



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2539>

Ciencias de la Salud  
Artículo de Investigación

***Implementar el Uso de la Inteligencia Artificial para Detectar el Comportamiento del Trabajador en la Prevención de Accidentes Laborales en la Empresa***

***Implement the Use of Artificial Intelligence to Detect Worker Behavior in the Prevention of Occupational Accidents in the Company***

***Implementar o Uso da Inteligência Artificial para Detecção do Comportamento do Trabalhador na Prevenção de Acidentes de Trabalho na Empresa***

Franco Fernando Vallejo-Noguera<sup>I</sup>  
[ferv2210@hotmail.com](mailto:ferv2210@hotmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-7010-7167>

Omar Washington Rubio-Endara<sup>I</sup>  
[omarwrubioendara@gmail.com](mailto:omarwrubioendara@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0001-5782-931X>

Josè Antonio Tello-Moreira<sup>III</sup>  
[Joantemo@gmail.com](mailto:Joantemo@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-6206-2691>

**Correspondencia:** [ferv2210@hotmail.com](mailto:ferv2210@hotmail.com)

\***Recibido:** 10 de diciembre de 2021 \***Aceptado:** 30 de diciembre de 2021 \***Publicado:** 28 de enero de 2022

- I. Doctor en medicina y cirugía, Especialista en G. Salud u ocupacional, Master en prevención de riesgos laborales, Master en sistema integradnos de gestión Ecuador, Estudiante de Doctorado en ciencias médicas de la Universidad de Zulia – Venezuela, Médico Ocupacional, Hospital Dr. Rafael Rodríguez, Ecuador.
- II. Doctor en medicina y cirugía, Master en seguridad industrial mención prevención de riesgos laborales y salud ocupacional, Estudiante; de Doctorado en ciencias médicas de la Universidad de Zulia – Venezuela, Médico Ocupacional, Gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Chimborazo, Ecuador.
- III. Doctor En medicina y cirugía, Especialista en Medicina del Trabajo, Médico Ocupacional, Hospital General IESS Manta, Ecuador.

## Resumen

La Inteligencia Artificial (IA) en la empresa se ha constituido en una herramienta orientada a identificar situaciones potenciales de riesgo o conductas indebidas de los trabajadores a través de la obtención de datos y su tratamiento algorítmico, que conllevan a una mayor protección y una disminución de situaciones peligrosas en el entorno empresarial. En este sentido, el objetivo de este estudio fue resaltar algunos apuntes relevantes que giran en torno a la importancia de implementar el uso de la Inteligencia Artificial para detectar el comportamiento del trabajador en la prevención de accidentes laborales en la empresa. El enfoque metodológico asumió la tipología de una investigación documental-bibliográfica. La información se obtuvo de diversas bases de datos como Redalyc, Dialnet, ResearchGate, Google Académico, asimismo se revisaron documentos emanados de organizaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Mundial del Trabajo (OMT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), también se revisaron trabajos y tesis relacionados con la temática. Las conclusiones dan cuenta de que el uso de tecnologías como Inteligencia Artificial (IA) cada vez más son utilizadas en las organizaciones empresariales como forma de poder anticiparse a la exposición al riesgo de accidentes que puedan sufrir los trabajadores y, por tanto, poder evitarlos, así, la capacidad de control que permite el uso de la inteligencia artificial (IA) a través de la obtención de datos y su tratamiento algorítmico, que permiten identificar situaciones potenciales de riesgo o conductas indebidas de los trabajadores lo que debe conllevar una mayor protección y una disminución de situaciones peligrosas en el entorno laboral.

