

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Nivel de capacitación en seguridad y salud y la percepción de riesgo laboral en una empresa panificadora Lima 2025

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería: Salud
Ocupacional

Autor:

Indira Ann Paredes Polo

Rosa Livia Martinez Trujillo

Asesor:

Dr. Jose Valle Bayona

Lima, 29 de enero del 2026

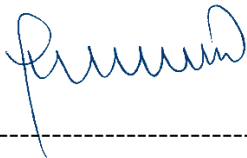
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, José Valle Bayona, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“NIVEL DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD Y LA PERCEPCIÓN DE RIESGO LABORAL EN UNA EMPRESA PANIFICADORA LIMA 2025”** de las autoras Indira Ann Paredes Polo y Rosa Livia Martinez Trujillo tiene un índice de similitud de 17% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 29 días del mes de enero del año 2026.



Dr. Jose Valle Bayona

**Nivel de Capacitación en Seguridad y Salud y la Percepción de
Riesgo Laboral en una Empresa Panificadora Lima 2025**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional
de enfermería: Salud Ocupacional



Mtro. Junior Pacheco Espinoza

Dictaminador

Lima, 29 de enero del 2026

Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema	2
Identificación del Problema.....	2
Objetivos de la Investigación	6
Justificación.....	6
Presuposición Filosófica.....	8
Marco Teórico.....	9
Antecedentes de la Investigación	9
Marco Conceptual	15
Bases Teóricas	30
Definición de Términos	33
Metodología	35
Descripción del Lugar de Ejecución.....	35
Tipo y Diseño de Investigación	36
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	40
Consideraciones Éticas	41
Administración del Proyecto de Investigación	43
Referencias Bibliográficas	44
Anexos	53

Resumen

Este proyecto de tesis busca examinar la interrelación entre el nivel de capacitación en seguridad y salud en el trabajo y la percepción del riesgo laboral del organismo de una industria panificadora en la ciudad de Lima durante el año 2025. Aunque no se vea como una industria de alto riesgo, las panificadoras tienen peligros como maquinaria, altas temperaturas, levantamiento de peso y exposición a polvos, que pueden causar accidentes. El diseño a utilizar será descriptivo Correlacional para conocer la asociación entre las variables donde el ensayo estará conformado por 183 colaboradores. Recopilaremos datos con dos herramientas clave: una encuesta sobre la capacitación recibida y una escala para medir cómo perciben los riesgos en el trabajo. Los datos se analizarán usando estadísticas para describir y correlacionar, como el coeficiente de correlación de rangos, como el Rho de Spearman, esto para entender la medición del rumbo compartido entre la capacitación en SST y la percepción de riesgo. Esperamos que los resultados muestren si invertir en formación realmente hace que los trabajadores estén alertas de los peligros. La idea es que los hallazgos ayuden a la panificadora a mejorar sus programas de capacitación, promoviendo así una cultura preventiva y disminuyendo los incidentes. Además, queremos aportar conocimiento al campo de la seguridad ocupacional, demostrando con evidencia cómo la formación moldea la percepción de riesgo.

Palabras claves: Seguridad, salud, percepción, riesgo laboral.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) menciona que las condiciones de trabajo peligrosas que causan enfermedades laborales, accidentes de trabajo y absentismo suponen un costo financiero considerable para el sector de la salud (que se estima llega hasta el 2% del gasto en salud). No obstante, en la actualidad únicamente 26 de los 195 Estados asociados a la OMS están regidas a un marco legal y planes gubernamentales para la gerencia de la salud y prevención de accidentes y enfermedades del trabajador.

Así mismo, los accidentes laborales, el estrés, las largas horas de trabajos y las enfermedades relacionadas con el trabajo causan 374 millones de muertes al año y tienen grandes repercusiones tanto en el ámbito personal como en el familiar, no sólo desde un punto de vista económico, sino también en relación al bienestar físico y emocional a corto y a largo plazo, a nivel global las cifras indican que el número de personas fallecidas por causas atribuibles al trabajo creció de 2,33 millones en 2014 a 2,78 millones en 2017, según señala la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019).

Agregando a lo anterior, la organización Panamericana de la Salud (OPS, s.f.) indica que la población económicamente activa en las Américas figura cerca del 50% (460 millones) de la comunidad integra del territorio, generando su mayor volumen de producción y crecimiento. América Latina y el Caribe aportan con el 60% del recurso humano y se halla en todas las áreas económicas. No obstante, las condiciones laborales temerosas, precarias o peligrosas pueden causar accidentes, enfermedades y fatalidades en el trabajo. De esta manera el trabajo y el empleo son entendidos como elementos que estructuran la sociedad y son fundamentales para la salud (p.1).

De acuerdo con Silva et al. (2020), el empleo y las condiciones de trabajo son determinantes de la salud de los trabajadores y sus familias. Cada vez hay más investigaciones que prueban que “las malas condiciones laborales, la incertidumbre y la fragilidad de las condiciones de trabajo, afectan negativamente la salud, así como el ausentismo por riesgos de trabajo o contingencias profesionales crean disparidades en la salud poblacional. La competencia mundial y la urgencia por optimizar la rentabilidad han presionado sobre la adaptabilidad en el trabajo, afectando la salud ocupacional, asimismo, como “outsourcing global” facilita la deslocalización de procesos, este gasto en salud generalmente es trasladado a los países emergentes, donde la ausencia de normativas y supervisión expone a los empleados a condiciones laborales inaceptables evidenciándose una deficiente o ausencia de capacitaciones en seguridad y salud.

Sin embargo un trabajador no está cada jornada de trabajo pendiente de los riesgos a los que está expuesto; la falta de conciencia de seguridad o percepción del riesgo representa hoy, a través de los errores humanos, una variable trascendental para la accidentalidad laboral; esto se relaciona a las limitaciones que presenta el trabajador manifestándose en conocimientos insuficientes sobre los riesgos (Torres & Ojeda, 2020).

Buitrago (2023) describe que la ausencia de formación y desarrollo de competencias son un factor clave en los accidentes laborales, ya sea por incumplimiento de las normas, ante la falta de aplicación de las directrices, o por la desinformación o ausencia de medidas preventivas en riesgos y/o por falta de actualización profesional, a este inconveniente se añade un problema de carácter social en las formas de enseñanza sobre cómo actuar ante una emergencias y prevención de accidentes con hechos prácticos en las que se afronte sucesos cruciales que allí se pudieran experimentar.

Por el contrario, Gil-Alvarado et al. (2022) sostiene que varias investigaciones han revelado el efecto de adquirir y aplicar conocimientos tecnológicos y estrategias en vínculo con la capacitación en salud ocupacional a partir de la concientización, adquisición de conocimientos, y ejecución de saberes en entornos virtuales o de simulación de la realidad, pues ello permite que mediante prueba y error, se tomen decisiones adecuadas sin sufrir consecuencias negativas.

En el Perú, El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2023, p. 3) asegura que en el mes de mayo del 2023 se anotaron 2529 de casos de accidentes. Del total de notificaciones, más del 96% corresponde a accidentes de trabajos no mortales, el 1,62% son accidentes fatales, el 1,70% a riesgos graves y 0,40% a enfermedades profesionales. La actividad económica que tuvo mayor número de notificaciones fue industrias manufactureras con el 22,42%; seguido de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler: con el 15,46%; comercio con 11,63%, entre otras.

De la misma manera el SAT, en marzo del 2023 registró en la ciudad de Lima 1733 casos de accidentes laborales leves y mortales lo que simboliza el 68,5% en cuanto al número de notificaciones a nivel estatal, lo cual guarda relación con la cantidad del recurso humano en planilla electrónica de la región Lima, que simboliza el 57,4% del total de la región. En segundo orden se ubica la región Arequipa con 196 notificaciones de accidentes de trabajo no mortales y mortales (7,8%), seguido de Callao con 166 registros (6,8%), Ancash con 106 registros (4,2%), entre otras regiones (MTPE, 2023, p.5).

En la industria panificadora de Lima, se pudo encontrar los diferentes eventos de inseguridad laboral y salud ocupacional que presentaban el personal de la industria, entre ellos; cortes, traumatismos, caídas, enfermedades respiratorias que se manifestaban en los

colaboradores de las diferentes áreas de trabajo, en su mayoría del área de producción, además de manifestar problemas de musculo esqueléticos y de ergonomía tanto en el área de producción y el área administrativa. Las panificadoras, por su naturaleza productiva, presentan múltiples riesgos laborales: contacto con maquinaria, exposición a altas temperaturas, manipulación de insumos químicos, entre otros. Sin embargo, pese a las medidas de seguridad y salud ocupacional, se observa que muchos trabajadores subestiman o desconocen estos riesgos.

Siendo estas descripciones que demuestran la gran complejidad del ambiente laboral por la que un trabajador puede llegar a atravesar, surge la siguiente cuestión:

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la Correlación entre el Nivel de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y la Percepción de Riesgo Laboral en los trabajadores de una industria panificadora de Lima 2025?

Preguntas Específicas

¿Cuál es el nivel de capacitación en SST que reciben los trabajadores de una industria panificadora de Lima 2025?

¿Cómo perciben los trabajadores de una industria panificadora de Lima 2025 los riesgos laborales en sus áreas de trabajo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la correlación entre el nivel de capacitación en seguridad y salud y la percepción de riesgo laboral en trabajadores de una industria panificadora de Lima 2025.

Objetivos Específicos

Identificar el nivel de capacitación en seguridad y salud en el trabajo recibido por los trabajadores de una industria panificadora de Lima 2025.

Evaluar la percepción de riesgo laboral en los trabajadores de una industria panificadora de Lima 2025.

Justificación

Justificación Teórica

El trabajo de investigación es de vital interés ya que los resultados que se obtengan contribuirán a la sección encargada de salud ocupacional de la Industria Panificadora, quienes deberán considerar acciones sobre las dificultades vinculadas a accidentes y/o riesgos laborales a nivel de la empresa, para con sus colaboradores.

El presente estudio busca evidenciar si las estrategias de capacitación en SST influyen de manera inmediata en la forma en que el personal identifica y valoran los riesgos presentes en su ambiente laboral. Esta información será útil para el área de salud ocupacional de la empresa, de esta manera se podrá mejorar las políticas de medidas preventivas y fomentar un clima de seguridad más efectiva en el sector, donde los accidentes laborales son comunes pero prevenibles. Por consiguiente los responsables del área de salud ocupacional tendrán la responsabilidad de diseñar e implementar programas de prevención, evaluación de riesgos, y

planes de mejora para minimizar la incidencia de accidentes y enfermedades profesionales, basándose en un diagnóstico de las áreas críticas de la empresa.

