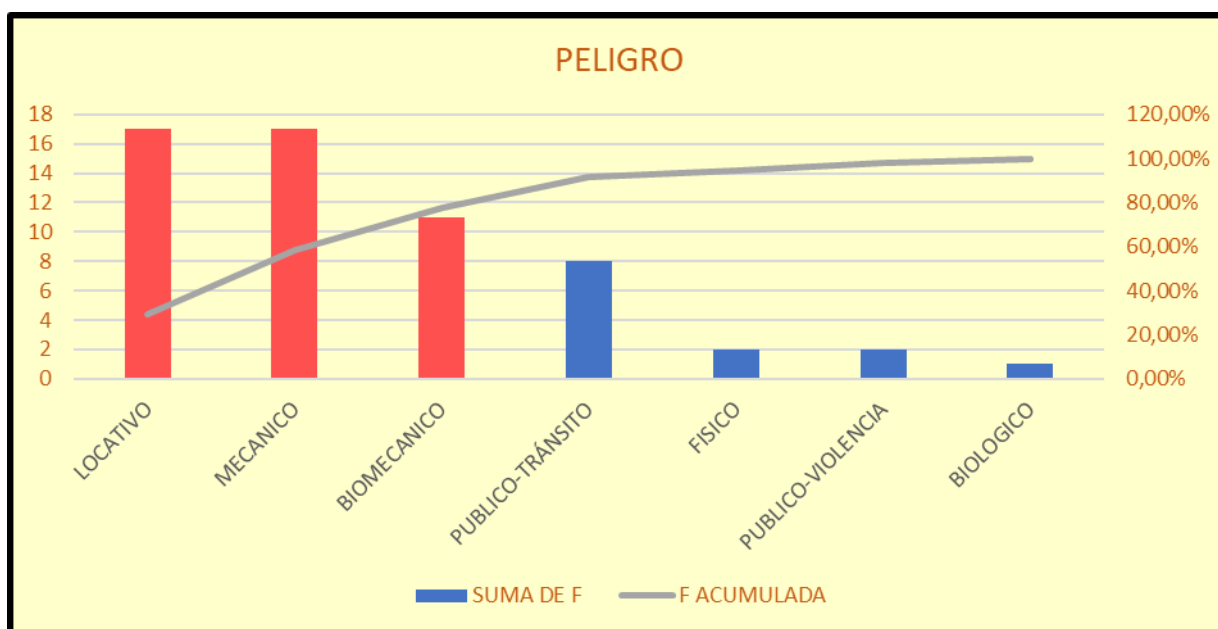
PELIGRO	SUMA DE F	F RELATIVA	F ACUMULADA
LOCATIVO	17	29,31%	29,31%
MECANICO	17	29,31%	58,62%
BIOMECANICO	11	18,97%	77,59%
PUBLICO-TRÁNSITO	8	13,79%	91,38%
FISICO	2	3,45%	94,83%
PUBLICO-VIOLENCIA	2	3,45%	98,28%
BIOLOGICO	1	1,72%	100,00%
TOTAL GENERAL	58	100,00%	



VARIABLE ACTO INSEGURO

Al analizar la Variable ACTO INSEGURO del ausentismo por accidentalidad laboral y al implementar el Principio de Pareto, se evidencian como pocos vitales: ACTO INSEGURO N. E con 16 casos y 27,59% F. Relativa, FALTA DE ATENCIÓN con 13 casos y 22,41% F. Relativa, USO IMPROPIO MANO F. Relativa; casos y 22,41% F. Relativa; los cuales serán los Focos de Intervención.

