

INCIDENCIA DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA 321- MINSA/DGIESP-2021 EN EL DERECHO A LA SALUD

por Zoila Esther - Deysi Yovana Franco Payano - Cordova Pichiuli

Fecha de entrega: 04-oct-2023 09:27a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2185438273

Nombre del archivo: MINISTRATIVA_321MINSADGIESP2021_EN_EL_DERECHO_A_LA_SALUD_2.docx
(788.99K)

Total de palabras: 19931

Total de caracteres: 109864

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

**INCIDENCIA DE LA ⁴DIRECTIVA ADMINISTRATIVA
321-MINSA/DGIESP-2021 EN EL DERECHO A LA
SALUD**

Para Optar : El título profesional de abogada
Autores : Bach. Zoila Esther, Franco Payano
Bach. Deysi Yovana Cordova Pichiuli
Asesor : Abg. Luis Alfredo Calderon Villegas
Línea de Investigación : Desarrollo humano y derechos
Institucional
Área de investigación : Ciencias Sociales
Fecha de Inicio y Culminación : 25-04.2022 a 25-04-2023

HUANCAYO – PERÚ

2023

3
HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. LUIS POMA LAGOS
Decano de la Facultad de Derecho

Dr.
Docente Revisor Titular 1

ABG.
Docente Revisor Titular 2

MG.
Docente Revisor Titular 3

MG.
Docente Revisor Suplente

Dedicatoria

Dedicamos el resultado de este trabajo a nuestras familias. Principalmente, a nuestros padres que nos apoyaron y estuvieron en los momentos más difíciles y momentos agradables por las acciones positivas. Gracias por ser nuestra fortaleza frente a las adversidades del día a día sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento.

También quiero dedicarles este trabajo a mis docentes de la Universidad Peruana los Andes. Por sus enseñanzas en el pregrado universitario, por inculcarnos competencias en las materias del derecho para poder desempeñarnos en la carrera de abogado.

LAS AUTORAS

Agradecimiento

Manifestamos nuestra sincera y reconocida gratitud a las siguientes personas que coadyuvaron a este esfuerzo, brindando valiosas sugerencias, apoyo moral y material.

Agradecemos a Dios por la vida y por el trabajo sin ello no hubiese sido posible culminar esta carrera; así mismo darme sabiduría, el cual me da abundantemente y sin reproche como sostiene en las sagradas escrituras (Santiago 1:5); por renovar nuestras fuerzas cada mañana, “correrán y no se fatigarán, caminarán y no se cansarán” (Isaias 40:31).

Encarecidamente agradecidos por la enseñanza que recibimos en esta casa superior y por todos los medios metodológicos y mecanismos que usan los catedráticos para profundizar sus enseñanzas a la Dra. Doris Cajincho, la gratitud por orientarnos en cuanto a la doctrina acerca de los derechos fundamentales de la persona.

LAS AUTORAS

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
2 Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
CONTENIDO	iv
Contenido de tablas	vii
Contenido de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Delimitación del problema	4
1.2.1. Delimitación espacial	4
1.2.2. Delimitación temporal	4
1.2.3. Delimitación social	4
1.2.4. Delimitación Conceptual	4
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1. Problema General	4
1.3.2. Problemas Específicos	4
1.4. Justificación	5
1.4.1. Social	5
1.4.2. Teórica	5
1.4.3. Metodológica	6
1.5. Objetivos	6
1.5.1. Objetivo General	6
1.5.2. Objetivos Específicos	6
CAPITULO II.....	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1. Antecedentes Internacionales	7

2.1.2. Antecedentes nacionales	10
2.2. Bases Teóricas o Científicas	15
2.2.1. DIRECTIVA ADMINISTRATIVA 321-MINSA/DGEISP-2021	15
A) Aspectos generales	15
B) Gestión en seguridad y salud en el trabajo	18
2.2.1.1. VIGILANCIA EN EL TRABAJO.....	19
A) Desarrollar un plan de preparación y respuesta contra enfermedades infecciosas	19
B) Prepararse para implementar medidas básicas de prevención de infecciones	20
2.2.1.2. PREVENCIÓN EN EL TRABAJO.....	22
A) Implantación de medidas de salud y seguridad para prevenir la transmisión en el lugar de trabajo	22
B) Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo	23
2.2.2. DERECHO A LA SALUD	24
A) La salud como derecho	24
B) La salud como derecho humano	25
C) Seguimiento del derecho a la salud y responsabilización de los estados	26
2.2.2.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO A LA SALUD.....	28
A) Continuidad.....	28
B) Eficacia.....	29
2.2.2.2. ELEMENTOS DEL DERECHO A LA SALUD	30
A) Aspectos generales	30
B) Disponibilidad	31
C) Aceptabilidad	32
D) Accesibilidad	32
2.3. Marco Conceptual.....	34
Capítulo III	36
HIPOTESIS	36
3.1 Hipótesis General	36
3.2. Hipótesis Específicas	36
3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)	36
CAPITULO IV	38
METODOLOGÍA	38

4.1 Método de Investigación	38
4.1.1. Métodos Generales	38
4.1.2.1. Método exegético	39
4.3 Nivel de Investigación	39
4.4 Diseño de la Investigación	40
4.5 Población y muestra	40
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	41
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	41
4.8 Aspectos éticos de la Investigación	42
CAPITULO V	43
RESULTADOS	43
5.1. Descripción de los resultados	43
5.2. Contratación de hipótesis	60
5.3. Discusión de Resultados	67
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	80
ANEXOS	82
Anexo 1. Matriz de consistencia	83
Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables	84
Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento	85
Anexo 4. El instrumento de investigación	88
Anexo 7. Solicitud dirigida a la entidad donde se recolecto los datos	91

Contenido de tablas

Tabla 1 ¿Se promueve la limpieza y desinfección del centro de trabajo de acuerdo a la directiva Administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?.....	43
Tabla 2 ¿Se realiza la evaluación de la condición de salud del trabajador para mantener la vigilancia en el trabajo?.....	44
Tabla 3 ¿Se incentiva al lavado y desinfección obligatoria de manos del trabajador de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?	46
Tabla 4 ¿Son eficaces las medidas preventivas de aplicación colectiva en su centro de trabajo?.....	47
Tabla 5 ¿se promueve medidas de protección personal al margen de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?	48
Tabla 6 ¿Se promueve consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo bajo lineamientos de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?.....	50
Tabla 7 ¿Se verifica en cuanto a revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico para cumplir con la prevención en el trabajo?.....	51
Tabla 8 ¿Se inspecciona el regreso o reincorporación del trabajador con factores de riesgo de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?.....	52
Tabla 9 ¿Se garantiza el ejercicio continuo del derecho a la salud de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en su centro de trabajo?	54
Tabla 10 ¿La aplicación de los lineamientos de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 es eficiente para garantizar el derecho a la salud en su centro de trabajo?.....	55
Tabla 11 Se puntualiza la disponibilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021	56
Tabla 12 Se justifica la aceptabilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021	57
Tabla 13 Se identifica la accesibilidad del derecho a la salud promovida por la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021	59
Tabla 14 Contrastación de la primera hipótesis específica	60
Tabla 15 Contrastación de la segunda hipótesis específica.....	62
Tabla 16 Contrastación de la hipótesis general	64

Contenido de figuras

Gráfico 1 ¿Se promueve la limpieza y desinfección del centro de trabajo de acuerdo a la directiva Administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?	44
Gráfico 2 ¿Se realiza la evaluación de la condición de salud del trabajador para mantener la vigilancia en el trabajo?	45
Gráfico 3 ¿Se incentiva al lavado y desinfección obligatoria de manos del trabajador de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?	46
Gráfico 4 ¿Son eficaces las medidas preventivas de aplicación colectiva en su centro de trabajo?	48
Gráfico 5 ¿se promueve medidas de protección personal al margen de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?	49
Gráfico 6 ¿Se promueve consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo bajo lineamientos de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp- 2021?	50
Gráfico 7 ¿Se verifica en cuanto a revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico para cumplir con la prevención en el trabajo?	52
Gráfico 8 ¿Se inspecciona el regreso o reincorporación del trabajador con factores de riesgo de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?	53
Gráfico 9 ¿Se garantiza el ejercicio continuo del derecho a la salud de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en su centro de trabajo?	54
Gráfico 10 ¿La aplicación de los lineamientos de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 es eficiente para garantizar el derecho a la salud en su centro de trabajo?	56
Gráfico 11 Se puntualiza la disponibilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021	57
Gráfico 12 Se justifica la aceptabilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021	58
Gráfico 13 Se identifica la accesibilidad del derecho a la salud promovida por la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021	59
Gráfico 14 Contrastación de la primera hipótesis específica	61
Gráfico 15 Contrastación de la segunda hipótesis específica	63
Gráfico 16 Contrastación de la hipótesis general	65

RESUMEN

La Investigación parte del **Problema**: ¿Cómo incide la ⁴Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en el derecho a la salud en la DIRESA ¹El Tambo 2022?; siendo el **Objetivo**: Determinar cómo incide la ⁴Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en el derecho a la salud en la Diresa ¹El Tambo 2022; la ³⁴Investigación es de **Tipo** básico; en el **Nivel** Explicativo; Se utilizó para contrastar la Hipótesis la Chi Cuadrado (X²), asimismo ³los **Métodos**, Análisis - Síntesis; Con un **Diseño** Explicativo, con una sola **Muestra** y un Tipo de **Muestreo** Probabilístico Simple. Para la Recolección de Datos se utilizó Encuestas y Análisis Documental; ⁷llegándose a la **conclusión** que se garantiza el ejercicio continuo del derecho a la salud de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021. Como **recomendación** se comunicar y concientizar el ejercicio continuo del derecho a la salud mediante sus directrices de aceptabilidad, y accesibilidad promoviendo la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021.

ABSTRACT

The Investigation starts from the Problem: How does the Administrative Directive 321-minsa/dgiesp-2021 affect the right to health in the DIRESSA El Tambo 2022?; being the Objective: Determine how the Administrative Directive 321-minsa / dgiesp-2021 affects the right to health in the Diresa El Tambo 2022; the Investigation is of Basic Type; at the Explanatory Level; The Chi Square (X²) was used to contrast the Hypothesis, as well as the Methods, Analysis - Synthesis; With an Explanatory Design, with a single Sample and a Type of Simple Probabilistic Sampling. For the Data Collection, Surveys and Documentary Analysis were used; reaching the conclusion that the continuous exercise of the right to health is guaranteed according to administrative directive 321-minsa / dgiesp-2021. And recommendation to communicate and raise awareness of the continuous exercise of the right to health through its acceptability and accessibility guidelines promoting administrative directive 321-minsa / dgiesp-2021.

INTRODUCCIÓN

³² El COVID-19 es una enfermedad que a diferencia de otras generadas por el coronavirus como pueden ser el Síndrome Respiratorio del Oriente Medio (SRAG) y el síndrome respiratorio del Oriente Medio (SROM). El virus señalado puede multiplicarse de forma rápida y los brotes que genera crecen de manera acelerada. Actualmente, no hay vacunas o tratamientos que curen o muestren prevención a adquirir la covid-19, no obstante, entidades internacionales como la OMS y los Estados trabajan arduamente para regular el desarrollo de medidas médicas. En base a los datos obtenidos, ¹⁰ 40% de los casos han sufrido una enfermedad leve, otro 40% mostró una enfermedad moderada, un 15% experimentó una enfermedad grave y por último un 5% padecieron una enfermedad crítica.

Cada Estado tiene un protocolo económico y social, así como una evaluación objetiva de identificar la propagación del virus y la mortalidad. Estos protocolos son flexibles para reaccionar a los brotes epidemiológicos en constante avance en diferentes partes de la nación, teniendo en consideración ¹⁰ los contextos y capacidades locales para responder. Los cimientos básicos de una respuesta a nivel nacional se desarrollaron en el Plan Estratégico de preparación y respuestas.

En relación a este problema, se presenta esta investigación con el título: **“Incidencia de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en el derecho a la salud”**, mismo que tiene como objetivo obtener el título profesional de abogado.

Esta investigación planteó como problema general: ¿Cómo incide la ⁴ Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en el derecho a la salud en El Tambo 2022?, asimismo, el objetivo general planteado fue: Determinar cómo incide ⁴ la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en el derecho a la salud en El Tambo 2022.

Para poder desarrollar la presente se utilizará el instrumento de investigación de cuestionario se elaborarán encuestas a los trabajadores en sede administrativa pertenecientes a la DIRESA.

La presente investigación está constituida por cinco capítulos, los cuales se desarrolla de la siguiente manera:

- CAPITULO I: El cual se denomina “Planteamiento del problema”; en el cual describe el problema, delimita el mismo, formula el problema, justifica la investigación y determina los objetivos de la misma.
- CAPITULO II: Llamado “Marco teórico”; donde se señalan los antecedentes, las bases teóricas y la lista de palabras que contiene el marco conceptual.
- CAPITULO III: Nombrado “Hipótesis”; donde delimita las hipótesis de la investigación, asimismo, determina las variables de la misma.
- CAPITULO IV: Denominado “Metodología”; donde señalan la metodología utilizada, tanto el método, tipo, nivel, diseño de investigación, asimismo se fija la población y la muestra donde se aplicó los instrumentos de investigación.
- ² CAPITULO V: Rotulado “Resultados de la Investigación”; en el cual detalla los resultados tanto en tablas y gráficos estadísticos, la contrastación de hipótesis y la discusión de resultados.

Por último, podemos encontrar al final de esta investigación son las conclusiones, recomendaciones, lista de referencias bibliográficas, finalizando con los anexos que pertenecen a la investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La pandemia generada por el virus COVID 19 a nivel mundial ha generado diversos cambios desde el sector económico, político, social, entre otros. Cambios que fueron perjudiciales para la población en distintas regiones del globo terráqueo.

Sin embargo, la adaptación del ser humano a este cambio brusco producido por el virus Sars Cov2, se debe a la convivencia del día a día entre seres humanos y las formas de desarrollo que este enfrenta. Es así que el derecho no es exento a estos cambios, ya que, el sistema jurídico de cada país lo que busca es la protección de la persona humana, la convivencia pacífica, saludable y el orden interno.

Al producirse la pandemia o el estallido del Covid 19 muchos estados experimentaron deficiencias en diversos aspectos políticos, no obstante, es el sistema Salud el más golpeado, porque se observó las deficiencias que cuentan los Estados con esta categoría. Es más, el derecho o las leyes internas no se encuentran o encontraban adaptadas antes de la pandemia.

Hoy, los avances jurídicos se hicieron notar, a través de diversos

protocolos, a través de normas jurídicas, leyes especiales entre otros para intentar frenar la propagación del COVID 19, pero con resultados poco favorables. Entre estas normas o leyes, tenemos la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021, directiva que precisa los lineamientos para la cautela y poder prevenir en el centro laboral para evitar la propagación del COVID 19.

La directiva señalada, busca la continuación de las labores internas de la entidad pública, con la finalidad de no entorpecer el correcto funcionamiento y atención de la entidad – por razones políticas y sociales – además de proteger la salud de todos los empleados que se encuentran expuestas al Sars-Cov-2. Sin embargo, esta normativa hoy en día no es cumplida o no es tenida en cuenta por las autoridades administrativas, ya que al hacer caso omiso de dicha directiva se van incumpliendo diversos protocolos que tienen la finalidad de evitarla propagación del Sars-Cov-2, y con ello se pone en riesgo no solo al personal administrativo de la entidad, sino también al público en general.

Entendiéndose, que las leyes por la finalidad que tienen por su creación, la directiva 321- minsa/dgiesp-2021, posee como fin el auxiliar la disminución de contraer la COVID-19 cuando se encuentre laborando, implementar y mantener las disposiciones generales para el cuidado, la prevención y controlar la salud de aquel personal que se encuentre expuesto.

Desde dicha finalidad, se infiere que el incumplimiento de dicha ley estaría vulnerando las disposiciones internas del cuerpo normativo vulnerado. Y llevado esto a la práctica o realidad son las autoridades quienes están dejando pasar esto en alto o están haciendo caso omiso a la ley que por fuerza o imperium del Estado mantiene trascendencia jurídica.

Las disposiciones o lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores son de vital cuidado y cumplimiento,

ya que a inicios del 2020 se vio como el virus COVID 19 golpeo con tal brutalidad a los Estados y a los seres humanos con más de 5,8 millones de muertes a nivel mundial. Y hoy es una realidad que se trata de combatir, siendo el Estado participe contra la lucha ante el COVID 19, mediante emisiones de leyes y otras normas jurídicas que intentan regular y reestablecer el desarrollo del país, evitando la propagación del virus, además de proteger a la población del caos que produce la enfermedad.

Por ello, al observar, el incumplimiento de las leyes dirigidas a evitar la propagación del virus COVID19, el ordenamiento jurídico y más la realidad social se ve inmersa en defectos y caos que entorpecen toda forma de desarrollo social y jurídico dentro de la sociedad, desfavoreciendo no solo la economía u otras esferas sociales, sino también el normal desarrollo del ser humano.

Con la investigación se intentará dar respuesta a como ⁴incide la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en el derecho a la salud en El Tambo 2022?, esto desde el punto de vista de los trabajadores pertenecientes a la DIRESA, ya que es una población que opera bajo los lineamientos de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021, y que busca la vigilancia y prevención del control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición.

Utilizándose la técnica de la encuesta con la cual se extraerán datos importantes para responder nuestra hipótesis que La ⁴Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 incide significativamente en el derecho a la salud en la ciudad de El Tambo 2022. Respuesta que será de utilidad para conocer si las leyes que intentan proteger a la población son cumplidas, son respetadas por las autoridades o estas solo mantienen suerte de literalidad en letra muerta. En razón que la investigación se guiara con el tipo básico, con nivel de investigación ⁴explicativo y con ello alcanzar el objetivo en Determinar cómo incide la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en el derecho a la salud en El Tambo 2022.

