

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

## Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

### Escuela Profesional de Derecho



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

### TESIS

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

Para Optar : El título profesional de abogada

Autor(es) : Bach. Franco Payano Zoila Esther  
Bach. Cordova Pichiuli Deysi Yovana

Asesor : Abg. Calderon Villegas Luis Alfredo

Línea de Investigación  
Institucional : Desarrollo humano y derecho

Área de investigación  
institucional : Ciencias sociales

Fecha de Inicio y  
Culminación : 25-04.2022 a 25-04-2023

HUANCAYO – PERÚ

2023

**HOJA DE JURADOS REVISORES**

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

DR. LEIVA ÑAÑA CARLOS ENRIQUE

Docente Revisor Titular 1

MG. CUNYAS ENRIQUEZ PEDRO SAUL

Docente Revisor Titular 2

MG. MARAVI ZAVALETA GLENDA LINDSAY

Docente Revisor Titular 3

MG. QUIÑONES INGA ROLY

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” (Isaías 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**

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0036-FDCP -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

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

Con la siguiente información:

Con autor(es) : **Bach. CORDOVA PICHILI DEYSI YOVANA**  
**Bach. FRANCO PAYANO ZOILA ESTHER**

Facultad : **DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

Escuela Profesional : **DERECHO**

Asesor(a) : **Abg. LUIS ALFREDO CALDERON VILLEGAS**

Fue analizado con fecha **04/10/2023** con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

**Excluye bibliografía.**

**X**

**Excluye citas.**

**X**

**Excluye cadenas hasta 20 palabras.**

**X**

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **26** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 04 de octubre de 2023.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCANI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD .....	v
CONTENIDO .....	vi/
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT .....	xv
INTRODUCCIÓN .....	xvi
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>18</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	18
1.2. Delimitación del Problema.....	20
1.3. Formulación del problema.....	20
1.3.1. Problema General.....	20
1.3.2. Problemas Específicos.....	20
1.4. Justificación.....	21
1.4.1. Social.....	21
1.4.2. Teórica.....	21
1.4.3. Metodológica.....	21
1.5. Objetivos .....	21
1.5.1. Objetivo General. ....	21
1.5.2. Objetivos Específicos.....	21
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>23</b>
2.1. Antecedentes (Nacionales e Internacionales).....	23
2.2. Bases Teóricas o Científicas .....	29
2.3. Marco Conceptual.....	44
<b>CAPITULO III: HIPÓTESIS .....</b>	<b>46</b>
3.1 Hipótesis General .....	46
3.2. Hipótesis Específicas .....	46
3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización).....	46
<b>Capítulo IV: Metodología.....</b>	<b>48</b>

4.1	Método de Investigación .....	48
4.2	Tipo de investigación .....	49
4.3	Nivel de Investigación.....	49
4.4	Diseño de la Investigación .....	49
4.5	Población y muestra .....	50
4.6	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	50
4.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	51
4.8	Aspectos éticos de la Investigación.....	51
	<b>CAPITULO V: RESULTADOS .....</b>	<b>52</b>
5.1.	Descripción de los resultados.....	52
5.2.	Contrastación de hipótesis De la primera hipótesis especifica....	68
<b>5.3.</b>	<b>Discusión de Resultados.....</b>	<b>76</b>
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>85</b>
	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>87</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>88</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>90</b>
	<b>Anexo 1.</b> Matriz de consistencia .....	91
	<b>Anexo 2.</b> Matriz de Operacionalización de variables .....	93
	<b>Anexo 3.</b> Matriz de operacionalización del instrumento .....	94
	<b>Anexo 4.</b> Instrumento de investigación .....	96
	<b>Anexo 5.</b> Validación de Expertos respecto al Instrumento.....	98
	<b>Anexo 6.</b> Solicitud dirigida a la entidad donde se recolecto los datos	104
	<b>Anexo 7.</b> Documento de aceptación por parte de la entidad donde se recolecto los datos .....	105
	<b>Anexo 8.</b> Consentimiento / asentimiento informado .....	106
	<b>Anexo 9.</b> Constancia de Aplicación de Recolección de Datos por la Entidad .....	107
	<b>Anexo 10.</b> Declaración de autoría.....	108

## 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?

.....  
51

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

.....  
52

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

.....  
53

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

.....  
55

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

.....  
56

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

.....  
57

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

.....  
58

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

.....  
59

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?

.....  
61

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?

.....  
62

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

.....  
64

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

2021

.....

65

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

.....

66

Tabla 14 Contrastación de la primera hipótesis específica

.....

68

Tabla 15 Contrastación de la segunda hipótesis específica

.....

70

Tabla 16 Contrastación de la hipótesis general

.....

72

### **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?

.....