**Palabras clave:** inteligencia artificial; accidentes laborales; conductas de los trabajadores.

## Abstract

Artificial Intelligence (AI) in the company has become a tool aimed at identifying potential situations of risk or improper behavior of workers through the collection of data and its algorithmic treatment, which lead to greater protection and a reduction in risk. dangerous situations in the business environment. In this sense, the objective of this study was to highlight some relevant notes that revolve around the importance of implementing the use of Artificial Intelligence to detect the behavior of the worker in the prevention of occupational accidents in the company. The methodological approach assumed the typology of a documentary-bibliographical research. The information was obtained from various databases such as Redalyc, Dialnet, ResearchGate, Google Scholar, as well as documents issued by international organizations such as the World Health

Organization (WHO), the World Labor Organization (WTO), the Organization of the United Nations (UN), papers and theses related to the subject were also reviewed. The conclusions show that the use of technologies such as Artificial Intelligence (AI) are increasingly used in business organizations as a way to anticipate exposure to the risk of accidents that workers may suffer and, therefore, to be able to avoid them. Thus, the control capacity that allows the use of artificial intelligence (AI) through the collection of data and its algorithmic treatment, which allow the identification of potential risk situations or improper behavior of workers, which should lead to greater protection and a decrease in dangerous situations in the work environment.

**Keywords:** artificial intelligence; occupational accidents; worker behaviors.

## Resumo

A Inteligência Artificial (IA) na empresa tornou-se uma ferramenta destinada a identificar potenciais situações de risco ou comportamento impróprio dos trabalhadores através da recolha de dados e do seu tratamento algorítmico, que conduzem a uma maior proteção e redução do risco. ambiente. Nesse sentido, o objetivo deste estudo foi destacar alguns apontamentos relevantes que giram em torno da importância da implementação do uso da Inteligência Artificial para detectar o comportamento do trabalhador na prevenção de acidentes de trabalho na empresa. A abordagem metodológica assumiu a tipologia de uma pesquisa documental-bibliográfica. As informações foram obtidas de diversas bases de dados como Redalyc, Dialnet, ResearchGate, Google Scholar, além de documentos emitidos por organizações internacionais como a Organização Mundial da Saúde (OMS), a Organização Mundial do Trabalho (OMC), a Organização das Nações Unidas (ONU), artigos e teses relacionados ao tema também foram revisados. As conclusões mostram que a utilização de tecnologias como a Inteligência Artificial (IA) são cada vez mais utilizadas nas organizações empresariais como forma de antecipar a exposição ao risco de acidentes que os trabalhadores podem sofrer e, assim, poder evitá-los. capacidade de controlo que permite a utilização de inteligência artificial (IA) através da recolha de dados e do seu tratamento algorítmico, que permitem identificar potenciais situações de risco ou comportamento impróprio dos trabalhadores, o que deverá conduzir a uma maior proteção e diminuição de situações perigosas no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** inteligência artificial; acidentes de trabalho; comportamentos do trabalhador.

## Introducción

Desde hace varios años diversas organizaciones de corte internacional como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre otras muchas, han venido poniendo el acento en la temática de la salud en los ambientes de trabajo, como un factor sustancial para preservar el bienestar de todos los trabajadores y empleados, aunado al hecho de que es considerado como un aspecto fundamental para la mejora continua en todas las organizaciones empresariales independientemente del sector, tamaño de la empresa o país donde se desarrollen sus actividades productivas, económicas y comerciales.

De este modo, la OIT promueve la seguridad y salud en el trabajo (SST) en el entendido de que “un buen desempeño en SST puede aumentar la motivación y la productividad de los trabajadores, reducir el ausentismo, ayudar a las empresas a atraer talento (...) es clave para la gestión de la reputación y, a menudo, es considerado un elemento fundamental de una conducta empresarial responsable” (OIT, 2019). Vinculado a esto la OMS define entorno de trabajo saludable como sigue “es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo (...)” (OMS, 2010).