3 1.2.

Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial

El estudio realizado de esta investigación se aplicó en El Tambo, de la provincia Huancayo del departamento de Junín.

1.2.2. Delimitación Temporal

En el aspecto temporal, esta investigación se ha realizado durante el año 2022.

1.2.3. Delimitación Social

La presente se realizó al personal de recursos que laboran en la DIRESA.

1.2.4. Delimitación Conceptual

- Directiva administrativa
- vigilancia en el trabajo
- Prevención en el trabajo
- Derecho a la Salud
- Principios
- Elementos

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

- ¿Como incide la Directiva Administrativa 321-Minsa/DGIESP-2021 en el derecho a la salud en la Diresa en El Tambo 2022?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo incide la vigilancia en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva Administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 en el derecho a la Salud en la Diresa El Tambo 2022?

- ¿De qué manera incide la prevención en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva Administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 en el derecho a la salud en la Diresa la ciudad de El Tambo 2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La presente investigación beneficia primordialmente al personal de salud quienes día a día laboran ante el estado de emergencia en el que hoy se encuentra nuestra sociedad, ya que el tema pandemia necesita de cuidado y protocolos estrictos para que la población y el personal de salud mantengan la prevención y la vigilancia respectiva ante la enfermedad del Sars-Cov-2. Asimismo, esta investigación beneficia a los operadores de justicia, jueces como fiscales, para conocer sobre los protocolos establecidos con la finalidad de proteger a la sociedad ante la pandemia que nos viene acechando.

1.4.2. Teórica

La presente ha contribuido con el derecho al proporcionar un estudio exhaustivo de la Directiva Administrativa 321-Minsa/DGIESP-2021, específicamente se va poder brindar un mayor panorama sobre la vigilancia en el trabajo por parte del personal salud y la prevención del trabajador con la finalidad de avalar el derecho a la salud, con criterios que se enlazan en el desarrollo del mismo en los lineamientos fijados en la citada ley.

1.4.3. Metodológica

Esta investigación aporta con la estructura y contenido del instrumento de investigación denominada Cuestionario; ya que, se construirá un instrumento inédito y con parámetros de validez y confiabilidad evaluado por el juicio de expertos, además de aplicarse

como técnica de encuesta, que estará dirigido a los trabajadores pertenecientes a la sede administrativa de la DIRESA con preguntas cerradas sobre el tema que se ha investigado; misma que puede ser empleada como antecedente para futuras investigaciones.

³**15. Objetivos**

15.1. Objetivo General

- Determinar cómo incide la ⁴Directiva Administrativa 321-Minsa/DGIESP-2021 en el derecho a la salud en la Diresa El Tambo 2022

15.2. Objetivos Específicos

- Identificar cómo incide la ⁴vigilancia en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva Administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 en el derecho a la Salud en la Diresa El Tambo 2022
- Explicar de qué manera ¹incide la prevención en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la ²Directiva Administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 en el derecho a la salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

García (2020) en su trabajo de tesis titulada “Propuesta de un protocolo de bioseguridad frente al Covid-19 para el personal de la Fundación Social por Colombia”.²⁹ Para optar por el título de especialista en Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo. Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad ECCI. Bogotá. Concluye que:

“El nuevo orden social como consecuencia del distanciamiento social, ha generado nuevas maneras de realizar las actividades siempre con una base de bioseguridad que antes no se realizaba. Proporcionar conocimientos a la población sobre el riesgo de la COVID-19, además de las medidas preventivas que puedan tomar y desacelerar la expansión de la enfermedad. Las nuevas circunstancias laborales mostraron la necesidad de componentes de protección mas exigentes, soluciones de seguridad y el empleo de buenas prácticas. Para aplacar la propagación del COVID-19 es primordial que el organigrama de la entidad, los procedimientos, las labores, los procesos, equipos de trabajo, horario de trabajo (turnos o jornadas), peculiaridades del trabajador (salud, sexo, edad). Todos estos datos demuestran las particularidades propensas a la exposición

al contagio en los lugares de trabajo”.

“El protocolo de bioseguridad para la Fundación Social por Colombia se encuentra guiado a menguar las causas que ocasionan la transferencia de enfermedades generadas por el SARS COV-2. La administración de este protocolo es una función primordial de la organización, empero, en la practica es desarrollada por parte de todos los trabajadores. Como responsabilidad del empleador tiene la obligación obedecer protocolos y bases fijados por la autoridad de salud por medio de normas necesarias, asimismo conceder permisos que sean necesarios para que todo el personal pueda hacerse los exámenes preventivos pertinentes”.

Almiñana (2017) en su tesis titulada “La titularidad universal del derecho a la salud: algunos límites en su implementación”. PROGRAMA DE DOCTORADO EN DERECHOS HUMANOS, DEMOCRACIA Y JUSTICIA INTERNACIONAL. Universidad de Valencia. Concluye que:

“Hay muchas limitaciones para el acceso total a la salud pública de muchas personas, demostrando las restricciones al servicio sanitario y al derecho a la salud. Después de confirmar dicha hipótesis, se arribó a la conclusión que las circunstancias vinculadas a la circunstancia administrativa, a la suficiencia económica y al aporte social, generan las limitaciones de acceso al sistema de salud, mismos que son disconformes con el principio de universalidad. Al mismo tiempo, ante lo señalado, es imperativo las inconsistencias en desarrollar el derecho a la salud, reafirmar el sistema de garantías frente a medidas regresivas, realizando un modelo sanitario universal que ayuden a solucionar las prohibiciones que poseen los modelos pasados”

Romero (2020) en su artículo científico titulado “COVID 19. La

pandemia, el derecho a la salud en Ecuador y Venezuela. Retos de la Ciencia. pp.46-56. <https://doi.org/10.53877/rc.4.9.20200701.05>".

Concluye que:

“En la pandemia el estudio del derecho a la salud se hizo más relevante, regenerar un nuevo pensamiento, creando condiciones ventajosas para los ciudadanos. El estudio de la salud como un derecho humano genera nuevos conocimientos y reflejo más objetivo de la problemática ante la comunidad científica. Generando que a más datos obtenidos más calidad de racionamiento personal y social. Complementando estos datos desde la perspectiva del derecho, la psicología y la salud pública, buscando un enfoque más completo y beneficioso para tomar decisiones, con diversos aspectos. Se demuestra una necesidad de actualizar el ordenamiento jurídico, con aspectos preventivos en salubridad, seguridad y salud ocupacional”.

Restrepo (2021) en su tesis titulada “Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia”. ¹⁴ **Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo. Pontificia Universidad Javeriana. Concluye que:**

“Las consecuencias del trabajo remoto son: peligro psicosocial generadas por los horarios de trabajo, armonización de la vida laboral con la personal y familiar, así como las relaciones intra y extralaboral de la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. En relación, los peligros ergonómicos con respecto a la interrelación de la jornada de trabajo y las posturas de trabajo estáticas”.

“La doble labor de los progenitores que realizan labores domésticas, así como tienen un trabajo, el exceso laboral, los horarios sobrecargados, los problemas familiares, la duda, etc., mismas que ponen en riesgo al trabajador y que exterioricen signos y síntomas de debilidad mental, así como físicas: dolor de cabeza, diarrea, ansiedad,

depresión, trastornos de sueño, fatiga, síndrome de burnout o agotamiento profesional hechos que dañan su rendimiento laboral. Asimismo, el aislamiento por trabajo remoto genera una alteración de la falsa percepción del tiempo y fatiga intelectual”.

“Actualmente, Colombia posee normatividad sobre la prevención sanitaria del trabajo remoto. Sin embargo, existe un alto porcentaje de que se padezca enfermedades ligadas al peligro biomecánico como desordenes musculo esqueléticos”.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Delgado (2021) en su tesis titulada “Medidas preventivas de bioseguridad y operatividad adoptadas para fortalecer los sistemas de vigilancia y contención y respuesta a fin de proteger el derecho fundamental de la salud frente al riesgo de contagio del Covid 19 en la municipalidad provincial de Cotabambas - Tambobamba periodo marzo setiembre de 2020”. UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. CUSCO-PERÚ. Concluye que:

“Las medidas de prevención de bioseguridad son improductivos al fortificar los sistemas de seguridad, contención y replica con la finalidad de amparar el derecho fundamental de la salud ante el peligro de contagiarse del COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Cotabambas - Tambobamba periodo marzo setiembre de 2020”.

“Se ha fijado como improductivas las medidas de bioseguridad afiliadas para fortificar los sistemas de velar y sujeción debido a la carencia de administración, falta de interés del personal, la carencia de información por parte de la Municipalidad Provincial de Cotabambas – Tambobamba”.

“se determinó que son nada eficaces las medidas que tienen como fin preventivo de operatividad acogidas para fortificar los sistemas de vigilancia e impedimento por la carencia de control

organizado dentro de la Municipalidad Provincial de Cotabamba – Tambobamba, por no cumplir con las medidas fijadas haciendo que las diligencias hechas por la municipalidad fueron en vano, con el objetivo de optimizar el progreso y convivencia con el COVID 19, la concientización por el personal municipal ayudará a combatir de mejor forma esta pandemia a nivel mundial”.

Cabanillas (2020) en su tesis titulada “Mecanismos jurídicos para evitar vulnerar el derecho a la seguridad y salud ocupacional de la policía, durante la pandemia covid-19”. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE Abogado. FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Concluye que:

“Los mecanismos legales con el fin de impedir vulnerar el derecho a la Seguridad y Salud ocupacional de la policía durante la pandemia Covid-19, son visibles en protocolos, normas, buenas prácticas, entre otros, mismas que tienen que ser hechas especialmente por el oficio de la policía, en la presente se demostró que ellos cumplen el oficio de cuidar la vigilancia interna del país, así que requieren un derecho a la seguridad y salud, con el fin de ejecutar las normas proveídas por el Estado para que eviten el contagio y posterior muerte por contraer el virus, causando que existan menos efectivos en las calles, ocasionando a su vez mayor número de delitos”.

“Los derechos fundamentales que se le está vulnerando a la policía, sería principalmente el derecho a la seguridad y salud ocupacional, sin embargo, de la presente investigación también se pudo determinar que también existe una vulneración del derecho a la salud física en vista de que no se les brinda los equipos de protección y se encuentran expuestos a contagiarse del virus, psicológica y moral pues no se encuentran preparados ni capacitados por lo que la carga emocional que tienen diariamente, no les permite realizar un trabajo eficiente, así mismo se evidencia una vulneración a la jornada laboral

de trabajo, puesto que según los testimonios policiales se refirió que en algunos casos no se respetó el horario de trabajo establecido y además se obligó al personal policial a realizar turnos que no correspondían”.

Torres (2021) en su tesis titulada “El derecho fundamental a la salud y su exigibilidad en el ordenamiento jurídico peruano”. Tesis para optar el Título de Abogado. FACULTAD DE DERECHO. Universidad de Piura. Concluye que:

“El fin supremo de la sociedad y el Estado es el ser humano, por ello se debe conseguir su realización total, con el goce completo de sus derechos. Para ello, el Estado es el medio para que dicho goce de los derechos se ejecute y se ampare, así como velar de su vigencia”.

“El Estado tiene que poseer todos los recursos precisos para garantizar y conseguir los requerimientos para la vida de la persona, puesto que no poseerlo pone en riesgo la vigencia de los derechos humanos”.

“Los derechos sociales son verdaderos derechos humanos, destinados a satisfacer necesidades que tiene el ser humano. Los derechos sociales son una garantía necesaria para que las personas gocen sus derechos, haciendo vital que la ejecución de los mismos, recursos y circunstancias ayuden a su goce”

Gonzales (2020) en su tesis titulada “CONOCIMIENTO SOBRE MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL COVID-19 EN COMERCIANTES DEL MERCADO DE VILLA MARIA DEL PERPETUO SOCORRO. LIMA-2020”. FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD. Lima-Perú. Concluye que:

“Ha existido poco conocimiento sobre las medidas preventivas ante el COVID-19 en negociantes, solo un tercio presenta un nivel alto en los comerciantes y casi la mitad de ellos poseen un conocimiento medio al respecto”.

“En la Dimensión Medios de Transmisión y Grupo de Riesgo

menos de la mitad de comerciantes poseen información media sobre el COVID-19, con tendencia a bajo, y solo un porcentaje menos de la mitad demuestran un conocimiento alto”.

“En la Dimensión Cuadro Clínico de la covid-19 en los comerciantes, prevalece el conocimiento medio – bajo. En la Dimensión Mediadas de Prevención y Protección de la Covid-19 en los comerciantes, prevalece el conocimiento medio con tendencia a bajo”.

Ángeles (2020) en su tesis titulada “LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y SUS EFECTOS EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS”. INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA SECCIÓN DE POSGRADO. PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA. LIMA – PERÚ. Concluye que:

“Durante las primeras fases del estado de emergencia, se promulgaron muchas normas laborales por parte del gobierno y otras entidades, generando confusión en los trabajadores y empleadores, y cuando fueron ejecutados dieron buenos resultados en la SUNARP, mostrando eficiencia”

“El trabajo remoto fue muy aceptado por los trabajadores, manifestando su conformidad y tranquilidad al efectuar sus obligaciones en sus hogares, al poder estar con sus familiares además de cumplir sus obligaciones laborales fuera de su horario laboral”

“Aquellos trabajadores que laboran de manera presencial o mixta, habían obedecido las medidas de distanciamiento y lavado de mano, mismas que fueron supervisar por parte de la SUNARP. Dicha institución, respeto lo normado por el gobierno teniendo solo capacidad para 40%, existió una brecha en la vigilancia del ente al ingresar más trabajadores presenciales, aumentando el número de contagiados por COVID-19”.

“Las diligencias y procesos implementados han sido los

adecuados en la SUNARP, mostrando estadísticamente que el índice de mortalidad entre el 16/03/2020 al 30/04/2021 ha sido de 13 trabajadores en todo el territorio nacional, valiendo el 0.31% de 4,168 trabajadores de la población de estudio del presente trabajo de investigación”.

¹ 2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. DIRECTIVA ADMINISTRATIVA 321-MINSA/DGEISP-2021

A) Aspectos generales

¹⁰ El 25 de marzo de 2020, la OCAH publicó el Plan Mundial de Respuesta Humanitaria a la COVID-19 y activó el protocolo de ampliación del Comité Permanente entre entes por medio de la diligencia del sistema humanitario para apoyar su creación. En la misma línea, ¹⁰ la Oficina de Coordinación para el Desarrollo de la ONU ha guiado el empleo del marco normativo de la ONU para la réplica socioeconómica inmediata a la pandemia de COVID-19, mismo que narra la ayuda integrada por parte del Sistema de Desarrollo de la ONU con el fin de amparar los requerimientos y derechos de las personas que tienen presión por el encierro, en especial a países, personas, comunidades más vulnerables, quienes son marginados (OMS, ¹⁰ ACTUALIZACIÓN DE LA ESTRATEGIA FRENTE A LA COVID-19, 2020)

La coordinación de la OMS con los estados miembros, quienes han participado de manera activa y el director general de la OMS ha mostrado su máxima representación, ¹⁰ consejo y sostén a las solicitudes generadas por grupos de todos los estados miembros como son la Unión Africana, ASEAN, la UE, el G7, el G20, los donantes del G12, entre otros. Su asesoría se fundó en las pruebas y datos científicos que obtenía.

Entonces, los prestadores de servicio de salud ¹² tienen que impulsar los proyectos de hospitales de emergencia, ¹² planes de contingencia para la prevención, atención, educación y ¹² comunicación en salud por aumento de COVID 19, realizando listas de los insumos precisos ¹² con el fin de avalar el buen acceso

del servicio de salud a la sociedad. Ruiz refiere que “Los Prestadores de Servicios de Salud dentro de su plan de contingencia deberán realizar la capacitación y designación del talento humano necesario para la atención y el direccionamiento de las personas con sintomatología presuntiva de Infección Respiratoria Aguda”. (Ruiz, 2020)

Asimismo, corresponden:

- Incrementar las diligencias de formación y monitorear la ejecución de los protocolos, los procesos, las guías clínicas de atención, protocolos de diagnósticos y administración de IRA fijado por el Ministerio de Salud y Protección Social y el Instituto Nacional de Salud - INS.
- Fomentar la conexión de los protocolos y metas para atender el IRA y atestar, complementar y analizar diligencias de progreso en base a los aciertos.
- Determinar procesos para aislar según las particularidades de la institución de la manera que se efectúe con la reclusión respiratoria e higiénico – sanitario con el fin de mitigar el contagio en los ciudadanos.
- Fortificar aquellas conductas de pulcraedad, fumigación y recoger los residuos en diversos espacios.
- Incrementar las medidas de bioseguridad y certificar los abastecimientos pedidos para reducir el peligro de contagio de IRA. De igual modo, dar confianza sobre los materiales para lavado de manos, alcohol, guantes, mascarillas quirúrgicas y N95, etc.
- Suministrar a los sintomáticos las mascarillas quirúrgicas y los materiales suficientes para limpieza de manos, detallando la forma de empleo, en la entrada del ente.

- Notificar diligentemente los casos relevantes en salud pública, en relación con los estándares del Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública – SIVIGILA²³
- Certificar la información con las jurisprudencias de CRUE y las EAPB con las que posee pactos para proporcionar la operación del sistema de referencia y contra referencia.
- Asegurar todos los insumos requeridos para sacar muestras, remitir y trasladar la muestra con la seguridad y en base a los protocolos sujetos al Laboratorio Nacional de Referencia del INS.¹²
- Precisar el camino para transportar a los pacientes dentro de la infraestructura para ser aislado, así como, la guía sanitaria para limpiar los residuos de casos aislados.