Justificación Metodológica

La investigación propuesta busca fijar la conexión entre el nivel de capacitación en seguridad y salud y la percepción de riesgo laboral. Para ello, se empleará un análisis numérico, para relación de variables y de observación sin manipulación. Este enfoque permitirá cuantificar las variables de utilidad (nivel de capacitación y percepción de riesgo) y analizar la relación entre ellas sin manipularlas. La selección de una industria panificadora como ámbito de estudio se fundamenta en que este sector presenta riesgos laborales característicos como exposición a calor, maquinaria, sustancias químicas, etc., por lo que resulta relevante examinar cómo la capacitación influye en la percepción del riesgo. La metodología, además, permite replicar el estudio en otras industrias similares, aportando a la precisión y consistencia de los resultados.

Justificación Práctica

La utilidad práctica del estudio se sustenta que mediante el conocimiento de los resultados permitirá que el personal de dicha población de estudio reconozca los riesgos laborales y utilizar medidas preventivas, la finalidad será producir saberes verdaderos y comprobables sobre las capacitaciones y percepción de riesgos laborales.

Los hallazgos de este estudio podrán ser utilizados por la industria panificadora para optimizar sus planes de capacitación en SST. Identificar una favorable relación entre la capacitación y la percepción del riesgo permitiría diseñar estrategias más efectivas de prevención de accidentes, enfocadas no solo en el compliance, sino en la consolidación de la cultura preventiva. Asimismo, el efecto del estudio podría servir como insumo para los responsables de SST al momento de dar prioridad contenidos de capacitación, métodos de enseñanza o frecuencia

de las actividades formativas, contribuyendo así a reducir incidentes y mejorar la protección laboral.

Justificación Social

La argumentación social del presente estudio se asienta en su capacidad para generar una mejora en el bienestar físico y mental de los trabajadores y la sociedad en general. Este estudio cobra relevancia porque promueve el bienestar de los trabajadores, quienes representan el capital humano fundamental para la productividad y sostenibilidad de la industria panificadora. Una adecuada percepción de los riesgos laborales influye directamente en el comportamiento preventivo, lo que protege la dignidad humana del personal, incluso repercute en su entorno familiar y social. Además, los resultados podrían servir de base para políticas públicas o iniciativas gubernamentales orientadas a fortalecer la cultura de SST en el campo de panificación y en la industria alimenticia en general, generando una repercusión favorable en la comunidad y en la economía del país.

Línea de Investigación

Cuidado de la salud.

Presuposición Filosófica

Texto bíblico: “El prudente ve el peligro y lo evita; el inexperto sigue adelante y sufre las consecuencia”. Proverbios 27:12. Aplicando este párrafo bíblico en el estudio de investigación, quiere decir que la prudencia se manifiesta a través del conocimiento previo que se debe tener ante cualquier situación de peligro que se puede presentar en el trabajo, sin embargo en el mismo texto indica que aquella persona que no se encuentre informada y preparada para evitar accidentes o riesgos laborales se encuentra predispuesta ante cualquier situación de riesgo laboral.

Marco Teórico

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Calderón y Palencia (2020) publicaron un estudio titulado “Percepción sobre riesgos ergonómicos del personal de salud de la consulta externa del Hospital Delfina Torres De Concha”, en Ecuador, para determinar la percepción sobre riesgos ergonómicos del personal de salud de la consulta externa del Hospital Delfina Torres de Concha. Como metodología tuvo un análisis cuantitativo, y según su rango de descripción, incorporo como parte de un elemento de estudio de campo, observacional de corte único, dado que en primer lugar no se realizó la tergitización de la variables, después, permitió la interpretación de datos basado en cifras o métodos numéricos. Como resultado se encontró que un 44% se encontró con un conocimiento medio representado en 12 a 13 respuestas acertadas de un total de 14 preguntas. El 40% se sitúa en un bajo rango por tener entre 0 a 11 respuestas acertadas. Y al final, el 16% representado por 8 personas está en un nivel óptimo por tener 14 respuestas. Finalmente se llegó a la conclusión que la percepción a cerca del riesgo ergonómico de los profesionales de la salud de servicios ambulatorios, es inadecuada, dado que es necesario un grado más elevado en esta disciplina en conocimiento acerca de este tipo de riesgo, para prever enfermedades profesionales.

Salazar et al. (2020), realizaron un estudio titulado “Relación entre la percepción del riesgo biológico y la accidentalidad laboral en un hospital”, en Colombia, con el objetivo de Analizar la percepción del riesgo biológico y los factores asociados a la accidentalidad laboral a través del método EPRO (Evaluación de Percepción de Riesgo Ocupacional) y el software RISKPERCEP de los empleados de un hospital de Antioquia, como metodología su estudio fue explicativo transversal que empleó la metodología EPRO y el software RISKPERCEP a través

de una encuesta estructurada a todos los trabajadores de la institución. La muestra estuvo compuesta por la población diana en su totalidad (registro) de los trabajadores de la entidad (n = 50). En los resultados se constató una percepción incompleta de los peligros biológicos en el trabajo en los distintos campos de la organización. A la incidencia laboral se aumenta la probabilidad del desarrollo análogo en ocupación y la percepción del estado de salud. Finalmente se llegó a la conclusión que el personal experimentado y que está expuesto al riesgo biológico laboral desestiman el riesgo.

Guzmán et al (2019) realizaron un estudio titulado “Determinación de la percepción de riesgos en los trabajadores de altos riesgos en ETECSA Sancti Spíritus”, en Cuba. A partir de una revisión de la bibliográfica y fuentes metodológicas de análisis de la percepción del riesgo, el artículo expone el resultado del estudio realizado en trabajadores que ocupan puestos de alto riesgo, en la División Territorial de la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba S. A. (Etecsa) en la ciudad de Sancti Spíritus., usando una metodología de evaluación de percepción de riesgo ocupacional (Epro) desarrollada en Cuba en 2009 y contenida en el software Riskpercep. La muestra estuvo compuesta por 108 operarios con actividades de alta exposición, asignados a cargos de liniero, operario de instalación y reparación, operario de cables, acondicionador de registros y vigía. Como resultados adquiridos en distintas variables, se determinó que los más destacados como aspectos fundamentales de las violaciones a las normas de circulación y laboral fueron: disminución de la percepción de riesgos determinadas por la falta de conciencia del mismo, actitudes arriesgadas e irresponsables, las abundantes recompensas materiales, retribuciones o salarios, así como su vínculo con el exceso de demanda (intensidad) de empleos. Por último se concluyó en proponer el desarrollo de un programa educativo idóneo para el crecimiento de la percepción del riesgo en los trabajadores.

Delor et al. (2021) desarrolló su estudio titulado “Conocimientos, percepción de riesgo y prácticas del personal de salud acerca de la enfermedad por nuevo coronavirus 2019 (COVID-19)”, en Paraguay, con el objetivo de determinar los conocimientos, la percepción de riesgo y prácticas del personal de salud del Hospital Nacional de Itauguá y Hospital Regional de Caacupé acerca de la enfermedad COVID-19, usando una metodología estudio observacional, transversal, realizado en ambos hospitales. La muestra estuvo comprendida por un grupo de médicos y enfermeras de dichos nosocomios. Como resultados más significativos se pudo encontrar que el 83,07% (un total de 319) de voluntarios presentó un óptimo nivel de conocimientos (evidenciándose un 75% de respuestas correctas), mientras que el 96% presento una percepción de riesgo más habitual en donde la falta de actualización dificulta la preparación del profesional de salud. La práctica de previsión sobresaliente (95%) fue el autorreporte de los síntomas. Finalmente se concluyó que el grado de conocimientos del personal de salud sobre COVID-9 fue superior, un buen porcentaje de ellos distingue los factores de riesgo de infección y evidencia prácticas de prevención contra esta enfermedad.

Del Cid (2024) realizo su estudio titulado “Importancia de la capacitación e inducción para el involucramiento del personal operativo en una cultura de salud y seguridad ocupacional en una empresa de construcción”, en Guatemala, tiene por objetivo analizar la importancia de la capacitación e inducción para el involucramiento del personal operativo en una cultura de Salud y Seguridad Ocupacional, se ha utilizado una metodología por su enfoque y antecedentes del tema con alcance descriptivo. El modelo estuvo constituido por los trabajadores de la empresa mediante una encuesta y entrevistas. Esta entrevista propicia cotejar los datos y hallazgos adquiridos con los de la encuesta, analizar las concordancias y discrepancias con los trabajadores

operativos y administrativos. Si bien los desenlaces presentan discrepancias, fueron más las coincidencias halladas, lo que permitió ratificar informaciones que se investigaron.

Antecedentes Nacionales y Locales

Camacho y Loayza (2021) desarrollaron una investigación titulada “Conocimientos sobre salud ocupacional en tenientes del ejército del Perú”, en Lima, con el objetivo de determinar el nivel de conocimientos en salud ocupacional en tenientes del Ejército del Perú, usando una metodología de enfoque cuantitativo, nivel observacional y corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 86 oficiales de una hornada de la Escuela de Infantería, el sistema aplicado fue la encuesta y un cuestionario como instrumento. En los resultados se identificó que el 51,16 % manifestaban un nivel bajo de conocimientos; personal que ignoraban haber recibido capacitaciones en salud ocupacional y que sufrieron accidente laboral, el 80 % tuvieron un nivel bajo de conocimientos. Finalmente se concluyó que el grado de conocimiento sobresaliente en el ámbito de salud ocupacional en tenientes del ejército del Perú estuvo bajo, con elevados porcentajes en los que ignoraban capacitaciones en salud ocupacional y los que presentaron algún accidente de trabajo.

Falcón (2022) realizó un estudio titulado “Gestión de seguridad industrial y salud ocupacional: reducción de riesgos laborales”, en Lima, con el objetivo de analizar la gestión realizada en seguridad industrial y salud ocupacional, como metodología es de enfoque cuantitativo de nivel explicativo bajo un modelo pre experimental de corte longitudinal. La muestra estuvo compuesta por las anotaciones observacionales realizados a los procesos productivos que comprendieron en la verificación de herramientas, almacén, diferentes procesos de maquinado de una empresa en la jurisdicción del distrito de Puente Piedra durante los años 2016 y 2017. En los resultados se determinó que su promedio de incidentes y accidentes

previamente a la gestión de SSO fue de 92,46%, y después 18,49% fue la media, evidenciando disparidad relevantes en el antes y después. Finalmente se concluyó que una buena administración de SSO logra reducir el riesgo laboral de manera significativa, respecto a la presencia de riesgos laborales u ocurrencia de inconvenientes operativos.

Godoy et al. (2022) realizaron un estudio titulado “Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de seguridad y salud ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima”, con el objetivo de determinar qué factores de un SG-SSO se relacionan con la protección del trabajador, como metodología es enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y correlacional, de diseño transversal (no experimental). La muestra estuvo compuesta por 46 vulnerables a riesgos laborales en la compañía, el método empleado fue una encuesta. En los resultados se definió que están presentes 27 riesgos laborales en las tareas que son perjudiciales para trabajador y a la empresa; incluso, se precisó un IPT (índice de la protección del trabajador) de 68%, vinculado a elementos fundamentales del SG-SSO. Finalmente se llegó a la conclusión que las acciones de supervisión sobre ambiente de trabajo seguro, higiene y conservación así como áreas comunes disponibles son las más relevantes que en relación con la SST al reducir los peligros, los riesgos laborales, los accidentes y las enfermedades profesionales.