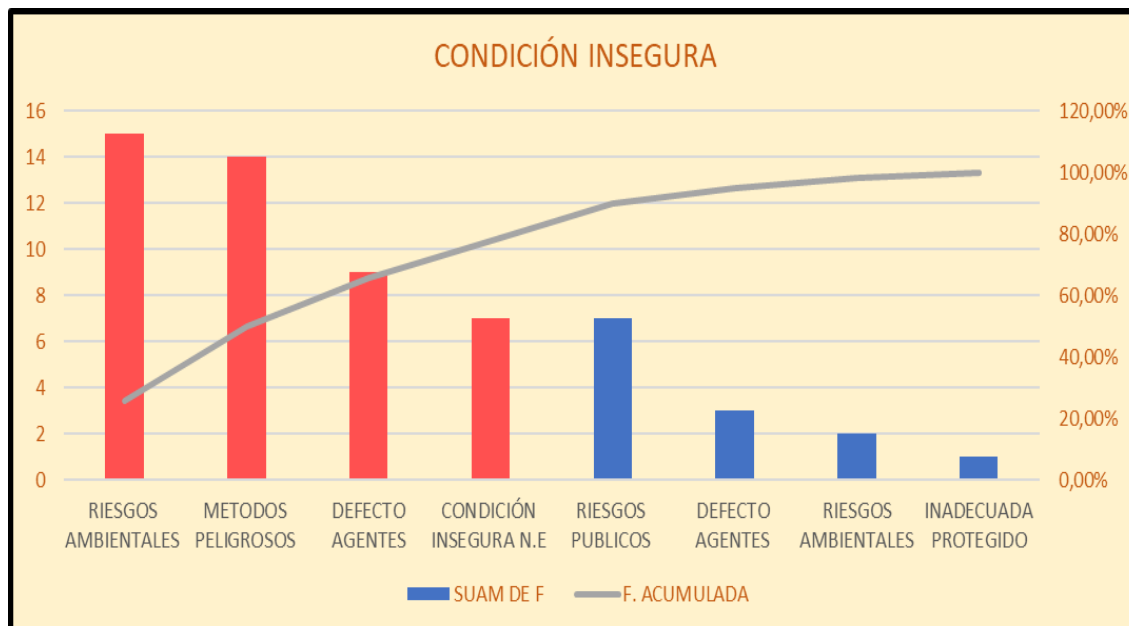
ACTO INSEGURO	SUMA DE F	F RELATIVA	F. ACUMULADA
ACTO INSEGURO N.E	16	27,59%	27,59%
FALTA DE ATENCIÓN	13	22,41%	50,00%
USO IMPROPIO MANOS	13	22,41%	72,41%
ADOPTAR POSICIÓN INSEGURA	6	10,34%	82,76%
ERRORES CONDUCCIÓN	5	8,62%	91,38%
NO ASEGURAR	3	5,17%	96,55%
USO IMPROPIO DE EQUIPOS	2	3,45%	100,00%
TOTAL GENERAL	58	100,00%	



VARIABLE CONDICION INSEGURA

Al analizar la Variable CONDICIÓN INSEGURA del ausentismo por accidentalidad laboral y al implementar el Principio de Pareto, se evidencian como pocos vitales: RIESGOS AMBIENTALES con 15 casos y 25,86% F. Relativa, METODOS PELIGROSO con 14 casos y 24,14% F. Relativa, DEFECTO AGENTES y 15,52% F. Relativa, CONDICIÓN INSEGURA N. E con 7 casos y 12,07% F. Relativa; los cuales serán los Focos de Intervención.