B) Gestión en seguridad y salud en el trabajo

Ionos refiere sobre cuidar la seguridad y la salud de los empleados que realizan trabajo remoto: “se ha convertido en un desafío, porque, aunque no se ponga en duda que el trabajador que se encuentra a distancia también queda al amparo de los derechos en materia de prevención de riesgos laborales, lo cierto es que en las condiciones en que se desarrolla el trabajo en casa hace muy difícil garantizar que las medidas preventivas se aplican y supervisen correctamente” (IONOS, 2020).

Por otro lado, Ayselaborytax refiere:

“El problema está en que la previsión legal sobre prevención de riesgos laborales inicia con un control por parte del empresario del espacio de trabajo, algo que se complica con el trabajo en casa, ya que ni el empresario, ni los responsables de prevención de riesgos laborales o inspectores de trabajo pueden acceder libremente” (Ayselaborytax, 2020).

Las entidades tienen la obligación de buscar opciones de gestión que ayudan a promover actos preventivos en casa, por

medio de visitas domiciliarias o sistema de autoevaluación, demostrando el acompañamiento frente a la prevención de riesgos del trabajo remoto. Por ello, Ionos arguye que: “se debe crear conciencia entre los trabajadores que se encuentran en sus hogares de la necesidad de velar por su seguridad y su salud en su lugar de trabajo” (IONOS, 2020).

En legislación comparada tenemos, que en España según ejemplifica Ionos, “se reconoce que el accidente de trabajo se entiende como las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo” (IONOS, 2020), mismo que no se encuentra ligada a restricciones o excepciones; sin importar el lugar donde se preste el trabajo, dentro de las instalaciones, en centros ¹⁴itinerantes, en un telecentro o en el domicilio privado del trabajador, etc.

Teniendo en consideración el término “salvo prueba en contrario” abole la presunción si ha existido una colaboración entre la Seguridad Social y el empresario frente a un problema doméstico. Una forma de probar el accidente en trabajo remoto, es el registro del tiempo de su conexión, ayudando a demostrar la legitimidad y la existencia de la lesión mientras prestaba su labor.

En otro sentido, un instrumento confiable ¹⁴es la valoración de la lesión, al no probar que el accidente posee un sentido doméstico, en consecuencia, el trabajador tiene la presunción que su lesión es laboral, misma que es muy difícil de señalar lo contrario (IONOS, 2020).

2.2.1.1. VIGILANCIA EN EL TRABAJO

A) Desarrollar un plan de preparación y respuesta contra enfermedades infecciosas

Implementar un proyecto de preparación contra enfermedades contagiosas que guie todas las diligencias referidas al amparo contra el COVID-19. En la misma línea, OSHA arguye que: “mantenerse informado de lo más reciente en las guías de agencias de salud estatales, locales, y/o territoriales y considerar cómo incorporar esas

recomendaciones y recursos en los planes específicos del lugar de trabajo”. (OSHA, 2020)

El mismo autor nos manifiesta que, los proyectos tienen que tener en consideración y en cuenta el nivel de peligro ligado con diferentes lugares laborales y faenas realizados en estos lugares. Mismas que podrían contener:

- ⁶ Dónde, cómo y a cuáles fuentes de SARS-CoV-2 pueden encontrarse expuestos los empleados:
 - El público en general, clientes y compañeros de trabajo; y
 - ¹² Sujetos que se encuentra en constante riesgo de ⁶ contagio de COVID-19 (por ej. viajeros internacionales que han estado en lugares donde existe un alto contagio, personal de salud que ⁶ estaban sin protección contra el COVID-19).
- Factores de riesgo no ocupacionales en el hogar y en ambientes comunitarios.
- Los factores de riesgo individual de los trabajadores (por ej. Adultos mayores, personas con sistema inmune bajo, con enfermedades crónicas, embarazadas, etc.).
- Las vigilancias precisas para prestar atención esos riesgos.

⁶ B) Prepararse para implementar medidas básicas de prevención de infecciones

OSHA afirma que “Para la mayoría de los empleadores, la protección de los trabajadores dependerá de enfatizar las medidas básicas de prevención de infecciones” (OSHA, 2020). Asimismo, plantea:

“Todos los empleadores deben implantar en sus lugares de trabajo unas buenas prácticas de higiene y control de infecciones”, y continúa señalando algunas de las

prácticas, que son:

- Fomentar el lavado de mano con constancia, asimismo, suministrar bienes para que empleador, trabajadores y clientes puedan lavarse las manos.
- Animar a que los empleados se encuentren en sus domicilios si están enfermos.
- Animar buenos hábitos, como taparse la boca al toser y estornudar.
- Suministrar papel higiénico y basurero.
- Los dueños tienen que examinar si podrían fijar políticas y habilidades, como la flexibilidad para el lugar de trabajo (por ej. trabajos desde la casa) y en el horario de trabajo (por ej. turnos de trabajo escalonados) a fin de aumentar la distancia física entre los trabajadores, y entre los trabajadores y otras personas si las autoridades de salud estatales y locales recomiendan el uso de estrategias de distanciamiento social.
- Aconsejar a que los empleados empleen los teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipo de trabajo de sus compañeros de labores.
- Almacenar las prácticas de limpieza de mantenimiento, mismo que contiene sanidad y desinfección diaria de las superficies, equipo y otros elementos del ambiente de trabajo. Al optar por el uso de químicos de limpieza, los empleadores deben consultar la información en las etiquetas de desinfectantes aprobados por la Agencia de Protección Ambiental (EPA) con garantía de que son efectivos contra los patógenos virales emergentes.

2.2.1.2. PREVENCIÓN EN EL TRABAJO

A) ¹⁵ Implantación de medidas de salud y seguridad para prevenir la transmisión en el lugar de trabajo

Para la OMS, ¹⁵ es preciso fijar las medidas preventivas contra el SARS-CoV-2 dentro del ámbito laboral en colaboración con comités y profesionales garantes de la PCI, de la seguridad y la salud en el trabajo, siendo:

“Las medidas tienen que estar en concordancia con las políticas públicas nacionales, locales sobre salud y seguridad ocupacional. Asimismo, puede incluir las sugerencias y coloquios con los empleados y sus representantes dentro de las etapas de organización, prólogo y rastreo de las medidas. Las políticas deben ajustarse a la clasificación de la transmisión a escala local y nacional y a la evaluación del riesgo para un lugar de trabajo específico”.

Asimismo, la OMS refiere que “sobre la COVID-19 en el lugar de trabajo y en la reseña de la OIT sobre un regreso al trabajo seguro y saludable durante la pandemia de COVID-19 se brindan otras directrices para ajustar estas medidas específicas según las evaluaciones de riesgos pertinentes para determinado sitio”.

Es fundamental la ¹⁵ contribución empleadores y trabajadores con el fin de amparar la salud y la seguridad de los trabajadores. Según la Recomendación N° 164 de la OIT, “las medidas adoptadas para favorecer la cooperación pueden incluir el nombramiento, conforme a la práctica y leyes nacionales, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad y salud o de comités paritarios de seguridad y salud, con una representación igual a la de los representantes de los

empleadores”.

Se tiene que analizar los probables peligros que soportan las circunstancias del lugar de labor. La consulta directa a los empleados es importante, pues solo ellos pueden emitir información que ayude a resguardar su salud y vida.

B) Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo

La OMS refiere que:

El servicio de seguridad ocupacional y salud tiene como obligación proveer medidas para resguardar ambientes saludables contra el COVID-19, asegura las siguientes actividades:

- Informar sobre el COVID-19 y medidas de protección, en capacitaciones, infografías y demás medios, que son: distanciamiento, lavado de manos y uso de mascarilla.
- Exhibir lo relevante del lavado de mano, de taparse la boca al toser o estornudar, sin tocarse el rostro.
- El empleo de mascarilla forzoso en el horario laboral, la mascarilla o protector respiratorio en relación al nivel de riesgo laboral.
- Concientizar sobre lo relevante de informar la presencia de síntomas de COVID-19.
- En caso de tener síntomas avisar al centro de salud.

2.2.2. DERECHO A LA SALUD

A) La salud como derecho

Carpizo ha afirmado lo siguiente referente a los denominados derechos humanos: “Han recibido diversas denominaciones a través del tiempo: derechos del hombre, garantías individuales o sociales, derechos naturales, derechos innatos, derechos esenciales, libertades públicas, derechos de la persona humana, derechos públicos subjetivos y derechos fundamentales” (Carpizo, 2016).

Se pueden distinguir los derechos en base a sus principios: universalidad, progresividad, tuitivo protector, indivisibilidad y eficacia directa. Para la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios”. De igual manera, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, detalla “el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”.

En la misma línea de expresión, podemos resaltar a Alcántara (2008) quien arguye que: “la salud es un hecho social tanto material como inmaterial, por ello, es multidimensional y multicausal, desbordando así la competencia médica”.

El maestro Ferrajoli (2006) sobre derechos fundamentales refiere que existen tres criterios axiológicos, los cuales son: “el nexo entre derechos humanos y paz (garantizando los derechos fundamentales para conservar la paz), el nexo entre derechos e igualdad (igual valoración para todos), y el papel de la ley del más débil en alternativa a la ley del más fuerte”.

B) La salud como derecho humano

La salud no solo es carecer de alguna dolencia o gozar de atención sanitaria; es un derecho fundamental que en sentido amplio abarca aspectos de la vida. Para la Organización Mundial de la Salud la salud es: “estado de completo bienestar físico, mental y social”.

A este concepto, se han unido otras, como la capacidad de estar bien, la salud es un hecho progresivo y dinámico gozado por el tiempo prolongado, asimismo, la salud es concebida como fenómeno multidimensional. En ese orden, Prosalus afirma: “la noción de salud ha ido evolucionando a lo largo de la historia desde un enfoque médico-biológico hasta un concepto global e integral que incorpora el paradigma socio-ecológico” (Prosalus, 2014).

⁵ En la Declaración Universal de Derechos Humanos, regulado en el artículo 25 que consagra el derecho a la salud en lo referido:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida

adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.”

En el artículo señalado, son diversos aspectos fundamentales con el fin de obtener el bienestar. Como otros ³¹ derechos humanos, el derecho a la salud, existe una relación con otros derechos, ya que si no se respetan los derechos fundamentales no existe bienestar mental, físico y social, es otras palabras, vidas sanas a ciudadanos titulares del derecho.

En el Pacto internacional de Derechos Económicas, Sociales y Culturales, en su artículo 12 reglamenta el derecho a la salud y fija como: “los Estados partes en el pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental y en el segundo párrafo describe algunas de las medidas que se deberán adoptar para garantizarlo”. La inconveniencia es que emitir medidas es suave, por cuanto, se tiene que acoger medidas para establecer condiciones con el fin de promover estos derechos de manera gradual y dependiendo los recursos disponibles. El derecho a la salud es comprendida como un derecho ligado a un abanico de servicios, bienes y facilidades para conseguir el más alto nivel viable de salud.

C) Seguimiento del derecho a la salud y responsabilización de los estados

Es de suma importancia determinar un mecanismo de garantías con el fin de rendir cuentas y así amparar el cumplimiento de las obligaciones del Gobierno sobre el derecho a la salud. El

control y cautela ¹⁹ de los Estados tienen relevancia a nivel nacional, regional, provincial y supranacional; además, integra muchos sujetos como el Estado propiamente, ONG, entes nacionales de derechos humanos e instituciones generados por tratados supranacionales

El control exige a un Estado a exponer con gran celeridad y eficiencia posible el que, como y porque se encuentra actuando para garantizar el cumplimiento del derecho a la salud. Como determina la OMS: “Las normas internacionales de derechos humanos no establecen una fórmula exacta para los mecanismos nacionales de rendición de cuentas y reparación, por lo que se puede realizar el derecho a la salud y hacer un seguimiento de su ejercicio por medio de diversos mecanismos”. (OMS, 2008)

Por ello, todos los mecanismos de vigilancia tienen que ser asequibles, eficientes y con transparencia. Es obligación de los Gobiernos el amparar, respetar y fomentar los derechos humanos de los ciudadanos que habitan en el territorio. Es por ello, que alcanzar la ejecución ¹⁹ efectiva del derecho a la salud es realmente relevante. Al existir mecanismos nacionales ayuda a acceder con más prisa y destreza que cuando no hay dichos mecanismos o cuando se trata de mecanismos regionales o supranacionales.

Para la Organización Mundial de Salud “Los mecanismos administrativos y políticos son medios complementarios o paralelos de los mecanismos judiciales de exigencia de responsabilidades”. Un ejemplo es la redacción de políticas públicas, conectadas a proyectos de trabajo y presupuestos participativos, funcionan un rol relevante en obligación del Estado.

Los principios de los derechos humanos ayudan a realizar un seguimiento eficaz de los mismos. La evaluación de las políticas públicas, presupuestos público e instrumentos institucionales de control (ejemplo: inspectores sanitarios encargados de la vigilancia de la correcta aplicación del ordenamiento de salud, la seguridad pública y del sistema) son instrumentos administrativos para que el

Estado pueda emitir un informe sobre la ejecución de las responsabilidades al derecho a la salud.

En la misma línea la OMS afirma: “En algunos servicios de salud se han establecido sistemas internos o independientes para recibir quejas o sugerencias y ofrecer reparación”. Al mismo tiempo, analizar los diferentes tipos, ejemplo: entregan a los autores de la enunciación de las políticas con el fin de prevenir una posible vulneración y tener instrumentos para gozar plenamente del derecho a la salud (OMS, 2008)

Los mecanismos políticos, ejemplo, los procesos democráticos, así como el trabajo para el seguimiento y desarrollo realizados por las ONG que aporta a la vigilancia y control. Las organizaciones se encuentran empleando de manera más frecuente a los métodos de vigilancia asentados en indicadores, evaluaciones de impacto y estudios presupuestarios para su evaluación por los Estados en referencia al derecho a la salud.

2.2.2.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO A LA SALUD

A) Continuidad

Este principio refiere a la prestación de los servicios de salud conlleva una obligación inexcusable que debe ser cumplida por parte del Estado, y que a la vez constituye en una garantía de los consumidores del servicio de salud no será interrumpido, menos aún si de dicha prestación depende la continuación de un tratamiento médico especializado que compromete su propia subsistencia física

La vigencia de este principio determina a su vez, la obligación del Estado de impedir algún acto que trate de poner en alerta y peligro los derechos de ciudadanos de gozar el servicio de salud, como su inmediatez o continuidad.

B) Eficacia

Este principio genera la capacidad de exigir a las autoridades, entes públicos, personas y demás sin necesidad

que exista intervención parlamentaria para fijar las circunstancias para ser ejercidas y amparadas, siendo una obligación positiva de caución e impulso de los entes públicos.

Los derechos fundamentales avalan determinados contenidos (axiológicos) jurídico-objetivos del ordenamiento jurídico que posee rango constitucional, su creación no puede estar por debajo de la carta magna suficiente del ordenamiento jurídico privado. Para el profesor Requejo señala: "el propio derecho fundamental se convierte en punto de conexión para los deberes de acción u omisión de terceros o para los propios derechos en el ordenamiento jurídico privado o en otros ordenamientos jurídicos parciales: oclusión de lagunas protección de valores en virtud de la supremacía de la Constitución o, precisamente, eficacia directa jurídico-material frente a terceros" (Requejo, 1993).

La eficiencia de los derechos que emana de su protección y enfoque constitucional (Art. 6 y 19 de la Constitución), así como otorgar la calidad de la dignidad a la persona y el límite del poder estatal (Art. 5º inciso 2º), así como el deber del parlamento de no dañar su esencia como se encuentra reglamentado en el artículo 19 N°26 de la Carta Fundamental.

Los derechos fundamentales componen la dimensión material del precepto constitucional democrático fortificando y afinando, así como Manuel Aragón arguye, "el principio democrático" (Aragon, 1998).

La carta magna restringe y determina los límites de los derechos y otorga la reglamentación de los mismos por medio de la norma, como reglamentan los artículos 63, 64 y 32, sin que exista posibilidad que el parlamento cambie su esencia, según lo previsto en el artículo 19 N°26 de la

Constitución. Esto se encuentra fundado en las garantías legales como la reserva de ley y el respeto al contenido esencial de los derechos.

En jurisprudencia comparada, en Chile, podemos observar como las garantías jurisdiccionales no forman parte de los derechos dentro del ordenamiento constitucional, son atribuidas de manera complementaria para su certeza práctica. Y en comparación con nuestro ordenamiento, en nuestra carta Magna no todos los derechos poseen el mismo amparo jurisdiccional, por no tener la misma acción constitucional para todos, porque el recurso o acción de defensa solo resguarda a algunos de los mismos (Art.20).

2.2.2.2. ELEMENTOS DEL DERECHO A LA SALUD

A) Aspectos generales

La vigencia de la Organización Mundial de la Salud ha regido desde el 7 de abril de 1948. En la introducción de su constitución, se define a la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Teniendo en consideración esta concepción, la OMS refiere dicha norma como “el goce del grado máximo de salud que se puede lograr” y tiene que ser comprendido como “uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política, condición económica o social”. Esta potestad no debe ser analizada como el requerimiento de la sociedad al Estado de ser sano, pues es una situación inalcanzable puesto que todo ser humano es eficaz. Por ende, en la pandemia, no se puede requerir que los ciudadanos no tengan secuelas, pero, pueden pedir la garantía de solicitar una vacuna, a ser atendido con dignidad y sin discriminación.

B) Disponibilidad

Las naciones tienen que asegurar el suministro de una subestructura suficiente legal de salubridad pública y personal en toda la zona territorial, instalación de suministro de agua, saneamiento, recurso humano capacitado y con todos los medicamentos principales.