Alcántara y Vilca (2021) realizaron un estudio titulado “Seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en Panificadora A&A S.A.C., Lurigancho Chosica 2021”, con el objetivo determinar la relación entre la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral del personal, la metodología fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional de tipo aplicada y diseño no experimental transversal. La muestra fue con 200 trabajadores, para la investigación, la determinación del tamaño muestral estuvo conformada por 132 voluntarios, por lo que se utilizó

muestreo aleatorio y se realizó una muestra simple. El método empleado fue la encuesta, utilizando como instrumento principal un cuestionario de escala sumativa. El resultado reveló una asociación relevante en el contexto de las variables, teniendo un nivel de significancia baja de 0.000, la verificación de la hipótesis fue apoyada por la correlación de rangos de Spearman de 0.872 el cual es considerado una correlación altamente positiva. Se llegó a la conclusión que si se ponen en funcionamiento y se siguen las directrices en salud ocupacional en la organización, potenciara el desarrollo y el rendimiento de los empleados.

Oliva et al.(2023) realizaron un estudio titulado “Realidad virtual como herramienta de capacitación y gestión de riesgos en la cadena de suministro: Una revisión sistemática”, en Trujillo. El objetivo fue recolectar información científica a través de la metodología PRISMA para exponer los beneficios existentes de la aplicación de realidad virtual para la capacitación de personal en la prevención de riesgos existentes en los diversos procesos involucrados en la cadena de suministro. Se siguió una metodología de PRISMA 2020, la cual consta de 27 elementos clave desde el planteamiento del título, donde se identifica claramente el estudio como una revisión sistemática, hasta la descripción de la introducción con la justificación, los objetivos y las preguntas de investigación a abordar. En los resultados mostraron que la implementación tecnológica, como el entorno virtual, en operaciones de fabricación y distribución, ha quedado probado que proporcionan múltiples beneficios en la formación de cada trabajador de la industria, particularmente en lo que a protección y gestión de riesgos se refiere a la vinculación de ciertos procedimientos, en parte esto se explica debido a las simulaciones pertenecientes que proporciona la tecnología, las cuales potencian la fijación del conocimiento a diferencia de las metodologías de formación convencionales. Concluyeron que la

síntesis de la evidencia ha identificado que la RV (realidad virtual) es un instrumento eficaz para la preparación del personal de la cadena de abastecimiento en gestión de riesgos.

Marco Conceptual

Variable: Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Capacitación. Es el conjunto de procedimientos de preparación que desarrollan los organismos y compañías, dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y catalogar para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y optimizar los resultados productivos o de servicios. (Labrador et al., 2019)

Tekno didaktika (2023) define a la capacitación como el proceso educativo que busca mejorar conocimientos, habilidades y actitudes para la prevención de riesgos laborales. (Parr.5). Así mismo Servir (2025) refiere que es una garantía esencial para la persona trabajadora, su propósito es la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Para ello, las entidades estatales tendrán que promover la mejora continua de las prácticas seguras y saludables en los espacios de trabajo a fin de evitar daños que impliquen en el bienestar general de los trabajadores durante la jornada de trabajo (Parr.1).

La capacitación es un método completo preventivo sobre la probabilidad de lesiones, enfermedades ocupacionales y siniestros laborales mediante el reconocimiento, revisión y vigilancia de los peligros en los entornos de trabajo. Cuyo propósito es proteger de manera completa o integral a cada trabajador, garantizando empleos con un entorno de trabajo protegido y justo, actualmente, hubo cambios desde el concepto de salud ocupacional para integrar no solo los peligros y la protección de la salud, incluso la administración anticipada ante los aspectos técnicos, legales y humanos (Parr.2).

Según El Peruano (2022), refiere que en el Perú, la Seguridad y Salud en el Trabajo está normada por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; su Reglamento, aprobado con el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y sus respectivas modificatorias. Dicha Ley es adaptable a todos los sectores económicos y de servicios del sector público y privado.

Principios Fundamentales

Según la Ley 29783 y estándares internacionales, la SST se rige por nueve principios esenciales:

Principio de Prevención. La empresa se comprometerá, a salvaguardar la vida de cada trabajador ubicado en su lugar de trabajo y por el establecimiento , además este compromiso será aplicado, a los que no tengan nexo laboral, suministran o se encuentran ubicados dentro de la propiedad laboral.

Normativa de Responsabilidad. La empresa asume las repercusiones financieras, jurídicas y de cualquier otra índole consecuentemente de una eventualidad de trabajo o enfermedad que experimente el trabajador en la ejecución de sus funciones o como implicancia del mismo, en conformidad con la normativa.

Principio de Colaboración. La empresa, cada trabajador, y sus asociaciones gremiales, implementan sistemas para asociarse y trabajar coordinadamente en materia de SST.

Normativa de Información y Capacitación. Los sindicatos y el personal obtienen de la empresa una información adecuada y capacitación pertinente y preventiva con el propósito de desarrollar las tareas laborales, con énfasis en lo potencialmente riesgoso.

Principio de Gestión Integral. Toda empresa fomenta e incorpora la dirección de la SST a la administración general de una organización.

Principio de Atención Sanitaria Integral. Los colaboradores que sufren un siniestro laboral o enfermedad relacionadas con las actividades del trabajo están facultados para recibir los servicios de salud correspondientes y convenientes hasta el restablecimiento, para el reingreso al trabajo.

Normativa de Asesoramiento y Participación. El Gobierno fomenta herramientas de consulta e involucramiento de las empresas y de los representantes de grupo en lo referente a la seguridad y salud en el trabajo.

Principio de Primacía de lo Real. La realidad prima sobre las formalidades.

Principio de Protección. Los empleados tienen derecho a que el Estado y los empleadores garanticen condiciones de trabajo dignas que les permita salvaguardar la vida, física, mental y socialmente, de forma constante. (El Peruano, 2022, p. 4)

Normativa Aplicable en el Sector Industrial

La SST se articula mediante normas vinculantes, adaptadas a los riesgos industriales con forme El Estado peruano (2024):

Normativa Aplicable en Perú. El estatuto peruano en lo relativo a SST es fundamental y de cumplimiento mandatorio para todas las organizaciones. Las normas más relevantes incluyen:

Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es la disposición del principio rector, derechos y deberes de las organizaciones y trabajadores, así como las responsabilidades del Estado. Su meta primordial es fomentar una cultura organizacional segura y saludable que ponga en práctica acciones preventivas por parte de todos.

DS N° 005-2012-TR - Reglamento de la Ley N° 29783. Expone los elementos operativos y procedimentales de la ley, detallando cómo llevar a cabo el Sistema de Gestión de Seguridad y

Salud en el Trabajo SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), la conformación de la comisión de SST, así como la conducción de análisis de riesgos, entre otros.

Ley N° 30222, Disposición que rectifica la Ley N° 29783. Introduce algunas precisiones y flexibilidades a la ley original, especialmente en lo referente a los exámenes médicos ocupacionales y la responsabilidad penal.

Decretos Supremos y Resoluciones Ministeriales posteriores. A lo largo del tiempo, se han emitido diversas normas complementarias que abordan aspectos específicos como el control de la salud, los registros obligatorios, los programas de emergencia, entre otros (ej. D.S. N° 001-2021-TR que rectifica el reglamento, R.M. N° 050-2013-TR sobre formularios de inscripción).

Normas Sectoriales: Adicionalmente, existen normativas específicas para ciertos sectores económicos que presentan riesgos particulares (minería, construcción, electricidad, etc.). (Estado Peruano, 2024)

Normas Internacionales y Latinoamericanas

A Nivel Internacional.

- ✓ Normas difundidas por la Comunidad Andina de Naciones (CAN)
- ✓ Disposiciones dictadas por La Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- ✓ Otros Decretos Internacionales respecto a Seguridad y Salud en el Trabajo. (Estado Peruano, 2019).

Importancia en el Sector Industrial

La seguridad industrial es importante porque, primordialmente, en el resguardo que se brinda a los trabajadores, necesitan trabajar en un lugar con condiciones laborales seguras y saludables, mediante las cuales se obtenga provecho favorable en su rendimiento, considerando

las principales medidas de seguridad industrial y sus beneficios en implementar un reglamento en SST, según Unir (2024, párr. 4):

Principales Medidas de Seguridad.

Seguridad Contra Incendios. Mantener la integridad de las instalaciones en donde se manejan mercancías, productos básicos o artículos que sean altamente inflamables bajo protocolos de seguridad definidas.

Seguridad de Maquinaria. Busca instaurar mecanismos de seguridad y elementos de protección en cualquier procedimiento que comprenda equipamiento, máquinas y accesorios, a fin de evitar o disminuir los daños laborales.

Gestión de Sustancias Inflamables. Garantizar la seguridad del almacén, en la movilización y manipulación de materiales peligrosos es imprescindible para disminuir los peligros.

Manipulación Segura de Materiales Corrosivos. En el momento que se manejan componentes que pueden resultar tóxicos, corrosivos o inflamatorio, es importante garantizar salvaguardar la salud de los empleados que utilicen en sus actividades estas sustancias.

Manipulación de materias Químicas Contaminantes. Busca garantizar la seguridad y bienestar laboral y optimizar las condiciones en relación al ambiente allí dónde se manipulan sustancias tóxicas capaces de contaminar el entorno de trabajo, cumpliendo directrices.

Radiación de Alta Energía. Consiste en implementar medidas para salvaguardar y controlar los ambientes con radiaciones ionizantes para garantizar la mínima exposición de los trabajadores evitando que reciban dosis que superen los límites establecidos.

Uso de EPP en Centros de Trabajo. Establecer un marco de seguridad para la elección y aplicación de dispositivos de seguridad individual, garantizando la protección frente a agentes

ambientales que tiene el potencial de causar daño, enfermedad o lesión al empleado, tiene por finalidad esta medida.

Electricidad Estática. La finalidad de este proceso es establecer las pautas de seguridad laboral donde la exposición a descargas electrostática pueden ser un riesgo, mitigando las amenazas inherentes con un manejo seguro de la electrostática.

Primeros Auxilios. Se busca definir las condiciones para proporcionar una atención de emergencia adecuada en todos los centros de trabajo, estableciendo un protocolo de respuesta rápida y coordinada en situaciones de emergencia.

Ventajas.