En atención a lo anteriormente expresado, muchas organizaciones empresariales alrededor del mundo que se consideran responsables, han comprendido la necesidad de la protección de la integridad física y mental del recurso humano que ejerce su trabajo diario en dichas empresas, todo lo cual pasa por la incorporación de métodos de prevención de accidentes tendientes a reducir los riesgos laborales. (Hernández, 2018), define riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador tenga un accidente en el trabajo o una enfermedad debida al trabajo. Asimismo el referido autor indica también que, la prevención de riesgos laborales es una actividad que estudia los riesgos en el trabajo, valora el peligro y propone las medidas para eliminar los riesgos y protegerse de ellos (Hernández, 2018).

Así, con el surgimiento de las nuevas tecnologías que aseguran el cuidado de la vida destacan, especialmente las que protegen en el trabajo, siendo ideales para tal fin, las tecnologías de Inteligencia Artificial (IA) dado que, se han creado herramientas que con inteligencia artificial (IA) pueden obtener datos que usan para identificar y prevenir riesgos en el entorno laboral. De este modo, (Villalobos, 2019) considera importante utilizar las actuales capacidades de cómputo de las máquinas para aplicar técnicas de machine learning e inteligencia artificial (IA), que permitan de manera temprana a las empresas identificar de forma eficiente los peligros en los procesos productivos,

evaluar los riesgos a los cuales se exponen los trabajadores, y gestionar los controles operacionales con la información correcta y en el momento adecuado.

Según (Ponce, Torres, Quezada, & Silva, 2014), la Inteligencia Artificial (IA) es un área de la ciencia de gran interés por ser un campo multidisciplinario donde se realizan sistemas que tratan de hacer tareas y resolver problemas como lo hace un humano, así mismo se trata de simular de manera artificial las formas del pensamiento y cómo trabaja el cerebro para tomar decisiones. En este sentido, la IA cada vez más se está posicionando en las organizaciones empresariales como una de las mejores alternativas modernas para asegurar el entorno laboral y evitar cualquier accidente que ponga en riesgo la salud de los trabajadores y empleados, siendo que el recurso humano es considerado como el activo más valioso dentro de cualquier organización exitosa.

Con relación a este último punto, (Ortíz , Rendón , & Atehortúa, 2012) destacan que en la organización quien logra la gestión y el cumplimiento tanto de las metas como de los objetivos establecidos, es el recurso humano y que ellos son el factor estratégico de la compañía. De igual forma consideran estos autores que “aunque las empresas cuenten con grandes recursos económicos para la ejecución de sus actividades, con tecnología de vanguardia o edificaciones que respondan a los estándares internacionales (...)” el recurso humano se constituye en un elemento fundamental que da validez y uso a los demás recursos (...) (Montoya & Boyero, 2016).

Entonces, desde esta vertiente cobra más significado garantizar la seguridad y la salud en los ambientes de trabajo y, es ahí donde la utilización de la tecnología con IA cobra especial relevancia. En este sentido, este estudio tuvo como objetivo resaltar algunos apuntes relevantes que giran en torno a la importancia de implementar el uso de la Inteligencia Artificial para detectar el comportamiento del trabajador en la prevención de accidentes laborales en la empresa.

## Desarrollo

La prevención de los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo, se destaca como uno de los principios fundamentales que impulsa la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no obstante, es importante destacar que más allá de las instituciones internacionales, existe un conjunto de grupos de personas en cada nación que es corresponsable de hacer que el lugar del trabajo sea seguro y saludable, así, en el reporte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2021) se subraya que los gobiernos, empleadores y trabajadores, cada uno de ellos es responsable de frenar muertes y lesiones en el trabajo. Continúa el documento exponiendo que los gobiernos deben

proporcionar la infraestructura (leyes y servicios) necesaria para garantizar que los trabajadores sigan siendo empleados y que las empresas prosperen. Esto incluye el desarrollo de una política y un programa nacional y un sistema de inspección para hacer cumplir la legislación y política de seguridad y salud en el trabajo (ONU, 2021). En referencia a los empleadores son los responsables de garantizar que el entorno de trabajo sea seguro y saludable y, respecto a los trabajadores, tienen la responsabilidad de trabajar de manera segura y protegerse y no poner en peligro a otros, conocer sus derechos y participar en la implementación de medidas preventivas (ONU, 2021).