Este elemento refiere sobre la existencia de locales, bienes y servicios de sanidad que estén disponibles para el servicio de salud. Por disponibilidad se requiere la edificación, mantenimiento y progreso, así como sistema y de estructura que ayuden a efectivizar el derecho a la salud por medio de entes y procesos. Según reglamenta la Declaración de derechos Económicos, sociales y culturales, “este sistema busca satisfacer la demanda de necesidades en salud y, ello se desarrolla a través de una oferta pública y de una y de una oferta privada que hacen posible la prestación del servicio público de salud”. (DESC, 2003)

El Estado tiene como deber el liderar, amparar y constituir la prestación de los servicios de salud a los ciudadanos, así como, el saneamiento ambiental en base a las directrices de eficiencia, universalidad y solidaridad. El determinar las políticas públicas del acceso al servicio de salud por entes privadas y desempeñar su cautela e inspección. Además, fijar las obligaciones del Estado, entes nacionales y privadas, establecen las responsabilidades que poseen según el ordenamiento.

El acceso a la salud se presenta de manera descentralizada, por jerarquías y con cooperación de la sociedad. La norma reglamenta los términos donde la prestación de servicio va ser gratis e imperativa.

C) Aceptabilidad

Las construcciones sanitarias tienen que ser armoniosas con la ética médica, el nivel de educación de los ciudadanos y la sociedad. Además, debe existir un número

necesario de locales, bienes y servicios, así como programas respecto a sanidad.

D) Accesibilidad

Hay cuatro elementos para acceso a la salud y son: no discriminación, accesibilidad física, económica e informativa. La infraestructura y el servicio debe ser para el acceso universal, de preferencia a los más vulnerables sin mostrar ningún tipo de discriminación. Los servicios básicos para la salud como agua, saneamiento tienen que ser accesibles de manera física. El acceso económico y la facilidad de pago tiene que estar basado en el principio de equidad así las personas con menos recursos económicos no sean impedidos de acceder al servicio de salud. Todas las Naciones tienen el deber de avalar que todo ser humano pueda gozar, buscar y transferir datos ¹³ del derecho a la salud con el debido respeto a su intimidad.

Todas las personas por ser seres humanos deben acceder sin discriminación alguna al servicio de salud. La accesibilidad puede ser:

- **No discriminación:** comprende que todos las infraestructuras, servicios y bienes tienen que estar al alcance de todos los individuos sin ser víctima de ningún tipo de segregación.
- **Accesibilidad física:** percibe que todos los locales, servicios y bienes tienen que ser accesible territorialmente para toda la sociedad, de forma especial para aquellos grupos vulnerables, por razones de cultura, sexo, edad, o enfermedad, por ser discapacitado o padecer VIH/SIDA. Este aspecto también implica, que los establecimientos posean servicios básicos y salubres, además que se hallen en un lugar razonable aun siendo en lugares rurales. Asimismo,

implica que estas estructuras sean de fácil acceso para personas que posean algún tipo de discapacidad.

- **Accesibilidad económica (asequibilidad):** refiere que todos los pagos y tasas por los establecimientos, bienes y servicios por acceder al servicio de salud debe estar al alcance de todos en la sociedad, sustentados en el principio de equidad, para que estén al alcance de todos, aun para quienes se presenten como grupos marginados. Por equidad nos arguye que aquellos hogares con escasos recursos no paguen una carga desproporcionada, en referencia a los pagos y tasas de salud, en comparación con aquellos hogares con mayor riqueza económica.

2.3. Marco Conceptual

Directiva administrativa. – “Las Directivas tienen por finalidad precisar políticas y determinar procedimientos o acciones que deben realizarse en cumplimiento de disposiciones legales vigentes”. (MEF, 2022)

Vigilancia. – “La vigilancia en salud ocupacional es un proceso continuo que consiste en velar por la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de metodologías y técnicas de identificación, evaluación, análisis, interpretación y difusión sistemática de datos colectados que sirvan para observar las tendencias en tiempo, lugar y persona, con la finalidad de prevenir y controlar los riesgos, accidentes y enfermedades ocupacionales” (Minsa, 2022).

Prevención. – “Es el conjunto de actividades, o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la organización con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. El fin último de la prevención de riesgos laborales es evitar los accidentes del trabajo y las enfermedades

profesionales”. (SUSESO, 2022)

Derecho a la salud. – “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no consiste únicamente en la ausencia de enfermedad o discapacidad (Constitución de la Organización Mundial de la Salud, aprobada en 1946). El derecho a la salud, por lo tanto, está estrechamente ligado a otros derechos humanos fundamentales y su materialización depende de la realización de estos otros, especialmente el derecho a al agua (que incluye el derecho al acceso al agua potable y a saneamiento adecuado) y el derecho a la alimentación”.

Principios. – “Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta. Norma no legal supletoria de ella y constituida por doctrina o aforismos que gozan de general y constante aceptación de jurisconsultos y tribunales” (RAE, 2022).

Elementos. – “Parte, componente, miembro de un ente, organización o construcción”. (Panhispanico, 2020)

Capítulo III

HIPOTESIS

3.1 Hipótesis General

- La Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 incide significativamente en el derecho a la salud en la Diresa la ciudad de El Tambo 2022.

3.2. Hipótesis Específicas

- La vigilancia en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 incide significativamente en el derecho a la Salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022
- La prevención en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 incide significativamente en el derecho a la salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022

3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
VARIABLE 1: 4 Directiva administrativa 321- minsa/dgiesp- 2021	Vigilancia en el trabajo	8 Limpieza y desinfección del centro de trabajo
		Evaluación de la condición de salud del trabajador
		Lavado y desinfección obligatoria del trabajador 35
	Prevención en el trabajo	Medidas preventivas de aplicación colectiva

		Medidas de protección personal
		Consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo
		Revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico
		Regreso o reincorporación de trabajador con factores de riesgo
VARIABLE 2: Derecho a la salud	Principios	Continuidad
		Eficiencia
	Elementos	Disponibilidad
		Aceptabilidad
		Accesibilidad

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

4.1.1. Métodos Generales

Según Torres (1997) “los métodos generales: son aquellos cuyos procesos metodológicos son aplicables a todas las ciencias, principalmente, cuando se investigan problemas de carácter problemas de carácter general”. (pág. 71)

A) Método deductivo-inductivo:

La presente investigación utilizó este método, iniciando con la observar la realidad, detallar su descripción problemática, luego determinando el título, obteniendo las variables y sus indicadores. Asimismo, se utilizará para inferir o realizar análisis desde los aspectos más importantes de las variables en estudio como la ⁴Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 y los lineamientos que plantea para la vigilancia y prevención en el trabajo.

B) Método análisis-síntesis:

Este ³método de análisis ayudo a obtener mayor información sobre cómo incide la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 y el método de síntesis ayudo a demostrar que tales causas generan al derecho a la salud.

4.1.2. Métodos Específicos

Según Torres (1997) “los métodos Específicos son métodos que

responden a las leyes específicas del universo (SUPRA), por lo tanto, abarcan sólo una determinada parte de la realidad; auxilian al investigador en el conocimiento de la estructura del fenómeno, resaltando las características cualitativas – cuantitativas y las conexiones internas del mismo”. (pág. 73)

4.1.2.1. Método exegético

Este método trata sobre el análisis de cada norma legal, se estudia cada palabra desde su etimología, su objeto y figura de estudio, por lo que se describe y desarrolla hasta encontrar la base de su creación por parte del parlamentario.

Por ello, en la presente se empleó este método, pues tratamos de hallar el origen de la Directiva administrativa, el derecho a la salud y su disposición que otorga a esta norma. De esta manera hemos obtenido el origen, el sentido y la finalidad que tuvo al ser regulado, puesto que, es fundamental para adaptar el estudio jurídico y conseguir resultados adecuados.

4.2 Tipo de investigación

4.2.1. Básica o Pura

En la presente investigación se realizó un tipo básico o puro ya que se crearon conocimientos nuevos sobre la manera de como incide ⁴ la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en el derecho a la Salud; se ampliaron conocimientos sobre los protocolos establecidos en tiempos de pandemia, también, se demostró que ⁸ los lineamientos establecidos en la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 tiene criterios externos que generan una inadecuada aplicación.

4.2.2. Jurídico social

En la presente investigación fue empleada, ya que, se observó y estudió ³ el proceso de garantías del derecho a la salud desde la aplicación de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021, y ⁷ que de forma consecuente ayudará a obtener datos de un grupo social con la finalidad de garantizar el derecho a la salud.

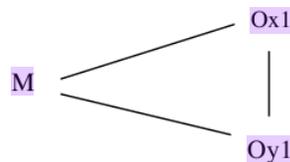
4.3 Nivel de Investigación

4.3.1. Explicativa

En la tesis que se presenta ha alcanzado el nivel explicativo, ya que al fijar la variable Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 se explicó como incide este en el derecho a la Salud; así mismo determinar la causa y efecto que se produce desde la aplicación de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en la sociedad, como garantía del Derecho a la Salud.

4.4 Diseño de la Investigación

Para obtener esta investigación fue desarrollado en base al diseño de investigación explicativo – causal, por cuanto, la relación causal no solo persigue narrar o aproximarse al problema, sino a su vez tratan de hallar los orígenes del mismo. Puede valerse de diseños experimentales y no experimentales.



LEYENDA:

M = Muestra

Ox1=Resultado del estudio de la aplicación de la variable 1.

Oy1=Resultado del estudio de la aplicación de la variable 2.

4.5 Población y muestra

4.5.1. Población

Para la presente se realizó dentro de la población conformada por empleados administrativos pertenecientes a la DIRESA, siendo un total de 239 trabajadores.

4.5.2. Muestra

Se obtuvo la muestra de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$N = \frac{Z^2 (p \cdot q) N}{Z^2 (p \cdot q) + N \cdot E^2}$$

Donde:

n= tamaño necesario de la muestra

N= Población tamaño = 239

p = Tasa posible de ocurrencia = 0.5

q = Tasa posible de no ocurrencia = 0.5

E²=error o diferencia máxima entre la media muestral y población = 0.5

Z²=Margen de confiabilidad o número de unidad de desviación estándar en la distribución normal = 1.96

Reemplazando valores se tiene:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5*0.5) 239}{(1.96)^2(0.5*0.5)+239*(0.5)^2}$$

Obteniendo que:

$$N = 149$$

La muestra se conformará por 149 trabajadores pertenecientes a la sede administrativa de la DIRESA, para ello, se empleó el tipo de muestreo aleatorio simple.

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Encuesta

La encuesta fue empleada a los trabajadores de la DIRESA para obtener información sobre la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 con el fin de avalar el derecho a la salud por medio del cuestionario como instrumento, al formular preguntas cerradas así obtener datos veraces y certeros, de primera mano para la comunidad jurídica.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- ❖ Clasificación de las preguntas de acuerdo a las variables
- ❖ Codificación
- ❖ Tabulación
- ❖ Elaboración de la tabla de distribución de frecuencia
- ❖ Elaboración de gráficos
- ❖ Análisis e interpretación de datos
- ❖ Prueba de hipótesis

❖ Discusión de resultados

1 **4.8 Aspectos éticos de la Investigación**

Este trabajo de tesis se desarrolló sobre las bases de principios éticos, durante todo el proceso de planificación, desarrollo, ejecución y posterior sustentación.

Sobre los cimientos éticos fundamentales que existen: honestidad, imparcialidad, respeto, e igualdad se ha desarrollado la presente tesis, a lo largo de toda la duración del proceso; por ello, podemos referir, que hemos respetado el Principio de Reserva, se ha respetado la dignidad humana y la intimidad como derecho.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

De la primera hipótesis específica

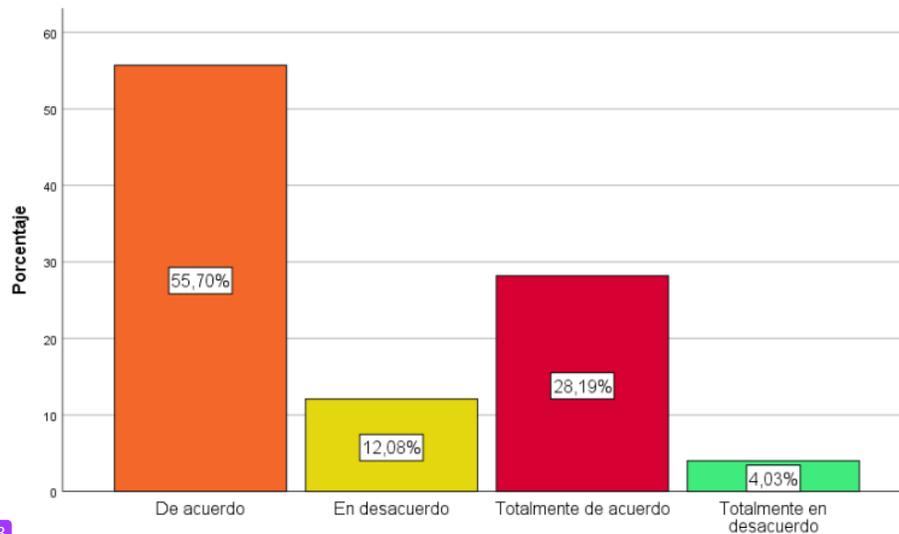
Tabla 1 ¿Se promueve la limpieza y desinfección del centro de trabajo de acuerdo a la directiva Administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	83	55,7	55,7	55,7
	En desacuerdo	18	12,1	12,1	67,8
	Totalmente de acuerdo	42	28,2	28,2	96,0
	Totalmente en desacuerdo	6	4,0	4,0	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: colocar nombres y apellidos

Gráfico 1 ¿Se promueve la limpieza y desinfección del centro de trabajo de acuerdo a la directiva Administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa
Elaborado por: Los investigadores

Interpretación

De la pregunta formulada a los encuestados ¿Se promueve la limpieza y desinfección del centro de trabajo de acuerdo a la directiva Administrativa 321-minsa/dgiesp-2021? Se tiene que el 55,70% respondió estar de acuerdo, el 12,08% respondió estar en desacuerdo, mientras que el 28,19% respondió estar totalmente de acuerdo y el 4,03% respondió totalmente en desacuerdo.

Tabla 2 ¿Se realiza la evaluación de la condición de salud del trabajador para mantener la vigilancia en el trabajo?

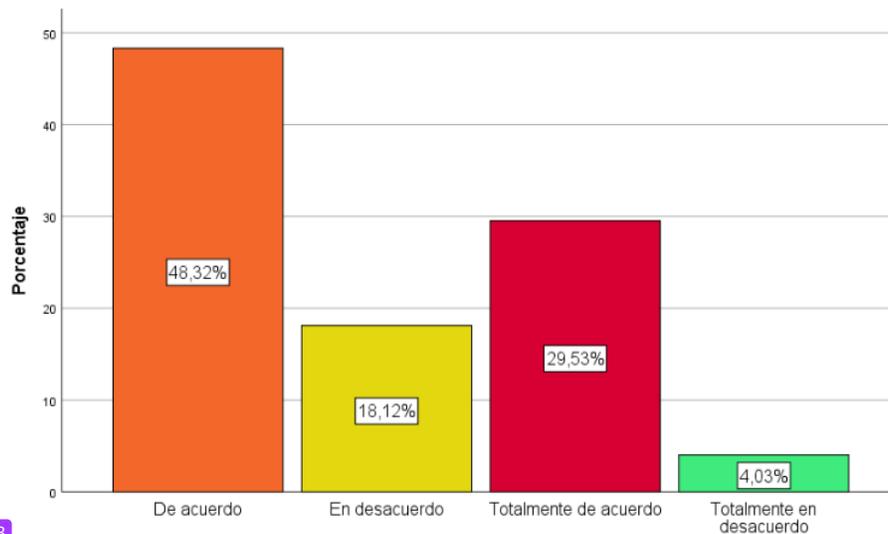
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	72	48,3	48,3	48,3
	En desacuerdo	27	18,1	18,1	66,4
	Totalmente de acuerdo	44	29,5	29,5	96,0

2	Totalmente en desacuerdo	6	4,0	4,0	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 2 ¿Se realiza la evaluación de la condición de salud del trabajador para mantener la vigilancia en el trabajo?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Interpretación

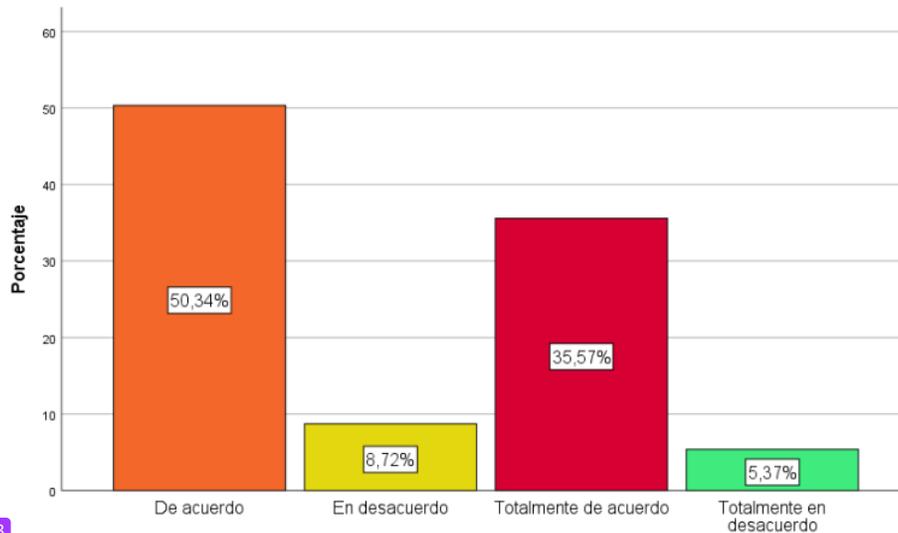
De la pregunta formulada a los encuestados ¿Se realiza la evaluación de la condición de salud del trabajador para mantener la vigilancia en el trabajo? Se tiene que el 48,32% respondió estar de acuerdo, el 18,12% respondió estar en desacuerdo, mientras que el 29,53% respondió estar totalmente de acuerdo y el 4,03% respondió totalmente en desacuerdo.