- ✓ Desarrollar un marco de gestión de riesgos laborales en la organización, también ser imperativo, genera muchas ventajas. Las empresas que deciden comprometerse incluir en seguridad industrial obtienen beneficios como:
- ✓ Llevar a cabo sus funciones de manera sostenible.
- ✓ Disminuir los incidentes laborales.
- ✓ Dirigir de manera óptima las medidas para evitar los riesgos en el trabajo.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia o promover la integración del equipo.
- ✓ Reducir el absentismo laboral.

En general, la seguridad industrial, junto a una buena política de prevención de riesgos laborales, redundan en una mayor productividad y eficiencia empresarial porque, al proteger la integridad del trabajador, se reducen las rotaciones y las bajas por accidentes. (Unir, párr. 8).

Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (como se citó en Sauasnavas, 2019), la RSE es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y

medioambientales en sus operaciones comerciales y las relaciones con sus interlocutores. La responsabilidad social abarca, no únicamente la realización completa de los deberes y compromisos establecidos por la ley, sino también en el desarrollo del talento humano, el medio ambiente y en las interacciones con las personas. A pesar de ser un instrumento de índole opcional, su aplicación debe ser confiable con la finalidad de incentivar la seguridad recíproca entre los participantes de la organización.

¿Por qué es importante la sostenibilidad y responsabilidad social empresarial?

El juicio favorable que se ha de forjar de la compañía así como en el contexto social y también en lo ecológico llega a repercutir en la aceptación de los usuarios y consumidores. La oferta y demanda es reñida y las personas preparadas anhelan trabajar y establecerse al servicio de organizaciones comprometidos con la sociedad.

El reconocimiento colectivo predomina cada vez más en el juicio de los inversionistas, semejante a la innovación que considere el uso de energías renovables. La aplicación de la RSE facilita una adecuada administración oportuna de las amenazas internas y externas tanto en el marco social como en el medio ambiente.

El compromiso social avanza ante el interés general en simultáneo a la mejora de su presencia en los medios de difusión.

Se ha demostrado que la responsabilidad social y medioambiental reduce los costes operativos (Suasnavas, 2019).

Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Para Twind (2024), la implementación efectiva de **capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** es fundamental para garantizar un **ambiente laboral seguro** y cumplir con

la normativa vigente. A continuación, se revisará los rasgos destacados del aprendizaje en SST y de qué manera aplicarlas eficazmente en la organización.

Capacitaciones Obligatorias según la Normativa.

Inducción al Sistema de Gestión SST. Presentación de normativas en seguridad y salud en las empresas, así como la intervención mediante procedimientos y obligaciones de cada personal en concurrencia con su seguridad.

Reconocimiento y Manejo de Riesgos Laborales. Enseñar al personal a identificar amenazas particulares en su ambiente de trabajo, como riesgos mecánicos (cortes, golpes), riesgos ergonómicos (esfuerzos repetitivos, malas posturas), riesgos químicos (manipulación de harinas, limpieza), riesgos eléctricos, etc.

Procedimientos de Emergencia. Entrenamiento en procedimientos operativos ante situaciones de emergencia como incendios, accidentes, cortes, etc. Esto incluye el uso correcto de extintores, rutas de evacuación, y primeros auxilios.

Normativa y Actualizaciones Legales. Informar sobre la legislación vigente en materia de SST y las actualizaciones que puedan afectar a la panadería (Twind, 2024).

Capacitación Específica por Puesto de Trabajo. Es un proceso formativo obligatorio, práctico y contextualizado, dirigido a trabajadores que operan en entornos industriales con el fin de que adquieran conocimientos, habilidades y actitudes específicas para identificar, prevenir y gestionar riesgos propios de sus tareas diarias, es por ello que el Departamento de Prevención (2015) describe las siguientes actividades de trabajo como riesgos:

- ✓ Manejo de Maquinaria (amasadoras, divisoras, boleadoras, laminadoras, hornos).
- ✓ Procedimientos seguros de operación, limpieza y mantenimiento.
- ✓ Riesgos de atrapamiento, cortes, quemaduras, aplastamiento.

- ✓ Uso de sistemas de Lockout.
- ✓ Resguardo de maquinaria.

Riesgos Térmicos. La exposición a temperaturas extremas (altas o bajas), humedad, radiación térmica y otros factores ambientales durante los procesos de producción

Manejo seguro de hornos (temperaturas elevadas, quemaduras).

Uso de EPP adecuados (guantes térmicos, delantales ignífugos).

Procedimientos para evitar golpes de calor o quemaduras por vapor.

Riesgos Químicos. Los riesgos químicos se refieren al contacto con sustancias tóxicas que al contacto pueden ser perjudiciales para la salud del personal, por aspiraciones, ingestión o absorción, o que pueden generar situaciones peligrosas como incendios o explosiones como polvo de harina, aditivos y mejorantes de la masa, así como monóxido de carbono y dióxido de carbono generados por el horno:

- ✓ Manejo y almacenamiento seguro de ingredientes (harina, levadura, aditivos).
- ✓ Prevención de alergias respiratorias (polvo de harina).
- ✓ Higiene y manipulación de alimentos para prevenir contaminación.
- ✓ Uso de productos de higienización y desinfección.

Riesgos Disergonómicos. Se refieren a los peligros como amenaza para el trabajador, provenientes de diseños inadecuados de puestos de trabajo, movimientos reiterados, posición forzada, manejo manual de cargas y aspectos del sistema organizativo, que generan fatiga física y lesiones musculoesqueléticas:

- ✓ Técnicas correctas de levantamiento y transporte de sacos de harina u otros insumos pesados.
- ✓ Posturas adecuadas durante el amasado, horneado y empaquetado.

- ✓ Prevención de trastornos musculoesqueléticos por movimientos repetitivos.

Riesgos Eléctricos. se refieren a la probabilidad de que los trabajadores sufran perjuicio a la salud o que la infraestructura experimenta deterioros (incendios, explosiones) debido al contacto directo o indirecto con la corriente eléctrica, o por fallas eléctricas en instalaciones y equipos. Comprende:

- ✓ Uso seguro de equipos eléctricos (amasadoras, mezcladoras, hornos).
- ✓ Identificación de cables dañados o conexiones defectuosas.
- ✓ Procedimientos en caso de cortocircuitos.

Capacitación Periódica o de Actualización/Reforzamiento. Refuerzo de los temas anteriores, actualización sobre nuevas tecnologías en panificación, cambios en la normativa de seguridad alimentaria o SST, lecciones aprendidas de incidentes o casi-accidentes en la planta.

Capacitación para Brigadas de Emergencia. Especial énfasis en incendios (por hornos o acumulación de polvo de harina), fugas de gas, primeros auxilios para quemaduras y cortes, y evacuación en un entorno con maquinaria y altas temperaturas. (Departamento de Prevención, 2015).

Cabe mencionar que el empleador debe garantizar la capacitación y formación de los trabajadores en los aspectos y temas en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, es por ello que Palacios (citado por Rocha, 2022) asegura que toda empresa debe contar con un programa o plan de capacitación e inducción con el propósito de brindar conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, necesario para desempeñar sus actividades en forma eficiente y segura cumpliendo con estándares de seguridad.

Plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo. Es una herramienta dinámica y lúdica que a través de actividades, responsables, cronología y metodología

adecuadas; facilita para la dirección, mandos medios y trabajadores, el cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de actividades de sensibilización y aprendizaje para el desarrollo de competencias y conciencia laboral de la comunidad trabajadora, sobre la acertada toma de decisiones a la hora de proteger su integridad física y mental (Arias, 2021).

Según el Instituto de Educación Ricardo Palma (IERP, 2023), la Ley 29783 refiere que todas las empresas deben proporcionar a sus colaboradores capacitaciones periódicas relacionadas con la seguridad y salud ocupacional (cuatro capacitaciones anuales), así como sobre las normas y reglamentos vigentes. Estas formaciones buscan fomentar la higiene industrial para evitar incidentes y dolencias en los trabajadores, promover un ambiente de cultura de seguridad y adaptar el saber requerido para tomar acciones preventivas y responder correctamente cuando se presenten situaciones de emergencia.

Recibir capacitaciones es mucho más que un requisito de ley, incluso influye significativamente en la satisfacción y en las funciones de los trabajadores. Al proporcionarles los conocimientos y las habilidades necesarias, las empresas pueden reducir los riesgos laborales, mejorar la eficiencia y la productividad, y promover un ambiente laboral saludable. (Iesrp, 2023, parr.2).

Variable 2: Percepción de Riesgo Laboral

Definición de Percepción. La percepción es uno de los procesos cognitivos, capaz de captar, procesar y dar sentido de forma activa a la información que alcanza nuestros sentidos (Fréré, 2022).

La evaluación de riesgo se refiere a la manera en que un trabajador hace juicio subjetivo sobre las condiciones inseguras en su área de trabajo. Esta perspectiva determina de forma

inmediata la conducta y las resoluciones del individuo frente a posibles peligros. Una evaluación acertada puede ser la línea divisora entre una reacción segura y un peligro inminente, según Ludus (2024).

Asimismo, Menéndez (Como se citó en Candonga y Samaniego, 2021), define la percepción del riesgo laboral como la capacidad de distinguir y responder ante la presencia de un potencial daño, por su parte el trabajador se integrará a sus actividades laborales, de esta manera estarán al tanto del entorno y sus peligros, presentando una noción más profunda de los riesgos existentes en sus labores.

Por consiguiente, se debe considerar los siguientes factores que afectan la percepción del riesgo expuesto por Rodríguez (2024):

Factores Personales del Trabajador. La edad, la experiencia laboral y el nivel educativo, son algunos de los factores individuales que influyen en cómo los trabajadores perciben los riesgos laborales. Los más jóvenes en la empresa, con cierta inexperiencia, suelen desconsiderar ciertos peligros a causa de subestimar las probabilidades de algún siniestro. En cambio, los empleados con mayor estancia en la empresa y con conocimientos avanzados crean una mayor alerta ante el peligro y pueden anticiparse antes que se convierta en un suceso desafortunado; no obstante pueden confiarse excesivamente si han trabajado en un entorno seguro prolongadamente.

Factores Circunstanciales. Las circunstancias del ambiente y la identidad corporativa son elementos de contexto que influye en el juicio subjetivo sobre el riesgo. Un entorno de trabajo caótico y con recursos inadecuados o defectuosos, hace vulnerable el entorno donde se encuentren los trabajadores. De la misma forma, una organización que prioriza sus recursos por sobre la seguridad industrial puede exponer a sus trabajadores a someterse a prácticas de trabajo

inseguras. Organizaciones con una fuerte cultura de seguridad dan prioridad al aprendizaje continuo, la difusión, la responsabilidad y la prevención, conlleva a una mejora en el desarrollo cognitivo de los trabajadores.