A este propósito, en Ecuador, la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio del Trabajo cuenta con el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional para que el empleador cumpla con obligaciones, derechos y deberes de técnicos y legales en materia de prevención de riesgos laborales, con el fin de velar por la integridad físico-mental de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2012).

En respuesta al cumplimiento de las obligaciones que conlleva el hecho de la corresponsabilidad por parte de los Estados, de los empleadores y de los empleados de mantener el sitio del trabajo seguro y saludable para la prevención de accidentes, diversas organizaciones empresariales en todo el orbe, apuestan por el uso de tecnologías como inteligencia artificial, para llevar a cabo tal cometido.

### **La Inteligencia Artificial para Detectar el Comportamiento del Trabajador**

Como bien se ha afirmado en los párrafos anteriores un entorno de trabajo seguro depende no solo del empleador sino también en buena medida del trabajador. La Sociedad Española de Salud y Seguridad en el trabajo (SESST, 2018) ha indicado que el factor humano está detrás del 80% de los accidentes laborales, por lo que comprender este aspecto, resulta clave de cara a anticipar aquéllos y orientar mejor las acciones preventivas tanto a nivel individual como colectivo. La literatura científica da cuenta de que determinadas características cognitivas o de la personalidad, predisponen a la persona en mayor o menor medida, hacia determinados comportamientos, algunos de los cuales influirán bien potenciando o minimizando, la posibilidad de sufrir un accidente (...) (SESST, 2018). En este mismo orden de ideas, (Puyal, 2001) expone que en la prevención de riesgos laborales intervienen importantes aspectos psicosociales que no pueden obviarse, tales como las actitudes, hábitos de la personas, percepción del riesgo y percepción del control sobre el mismo, explicaciones sobre los riesgos laborales desde agentes externos, satisfacción con la forma de proceder de la empresa, entre y otros temas. Igualmente, (Paula, 2018) manifiesta que la personalidad del trabajador influye tanto en la percepción de la realidad, como en la respuesta ante distintas circunstancias

laborales porque las características propias de cada trabajador determinan la dimensión de sus reacciones y de las consecuencias de sus actos.

Es así que, que las tecnologías en el entorno laboral donde la IA ha asumido el protagonismo, se han venido usando para encontrar patrones de comportamiento de los trabajadores, entre otras muchas más aplicaciones (...) la IA es actualmente el ámbito más novedoso y prometedor para la gestión de los entornos laborales y de los trabajadores (Moore, 2020). Siguiendo con esta autora, en los países avanzados, el 40% de los departamentos de Recursos Humanos de las empresas grandes y pequeñas utilizan aplicaciones mejoradas mediante IA”. En esta línea, (Collins, Fineman , & Tsuchida, 2017) indican que en el 71% de las compañías internacionales consideran que el análisis de recursos humanos es una de las prioridades de sus organizaciones, porque no solo proporcionará ideas valiosas para el negocio, sino que también ayudará a gestionar lo que se ha dado en llamar el «problema de las personas». Este «problema de las personas» también se define a veces como los “riesgos de las personas” (Houghton & Green, 2018). De este modo, es posible afirmar que existen relaciones entre diversas características de la personalidad y los comportamientos de riesgo laboral (SESST, 2018). En esta línea, la American Psychological Association o APA, en colaboración con Nyuron Synaptics, una empresa puntera en gestión avanzada del comportamiento humano mediante algoritmia e inteligencia artificial, ha identificado qué características de las personas están relacionadas con cada riesgo laboral, de una manera completa, efectiva y contextualizada para cada entorno o contexto de trabajo en particular (APA & Nyuron Synaptics, 2019).