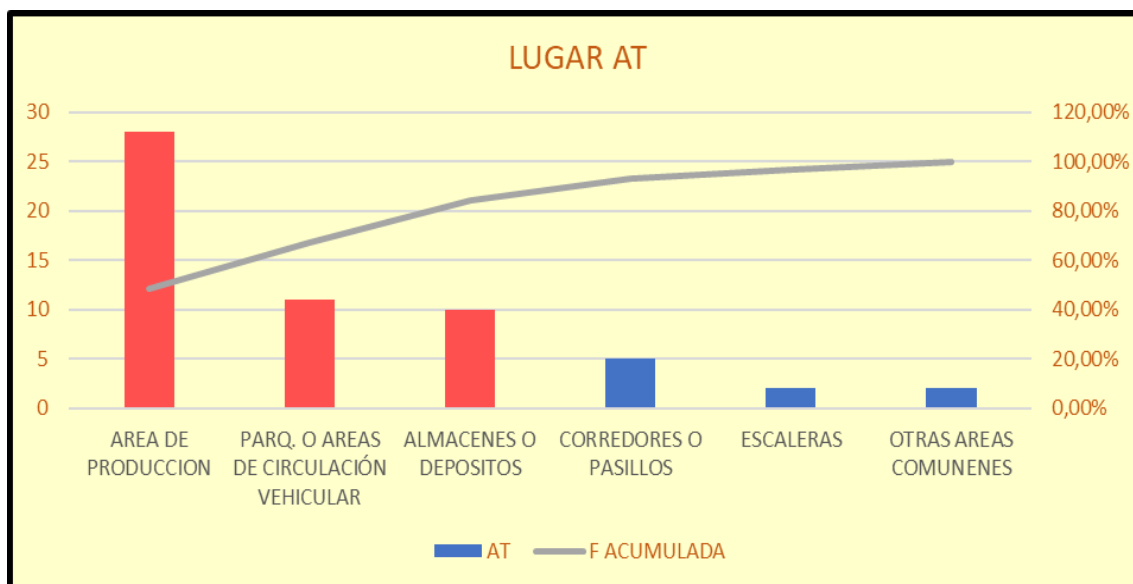
CONDICIÓN INSEGURA	SUAM DE F	F RELATIVA	F. ACUMULADA
RIESGOS AMBIENTALES	15	25,86%	25,86%
METODOS PELIGROSOS	14	24,14%	50,00%
DEFECTO AGENTES	9	15,52%	65,52%
CONDICIÓN INSEGURA N.E	7	12,07%	77,59%
RIESGOS PUBLICOS	7	12,07%	89,66%
DEFECTO AGENTES	3	5,17%	94,83%
RIESGOS AMBIENTALES	2	3,45%	98,28%
INADECUADA PROTEGIDO	1	1,72%	100,00%
TOTAL GENERAL	58	100,00%	



VARIABLE LUGAR AT

Al analizar la Variable LUGAR AT del ausentismo por accidentalidad laboral y al implementar el Principio de Pareto, se evidencian como pocos vitales: AREA DE PRODUCCIÓN con 28 casos y 48,28% F. Relativa, PARQ.O AREAS DE CIRCULACIÓN VEHICULAR con 11 casos y 18,97% F. Relativa, ALMACENES O DEPOSITOS con 10 casos y 17,24% F. Relativa; los cuales serán los Focos de Intervención.

LUGAR AT	AT	F.RELATIVA	F ACUMULADA
AREA DE PRODUCCION	28	48,28%	48,28%
PARQ. O AREAS DE CIRCULACIÓN VEHICULAR	11	18,97%	67,24%
ALMACENES O DEPOSITOS	10	17,24%	84,48%
CORREDORES O PASILLOS	5	8,62%	93,10%
ESCALERAS	2	3,45%	96,55%
OTRAS AREAS COMUNENES	2	3,45%	100,00%
TOTAL GENERAL	58	100,00%	



7. CONCLUSIONES

7.1 El Área con mayor frecuencia en el ausentismo por accidentalidad laboral en la empresa del sector alimentos MISTER POLLO, fue AUXILIAR DE COCINA, debido a sobre esfuerzos, esfuerzos excesivos o falsos movimientos por el uso impropio de las manos.

7.2 El Tipo de AT con mayor frecuencia en él ausentismo por accidentalidad laboral en la empresa del sector alimentos MISTER POLLO, fue PROPIOS DEL TRABAJO, debido a caída de personas por falta de atención.

7.3 El lugar AT con mayor frecuencia en el ausentismo por accidentalidad laboral en la empresa del sector alimentos MISTER POLLO, fue AREÁ DE PRODUCCIÓN, debido a golpe o contusión o aplastamiento por ambiente de trabajo.

7.4 El Tipo de Lesión con mayor frecuencia en el ausentismo por accidentalidad laboral en la empresa del sector alimentos MISTER POLLO, fue GOLPE, CONTUSIÓN O APLASTAMIENTO, debido a pisadas, choques y golpes por errores de conducción, falta de atención y el uso impropio de las manos.

7.5 La Parte del Cuerpo más afectada en el ausentismo por accidentalidad laboral en la empresa del sector alimentos MISTER POLLO, fue, MIEMBROS SUPERIORES debido a SOBREESFUERZO, ESFUERZO EXC. FALSO MOV de los trabajadores al momento de realizar sus labores.