Tabla 3 ¿Se incentiva al lavado y desinfección obligatoria de manos del trabajador de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	75	50,3	50,3	50,3
	En desacuerdo	13	8,7	8,7	59,1
	Totalmente de acuerdo	53	35,6	35,6	94,6
	Totalmente en desacuerdo	8	5,4	5,4	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa
Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 3 ¿Se incentiva al lavado y desinfección obligatoria de manos del trabajador de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa
Elaborado por: Los investigadores

Interpretación

De la pregunta formulada a los encuestados ¿Se incentiva al lavado y desinfección obligatoria de manos del trabajador de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021? Se tiene que el 50,34% respondió estar de acuerdo, el 8,72% respondió estar en desacuerdo, mientras que el 35,57% respondió estar totalmente de acuerdo y el 5,37% respondió totalmente en desacuerdo.

De la segunda hipótesis específica

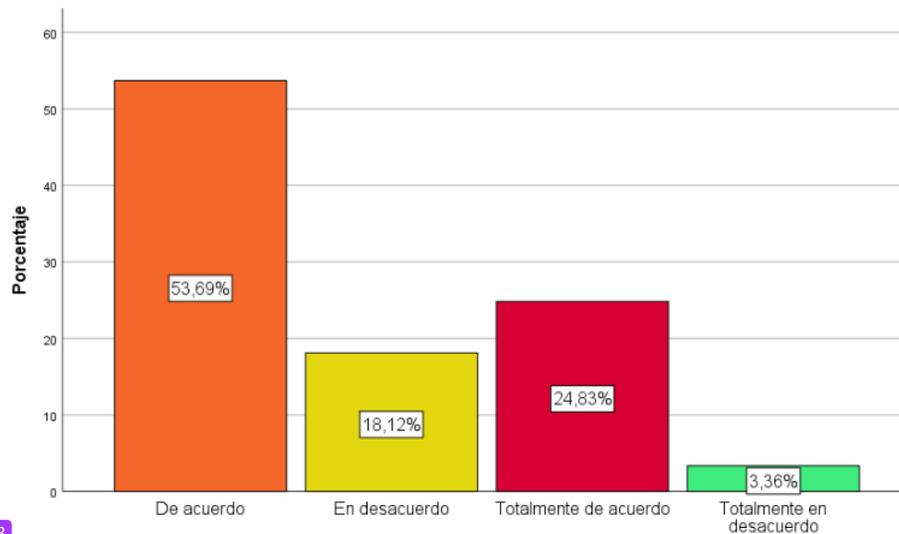
Tabla 4 ¿Son eficaces las medidas preventivas de aplicación colectiva en su centro de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	80	53,7	53,7	53,7
	En desacuerdo	27	18,1	18,1	71,8
	Totalmente de acuerdo	37	24,8	24,8	96,6
	Totalmente en desacuerdo	5	3,4	3,4	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 4 ¿Son eficaces las ¹medidas preventivas de aplicación colectiva en su centro de trabajo?



³**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa
Elaborado por: Los investigadores

Interpretación

De la pregunta formulada a los encuestados ¿Son eficaces las ¹medidas preventivas de aplicación colectiva en su centro de trabajo? Se tiene que el 53,69% ¹respondió estar de acuerdo, el 18,12% respondió estar en desacuerdo, mientras que el 24,83% respondió estar totalmente de acuerdo y el 3,36% respondió totalmente en desacuerdo.

Tabla 5 ¿se promueve medidas de protección personal al margen de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?

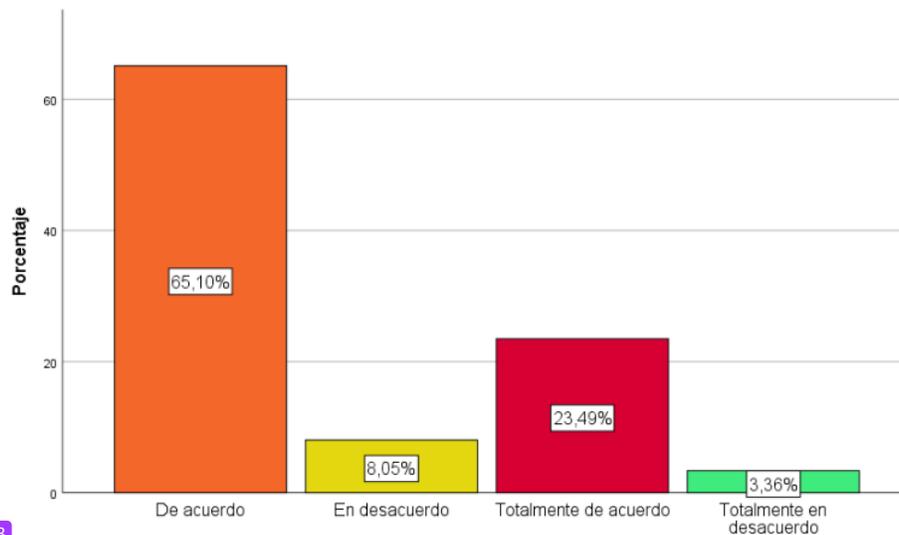
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	97	65,1	65,1	65,1
	En desacuerdo	12	8,1	8,1	73,2
	Totalmente de acuerdo	35	23,5	23,5	96,6

3	Totalmente en desacuerdo	5	3,4	3,4	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 5 ¿se promueve medidas de protección personal al margen de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Interpretación

De la pregunta formulada a los encuestados ¿se promueve medidas de protección personal al margen de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021? Se tiene que el 65,10% respondió estar de acuerdo, el 8,05% respondió estar en desacuerdo, mientras que el 23,49% respondió estar totalmente de acuerdo y el 3,36% respondió totalmente en desacuerdo.

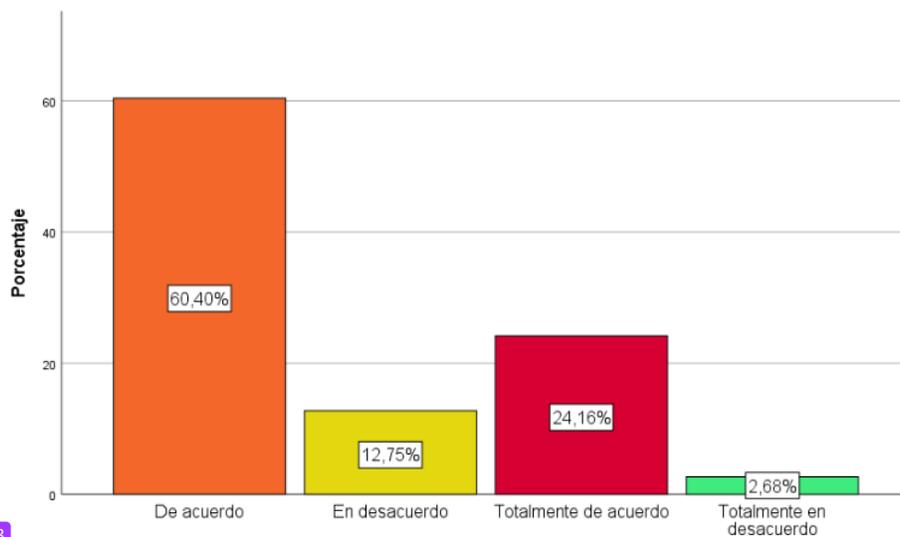
Tabla 6 ¹ ¿Se promueve ⁴ consideraciones para el regreso o reincorporación al ³ trabajo bajo lineamientos de la ³ directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?

		³ Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	90	60,4	60,4	60,4
	En desacuerdo	19	12,8	12,8	73,2
	Totalmente de acuerdo	36	24,2	24,2	97,3
	Totalmente en desacuerdo	4	2,7	2,7	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 6 ¿Se promueve consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo bajo lineamientos de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de DIRESA

Elaborado por: Los investigadores

Interpretación

De la pregunta formulada a los encuestados ¿Se promueve consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo bajo lineamientos de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021? Se tiene que el 60,40% respondió estar de acuerdo, el 12,75% respondió estar en desacuerdo, mientras que el 24,16% respondió estar totalmente de acuerdo y el 2,68% respondió totalmente en desacuerdo.

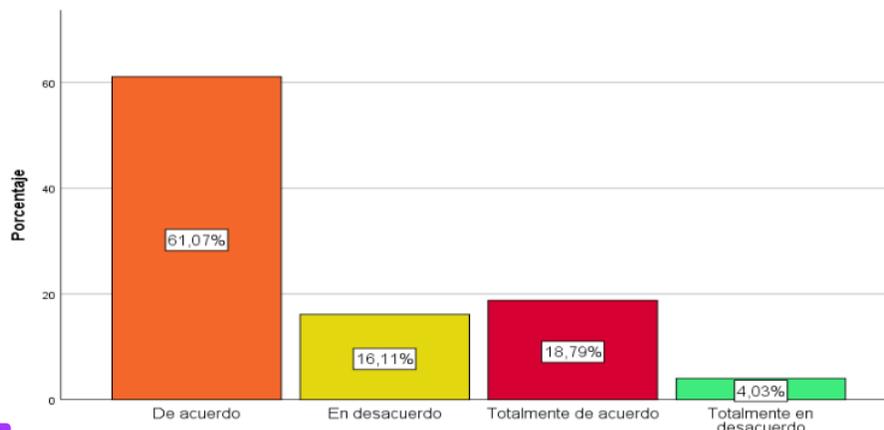
Tabla 7 ¿Se verifica en cuanto a revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico para cumplir con la prevención en el trabajo?

		27 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	91	61,1	61,1	61,1
	En desacuerdo	24	16,1	16,1	77,2
	Totalmente de acuerdo	28	18,8	18,8	96,0
	Totalmente en desacuerdo	6	4,0	4,0	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 7 ¿Se verifica en cuanto a revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico para cumplir con la prevención en el trabajo?



3 Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa
Elaborado por: Los investigadores

Interpretación

De la pregunta formulada a los encuestados ¿Se verifica en cuanto a revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico para cumplir con la prevención en el trabajo? Se tiene que el 61,07% respondió estar de acuerdo, el 16,11% respondió estar en desacuerdo, mientras que el 18,79% respondió estar totalmente de acuerdo y el 4,03% respondió totalmente en desacuerdo.

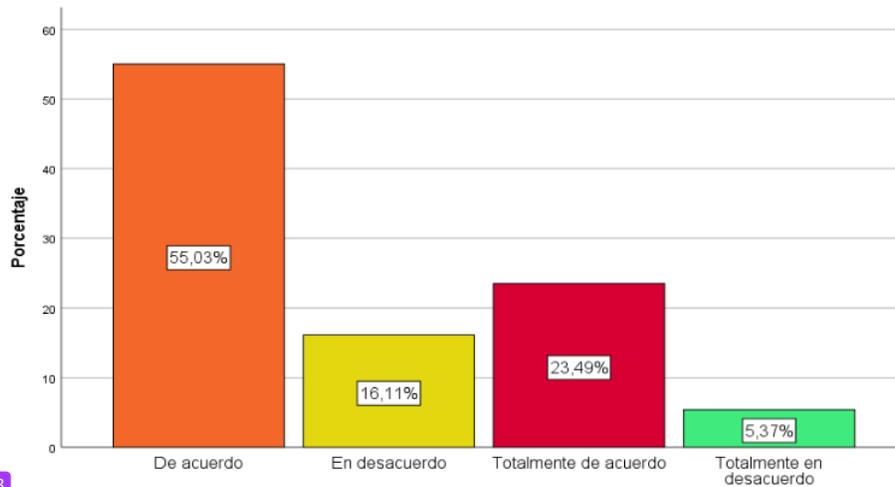
Tabla 8 ¿Se inspecciona el regreso o reincorporación del trabajador con factores de riesgo de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?

		2 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	82	55,0	55,0	55,0
	En desacuerdo	24	16,1	16,1	71,1
	Totalmente de acuerdo	35	23,5	23,5	94,6
	2 Totalmente en desacuerdo	8	5,4	5,4	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 8 ¿Se inspecciona el regreso o reincorporación del trabajador con factores de riesgo de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa
Elaborado por: Los investigadores

Interpretación

De la pregunta formulada a los encuestados ¿Se inspecciona el regreso o reincorporación del trabajador con factores de riesgo de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021? Se tiene que el 55,03% respondió estar de acuerdo, el 16,11% respondió estar en desacuerdo, mientras que el 23,49% respondió estar totalmente de acuerdo y el 5,37% respondió totalmente en desacuerdo.

De la hipótesis general

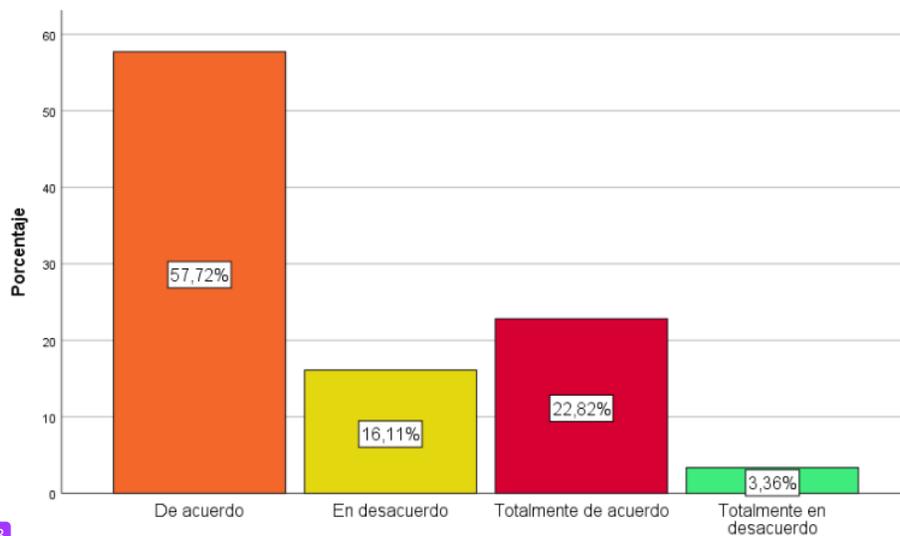
Tabla 9 ¿Se garantiza el ejercicio continuo del derecho a la salud de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en su centro de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	86	57,7	57,7	57,7
	En desacuerdo	24	16,1	16,1	73,8
	Totalmente de acuerdo	34	22,8	22,8	96,6
	Totalmente en desacuerdo	5	3,4	3,4	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 9 ¿Se garantiza el ejercicio continuo del derecho a la salud de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en su centro de trabajo?



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Interpretación

De la pregunta formulada a los encuestados ¿Se garantiza el ejercicio continuo del derecho a la salud de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021

en su centro de trabajo? Se tiene que el 57,72% ² respondió estar de acuerdo, el 16,11% respondió estar en desacuerdo, mientras que el 22,82% respondió estar totalmente de acuerdo y el 3,36% ² respondió totalmente en desacuerdo.

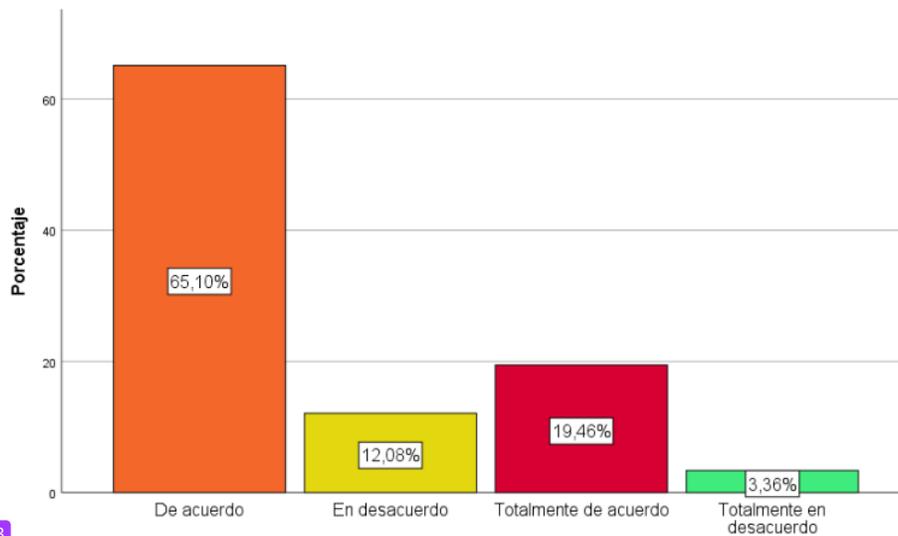
Tabla 10 ¿La aplicación de los lineamientos de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 es eficiente para garantizar el derecho a la salud en su centro de trabajo?

		² Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	97	65,1	65,1	65,1
	En desacuerdo	18	12,1	12,1	77,2
	Totalmente de acuerdo	29	19,5	19,5	96,6
	³ Totalmente en desacuerdo	5	3,4	3,4	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 10 ¿La aplicación de los lineamientos de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 es eficiente para garantizar el derecho a la salud en su centro de trabajo?



3 Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa
 Elaborado por: Los investigadores

Interpretación

De la pregunta formulada a los encuestados ¿La aplicación de los lineamientos de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 es eficiente para garantizar el derecho a la salud en su centro de trabajo? Se tiene que el 65,10% respondió estar de acuerdo, el 12,08% respondió estar en desacuerdo, mientras que el 19,46% respondió estar totalmente de acuerdo y el 3,36% respondió totalmente en desacuerdo.