El modelo propuesto por estas instituciones científicas permite estimar la predisposición al accidente laboral en un determinado contexto, en base a las tendencias de comportamiento naturales de la persona, ofreciendo información útil para anticipar medidas y recomendaciones preventivas (APA & Nyuron Synaptics, 2019). Asimismo ha logrado determinar 40 tipos de riesgos laborales específicos (agrupables en 16 grandes riesgos), a saber: 15 factores de valores, 9 factores de inteligencia, 15 factores psicopatológicos y 30 facetas de personalidad.

En tal sentido, las prácticas de recursos humanos con IA aumentada pueden ayudar a los empleadores a obtener información aparentemente objetiva sobre las personas antes incluso de contratarlas (Moore, 2020). Mediante las aplicaciones de inteligencia artificial (IA) se ha recopilado información sobre las actividades de los trabajadores y de los aspirantes a un puesto de trabajo, y se vigilan sus movimientos físicos y sus sentimientos, así como el uso que hacen de las redes sociales. Hoy, el Big

Data se emplea para entrenar algoritmos que predicen talentos y habilidades, vigilan el rendimiento, fijan objetivos y valoran resultados (...) (Moore, 2020).

Siguiendo la misma orientación (Muñoz, 2020) ha planteado que los procesos de selección de personal parece que pueden ser abreviados mediante el uso de algoritmos. Una vez definido en detalle un perfil por Recursos Humanos (titulación, años de experiencia, entre otros), el algoritmo es capaz de extraer del Currículo Vitae (CC.VV) de los candidatos o aspirantes a un puesto de trabajo información relevante y calcular una “distancia” al perfil deseado.

Desde esta perspectiva, en la prevención de riesgos laborales la Inteligencia Artificial está probando ser una herramienta útil para prevenir accidentes laborales. En opinión de (Aguilar, 2020), la capacidad de control que permite el uso de la inteligencia artificial (IA), a través de la obtención de datos y su tratamiento algorítmico, facilitan la posibilidad de identificar situaciones potenciales de riesgo o conductas indebidas de los trabajadores (...) la automatización de tareas o por una habituación del riesgo hace que se puedan dar las órdenes e instrucciones necesarias para evitar las situaciones de riesgo. Así también se puede establecer el alcance de la obligación de seguridad del empresario como garante de la salud de sus trabajadores y la conducta del trabajador como elemento exonerante o atenuante de la responsabilidad del empresario (Aguilar, 2020).

## Conclusiones

Instancias internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Mundial del Trabajo (OMT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) entre otras más, impulsan como una tarea fundamental el hecho de que el lugar del trabajo debe mantenerse bajo los parámetros que rigen la salud y seguridad de los trabajadores a fin de evitar accidentes laborales.

En tal sentido, el uso de tecnologías como Inteligencia Artificial (IA) cada vez más son utilizadas en las organizaciones empresariales como forma de poder anticiparse a la exposición al riesgo de accidentes que puedan sufrir los trabajadores y, por tanto, poder evitarlos, así, la capacidad de control que permite el uso de la inteligencia artificial (IA) a través de la obtención de datos y su tratamiento algorítmico, que permiten identificar situaciones potenciales de riesgo o conductas indebidas de los trabajadores lo que debe conllevar una mayor protección y una disminución de situaciones peligrosas en el entorno laboral.