7.6 El Agente con mayor frecuencia en el ausentismo por accidentalidad laboral en la empresa del sector alimentos MISTER POLLO, fue AMBIENTE DE TRABAJO, debido a CAIDA DE PERSONAS por condiciones inseguras como riesgos ambientales y actos inseguros como la falta de atención al momento de caminar o realizar una tarea.

7.7 El Mecanismo con mayor frecuencia en el ausentismo por accidentalidad laboral en la empresa del sector alimentos MISTER POLLO, fue SOBREENFUERZO, ESFUERZO EXC. FALSO MOV, debido a métodos peligrosos y defecto en las herramientas de trabajo.

7.8 El Peligro con mayor frecuencia en el ausentismo por accidentalidad laboral en la empresa del sector alimentos MISTER POLLO, fue LOCATIVO, debido al ambiente de trabajo lo que ha provocado caída de personas ya sea por los actos y condiciones inseguras.

7.9 El Acto Inseguro con mayor frecuencia en el ausentismo por accidentalidad laboral en la empresa del sector alimentos MISTER POLLO, fue ACTO INSEGURO N. E, debido a medios de transporte con los que ocurrieron accidentes de tránsito, por los riesgos ambientales.

7.10 La Condición Insegura con mayor frecuencia en el ausentismo por accidentalidad laboral en la empresa del sector alimentos MISTER POLLO, fue RIESGOS AMBIENTALES, debido al ambiente de trabajo que provocó caída de personas dejando en ellas golpes y traumas superficial.

8. RECOMENDACIONES

Focalizado el ausentismo por accidentalidad laboral en la empresa MISTER POLLO durante el periodo 2024, se sugieren las siguientes Recomendaciones se llevará a cabo un programa de observación del comportamiento en todos los referentes factores:

8.1 Diseñar e Implementar un Programa de control al Riesgo Mecánico,

Realizando las, Realizando las siguientes Actividades:

- Implementar medidas de control para mitigar los riesgos mecánicos, como: Guardas de seguridad y protecciones para máquinas y herramientas.
- Procedimientos de trabajo seguro.
- Capacitar a los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo, y sobre el uso seguro de máquinas y herramientas.
- Proporcionar equipo de protección personal a los trabajadores para realizar sus tareas de manera segura.
- Realizar inspecciones y mantenimiento regular de máquinas y herramientas para asegurarse de que estén en buen estado.

8.2 Diseñar e Implementar un Programade control al Riesgo físico, Realizando

las siguientes Actividades:

- Implementar carros transportadores para el traslado de alimentos calientes.
- Diseñar utensilios con mangos térmicos.
- Procedimiento de trabajo seguro.
- Llevar a cabo un programa de observación y comportamiento.

8.3 Diseñar e Implementar un Programa desde control al Riesgo Publico, tránsito y violencia, Realizando las siguientes Actividades:

- Diseñar un plan estratégico de seguridad vial.
- Realizar un checklists e inspecciones de los medios de transporte.

8.4 Diseñar e Implementar un Programa de control al Riesgo locativo, Realizando las siguientes Actividades:

- Implantar demarcación y señalizaciones.
- Realizar inspecciones regulares de las instalaciones para identificar y corregir posibles riesgos.
- Proporcionar capacitación a los trabajadores sobre el riesgo locativo y las medidas de prevención que deben tomar.

8.5 Diseñar e Implementar un Programa de Vigilancia epidemiológico para el Peligro Biomecánico realizando las siguientes actividades:

- Capacitación en higiene postural (lesiones osteomusculares)
- Implementar carros o carretillas para transportar cargas pesadas
- El buen manejo y manipulación manual de cargas

9. BIBLIOGRAFIA

- <https://conceptualia.es/ser-humano/salud/salud-segun-la-oms/>
- <https://repositorio.uniajc.edu.co/server/api/core/bitstreams/1b858ae3-4e54-40cd-a655-07994355d296/content>
- <https://concepto.de/analisis-3/>
- <https://studylib.es/doc/6004833/marco-teorico-conceptual-del-ausentismo>
- <https://doku.pub/documents/metodologia-de-la-investigacion-carlos-mendez-1pdf-8lyzpjxdoeqd>
- <https://asana.com/es/resources/pareto-principle-80-20-rule>
- <https://prezi.com/6nop7opgnp1m/ntc-3701/>