Factores del Comportamiento del Trabajador. Características como la tensión, la carga de trabajo, y la autopercepción también condicionan la habilidad para el reconocimiento de peligros. Un ejemplo de ello es cuando un individuo en estado de distrés tiende a confiarse de los peligros, en contraste con uno extenuado, este podría desestimarlos, lo que disminuye el interés y eleva la probabilidad de equivocaciones. Por otro lado, la impresión de pretender sostener la eventualidad bajo control sobre una situación podría disminuir el estado de angustia y mejorar la facultad para la toma correcta de decisiones (parr.10, 11 y12).

Ludus (2024) describe que incluso una adecuada percepción de riesgo es crucial en el entorno laboral y trae consigo múltiples beneficios, incluyendo:

Disminución de Accidentes Laborales. Empleados en constante capacitación y conocedores de los riesgos llevan a cabo estrategias anticipatorias para impedir ocurra algo negativo, y como consecuencia se forma un entorno laboral más confiable y poco susceptible.

Cumplimiento de Leyes y Reglamentaciones. Una buena apreciación del riesgo garantiza la conformidad de las prácticas de seguridad estén adscritas con las disposiciones locales y globales, evitando penalizaciones y afianzando un entorno de trabajo en conformidad con la ley.

Avance en la Cultura Organizacional de Seguridad. Una evaluación consciente del peligro o riesgo fortalece esta cultura en el interior de la empresa. Ello promueve una conciencia colectiva de seguridad, aconteciendo una mejora en la ética y en la satisfacción que puedan presentar los empleados.

Mejora del Rendimiento. Cuando hay disminución en las demoras por sucesos inesperados, el personal puede priorizar sus actividades. Además, un clima laboral saludable fomenta el bienestar evidenciándose en la mejora de la capacidad de concentración en el trabajo.

Reducción de Costos de Riesgos Laborales. Prevención de siniestros y enfermedades profesionales pueden manifestarse en la optimización de gastos en la empresa, con costos médicos integrados, indemnizaciones y posibles penalizaciones.

Fortalecimiento de la Imagen Corporativa y Responsabilidad Social. Una empresa que prioriza la seguridad y bienestar de sus empleados proyecta una imagen positiva, lo que puede mejorar su reputación y relaciones con clientes, proveedores y la comunidad. (Ludus, 2024).

En este sentido, la evaluación del peligro adquiere una importancia fundamental para analizar los comportamientos de riesgo laboral, prestando atención otras características así como el aspecto psicosocial. Lo que demuestra que el proceso se basa en saberes anteriores, los formas de vida y factores del medio en el que las personas se desempeñan, según Morillejo (como se citó en Fajardo-Zapata et al, 2019).

Estas múltiples características intrínsecas que se pueden observar relacionado con la percepción del riesgo, desde la propia percepción, donde normalmente se originan erróneamente las directrices de prevención en salud, con independencia de la opinión de cada trabajador, dado que la falta de comprensión del riesgo es un problema y puede detonar una situación catastrófica en el trabajo y en las industrias, conforme lo describe Díaz y Sagastume (2020).

Relación entre Capacitación y Percepción del Riesgo. Numerosos estudios demuestran que, a mayor nivel de capacitación, mayor es la percepción y el reconocimiento de los peligros laborales. De acuerdo con Sevillano y Vallejo (2024) la capacitación permite identificar riesgos invisibilizados, interpretar señales de advertencia y aplicar medidas de protección adecuadas,

pero mientras los niveles de formación sigan siendo baja, los riesgos a accidentes y enfermedades laborales estarán constantemente presentes. Esto quiere decir que tanto la capacidad de juicio y la información son clave en la gestión de riesgos.

Salud Ocupacional

Es un ámbito de la salud colectiva o comunitaria que abarca todas las acciones, normas y procedimientos destinados a garantizar el bienestar integral de los empleados, promoviendo su bienestar en el lugar donde ejecuta sus actividades laborales, sus objetivos son: el cuidado y promoción de la salud, el buen desempeño del personal de trabajo; la optimización de las circunstancias de trabajo y del entorno organizacional para que sean propicios para salvaguardar la integridad de los individuos; el crecimiento y mejora de la gestión laboral y de una cultura de trabajo que debería evidenciar los sistemas de valores esenciales patrocinados por la empresa incluyendo sistemas de gestión eficaces, normativas de personal, democracia participativa y prácticas voluntarias de gestión asociadas con la calidad para mejorar de manera óptima la integridad de cada persona en el trabajo. Tanto ciencia como la práctica de la salud ocupacional son interdisciplinarias, como la medicina ocupacional, psicología, enfermería, ergonomía, higiene, seguridad y otras (OMS, 2024).

Además, El Minsa (2024) refiere que la salud ocupacional desarrolla programas para optimizar el desarrollo personal de sus empleados o wellbeing corporativo y fomenta la creación de espacios laborales propicios para el bienestar, por medio de la planificación de medidas y actividades enfocadas en evitar que los trabajadores sufran daños a su salud.

De la misma manera, promueve la prevención de enfermedades que tengan que ver con el entorno del trabajo y de favorecer ambientes propicios para la salud, teniendo en cuenta el desarrollo de políticas y procedimientos preventivos, la evaluación del cumplimiento normativo

o seguimiento de la aplicación de procedimientos, el progreso, el seguimiento, la vigilancia y el monitoreo de la exposición a factores de riesgo laboral. La mejora de las habilidades y conocimientos para la seguridad en el trabajo en la comunidad, a nivel regional y nacional. El enfoque del proceso de colaboración entre distintos sectores para alcanzar objetivos comunes en el ámbito de la salud, la seguridad y el trabajo.

Para Espejo Neyra (2023) la salud ocupacional está vinculada a promover la satisfacción en el trabajo y el desarrollo personal de los trabajadores productivos y que buscan cumplir con sus tareas, de esta forma, el objetivo es disminuir los accidentes y dolencias que un trabajador puede tener cuando el personal no cuenta con un ambiente de trabajo apropiado. En la parte interna de toda organización es de máxima importancia la calidad de vida que se le brinde a todo el recurso humano si se busca resultados sobre la base de un rendimiento eficaz, esto impacta/afecta el bienestar de cada miembro incidiendo directamente en sus procesos como parte de sus responsabilidades, las cuales están asociadas con los objetivos de las empresas y su desarrollo sostenible donde los beneficios son de manera recíproca para las partes interesadas entre la institución y el personal.

Bases Teóricas

Modelo de Creencias sobre Salud

Presentado inicialmente por Hochbaum y transformado subsiguientemente por Rosenstock y Rosenstock y Kirsch, es el método de mayor aceptación profesional en la psicología de la salud, desempeñándose con mayor o menor relieve al pronóstico de una extensa variedad de conductas de salud, como en este contexto:

Para establecer o aumentar conductas protectoras de la salud como por ejemplo: el empleo de equipos de protección personal para las actividades laborales, realizarse exámenes médicos habituales para la detección precoz de enfermedades, etc.

Se fundamenta en el criterio del valor esperado y en otras teorías con respecto al ámbito la elección que se hace cuando los resultados posibles de las diferentes alternativas son desconocidos.

Esta teoría sugiere que una persona adoptara o no una acción de salud en función de su grado de interés respecto a la problemática de la salud (motivación de salud) y de las percepciones sobre: susceptibilidad o vulnerabilidad a la enfermedad; gravedad percibida de las consecuencias en caso de contraerla; beneficios potenciales de la acción respecto a la prevención o reducción de la amenaza y de la gravedad percibidas y los costes o barreras físicas, psicológicas, económicas, etc., de llevar a cabo una acción. (León Rubio et al., 2004).

Además, el centro de información de la salud rural (2025) con respecto a esta teoría, detalla que los cinco elementos claves asociados con la acción que determinan la suficiencia del Modelo de Creencias de Salud para determinar los puntos clave de las elecciones conscientes que impactan en el estado de salud de un individuo son:

Recoger información, mediante una evaluación de las necesidades de salud y otros enfoques, para identificar quién está en riesgo y la población en que se centrará la vigilancia.

Comunicar claramente las consecuencias de los comportamientos de riesgo para comprender la gravedad percibida.

Comunicar el orden necesario para llevar a cabo la intervención recomendada y destacar el aprovechamiento de la acción.

Ayudamos a identificar y disminuir los obstáculos a la acción.

Implementar y llevar a cabo actividades de desarrollo de habilidades y proporcionar apoyo para mejorar la autoeficacia y la probabilidad de cambios de comportamiento exitosos. (RHI, 2025).

Teoría de la Conducta Planificada

Según Hogg et al. (2010) describe que es llamada también teoría de acción razonada, este modelo psicológico es propuesto por Ajzen y Fishbein, quienes describen la concordancia entre actitud y conducta. Un rasgo esencial es la sugerencia de que la manera más acertada de inferir en una conducta, es indagando si la persona tiene el deseo de ejecutarla. Este modelo comprendía tres sistemas genéricos de creencias, propósito y acción, y poseía las siguientes piezas:

Reglamento Subjetivo. Es la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de otra persona. Las personas con valor significativo para cada uno son un modelo de lo que debe ser correcto”.

Postura hacia el Comportamiento. Hace referencia acciones que surgen de los principios de las personas acerca de una conducta determinada y de cómo se estima las creencias o criterios.

Intención Conductual. Una declaración interna para actuar.

Ajzen amplió este planteamiento hacia una nueva teoría de la acción planificada, en la cual propone que el pronóstico de una conducta partiendo de un indicador de comportamiento tiene un cambio positivo si se tiene autocontrol sobre esa conducta. Esta teoría consiste, por lo tanto, en una capacidad de la teoría de la conducta planificada a partir de la inserción de un tercer predictor adicional (de igual forma que la actitud y la norma subjetiva) del propósito y el comportamiento, como es el control de la conducta personal percibida.

Del mismo modo, la intención va a venir resuelta por: la postura hacia el comportamiento (factor psicológico de índole personal) y por la norma subjetiva (factor psicológico de condición social). Y a su vez estos factores vendrán determinados cada uno por otros dos condicionantes: la actitud viene determinada por las creencias normativas (o percepción del sujeto sobre la opinión que tiene su grupo de referencia de que realice la conducta) y por la motivación que tiene el sujeto para cumplir con lo que percibe que piensa su grupo de referencia. (Méndez García, 2007)

Definición de Términos

Capacitación: Proceso educativo que busca mejorar conocimientos, habilidades y actitudes para prevenir peligros y riesgos en el trabajo.

Seguridad y salud: Es una agrupación de acciones, normas y prácticas concebidas para salvaguardar la integridad total de las personas en cualquier ámbito, especialmente en el trabajo, previniendo accidentes, enfermedades y promoviendo condiciones seguras y saludables.

Percepción del riesgo: Nivel de conciencia que tiene una persona sobre los peligros presentes en su entorno.

Empresa panificadora: Factoría dedicada a la elaboración de productos de panadería, que emplea procesos térmicos, maquinaria pesada e insumos alimentarios.

Salud ocupacional: Disciplina de la salud pública encargada de la prevención enfermedades y accidentes relacionados con las actividades del trabajo.