Tabla 11 Se puntualiza la disponibilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021

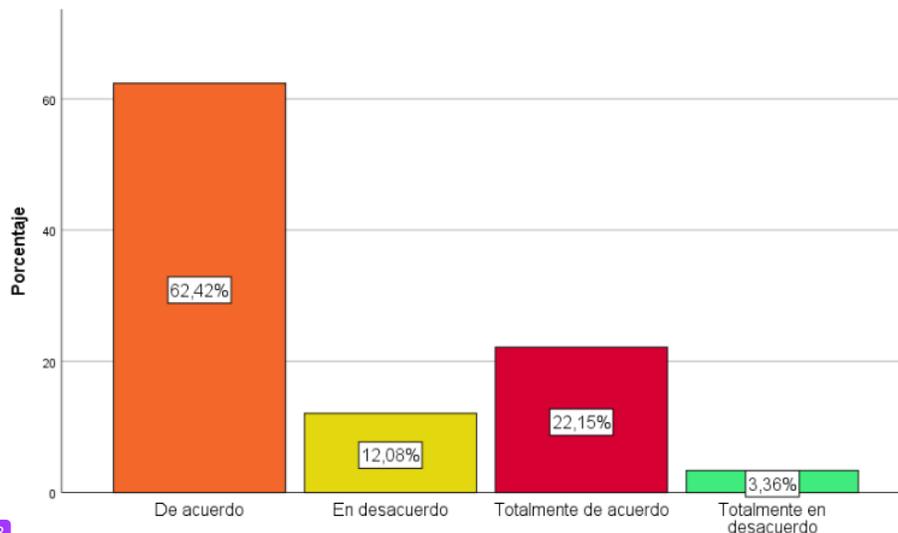
		3 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	93	62,4	62,4	62,4
	En desacuerdo	18	12,1	12,1	74,5
	Totalmente de acuerdo	33	22,1	22,1	96,6

	3	Totalmente en desacuerdo	5	3,4	3,4	100,0
		Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 11 Se puntualiza la disponibilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Interpretación

De la pregunta formulada a los encuestados se puntualiza la disponibilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021. Se tiene que el 62,42% respondió estar de acuerdo, el 12,08% respondió estar en desacuerdo, mientras que el 22,15% respondió estar totalmente de acuerdo y el 3,36% respondió totalmente en desacuerdo.

Tabla 12 Se justifica la aceptabilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-minsaldgiesp-2021

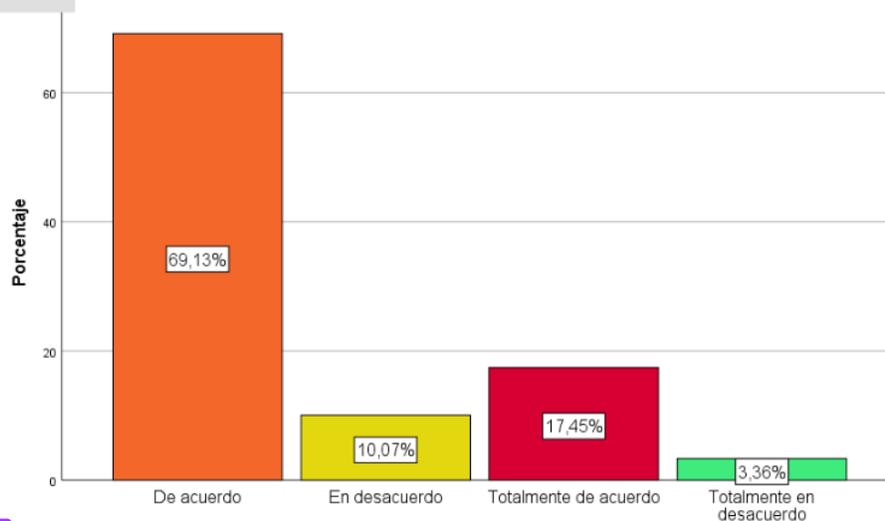
		27		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	De acuerdo	103	69,1	69,1	69,1

	En desacuerdo	15	10,1	10,1	79,2
	Totalmente de acuerdo	26	17,4	17,4	96,6
	Totalmente en desacuerdo	5	3,4	3,4	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de DIRESA

Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 12 Se justifica la aceptabilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de DIRESA

Elaborado por: Los investigadores

Interpretación

De la pregunta formulada a los encuestados se justifica la aceptabilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021, se tiene que el 69,13% respondió estar de acuerdo, el 10,07% respondió estar en desacuerdo, mientras que el 17,45% respondió estar totalmente de acuerdo y el 3,36% respondió totalmente en desacuerdo.

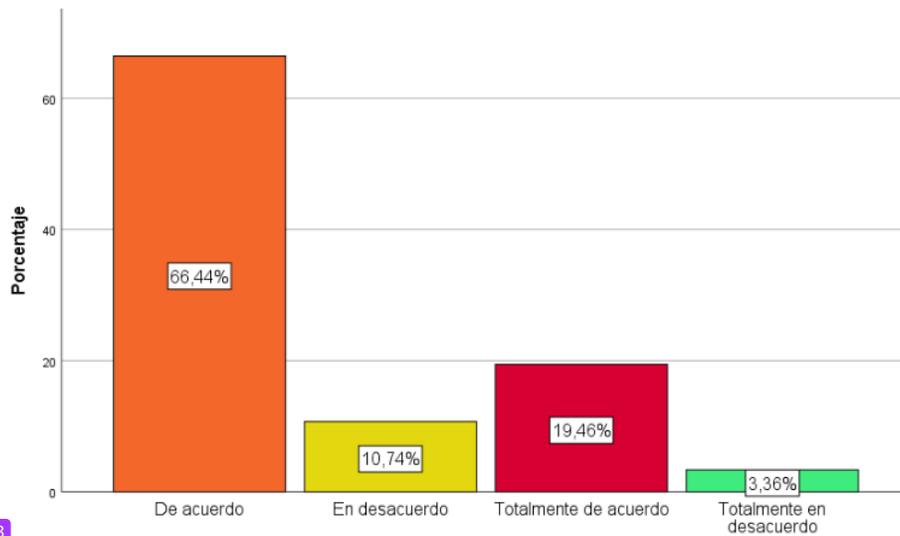
Tabla 13 Se identifica la accesibilidad del derecho a la salud promovida por la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	99	66,4	66,4	66,4
	En desacuerdo	16	10,7	10,7	77,2
	Totalmente de acuerdo	29	19,5	19,5	96,6
	Totalmente en desacuerdo	5	3,4	3,4	100,0
	Total	149	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de DIRESA

Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 13 Se identifica la accesibilidad del derecho a la salud promovida por la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de DIRESA

Elaborado por: Los investigadores

Interpretación

De la pregunta formulada a los encuestados se identifica la accesibilidad del derecho a la salud promovida por la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-

2021, Se tiene que el 66,44% respondió estar de acuerdo, el 10,74% respondió estar en desacuerdo, mientras que el 19,46% respondió estar totalmente de acuerdo y el 3,36% respondió totalmente en desacuerdo.

5.2. Contrastación de hipótesis

De la primera hipótesis específica

H0: La vigilancia en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 NO incide significativamente en el derecho a la Salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022

H1: La vigilancia en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 incide significativamente en el derecho a la Salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022

Del cálculo de la Chi Cuadrada en función a la encuesta formulada se obtuvo:

El nivel de confianza que se utilizó para la prueba de hipótesis es del 95%. el cálculo de la Chi Cuadrada como prueba no paramétrica, se realizó utilizando el software SPSS, obteniéndose los siguientes resultados:

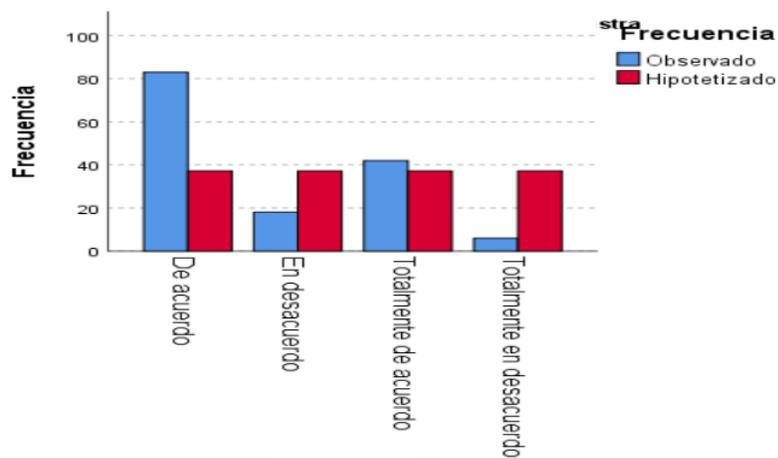
Tabla 14 Contrastación de la primera hipótesis específica

Estadístico de prueba	92,960 ^a
Grado de libertad	3
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,000
a. Hay 0 casillas (0%) con valores esperados menores que 5. El valor mínimo esperado es 37,250.	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de DIRESA

Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 14 ² *Contrastación de la primera hipótesis específica*



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de DIRESA
Elaborado por: Los investigadores

De los resultados obtenidos en la Chi Cuadrada y mostrados en la Tabla N° 14, se aprecia que al 95% de confianza y con 04 grados de libertad se tiene:

³³ Establecer Nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ o 0,005

Estadístico de prueba:

Prueba Estadística Chi Cuadrado (X²)

Donde:

Si $\alpha > 0.005$ entonces ¹ Se acepta la H₀

Si $\alpha \leq 0.005$ entonces se Rechaza la H₀

Valor de P = .000

Lectura de p valor:

Teniendo que el valor de p se encuentra por debajo de 0.05 y de acuerdo a los márgenes de error en introducidos ³⁷ en la prueba de chi cuadrado, se tiene que de los datos extraídos en la matriz de análisis el error se encuentra por debajo de 0.005 se precisa que no existe error en la extracción de datos.

Toma de decisiones:

De acuerdo a la data analizada y de la contrastación de hipótesis calculada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Interpretación de la prueba

En conclusión, al 95% de confianza y teniéndose que $Sig = 0$ siendo esta < 0.05 ; se rechaza la hipótesis nula planteada y SE ACEPTA LA HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN, afirmando que: “La vigilancia en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 incide significativamente en el derecho a la Salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022”

3 De la segunda hipótesis específica

H0: La prevención en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 NO incide significativamente en el derecho a la salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022

H1: La prevención en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 incide significativamente en el derecho a la salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022

2 Del cálculo de la Chi Cuadrada en función a la encuesta formulada se obtuvo:

El nivel de confianza que se utilizó para la prueba de hipótesis es del 95%. el cálculo de la Chi Cuadrada como prueba no paramétrica, se realizó utilizando el software SPSS, obteniéndose los siguientes resultados:

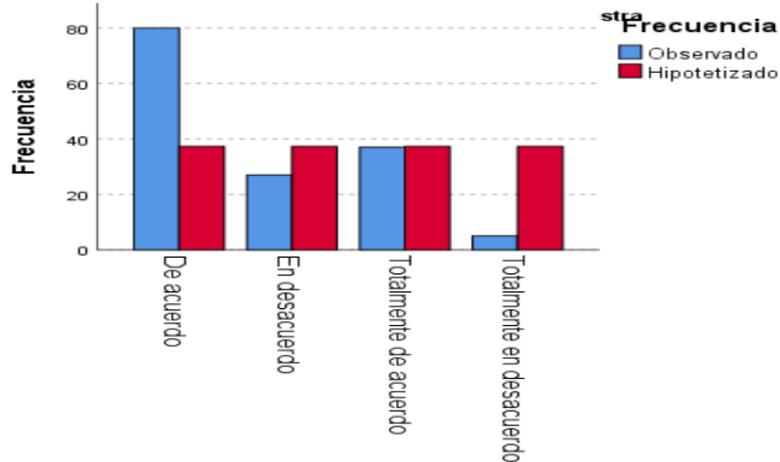
Tabla 15 Contrastación de la segunda hipótesis específica

Estadístico de prueba	79,805 ^a
Grado de libertad	3
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,000
a. Hay 0 casillas (0%) con valores esperados menores que 5. El valor mínimo esperado es 37,250.	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 15 *Contrastación de la segunda hipótesis específica*



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de DIRESA

Elaborado por: Los investigadores

De los resultados obtenidos en la Chi Cuadrada y mostrados en la Tabla N° 17, se aprecia que al 95% de confianza y con 04 grados de libertad:

Establecer Nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ o 0,005

Estadístico de prueba:

Prueba Estadística Chi Cuadrado (X²)

Donde:

Si $\alpha > 0.005$ entonces Se acepta la H₀

Si $\alpha \leq 0.005$ entonces se Rechaza la H₀

Valor de P = .000

Lectura de p valor:

Teniendo que el valor de p se encuentra por debajo de 0.05 y de acuerdo a los márgenes de error en introducidos en la prueba de chi cuadrado, se tiene que de los datos extraídos en la matriz de análisis el error se encuentra por debajo de 0.005 se precisa que no existe error en la extracción de datos.

Toma de decisiones:

De acuerdo a la data analizada y de la contrastación de hipótesis calculada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Interpretación de la prueba

En conclusión, al 95% de confianza y teniéndose que $Sig = 0$ siendo esta < 0.05 ; se rechaza la hipótesis nula planteada y SE ACEPTA LA HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN, afirmando que:

“La prevención en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 incide significativamente en el derecho a la salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022”

De la hipótesis general

H0: La Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 NO incide significativamente en el derecho a la salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022

H1: La Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 incide significativamente en el derecho a la salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022

Del cálculo de la Chi Cuadrada en función a la encuesta formulada se obtuvo:

El nivel de confianza que se utilizó para la prueba de hipótesis es del 95%. el cálculo de la Chi Cuadrada como prueba no paramétrica, se realizó utilizando el software SPSS, obteniéndose los siguientes resultados:

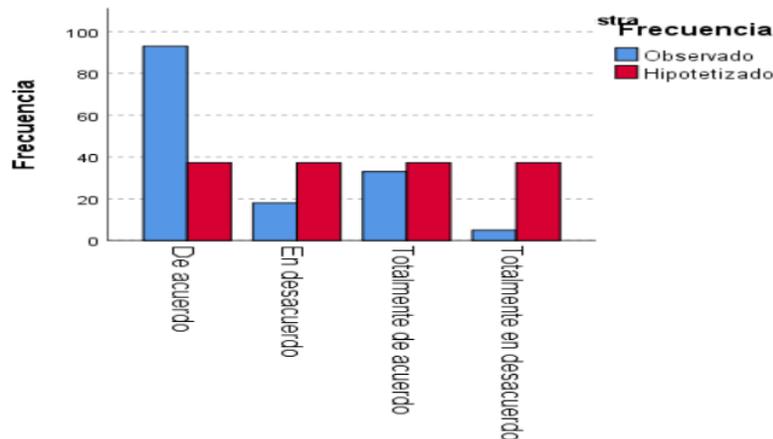
Tabla 16 Contrastación de la hipótesis general

Estadístico de prueba	121,792 ^a
Grado de libertad	3
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,000
a. Hay 0 casillas (0%) con valores esperados menores que 5. El valor mínimo esperado es 37,250.	

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

Elaborado por: Los investigadores

Gráfico 16 Contrastación de la hipótesis general



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de DIRESA

Elaborado por: Los investigadores

De los resultados obtenidos en la Chi Cuadrada y mostrados en la Tabla N° 12, se aprecia que al 95% de confianza y con 03 grados de libertad:

Establecer Nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ o 0,005

Estadístico de prueba:

Prueba Estadística Chi Cuadrado (X^2)

Donde:

Si $\alpha > 0.005$ entonces Se acepta la H_0

Si $\alpha \leq 0.005$ entonces se Rechaza la H_0

Valor de P = .000

Lectura de p valor:

Teniendo que el valor de p se encuentra por debajo de 0.05 y de acuerdo a los márgenes de error en introducidos en la prueba de chi cuadrado, se tiene que de los datos extraídos en la matriz de análisis el error se encuentra por debajo de 0.005 se precisa que no existe error en la extracción de datos.

Toma de decisiones:

De acuerdo a la data analizada y de la contrastación de hipótesis calculada, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador

Interpretación de la prueba

En conclusión, al 95% de confianza y teniéndose que Sig = 0 siendo esta < 0.05; se rechaza la hipótesis nula planteada y SE ACEPTA LA HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN, afirmando que:

“La Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 incide significativamente en el derecho a la salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022”

Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La vigilancia en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 incide significativamente en el derecho a la Salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	.000	Rechace la hipótesis nula.
2	La prevención en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 incide significativamente en el derecho a la salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	.000	Rechace la hipótesis nula.

3	La Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 incide significativamente en el derecho a la salud en la Diresa de la ciudad de El Tambo 2022.	2 Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de .050.				

3 5.3. Discusión de Resultados

De la primera hipótesis específica

La vigilancia en el trabajo de acuerdo a los parámetros de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 incide significativamente en el derecho a la Salud en la DIRESA de la ciudad de El Tambo 2022

Con el fin de certificar un ambiente de trabajo sano, debe realizarse una inspección en el lugar del mismo. Lo cual involucra vigilar a los componentes laborales y obtener las practicas que dañen la salud de los empleados, las infraestructuras higiénicas, los comedores y el hospedaje, datos que pueden ser entregados por el empleador, con el objetivo de proteger el entorno de trabajo ejecuta las leyes de seguridad y sanidad.