## Referencias

1. Aguilar, M. (2020). El uso de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ISSN-e 2282-2313, Vol. 8, N<sup>o</sup>. 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7306922>, pp. 262-293.
2. APA & Nyuron Synaptics. (2019). ¿Cómo puede la gestión del factor humano reducir la siniestralidad en el trabajo? *American Psychological Association (APA)/Nyuron Synaptics*. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2019/05/resumen-producto-prl.pdf>, pp.1-2.
3. Collins, L., Fineman, D., & Tsuchida, A. (2017). People Analytics: Recalculating the Route. *Deloitte Insights*. <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2017/people-analytics-in-hr.html>.
4. Hernández, J. (2018). Prevención de riesgos laborales. Lectura Fácil. *Fundación ONCE*. Primera edición. ISBN: 978-84-88934-59-8. [http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5708/Prevenci%F3n\\_riesgos\\_laborales\\_Gu%EDa\\_general\\_lectura\\_f%Elcil.pdf;jsessionid=FF7C38BD351E0459097A73A02209854B?sequence=1](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/5708/Prevenci%F3n_riesgos_laborales_Gu%EDa_general_lectura_f%Elcil.pdf;jsessionid=FF7C38BD351E0459097A73A02209854B?sequence=1), PP.56.
5. Houghton, E., & Green, M. (2018). People Analytics: Driving Business Performance with People Data. *Chartered Institute for Personnel Development (CIPD)*. <https://www.cipd.co.uk/knowledge/strategy/analytics/people-data-driving-performance>.
6. Ministerio del Trabajo. (2012). Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ministerio del Trabajo del Ecuador*. <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>.
7. Montoya, C., & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 20, núm. 2. *Universidad Nacional de Misiones*. Misiones, Argentina. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>, pp. 1-20.
8. Moore, P. (2020). Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores. *Universidad de Leicester*. <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/inteligencia-artificial-en-entorno-laboral-desafios-para-trabajadores/>.
9. Muñoz, A. (2020). La Inteligencia Artificial y el uso de Algoritmos para Dirigir el Trabajo: La Deshumanización del Trabajador. *Universidad Carlos III, Madrid, España*, pp.45.

10. OIT. (2019). Entornos seguros y saludables. Una guía para apoyar a las organizaciones empresariales a promover la seguridad y la salud en el trabajo. *Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, Suiza.* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_764111.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf), pp.100.
11. OMS. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo . *Organización Mundial de la Salud (OMS).* ISBN 978 92 4 350024 9. [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf), pp.144.
12. ONU. (2021). Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Organización de las Naciones Unidas (ONU).* <https://www.un.org/es/observances/work-safety-day>.
13. Ortíz , J., Rendón , M., & Atehortúa, J. (2012). *Score de competencias: cómo transformar el modelo de competencias de su empresa en un sistema de "Score" asociado a los proceso clave de su negocio* . Madrid, España: Palibrio.
14. Paula, G. (2018). Personalidad: un recorrido por los principales conceptos desarrollados sobre el constructo. *Revista ConCiencia EPG;3(2).* doi: <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.3-2.3>, pp.34-57.
15. Ponce, J., Torres, A., Quezada, F., & Silva, A. (2014). Inteligencia Artificial. *Project: LATIn: Latin American Open Text Books Initiatives.* Autonomous University of Aguascalientes. México. Edition 1. DOI:10.13140/2.1.3720.0960. [https://www.researchgate.net/publication/269466259\\_Inteligencia\\_Artificial](https://www.researchgate.net/publication/269466259_Inteligencia_Artificial).
16. Puyal, E. (2001). La Conducta Humana frente a los Riesgos Laborales. Determinantes individuales y grupales. *Universidad de Zaragoza, España. Departamento de Psicología y Sociología*, pp.183-158.
17. SESST. (2018). El Uso de Sistemas de Inteligencia Artificial Para Reducir la Sinistralidad en el Trabajo. *Sociedad Española de Salud y Seguridad en el trabajo (SESST).* <https://www.sesst.org/e-prevenir-a-predecirel-uso-de-sistemas-de-inteligencia-artificial-para-reducir-lasiniestralidad-en-el-trabajo/>.
18. Villalobos, M. (2019). Modelo Predictivo de Factores de Riesgos Laborales con uso de Inteligencia Artificial. *Fundación Científica y Tecnológica (ACHS). Asociación Chilena de Seguridad. Santiago, Chile. Informe Final Proyecto*, pp.31.

Implementar el Uso de la Inteligencia Artificial para Detectar el Comportamiento del Trabajador en la Prevención de  
Accidentes Laborales en la Empresa

---

©2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons  
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).|