Trabajador: Persona que ofrece servicios bajo vinculo de dependencia o subordinación.

Salud: Estado integro de bienestar físico, mental y social, y no únicamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Persona: Ser con poder de discernimiento que dispone de conciencia sobre sí mismo y que cuenta con autonomía teniendo la resiliencia para recuperarse y adaptarse a las adversidades;

la recuperación se ajustara a los límites y posibilidades del individuo, mientras exista un ambiente propicio que favorezca a la recuperación.

Entorno: Naturaleza y circunstancias externas perjudicial para la vida y el progreso de la persona”. Puede ser físico, psicológico o social.

Biológico: Cualidad tomada del organismo vivo que sea hereditario (y por lo tanto calificado para formar parte en la descripción de los organismos que comprenden un taxón - según las definiciones taxonómicas más comunes-) y que posee función, y, por lo tanto, es una unidad evolutiva.

Ergonomía: Trata de las interrelaciones entre el individuo y otros componentes de un diseño, así como, la profesión que emplea teoría, principios, información y métodos al diseño a fin de maximizar la comodidad y bienestar del ser humano y el resultado en el entorno de la organización.

Físico: Se relaciona a la integralidad del cuerpo desde su compostura, movimientos, etc.

Psíquico: Son aquellas capacidades que se manifiestan en las personas y que le permiten diferenciarse y resaltar en alguna materia en especial.

Químico: Las propiedades químicas son visibles o perceptibles cuando existe un cambio en la estructura original transformándose en otra diferente.

Riesgo: Definido como la asociación de la expectativa de que se produzca un acontecimiento y sus consecuencias negativas.

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

El presente estudio se ejecutará en una industria panificadora de la provincia de Lima del distrito de Lurigancho, en la localidad de Ñaña. Esta industria fue fundada en el año de 1929, la cual es un centro de producción de bienes, esencialmente al rubro de la fabricación de productos saludables como panes, bollería, galletas, jugos, cereales, untables, entre otros, así mismo cuenta con sucursales en diferentes departamentos del país. Está bajo el liderazgo de una gerencia general y diferentes sub gerencias los cuales a su vez disponen con jefaturas para el desarrollo del proceso, producción, administración, transporte y difusión de los productos. El estudio se desarrollará con los trabajadores de todas las áreas de la industria los cuales conforman un total de 435 colaboradores.

Población y Muestra

La población está compuesta de 435 colaboradores de una industria panificadora de las diferentes áreas, en función a esta población se conseguirá una muestra no probabilística por conveniencia, la cual estará establecida por 183 trabajadores.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de Inclusión.

- ✓ Trabajadores de ambos sexos con un periodo superior a tres meses de permanencia.
- ✓ Trabajadores que se encuentren en asistencia.
- ✓ Trabajadores que accedan a contribuir manera voluntaria con la investigación.

Criterios de Exclusión.

- ✓ Trabajadores con descanso médico.
- ✓ Trabajadores que se encuentren de vacaciones o licencia.

Tipo y Diseño de Investigación

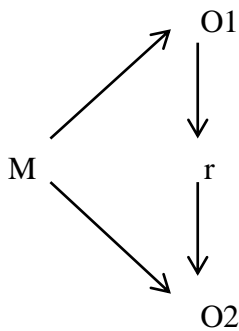
Enfoque de Investigación

Es de enfoque cuantitativo, que permitirá tratar hechos los cuales se calcularán mediante métodos estadísticos, examinando los detalles recogidos, según Sánchez (2019). Además es adecuada para probar y validar teorías ya construidas.

Diseño de Investigación

Descriptivo Correlacional, ya que su propósito fue establecer la relación entre las variables, y además establecer la cuantificación de cada uno en el cumplimiento de objetivos. (Hernández et al., 2014, p. 93).

Esquema diseño descriptivo correlacional:



Dónde:

M= Trabajadores de una empresa panificadora

O1= Capacitación en seguridad y salud en el trabajo

O2= Percepción del riesgo

r = Correlación entre dichas variables

Tipo de Investigación

No experimental, dado que el investigador no realizó ninguna manipulación de las variables, la problemática fue evaluada tal como sucede, en un único periodo de tiempo. (Hernández et al., 2014).

Corte de la Investigación

Es de corte transversal, puesto a que este estudio se basará en el control del objeto de estudio de un modo completo y en un tiempo único y determinado (Heinemann, 2019).

Formulación de Hipótesis

Existe correlación positiva entre la capacitación en seguridad y salud en el trabajo y la percepción del riesgo.

Hipótesis Nula H_0

No existe correlación entre la capacitación en seguridad y salud y la percepción del riesgo laboral.

Hipótesis Alternativa H_1

Existe correlación entre la capacitación en seguridad y salud y la percepción del riesgo laboral.

Identificación de Variables

Variable Independiente

Capacitación en seguridad y salud: Proceso formativo que busca mejorar conocimientos, habilidades y actitudes para la protección contra los riesgos laborales.

Variable Dependiente

Percepción del riesgo: Nivel de conciencia que tiene una persona sobre los peligros presentes en su entorno.

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Variable 1	Es el conjunto de procedimientos de preparación que desarrollan los organismos y compañías, dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y catalogar para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y optimizar los resultados productivos o de servicios. (Labrador et al., 2019).	Conjunto de indicadores cuantificables que miden la profundidad, calidad y efectividad de la formación recibida por los trabajadores en prevención de riesgos laborales, operacionalizada a través de dimensiones específicas.	Intercambio de información. Codecisión Consulta. Magnitud del riesgo. Controlabilidad Familiaridad: Voluntariedad Efectos a largo plazo. Conocimiento del riesgo. Severidad de los daños. Probabilidad de ocurrencia. Vulnerabilidad. Control del riesgo.	Formación y orientación. Comunicación Identificación de riesgos Participación. Factor conocimiento. Respuesta emocional. Vulnerabilidad. Percepción de la gravedad. Percepción del control Potencial catastrófico. Percepción de la demora de las consecuencias. Estimación de la magnitud del riesgo percibido.	Escala de Likert: 5 (siempre), 4 (a veces sí), 3 (a veces sí, a veces no), 2 (a veces no) y 1 (nunca). Escala de estimación de siete puntos, con dos anclajes extremos: Del 1 al 7
Variable 2	Es la capacidad de distinguir y responder ante la presencia de un potencial daño, por su parte el trabajador se integrará a sus actividades laborales, de esta manera estarán al tanto	Conjunto de indicadores medibles que capturan la valoración subjetiva de los trabajadores panaderos sobre la probabilidad, severidad y control de los peligros específicos de su entorno laboral, operacionalizada a mediante dimensiones			
Percepci					

ón de riesgo laboral	del entorno y sus peligros, presentando una noción más profunda de los riesgos existentes en sus labores. Menéndez (citado por Candonga y Samaniego, 2021)	clave vinculadas a los riesgos propios de la actividad panadera.			
----------------------	--	--	--	--	--

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

El método a utilizar será el uso de dos encuestas, permitiendo conseguir información de parte de los colaboradores de la empresa sobre el nivel de capacitación en seguridad y salud en el trabajo y sobre la percepción del riesgo laboral.

Instrumento

En el estudio se hará uso de dos escalas de evaluación.

Para la Variable 1: Nivel de Capacitación sobre SST. Se trabajará con un cuestionario que fue utilizado y mejorado por Gutiérrez et al., (2024); este instrumento consta de 20 preguntas divididas en tres dimensiones: intercambio de información (siete ítems), codecisión (siete ítems), consulta (seis ítems). Las respuestas de las preguntas tienen un escala de Likert: 5 (siempre), 4 (a veces sí), 3 (a veces sí, a veces no), 2 (a veces no) y 1 (nunca). El tiempo de aplicación será de 15 minutos.

Para la Variable 2: Percepción del Riesgo Laboral. Se utilizará el cuestionario adaptado de estimación dimensional de riesgos (EDRP-T) justificado en los 9 atributos o componentes utilizados por Fischhoff y en la adecuación realizada en la Nota Técnica de Prevención número 578: Riesgo percibido, un procedimiento de evaluación de Portell y Solé (24 - 26). Cuentan con una escala de estimación de siete puntos, con dos anclajes extremos: Del 1 al 7. Este instrumento ha sido empleado por Rodríguez y Perea (2024) para su estudio “Eficacia de la programación neurolingüística para la mejora de la percepción del riesgo de los trabajadores de TRANSGRUPVILL S.R.L. Moquegua 2023”. El tiempo de aplicación será de 10 minutos.

Validez y Confiabilidad.

Validez. El instrumento de “Nivel de capacitación en SST” fue sometido a una validación en el estudio de Gutiérrez et al., (2024) en Perú, obteniéndose concordancia

significativa dado que todos los expertos lo aprobaron por unanimidad, otorgándole un valor de la V de Aiken de (94%). El instrumento fue validado por ocho expertos entre quienes figuran: cuatro ingenieros industriales, tres psicólogos y un sociólogo.

El instrumento de “Percepción del riesgo laboral” fue sometido a una validación en el estudio por Rodríguez y Perea (2024) en Moquegua, obteniéndose concordancia significativa dado que todos los expertos lo aprobaron por unanimidad, otorgándole un valor de la V de Aiken de (100%). El instrumento fue aprobado por cinco especialistas en el área ocupacional, todos ellos psicólogos ocupacionales.

Confiabilidad. La fiabilidad del instrumento de la variable “Nivel de capacitación en SST” alcanzó un Alpha de Cronbach de 0.95, indicando una muy buena confiabilidad. Dicha prueba fue aplicada a 59 trabajadores por Gutiérrez et al., (2024). Se empleó el Análisis Factorial de revalidación al cuestionario con 20 preguntas, se halló que las preguntas presentan cargas factoriales superiores a 0.50.

La confiabilidad del instrumento de la variable “**percepción del riesgo laboral**” alcanzó Alpha de Cronbach de 0.714, indicando una buena confiabilidad. Dicha prueba fue aplicada a 15 participantes por Rodríguez y Perea (2024). Se empleó el Análisis Factorial Confirmatorio al cuestionario con 9 preguntas, encontrándose que la prueba KMO arrojó un valor superior a 0.60, indicando que la información es adecuada para el análisis factorial, y que las cargas factoriales de los ítems fueron satisfactorias.

Consideraciones Éticas

Autorización y principio éticos utilizados: En la investigación se resguardará la identificación de todo trabajador; para esta sección se tendrá en cuenta el consentimiento informado, entidad, libre colaboración y anonimato de los datos.

Consentimiento del profesional: Se solicitará a los empleados que participen libremente en el estudio, solicitando un consentimiento informado para su ejecución y solicitando su ayuda voluntaria.

Confidencialidad: Los datos de los participantes no serán revelados ni divulgados para otra finalidad.

Libre participación: Los sujetos colaborarán sin presión, aunque se les indicará la relevancia de la investigación.