Por ello es fundamental la conclusión de García (2020) en su trabajo de investigación “la misión de la seguridad, salubridad y sanidad es responsabilidad de las directivas de la organización, también, es necesario que el compromiso participativo de todo el personal”, por cuanto, reafirma la hipótesis al considerar que los lineamientos sanitarios y protocolares plasmados en las directivas influyen en el cuidado y amparo de la salud del personal de la institución, sin embargo, debate el hecho que son los trabajadores quienes van a ejecutarlo o no con su actitud y comportamiento, sin importar una vigilancia.

De la tabla N°1 se identificó que se promueve la limpieza y desinfección del centro de trabajo de acuerdo a la directiva Administrativa 321-minsa/dgiesp- 2021 con un porcentaje de 55,70% de los cuales respondieron estar de acuerdo. El vigilar el entorno de trabajo se realiza en concordancia con los servicios técnicos de la entidad y con ayuda de los empleados, representantes de la entidad o si en su caso existiera, de algún comité de seguridad y salubridad. La seguridad de la salud en el

lugar de labores podría acompañar a los peritos en el campo. El estudio de los niveles de contaminación y la sobreexposición de los empleados necesita un conocimiento perital. Por tanto, este análisis debe efectuarse por un higienista industrial experimentado.

² De la tabla N°2 se identificó que Se realiza la evaluación de la condición de salud del trabajador para mantener la vigilancia en el trabajo con un porcentaje de 48,32% que respondió estar de acuerdo.

De acuerdo a la ley, el responsable ya señalado, tiene la responsabilidad de encargarse para todo el personal la exposición o identificar el nivel de riesgo, vigilar la temperatura corporal, emplear test serológicos o moleculares.

La protección a ser expuesto a diversos factores de riesgo, ergonómicos (horarios laborales, aptitudes prolongadas, movimientos repetitivos entre otros), psicosociales (términos del trabajo, sobrecarga psico mental, carga laboral, doble presencia, etc.), entre otros, que sean consecuencia de laborar en el contexto de la COVID-19; al ser imperativa se fijan las medidas preventivas y sancionadoras correspondientes, en base lo fijado por el Servicio de seguridad y salubridad del centro laboral.

Sin embargo, de lo obtenido solo se está cumpliendo en cierta medida ya que el 48,32% afirma que se cumple, pero aún se ve que no es del todo adecuado, surgiendo deficiencias en la aplicación de la norma o de la RM 972.

⁸ De la tabla N°3 se identificó que Se incentiva al lavado y desinfección obligatoria de manos del trabajador de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 con un 50,34% que respondió estar de acuerdo.

Al determinar la forma de retorno al centro de labores, dirigido a los trabajadores que estaban en cuarentena y no mostraron ningún síntoma asociado a la COVID-19, no han sido sospechoso de ser positivo; y por ser parte de la entidad no han persistido en realizar sus labores, a causa de las medidas restrictivas emitidas por el Estado dentro de la emergencia sanitaria por COVID-19.¹⁶

¹ La ubicación de los puntos de lavado o dispensador de alcohol, de acuerdo a ley, deberán ubicarse al ingreso del centro de trabajo, de los cuales el dueño tiene la obligación de aseverar la cantidad y la ubicación de lavaderos de manos y de alcohol para emplearlos de forma diaria y desinfectar a los empleados.

De lo cual, la ley o la directiva administrativa 321-minsa establece los lineamientos correspondientes, pero que estos se van llevando no en su totalidad ya que es aceptado solo con un 50,34% por parte de los trabajadores de la DIRESA. Contrastando con lo obtenido por Ángeles (2020) en su tesis, por cuanto, durante la cuarentena por Covid-19, se han regulado normas respecto a salud y a temas laborales tanto por el gobierno central como por entidades propiamente, generando duda entre trabajadores y empleadores que mientras duró su implementación fue positivo en el personal de la SUNARP, mostrando eficiencia. Asimismo, fueron el personal de modalidad presencial y mixto quienes acataron las medidas con el fin de prevenir propagar el virus, las diligencias de esta institución deben ser supervisado para conservar su fiel desempeño e inspección que se diferencia de la DIRESA.

De la segunda hipótesis específica

La prevención en el trabajo de acuerdo a los lineamientos ¹ de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 ¹ incide significativamente en el ¹ derecho a la salud en la DIRESA de la ciudad de El Tambo 2022

¹ De la tabla N°4 se determinó que han sido eficaces las medidas preventivas de aplicación colectiva en su centro de trabajo con un valor de 53,69% con respuestas dirigidas a estar de acuerdo.

El control sanitario de los empleados por el COVID-19 tiene que desarrollarse de manera permanente dentro del plazo que determine el Ministerio de Salud, en base a los datos habituales de quienes laboran presencialmente, remoto o mixto.

El empleador tiene la obligación de emplear medidas preventivas de uso colectivo, como:

- Trabajar de forma remota o migrar al teletrabajo.
- Las reuniones laborales o las formaciones laborales tienen que ser virtuales.
- El distanciamiento tiene que ser mínimo de 1 metro, haciendo empleo de los equipos de protección.
- Determinar horarios progresivos para entrar y salir del centro de labor.

- Las gestantes y las lactantes tienen que realizar teletrabajo, hasta los 6 meses con posterioridad del parto.

Según, los encuestados, estos lineamientos aún no se llevan adecuadamente ya que solo el 53,69% del total acepta que se cumple. Mientras que el excedente mantiene una postura diferente. Precisándose, que los lineamientos caen en insuficientes y la norma como defectuosa.

Estos datos tienen concordancia con la conclusión de la tesis de investigación de **Almiñana** (2017), donde refiere que “no todas las personas pueden acceder de forma incondicionada a los servicios sanitarios, existiendo límites en la cobertura de los modelos sanitarios y en la regulación del derecho a la salud”, demostrando que las directivas son normas defectuosas y carecen de eficacia para que se ejecute la universalidad del derecho a la salud.

De la tabla N°5 se identificó que se promueve medidas de protección personal al margen de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 con un porcentaje de 65,10% en estar de acuerdo.

Al emplear la prevención de riesgo laboral, con la finalidad de resguardar la salud de los empleados en toda la pandemia del virus SARS-COV-2 por medio de fijar medidas de seguridad y sanidad en el trabajo. Estas medidas favorecen a proteger la propagación de la infección y transferencia del virus.

Dato que es fundamental y más aún cuando, Gonzales (2020) nos muestra una realidad en su tesis, refiere que: sobre las medidas preventivas frente al covid-19 en comerciantes, predominó en la mitad el nivel de conocimiento bajo sobre el mismo.

De los resultados obtenidos esto se aprueba con un 65,10% lo cual es considerablemente aceptable. Consignando que se promueven las medidas de protección personal de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa. Determinando además que el equipo de bioseguridad debe de estar evaluando al personal de salud, realizando los chequeos respectivos para identificar enfermos por COVID19 en el recurso de salud.

De la tabla N°6 se identificó que Se promueve consideraciones para el regreso o

reincorporación al trabajo bajo lineamientos ⁴ de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 con una respuesta de 60,40% en estar de acuerdo.

Como consecuencia del distanciamiento social es realizar de manera diferente las actividades cotidianas pues tienen que ser adaptadas a la normatividad sanitaria. Avisar a la sociedad sobre ¹² los riesgos para la salud que puede simbolizar el Covid-19, así como las medidas para disminuir las infecciones y salvaguardar una propagación de dicha enfermedad.

Las ¹ consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo se establecen dentro de la directiva administrativa 324-minsa; en la cual se precisan el retorno al centro laboral post cuarentena social obligatoria, retorno post cuarentena (por contacto), la reincorporación al trabajo, sin embargo, esto no se va cumpliendo en su totalidad ya que existe un excedente del 30% del total de encuestados, con lo que se corrobora la falta de atenciones a estos lineamientos.

Complementando la información con lo referido por **Romero (2020)** “La ardua tarea de complementar la información desde el derecho, la psicología (SESO) y la salud pública, busca ofrecer una visión más compleja y útil para la toma de decisiones, desde los diferentes campos de los lectores. (...) los dos países evidencian la necesidad de una legislación actualizada, que norme el accionar preventivo en salud pública, en seguridad y salud ocupacional”. Mostrando de esta manera, la urgencia de que la normatividad sea necesaria para legalizar nuevos lineamientos referentes al derecho a la salud, protección, seguridad del trabajador en su centro laboral.

De la tabla N°7 se explicó que Se verifica en cuanto a revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico para cumplir con la prevención en el trabajo con un porcentaje del 61,07% que respondió estar de acuerdo.

En este sentido, la entidad debe mantener el cuidado de los trabajadores por el contacto directo, señalando que, si se implica una probabilidad elevada de generar una causa directa de daño a la salud del trabajador, el empleador deberá brindar revisiones en base a procesos técnicos desarrollados por el trabajador previos a la cuarentena.

Tenemos como ejemplo, los mecanismos legales con el fin de evitar ⁵ transgredir el derecho a la Seguridad y Salud ocupacional de la fuerza policial en la

pandemia, manifestándose en diligencias, protocolos, buenas prácticas, entre otros, mismas que tienen que ser redactadas para el trabajo que se ejerce.

Esto se contrapone a lo manifestado Delgado (2021) en su tesis: todas las medidas preventivas realizadas con el fin de fortificar los sistemas de protección y represión por una carencia de control organizado en la Municipalidad Provincial de Cotabambas – Tambobamba son ineficientes, ya que no se efectuaron con las medidas fijadas haciendo que los esfuerzos ejecutados por la municipalidad sean elaborados en vano, para el progreso y convivencia con el virus, la concientización por parte del personal de esta institución ayuda a batallar de mejor forma la pandemia mundial.

De la tabla N°8 se identificó que Se inspecciona el regreso o reincorporación del trabajador con factores de riesgo de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 con un porcentaje de 55,03% el cual respondió estar de acuerdo. La ley establece lineamientos como información clínica, para fijar trabajo remoto u otra modalidad. De los resultados obtenidos cabe precisar que el 55,03% de los trabajadores está de acuerdo en que estas medidas se cumplen, pero, el excedente de casi 50% precisa que no es así.

Entonces, se establece que son ineficientes las medidas de bioseguridad empleadas con el fin de fortificar los sistemas de vigilancia, así como, apoyar a la mala gestión, carencia de interés de empleados, falta de información, en contraste con la tesis de Restrepo (2021) refiere que el trabajo remoto son extenuantes puesto que están ligados al trabajo doméstico, teniendo, los horarios laborales, la carga laboral, la responsabilidad de padre, los problemas familiares, la incertidumbre, etc., generando riesgo en el personal y ellos empiezan a manifestar signos como agotamiento mental, dolor de cabeza, diarrea, palpitaciones, ansiedad, irritabilidad, depresión, trastornos del sueño, fatiga, síndrome de burnout o agotamiento profesional, hechos que generan una cauda en el rendimiento laboral.

De la hipótesis general

La Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 incide significativamente en el derecho a la salud en la DIRESA de la ciudad de El Tambo 2022

De la tabla N°9 se determinó que se garantiza el ejercicio continuo del derecho a la salud de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en su centro de trabajo con un 57,72% que respondió estar de acuerdo

En el contexto pandemia es necesario fortalecer, verificar y promover políticas relacionadas al derecho salud, porque estas permitirán continuar con la protección del trabajador y de la vida.

El Gobierno tiene la obligación de poseer recursos precisos para generar y conseguir las circunstancias necesarias para la vida del trabajador, puesto que no poseer las mismas generarían riesgo en su salud y vida, vulnerando sus derechos más fundamentales.

De los resultados obtenidos, se tiene que se va garantizando el derecho a la salud en un 57,72% lo cual demuestra que la protección es aceptable de acuerdo a la encuesta realizada a los trabajadores de la Diresa. Además, que, de la tabla N°10 se identificó la aplicación de los lineamientos de la directiva administrativa 321- minsa/dgiesp-2021 es eficiente para garantizar el derecho a la salud en su centro de trabajo con un valor de 65,10% que respondió estar de acuerdo con lo cual se está de acuerdo que la entidad – DIRESA se ve comprometida en casi un 60% con la salud de sus trabajadores. Promoviendo los lineamientos de la directiva administrativa 321-minsa.

De la tabla N°11 se explica que Se puntualiza la disponibilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 con el 62,42% que respondió estar de acuerdo.

Según lo lineamientos fijados por emergencia sanitaria, refiere que los Estados son responsables de ajustar y establecer de forma lógica, así como oportuna sobre la calidad y cantidad de inversión pública sobre salud pública con la finalidad de atender las fragilidades concretas de la sociedad con el enfoque de derechos humanos.

El tesista Cabanillas (2020) refiere que los mecanismos jurídicos para evitar dañar el derecho a la Seguridad y Salud ocupacional se deben encontrar en instrumentos de gestión, proyectos, procedimientos, diligencias, entre otros, desarrollados especialmente para el trabajo que efectúa la entidad, ya que por medio

de su función necesitan garantizar el derecho a la seguridad y salud ocupacional.

De la tabla N°12 se determinó que Se justifica la aceptabilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 con el 69,13% que respondió estar de acuerdo.

El amparo al derecho a la salud desea efectivizar su acceso en circunstancias de calidad, congruencia, disponibilidad y aceptación en concordancia con el derecho internacional. A nivel nacional, el 2013, se decidió reformular el sistema de amparo de la salud para beneficiar al paciente. El artículo reflexiona sobre el actual sistema dirigido por la Superintendencia Nacional de Salud considerándolo primordial en América Latina, ya que concede al Estado la capacidad para castigar de forma administrativa alguna abundancia de las entidades prestadoras de servicio de salud, así mismo, suministra eficientes espacios facultativos a la judicial, para enmendar cualquier polémica en materia de salud.

Todo ser humano posee el derecho a la salud. Siendo un derecho fundamental y humano. Todo ciudadano goza del derecho a la salud solo por el hecho de ser humano. Considerando un derecho a la salud un derecho esencial para la supervivencia.

Por ende, en la directiva administrativa se protege este derecho en tiempos de pandemia, pero no en su integridad o su totalidad ya que el 30% aproximadamente no respalda, en consecuencia, aún existen brechas que cubrir para proteger la salud, aunque la directiva administrativa busca dicha protección se debe de considerar otras posibles formas de llegar a un 100% para amparar el derecho a la salud.

Esto está ligado con lo señalado por Torres (2021), teniendo en consideración lo emitido por la carta magna, la persona es fin supremo de la sociedad y del Estado, en consecuencia, es el medio para la realización de la persona, y es quien promueve la plena eficacia de los derechos humanos.

Por ello, disponer de medidas que implementen, prevengan la seguridad y la salud en trabajo remoto, son recursos necesarios que tiene el Estado concordando con el tesista antes señalado por cuanto, este órgano gubernamental requiere fomentar y conseguir las circunstancias primordiales para la vida del hombre, puesto que no contar con los mismos generaría poner en riesgo la vigencia de los derechos fundamentales.

De la tabla N° 13 se determinó que Se identifica ¹⁷ la accesibilidad del derecho a la salud promovida por la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 con un porcentaje de 66,44% los cuales respondieron estar de acuerdo.

El artículo XI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre señala que: “Toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondientes al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad”.

La accesibilidad muestra que los servicios sanitarios tienen que estar al alcance de todo ser humano sin discriminar por causa alguna. Avalando que el territorio o aspecto espacial no restrinja el acceso a dicho servicio. Conforme al principio básico de igualdad, así todos los seres humanos puedan acceder al servicio sin tener importancia su condición social.

La directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP, mantiene ese parámetro de la accesibilidad del derecho a la salud y sobre todo se fundamenta en la protección de dicho derecho. Pero, los alcances que genera se dan en 66,44% en el establecimiento DIRESA. Ello nos lleva a pensar que aún hay mejores que se pueden realizar para proteger en su totalidad y que dicho derecho y protección sea accesible para tiempos de pandemia.