Anonimidad: El instrumento se aplicará manteniendo el anonimato de los empleados para resguardar los derechos de los contribuyentes y proteger la privacidad.

Asimismo, se tendrá en cuenta las normas éticas especificadas en la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (AMM, 2017) como:

Principio de beneficencia, beneficiar a los participantes de una investigación y buscar siempre actuar para lograr el máximo beneficio de los participantes en el estudio;

No maleficencia, no causar daño intencional a la población de la investigación;

Autonomía, respeto a la privacidad y autodeterminación, mediante un consentimiento informado.

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma de Ejecución

N°	DENOMINACION	2025					
		MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT
1	Identificación del problema	X					
2	Formulación del Problema	X					
3	Estructura del Plan de estudio		X				
4	Construcción del instrumento			X			
5	Validación del Instrumento				X		
6	Pre sustentación del proyecto de tesis					X	
7	Presentación del proyecto de tesis						X

Presupuesto

El íntegro del costo que demandará la ejecución del proyecto de investigación será autofinanciado por las investigadoras.

Referencias Bibliográficas

- Alcántara Chuco, E. V., y Vilca Quispe, J. D. (2021). Seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en Panificadora A&A SAC, Lurigancho Chosica. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_2425f5e5351f67f4136cf7188655b85a/Details
- Arias, A. (2021). Importancia de las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo. <https://inchecksas.com/importancia-de-las-capacitaciones-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Asociación Médica Mundial (2017). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-dehelsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-sereshumanos/>
- Buitrago Cortés, S. M. (2023). La realidad virtual como recurso en las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo, surgimiento, impacto y oportunidades de futuro en el Ecuador. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5101>
- Calderón Montes, R. S., y Palencia Gutiérrez, E. M. (2020). Percepción sobre riesgos ergonómicos del personal de salud de la consulta externa del hospital Delfina Torres de Concha en el año 2019. *Más Vita*, 65-75. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1361945>
- Camacho Conchucos, H. T., y Loayza Castañeda, N. M. (2021). Conocimientos sobre salud ocupacional en tenientes del ejército del Perú. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 50(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572021000200009&script=sci_arttext

- Candonga Valencia, J. A., y Samaniego García, P. (2021). Percepción de riesgos laborales en el ámbito ocupacional universitario. *Revista Publicando*, 8(28), 47-58. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2147>
- Centro de información de salud rural (2025). El modelo de creencias sobre la salud. <https://www.ruralhealthinfo.org/toolkits/health-promotion/2/theories-and-models/health-belief>
- Delor, R. E. R., Ortiz, J. C. D., y Gómez, S. K. M. (2021). Conocimientos, percepción de riesgo y prácticas del personal de salud acerca de la enfermedad por nuevo coronavirus 2019 (COVID-19). In *Anales de la Facultad de Ciencias Médicas* (Vol. 54, No. 2, pp. 17-24). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1281078>
- Del Cid, J., y Gabriela, C. (2024). Importancia de la capacitación e inducción para el involucramiento del personal operativo en una cultura de salud y seguridad ocupacional en una empresa de construcción. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/20981/>
- Departamento De Prevención MAZ (2015). *Manual de Prevención de Riesgos Laborales en Panaderías*. http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2015/03/prl_panaderias.pdf
- Díaz, J. C. F., y Sagastume, R. C. (2020). Percepción social de los riesgos laborales en trabajadores migrantes venezolanos en Quito-Ecuador, 2019. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 35-55. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539715>
- El Peruano (2022). Ley De Seguridad y Salud En El Trabajo. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>

- Estado Peruano (2024). Normatividad Relacionada A La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SST). *Archivo*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3572362-normatividad-relacionada-a-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst>
- Estado Peruano (2019). Normas Internacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Archivo*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/470745-normas-internacionales-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Fajardo-Zapata, Á., Hernández-Niño, J. F., González-Valencia, Y. L., Hernández, H. A., y Torres-Pérez, M. L. (2019). Percepción del riesgo mediante sus atributos psicosociales en trabajadores de la industria metalmecánica en la ciudad de Bogotá, DC (Colombia). *Nova*, 17(31), 79-86.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10264804>
- Falcón, J. D. Z. (2022). Gestión de seguridad industrial y salud ocupacional: reducción de riesgos laborales. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas*, 25(49), 229-235.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8754237>
- Freré Arauz, J. S., Véliz Gavilanes, J. P., Sarco Alemán, E. M., y Campoverde Jiménez, K. J. (2022). La percepción, la cognición y la interactividad. *RECIMUNDO*, 6(2), 151–159.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(2\).abr.2022.151-159](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(2).abr.2022.151-159)
- Gil-Alvarado, L. Y., Gil-Bonilla, S., Gómez-Vergara, B. T., Rojas-Patiño, J. C., y Marquez-Benitez, Y. (2022). Estrategias y herramientas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, en el sector construcción. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 9(2), 153-172.
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/750>

Godoy Martínez, M. R., Godoy Villasante, M. J., y Villasante Paredes, G. L. (2022).

Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021. *Industrial data*, 25(1), 51-77.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1810-99932022000100051&script=sci_abstract&tlng=en

Gutiérrez, P., Alegre-Quintana, J., y Agustini-Paredes, L. (2024). Diseño y validación de un instrumento para medir el nivel de participación de los trabajadores en un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 27(3), 250-268.

<https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/339>

Guzmán, D. F., Valle, A. T., Luna, J. D. J., y Li, R. C. (2019). Determinación de la percepción de riesgos en los trabajadores de altos riesgos en ETECSA Sancti Spíritus. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(1), 23-29.

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=87651>

Heinemann, K. (2019). Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte. Alemania: Paidotribo.

https://www.google.com.ec/books/edition/Introducci%C3%B3n_a_la_metodolog%C3%ADa_de_la_in/Pqa1DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta ed.)*. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Hogg, M. A., Hogg Graham, M., Vaughan, G. M., Haro

Morando, M. (2010). *Psicología Social*. Argentina: Editorial Médica

Panamericana S.A.

https://www.google.com.ec/books/edition/Psicolog%C3%ADa_Social/7crhnqbQIR4C?hl=es-419&gbpv=0

IERP (2023), Capacitaciones en Cumplimiento de la Ley 29783.

<http://www.iesrp.edu.pe/noticia/capacitaciones-en-cumplimiento-de-la-ley-29783/>

La Biblia. (1960) (Version Reina Valera).

La Universidad en Línea [Unir] (2024). Seguridad industrial: en que consiste, importancia y normativa vigente.

<https://www.unir.net/revista/ingenieria/seguridad-industrial/>

Labrador Machín, O., Bustio Ramos, A., Reyes Hernández, J., y Cionza Villalba, E. L.

(2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000100064&lng=es&tlng=es

León Rubio, J. M., Medina Anzano, S., Barriga Jiménez, S., Ballesteros Regaña A., Y

Herrera Sánchez, I. M. (2004), *Psicología de la Salud y de la Calidad de Vida*. España: Editorial UOC.

https://www.google.com.ec/books/edition/Psicolog%C3%ADa_de_la_Salud_y_de_la_Calidad/esM3UUnq9kcC?hl=es-419&gbpv=0

Ludus (2024). *Que es la percepción de riesgo en la industria*.

<https://www.ludusglobal.com/blog/percepci%C3%B3n-de-riesgo#:~:text=La%20percepci%C3%B3n%20de%20riesgo%20se,y%20una%20situaci%C3%B3n%20de%20peligro.>

- Méndez García, R. M. (2007). *Las actitudes de los estudiantes hacia la Universidad como indicador de calidad*. España: Universidad de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións e Intercambio Científico.
https://www.google.com.ec/books/edition/Las_actitudes_de_los_estudiantes_hacia_1/klfM-1YomdQC?hl=es-419&gbpv=0
- Ministerio de Salud [MINSA]. (2024). *Salud Ocupacional*. <https://www.gob.pe/24264>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2023). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales – Mayo 2023*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/4400887-notificaciones-de-accidentes-de-trabajo-incidentes-peligrosos-y-enfermedades-ocupacionales-mayo-2023>
- Espejo-Neyra, P. (2023). *Salud Ocupacional Y Su Relación En El Clima De Seguridad De Los Trabajadores En La Empresa Corporación Agrolatina, Ica 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma De Ica] Repositorio Universidad Autónoma De Ica.
<http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/123456789/2577>
- Oliva, J. C., Sánchez, D. E. E., Luna, B. H. E., Díaz, B. A. M., y Zurita, P. L. V. (2023). Realidad virtual como herramienta de capacitación y gestión de riesgos en la cadena de suministro: una revisión sistemática. *Gestión de Operaciones Industriales*, 2(01), 27-45.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/RINGIND/article/view/5409>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2024). *Salud Ocupacional*.

<https://www.who.int/health-topics/occupational-health>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2019). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día*.

<https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>

Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (s.f). *Salud de los trabajadores*.

<https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

Rocha, D., Hernández, G., Tibaduiza, V. (2022). Diseño del plan de capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa RECICLAIR SAS-Mosquera Cundinamarca.

<https://repositorio.ecci.edu.co/server/api/core/bitstreams/ec929c7e-3e8a-45bc-b852-8d3177657b67/content>

Rodríguez Sandoval, E. R., y Perea García, P. C. (2024). Eficacia de la programación neurolingüística para la mejora de la percepción del riesgo de los trabajadores de TRANSGRUPVILL SRL Moquegua 2023.

<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/8951>

Salazar, J. A. U., Carvajal, O. A. B., & Gómez, D. E. V. (2020). Relación entre la percepción del riesgo biológico y la accidentalidad laboral en un hospital Colombiano, 2019. *Revista Politécnica*, 16(32), 56-67.

<https://www.redalyc.org/journal/6078/607867804005/607867804005.pdf>

Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de investigación en*

docencia universitaria, 13(1), 102-122.

<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>.

Servir (2025). *Seguridad y Salud en el Trabajo en El Sector Publico*.

<https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/14946-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sst-en-el-sector-publico>

Sevillano Monterroso, L. P., y Vallejo Romo, L. del C. (2024). Relación entre la percepción de accidentes de trabajadores de construcción y la gestión de riesgos. *Industrial Data*, 27(2), 239-256.

<https://doi.org/10.15381/idata.v27i2.27513>

Silva, M., Merino, P., Benavides, F., López, M., y Gómez, A. (2020). La salud ocupacional en Ecuador: una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, e20.

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/tHMyXrBb9cwQQ4rbkbcWbvP/?format=pdf&lang=e>

Suasnavas, P. R., Andrade, A. R., Granda, K. M., Dávalos, H. P., Cárdenas, H. P., y Gómez, A. R. (2019). Responsabilidad social y gestión de la seguridad y salud en el trabajo: panorama actual de las empresas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(04).

<https://www.revistaespacios.com/a19v40n04/a19v40n04p18.pdf>

Tekno Didaktika (2023). *La importancia de la formación en prevención de riesgos*

laborales. [https://www.teknodidaktika.es/actualidad/blog-prl/104/la-](https://www.teknodidaktika.es/actualidad/blog-prl/104/la-importancia-de-la-formacion-en-prevencion-de-riesgos-laborales#:~:text=La%20formaci%C3%B3n%20en%20prevenci%C3%B3n%2)

[importancia-de-la-formacion-en-prevencion-de-riesgos-](https://www.teknodidaktika.es/actualidad/blog-prl/104/la-importancia-de-la-formacion-en-prevencion-de-riesgos-laborales#:~:text=La%20formaci%C3%B3n%20en%20prevenci%C3%B3n%2)

[laborales#:~:text=La%20formaci%C3%B3n%20en%20prevenci%C3%B3n%2](https://www.teknodidaktika.es/actualidad/blog-prl/104/la-importancia-de-la-formacion-en-prevencion-de-riesgos-laborales#:~:text=La%20formaci%C3%B3n%20en%20prevenci%C3%B3n%2)

0de%20riesgos%20laborales%20tiene%20como%20objetivo,en%20el%20pue
sto%20de%20trabajo.

Twind (2024). *Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo: Clave para un
Entorno Laboral Seguro*. [https://twind.io/co/capacitaciones-seguridad-salud-
trabajo-sst-guia-
completa/#:~:text=Mejora%20del%20Desempe%C3%B1o%20Organizacional,
de%20la%20cultura%20de%20seguridad](https://twind.io/co/capacitaciones-seguridad-salud-trabajo-sst-guia-completa/#:~:text=Mejora%20del%20Desempe%C3%B1o%20Organizacional,de%20la%20cultura%20de%20seguridad)

Torres, A., y Ojeda, M. P. (2020). Cultura de la seguridad y percepción del riesgo:
temas claves para la gestión empresarial. *Revista de Ciencias Empresariales* |
Universidad Blas Pascal, (3 (2018), 48-68.
[https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/revista-ciencias-
empresariales/article/view/138](https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/revista-ciencias-empresariales/article/view/138)

Anexos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA VARIABLE

NIVEL DE CAPACITACION EN SST

(Tomado de Alegre et al., 2024)

CUESTIONARIO

SECCIÓN GENERAL

GÉNERO: HOMBRE () / MUJER ()

EDAD: Menos de 46 años () / Entre 46 y 60 años () / Más de 60 años ()

SECCIÓN ESPECÍFICA

Indicaciones: Se presentan 20 afirmaciones que describen la participación en un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde diversos ámbitos, considerando su rol dentro de la empresa, sus funciones y las características generales de la empresa. Marca con un aspa (X) sólo una de las alternativas que considere en cada afirmación.

Nº	En su Centro de Trabajo, con qué frecuencia se da las siguientes afirmaciones:	Nunca	A veces no	A veces sí, a veces no	A veces sí	Siempre
<hr/>						
DIMENSIÓN 1: INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN						
1	El Empleador brinda los recursos necesarios para las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo como materiales, espacio, equipos, entre otros	1	2	3	4	5
2	Usted recibe capacitaciones de seguridad y salud relacionadas con su área y/o puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
3	El Empleador utiliza instructivos, procedimientos o documentos similares para comunicarle los peligros y riesgos a los que se expone en su área y/o puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
4	El Empleador brinda el tiempo necesario para las capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
5	Usted ha recibido inducción o reinducción anual en materia de seguridad y salud en el trabajo desde su ingreso al centro de trabajo hasta la actualidad.	1	2	3	4	5

6	Usted ha sido comunicado al inicio de su labor sobre las medidas de seguridad y salud a adoptar en su área y/o puesto de trabajo a través de una charla de 5 minutos o similares.	1	2	3	4	5
7	El Empleador solicita información a los trabajadores afectados o testigos de un accidente o incidente de trabajo.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: CODECISIÓN						
8	Usted contribuye en la identificación de peligros relacionados con su área y/o puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
9	Usted recomienda mejoras en los programas de capacitación al responsable y/o área encargada de la seguridad y salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
10	Usted contribuye en la evaluación de riesgos relacionados con su área y/o puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
11	Usted contribuye en la elaboración del mapa de riesgos junto a sus representantes y área encargada de la seguridad y salud.	1	2	3	4	5
12	Usted contribuye brindando ideas o propuestas de mejora a sus representantes del Sindicato, Supervisor o Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	2	3	4	5
13	El Empleador toma en cuenta las propuestas que usted hace en materia de seguridad y salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
14	Su jefe inmediato promueve a que usted proponga mejoras en la seguridad y salud de su área y/o puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: CONSULTA						
15	El Empleador solicita opinión a los trabajadores previo a realizar cambios en equipos, herramientas y/o materiales de su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5

16	El Empleador solicita opinión a los trabajadores previo a realizar cambios en instructivos, procedimientos y/o documentos similares de seguridad y salud.	1	2	3	4	5
17	El Empleador solicita opinión a los trabajadores previo a realizar cambios en los horarios y/o formas de trabajo.	1	2	3	4	5
18	El Empleador solicita opinión a los trabajadores previo a realizar el cambio de equipos de protección personal (EPP's).	1	2	3	4	5
19	El Empleador busca motivar a los trabajadores para que propongan mejoras en la seguridad y salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
20	El Empleador recibe las propuestas de acciones correctivas de los trabajadores afectados o testigos de un accidente o incidente de trabajo.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA VARIABLE
PERCEPCION DEL RIESGO LABORAL

(Empleado por Rodríguez y Perea, 2024, adaptación realizada en la Nota Técnica de Prevención número 578: Riesgo percibido, un procedimiento de evaluación de Portell y Solé (24 - 26)).

PERCEPCIÓN DEL RIESGO

A continuación debe valorar nueve aspectos relacionados con la seguridad, utilizando una escala de 1 a 7. Recuerde que en cada caso debe marcar con una X el número que mejor represente su valoración.

LA UTILIDAD DEL ESTUDIO ESTA CONDICIONADO AL RIGOR DE SUS RESPUESTAS POR ELLO LE PEDIMOS MAXIMA ATENCION Y SINCERIDAD.									
A1: ¿Cree que posee suficientes conocimientos en temas relacionados con la seguridad?									
BAJO	1	2	3	4	5	6	7	ALTO	
A2: ¿Considera que las responsables de la seguridad de la empresa conocen los riesgos con los que trabaja usted?									
BAJO	1	2	3	4	5	6	7	ALTO	
A3: ¿Cuánto le teme al daño que le pueda ocurrir mientras realiza su trabajo?									
BAJO	1	2	3	4	5	6	7	ALTO	
A4: ¿Qué probabilidad tiene usted de experimentar un daño como consecuencia de realizar un trabajo?									
BAJO	1	2	3	4	5	6	7	ALTO	
A5: en caso de producirse una situación de riesgo en su trabajo que daño le podría producir a usted									
BAJO	1	2	3	4	5	6	7	ALTO	
A6: que puede hacer usted para evitar que haya un problema que pueda conducir a una situación de riesgo									
BAJO	1	2	3	4	5	6	7	ALTO	
A7: En una situación de riesgo que pueda producirse ¿Qué posibilidad tiene de intervenir para controlarla?									
BAJO	1	2	3	4	5	6	7	ALTO	
A8: Es posible que pueda producir una situación de riesgo, en las que se vean afectadas un gran número de personas									
BAJO	1	2	3	4	5	6	7	ALTO	
A9: ¿Cree que su trabajo pueda afectar su salud a largo plazo?									
BAJO	1	2	3	4	5	6	7	ALTO	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Correlación entre el Nivel de Capacitación en Seguridad y Salud y la Percepción de Riesgo Laboral en una Empresa Panificadora Lima 2025

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la Correlación entre el Nivel de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y la Percepción de Riesgo Laboral en los trabajadores de una industria panificadora de Lima 2025?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la correlación entre el nivel de capacitación en seguridad y salud y la percepción de riesgo laboral en trabajadores de una industria panificadora de Lima 2025.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Nivel de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intercambio de información • Codecisión • Consulta <p>Variable 2:</p> <p>Percepción del riesgo laboral.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe correlación positiva entre la capacitación en seguridad y salud en el trabajo y la percepción del riesgo.</p> <p>Hipótesis Nula H_0:</p> <p>No existe correlación entre la capacitación en seguridad y salud y la percepción del riesgo laboral.</p> <p>Hipótesis Alternativa H_1:</p> <p>Existe correlación entre la capacitación en seguridad y salud y la percepción del riesgo laboral.</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Tipo:</p> <p>No experimental</p> <p>Corte:</p> <p>Es de corte transversal</p> <p>Población:</p> <p>La población consta de 435 trabajadores de una industria panificadora de las diferentes áreas.</p> <p>Muestra:</p> <p>En base a esta población se conseguirá una muestra no probabilística por conveniencia, la cual estará constituida por 183 trabajadores.</p> <p>Técnica:</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de capacitación en SST que reciben los trabajadores de una industria panificadora</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1. Identificar el nivel de capacitación en seguridad y salud en el trabajo recibido por los trabajadores de</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Magnitud del riesgo • Controlabilidad • Familiaridad: • Voluntariedad • Efectos a largo plazo 		

<p>de Lima 2025?</p> <p>2. ¿Cómo perciben los trabajadores de una industria panificadora de Lima 2025 los riesgos laborales en sus áreas de trabajo?</p>	<p>una industria panificadora de Lima 2025.</p> <p>2. Evaluar la percepción de riesgo laboral en los trabajadores de una industria panificadora de Lima 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del riesgo • Severidad de los daños • Probabilidad de ocurrencia. • Vulnerabilidad • Control del riesgo 		<p>La técnica a utilizar será las encuestas para el nivel de capacitación y la percepción del riesgo laboral.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Para medir el nivel de capacitación sobre SST:</p> <p>Se trabajará con un cuestionario que fue creado mejorado por Gutiérrez et al., (2024); este instrumento consta de 20 preguntas divididas en tres dimensiones: intercambio de información (siete ítems), codecisión (siete ítems), consulta (seis ítems). Las respuestas de las preguntas tienen un escala de Likert: 5 (siempre), 4 (a veces sí), 3 (a veces sí, a veces no), 2 (a veces no) y 1 (nunca).</p> <p>Para medir la percepción</p>
--	---	--	--	---

				<p>del riesgo laboral: Cuestionario adaptado de evaluación dimensional de riesgos (EDRP-T) basado en los 9 atributos o factores utilizados por Fischhoff y en la adaptación realizada en la Nota Técnica de Prevención número 578: Riesgo percibido, un procedimiento de evaluación de Portell y Solé (24 - 26). Cuentan con una escala de estimación de siete puntos, con dos anclajes extremos: Del 1 al 7. Este instrumento ha sido empleado por Rodríguez y Perea (2024).</p>
--	--	--	--	--