3 CONCLUSIONES

1. Del primer objetivo específico se identificó que la vigilancia en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 incide significativamente en el derecho a la Salud, para garantizar un entorno laboral saludable se promueve la limpieza y desinfección del centro de trabajo, se realiza la evaluación de la condición de salud del trabajador para mantener la vigilancia en el trabajo, se incentiva al lavado y desinfección obligatoria de manos del trabajador con un 50% de aceptación por parte de los encuestados. Además, al 95% de confianza y teniéndose que $Sig = 0$ siendo esta < 0.05 ; se rechaza la hipótesis nula planteada y SE ACEPTA LA HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN, afirmando que: “La vigilancia en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 incide significativamente en el derecho a la Salud en la DIRESA de la ciudad de El Tambo 2022”.
2. Del segundo objetivo específico se explicó que son eficaces las medidas preventivas de aplicación colectiva en su centro de trabajo, que se promueve medidas de protección personal al margen de la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021, asimismo se verifica en cuanto a revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico para cumplir con la prevención en el trabajo, Se inspecciona el regreso o reincorporación del trabajador con factores de riesgo con un porcentaje de 50% y al 95% de confianza y teniéndose que $Sig = 0$ siendo esta < 0.05 ; se rechaza la hipótesis nula planteada y SE ACEPTA LA HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN, afirmando que “La prevención en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 incide significativamente en el derecho a la salud en la DIRESA de la ciudad de El Tambo 2022”
3. Del objetivo general se determinó que se garantiza el ejercicio continuo del derecho a la salud de acuerdo a la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021, Se puntualiza la disponibilidad del derecho a la salud, Se justifica la aceptabilidad del derecho a la salud, Se identifica la accesibilidad

del derecho a la salud promovida por la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 por ser un derecho establecido en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre lo cual debe protegerse y que la directiva administrativa protege y garantiza aunque con un 50% de aceptación pero se desprende que se va protegiendo y favorece a los trabajadores de la DIRESA. Y, al 95% de confianza y teniéndose que $Sig = 0$ siendo esta < 0.05 ; se rechaza la hipótesis nula planteada y SE ACEPTA LA HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN, afirmando que “La Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 incide significativamente en el derecho a la salud en la DIRESA de la ciudad de El Tambo 2022”

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda promover los lineamientos de la **Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021** para garantizar un entorno laboral saludable mediante la **limpieza y desinfección del centro de trabajo**, evaluar periódicamente la **condición de salud del trabajador** e incentivar al **lavado y desinfección obligatoria de manos** del trabajador.
2. Se recomienda garantizar las **medidas preventivas de aplicación colectiva**, asimismo, **la** revisión y reforzamiento **de** capacidades con riesgo crítico para cumplir con la prevención **en el trabajo** e inspeccionar el regreso o reincorporación del trabajador **para proteger el derecho a la salud de** acuerdo a **la** directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021.
3. Se recomienda comunicar y concientizar el ejercicio continuo del derecho a la salud mediante sus directrices de aceptabilidad, y accesibilidad promoviendo la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alcantara, G. (2008). *La definición de salud de la organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad*. Sapiens.
- Almiñana, M. (2017). *La titularidad universal del derecho a la salud: algunos límites en su implementación*. Valencia: UeV.
- Angeles, A. (2020). *LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y SUS EFECTOS EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS*. Lima: USMP.
- Aragon, M. (1998). *La eficacia jurídica del principio democrático*. España: Revista Española de Derecho Constitucional.
- 14 Aycelaborytax. (19 de 06 de 2020). *¿Qué hago si un empleado sufre un accidente laboral en casa durante el teletrabajo?* Obtenido de Blog: www.aycelaborytax.com/blog
- Bardales, T. (1997). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Cabanillas, Y. (2020). *Mecanismos jurídicos para evitar vulnerar el derecho a la seguridad y salud ocupacional de la policía, durante la pandemia covid-19*. Trujillo: UCV.
- Carpizo, J. (18 de Julio de 2016). Obtenido de Los derechos Humanos: naturaleza, denominación y características: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n25/n25a1.pdf>
- Delgado, O. (2021). *MEDIDAS PREVENTIVAS DE BIOSEGURIDAD Y OPERATIVIDAD ADOPTADAS PARA FORTALECER LOS SISTEMAS DE VIGILANCIA Y CONTENCIÓN Y RESPUESTA A FIN DE PROTEGER EL DERECHO FUNDAMENTAL DE LA SALUD FRENTE AL RIESGO DE CONTAGIO DEL COVID 19*. Cusco: UAC.
- DESC. (2003). *EL DERECHO A LA SALUD*. Bogotá: Defensoria del Pueblo.
- ferrajoli, L. (2006). *Sobre los derechos fundamentales*. Cuestiones Constitucionales.
- García, S. (2020). *Propuesta de un protocolo de bioseguridad frente al Covid-19 para el personal de la Fundación Social por Colombia*. Bogota: Universidad ECCI.
- Gonzales, S. (2020). *CONOCIMIENTO SOBRE MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL COVID-19 EN COMERCIANTES DEL MERCADO DE VILLA*

- MARIA DEL PERPETUO SOCORRO. LIMA-2020. Lima: UNW.
- IONOS. (30 de 03 de 2020). *Accidentes laborales y teletrabajo: lo que debes saber*. Obtenido de STARTUP GUIDE : www.ionos.es/starupguide
- MEF. (2022). *¿Qué es una directiva?* Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.
- Minsa. (2022). *Sistema de Vigilancia en Salud Ocupacional*. Lima: Ministerio de Salud.
- OMS. (2008). *El derecho a la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- OMS. (2020). *ACTUALIZACIÓN DE LA ESTRATEGIA FRENTE A LA COVID-19*. Suiza: Ginebra.
- OSHA. (2020). *Guía sobre la Preparación de los Lugares de Trabajo para el virus COVID-19*. Departamento del Trabajo de los EE. UU.
- Panhispanico. (2020). *Elemento*. Diccionario panhispanico del español jurídico.
- Prosalus. (2014). *COMPRENDIENDO EL DERECHO HUMANO A LA SALUD*. Prosalus y Cruz Roja Española.
- RAE. (2022). *Principio*. España: Real Academia Española.
- Requejo, J. (1993). *Escritos sobre Derechos Fundamentales*. Baden: Nomos.
- Restrepo, L. (2021). *Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Romero, R. (05 de 05 de 2020). *COVID 19. LA PANDEMIA, EL DERECHO A LA SALUD EN ECUADOR Y VENEZUELA*. Obtenido de Retos de la Ciencia: <https://doi.org/10.53877/rc.4.9.20200701.05>
- Ruiz, F. (2020). *Lineamientos, Orientaciones y Protocolos para enfrentar la COVID-19 en Colombia*. Colombia.
- SUSESO. (2022). *Riesgos Laborales*. Superintendencia de Seguridad Social.
- Torres, G. (2021). *El derecho fundamental a la salud y su exigibilidad en el ordenamiento jurídico peruano*. Piura: UNP.

²
ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Como incide la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 en el derecho a la salud en la DIRESA El Tambo 2022?	Determinar cómo incide la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 en el derecho a la salud en la DIRESA El Tambo 2022	La Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 incide significativamente en el derecho a la salud en la DIRESA de la ciudad de El Tambo 2022	VARIABLE 1: Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 Dimensiones: -vigilancia en el trabajo -prevención en el trabajo	El tipo de investigación desarrollado es Básico, porque en este estudio se buscará acrecentar los contenidos teóricos de la investigación. El nivel de investigación Explicativo, puesto que se intentará a explicar. El Método Analítico, porque nos permitirá analizar e interpretar datos. El diseño es el explicativo. Muestra y Muestreo: 149 trabajadores en sede administrativa de la DIRESA, el muestreo será aleatorio simple.
PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cómo incide la vigilancia en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 en el derecho a la Salud en la DIRESA El Tambo 2022?	OBJETIVO ESPECIFICO Identificar cómo incide la vigilancia en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 en el derecho a la Salud en la DIRESA de El Tambo 2022	HIPOTESIS ESPECÍFICA La vigilancia en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 incide significativamente en el derecho a la Salud en la DIRESA de la ciudad de El Tambo 2022	VARIABLE 2: Derecho a la Salud Dimensiones -Principios -Elementos	
¿De qué manera incide la prevención en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 en el derecho a la salud en la DIRESA de la ciudad de El Tambo 2022?	Explicar de qué manera incide la prevención en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 en el derecho a la salud en la DIRESA de la ciudad de El Tambo 2022	La prevención en el trabajo de acuerdo a los lineamientos de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 incide significativamente en el derecho a la salud en la DIRESA de la ciudad de El Tambo 2022		

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	
VARIABLE 1: 4 Directiva administrativa 321- MINSA/DGIESP- 2021	Vigilancia en el trabajo	Limpieza y desinfección del centro de trabajo	
		36 Evaluación de la condición de salud del trabajador	
		Lavado y desinfección de manos obligatoria del trabajador	
	Prevención en el trabajo	Medidas preventivas de aplicación colectiva	
		1 Medidas de protección personal	
		Consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo	
		1 Revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico	
		Regreso o reincorporación de trabajador con factores de riesgo	
	VARIABLE 2: Derecho a la salud	Principios	Continuidad
			Eficacia
Elementos		Disponibilidad	
		Acceptabilidad	
		Accesibilidad	

1 Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALOR FINAL	INSTRUMENTO
4/ VARIABLE 1: Directiva administrativa 321- MINSA/DGIESP- 2021	Vigilancia en el trabajo	8 Limpieza y desinfección del centro de trabajo Evaluación de la condición de salud del trabajador	16 ¿Se promueve la limpieza y desinfección del centro de trabajo de acuerdo a la directiva Adm. 321-MINSA/DGIESP-2021? 11 ¿Se realiza la evaluación de la condición de salud del trabajador para mantener la vigilancia en el trabajo? 26	2 Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Cuestionario
	Prevencción en el trabajo	Lavado y desinfección de manos obligatoria del trabajador Medidas preventivas de aplicación colectiva Medidas de protección personal Consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo	26 ¿Se incentiva al lavado y desinfección obligatoria de 4 manos del trabajador de acuerdo a la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021? 1 ¿Son eficaces las medidas preventivas de aplicación colectiva en su centro de trabajo? 1 ¿se promueve medida 1 de protección personal al margen de la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021? 26 ¿Se promueve consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo bajo lineamientos de la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021?		

<p>VARIABLE 2: Derecho a la salud</p>		<p>Revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico</p> <p>Regreso o reincorporación de trabajador con factores de riesgo</p>	<p>¿Se verifica en cuanto a revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico para cumplir con la prevención en el trabajo?</p> <p>¿Se inspecciona el regreso o reincorporación del trabajador con factores de riesgo de acuerdo a la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021?</p>	
	<p>Principios</p>	<p>Continuidad</p> <p>Eficiencia</p>	<p>¿Se garantiza el ejercicio continuo del derecho a la salud de acuerdo a la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 en su centro de trabajo?</p> <p>¿La aplicación de los lineamientos de la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 es eficiente para garantizar el derecho a la salud en su centro de trabajo?</p>	
	<p>Elementos</p>	<p>Disponibilidad</p> <p>Aceptabilidad</p> <p>Accesibilidad</p>	<p>Se puntualiza la disponibilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021</p> <p>Se justifica la aceptabilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021</p> <p>Se identifica la accesibilidad del derecho a la salud promovida por la Directiva</p>	

1
Anexo 4. El instrumento de investigación

Cuestionario de encuesta

2
Marque con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente

1	2	3	4
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Preguntas:

N°	Preguntas	1	2	3	4
1	¿Se promueve la limpieza y desinfección del centro de trabajo de acuerdo a la directiva Administrativa, 321-MINSA/DGIESP-2021?				
2	¿Se realiza la evaluación de la condición de salud del trabajador para mantener la vigilancia en el trabajo?				
3	¿Se incentiva al lavado y desinfección de manos obligatoria del trabajador de acuerdo a la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021?				
4	¿Son eficaces las medidas preventivas de aplicación colectiva en su centro de trabajo?				
5	¿Se promueve medidas de protección personal al margen de la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021?				
6	¿Se promueve consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo bajo lineamientos de la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021?				
7	¿Se verifica en cuanto a revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico para cumplir con la prevención en el trabajo?				

8	<p>¿Se inspecciona el regreso o reincorporación del trabajador con factores de riesgo de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?</p>				
9	<p>¿Se garantiza el ejercicio continuo del derecho a la salud de acuerdo a la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 en su centro de trabajo?</p>				
10	<p>¿La aplicación de los lineamientos de la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 es eficiente para garantizar el derecho a la salud en su centro de trabajo?</p>				
11	<p>Se puntualiza la disponibilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021</p>				
12	<p>Se justifica la aceptabilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021</p>				
13	<p>Se identifica la accesibilidad del derecho a la salud promovida por la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021</p>				

Anexo 5. Consentimiento / asentimiento informado

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS**

**INCIDENCIA DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA 321-MINSA/DGIESP-
2021 EN EL DERECHO A LA SALUD**

AUTOR:

INSTITUCIÓN: Universidad Peruana Los Andes

Introducción: Antes de participar en esta investigación, proporcionaré a usted la información correspondiente al estudio que se realizará a los trabajadores en sede administrativa de la DIRESA. Si luego de haber leído la información pertinente decide formar parte de esta investigación, deberá firmar este consentimiento en el lugar indicado.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR: Se le efectuará una encuesta. Posteriormente se realizará una tabulación y análisis de los resultados obtenidos, con el fin de Determinar cómo incide la Directiva administrativa 321-4-2021 en el derecho a la salud en El Tambo 2022

CONFIDENCIALIDAD: Solo el investigador y el comité a interpretar tendrán acceso a los datos, su identificación no aparecerá en ningún informe ni publicación resultante del presente estudio.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA: La participación en el estudio es libre y voluntaria. Usted puede negarse a participar o puede interrumpir su participación en cualquier momento durante el estudio.

CONSENTIMIENTO INFORMADO: He leído y entendido este consentimiento informado, también he recibido las respuestas a todas mis preguntas, por lo que acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Nombres de la persona: _____

DNI: _____

Fecha: _____

Firma: _____

Anexo 7. Solicitud dirigida a la entidad donde se recolecto los datos

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICAR EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Señor:
MG. LUIS ZUÑIGA VILLACRESIS GUTIERREZ
 Director General de la Dirección regional de Salud Junín

S.D

ZOILA ESTHER FRANCO PAYANO, identificada con DNI N° 20005712, con domicilio en el Jr. Arequipa N° 400- Chilca- Huancayo. Servidora de la DIRESA JUNIN, en el área de Bienestar de Personal. Ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Que habiendo estudiado una segunda carrera de Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Privada los Andes y para obtener el grado de Título, tengo a bien de solicitar en aras de obtener los resultados de la tesis denominado **INCIDENCIA DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA 321-MINSA/DGIESP-2021 EN EL DERECHO A LA SALUD** que nos va permitir evaluar el cumplimiento de la Directiva Administrativa para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores de la DIRESA JUNIN. Por ello es necesario aplicar el cuestionario de Investigación a los trabajadores de su reconocida institución para obtener los resultados y frente a ello mejorar nuestra intervención profesional desde el Servicio de Seguridad y salud en el trabajo

La Aplicación se realizara de manera virtual con la plataforma GOOGLE MET. A partir de su autorización.

POR TANTO:

Ruego a usted, conceder mi petición por ser de justicia que espero alcanzar.

Atentamente,

Adjunto:
 Instrumento:

Huancayo, 9 de setiembre del 2022


 ZOILA FRANCO PAYANO
 DNI 20005712



Anexo 8. Documento de aceptación por parte de la entidad donde se recolecto los datos

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICAR EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Señor:
MG. LUIS ZUÑIGA VILLACRESIS GUTIERREZ
 Director General de la Dirección regional de Salud Junín

06011591
01133374

S.D

ZOILA ESTHER FRANCO PAYANO, identificada con DNI N° 20005712, con domicilio en el Jr. Arequipa N° 400- Chilca- Huancayo. Servidora de la DIRESA JUNIN, en el área de Bienestar de Personal. Ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Que habiendo estudiado una segunda carrera de Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Privada los Andes y para obtener el grado de Titulo, tengo a bien de solicitar en aras de obtener los resultados de la tesis denominado **INCIDENCIA DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA 321-MINSA/DGIESP-2021 EN EL DERECHO A LA SALUD** que nos va permitir evaluar el cumplimiento de la Directiva Administrativa para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores de la DIRESA JUNIN. Por ello es necesario aplicar el cuestionario de investigación a los trabajadores de su reconocida institución para obtener los resultados y frente a ello mejorar nuestra intervención profesional desde el Servicio de Seguridad y salud en el trabajo

La Aplicación se realizara de manera virtual con la plataforma GOOGLE MET. A partir de su autorización.

POR TANTO:
 Ruego a usted, conceder mi petición por ser de justicia que espero alcanzar.
 Atentamente,

Adjunto:
 Instrumento:

Huancayo, 9 de setiembre del 2022

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
 OFICINA DE REC
 12 SET. 2022
 SECRU
 N° Exp. 1202/2022
 Firma: [Firma]

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
 OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 PASE A: LIC. Zoila Franco
 PARA la Aplicación del
 Encuesta de Investigación
 que contribuirá en el Geiv. 657
 Huancayo, 13 de sep. del 2022

[Firma]
ZOILA FRANCO PAYANO
 DNI 20005712

R2M4
 GOBIERNO REGIONAL JUNIN
 OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 REGISTRO DE RECURSOS HUMANOS
 15-12
 09 SEP 2022
 GOB. REGIONAL JUNIN
 OFICINA EJECUTIVA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 REGISTRO DE RECURSOS HUMANOS
 15-12

Anexo 9. Declaración de autoría

Universidad Peruana Los Andes**Declaración de autoría**

18

Que cada una de las personas que en el mismo constan como autores ha contribuido directamente al contenido intelectual del trabajo, aprueba los contenidos del manuscrito que se somete a proceso editorial y da su conformidad para que su nombre figure en la autoría del mismo.

24

Que, en el caso de que el contenido haya sido presentado en un artículo, comunicación o congreso, la petición actual supone una modificación sustancial del mismo y ha quedado adecuadamente citado el texto sobre el que se basa.

Huancayo, febrero de 2023

INCIDENCIA DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA 321-MINSA/DGIESP-2021 EN EL DERECHO A LA SALUD

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	HIDROSUELOS S.A.S., SUCURSAL DEL PERU. "Instrumento de Gestión Ambiental Complementario al SEIA, del Proyecto Recuperación de Áreas Degradadas por Residuos Sólidos en el Sector Rosa Roja, Distrito de Pariñas, Provincia de Talara, Departamento de Piura-IGA0020976", R.S. N° 001-2022-SGAS-GSP-MPT, 2022 Publicación	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	1%

7	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	www.ugel05.gob.pe Fuente de Internet	1 %
9	www.redalyc.org Fuente de Internet	1 %
10	www.who.int Fuente de Internet	1 %
11	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
12	www.minsalud.gov.co Fuente de Internet	<1 %
13	www.globalhealthrights.org Fuente de Internet	<1 %
14	repository.javeriana.edu.co Fuente de Internet	<1 %
15	apps.who.int Fuente de Internet	<1 %
16	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
17	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018 Publicación	<1 %

18	www.ucm.es Fuente de Internet	<1 %
19	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
20	revistas.ubp.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
22	www.munijlo.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Unviersidad de Granada Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %

29	Submitted to ECCI Trabajo del estudiante	<1 %
30	docs.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
31	jurinfo.jep.gov.co Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
33	Liliana Ruth Huamán Rondón. "Auditoría interna como gestor de optimización en los servicios públicos: Seguro Social de Salud del Perú", Quipukamayoc, 2020 Publicación	<1 %
34	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
35	grupoverona.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 20 words