51

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

.....

53

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

2021?

.....

54

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

.....

55

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

.....

56

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

.....

58

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

.....

59

Gráfico 8 ¿Se inspecciona el regreso o reincorporación del trabajador con factores de riesgo de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021? ..... 60

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?

.....  
61

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?

.....  
63

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

.....  
64

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

.....  
65

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

.....  
67

Gráfico 14 Contrastación de la primera hipótesis específica

.....  
68

Gráfico 15 Contrastación de la segunda hipótesis específica

.....  
70

Gráfico 16 Contrastación de la hipótesis general

.....  
72



## RESUMEN

La Investigación parte del **Problema:** ¿Cómo incide la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en el derecho a la salud en la DIRESA El Tambo 2022?; siendo el **Objetivo:** Determinar cómo incide la Directiva administrativa 321- minsa/dgiesp-2021 en el derecho a la salud en la Diresa El Tambo 2022; la Investigación es de **Tipo** básico; en el **Nivel** Explicativo; Se utilizó para contrastar la Hipótesis la Chi Cuadrado (X<sup>2</sup>), asimismo **los Métodos,** Análisis - Síntesis; Con un **Diseño** Explicativo, con una **Muestra de 149** trabajadores y un Tipo de **Muestreo** Probabilístico Simple. Para la Recolección de Datos se utilizó Encuestas; llegándose 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** 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.

Palabras Claves:

- Directiva Administrativa.
- Vigilancia en el trabajo
- Prevención en el trabajo
- Derecho a la Salud
- Principios
- Elementos

## ABSTRACT

The Investigation starts from the Problem: How does the administrative Directive 321-minsa/dgiesp-2021 affect the right to health in the DIRESA El Tambo 2022?; The Objective being: Determine how Administrative Directive 321-minsa/dgiesp-2021 affects the right to health in the Diresa El Tambo 2022; The Investigation is of a basic type; at the Explanatory Level; The Chi Square ( $\chi^2$ ) was used to test the Hypothesis, as well as the Methods, Analysis - Synthesis; With an Explanatory Design, with a Sample of 149 workers and a Simple Probabilistic Sampling Type. Surveys were used for Data Collection; reaching the conclusion that the continuous exercise of the right to health is guaranteed according to administrative directive 321-minsa/dgiesp-2021. As a recommendation, 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.

Keywords:

- Administrative Directive.
- Surveillance at work
- Prevention at work
- Right to health
- Principles
- Items

## INTRODUCCIÓN

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, 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 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 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 la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en el derecho a la salud en El Tambo 2022.

Para poder desarrollar la presente se utilizó el instrumento de investigación de cuestionario se aplicaron 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.
- 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.

**LAS AUTORAS**

## **CAPÍTULO 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 tomada 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 evitar la 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 ¿Cómo incide 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 Directiva 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 explicativo 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.

## **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 salud 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.**

¿Cómo 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 investigación 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 de la 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 construyó un instrumento inédito y con parámetros de validez y confiabilidad evaluado por el juicio de expertos, además de aplicarse como técnica de encuesta, que estuvo 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.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General.**

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

### **1.5.2. Objetivos Específicos.**

- 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 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.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes (Nacionales e Internacionales)**

#### **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”. 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.**

La investigación planteo el objetivo “Diseñar un protocolo de bioseguridad con el fin de mitigar el riesgo de transmisión del Sars-CoV-2, (Covid-19) durante la ejecución de las actividades desarrolladas por los trabajadores de la Fundación Social por Colombia. Es una investigación de enfoque cualitativo ya que obtiene su información de experiencias personales; aplico el tipo de investigación descriptiva puesto ya que aborda el objeto sistemático de estudio. Aplicando la técnica de análisis de información Con una muestra de 30 personas que pertenecían a diferentes áreas de la fundación Social de Colombia.

En tal efecto le conllevo a concluir: “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 más 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 práctica 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, España**

Esta investigación tuvo como objetivo principal el análisis de los límites institucionales para el acceso universal a la atención sanitaria. Así mismo ha sido de utilidad delimitar el problema al que se intenta dar respuesta. Este problema viene determinado por la constatación práctica de que no toda persona tiene un acceso reconocido a los servicios sanitarios. Una vez delimitado el objetivo principal, se han diferenciado varias preguntas concretas.

Lo cual arribo a las siguientes conclusiones: “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>”.**

El objetivo en esta investigación es de realizar un proceso de revisión del tratamiento jurídico dado en Ecuador y en Venezuela, siendo el marco legal diferente en la aplicación empresarial puesto que en Ecuador se contempla la gestión específica a través del área de seguridad laboral y salud en el trabajo. Dentro del análisis del derecho comparado, método aplicado en este estudio en el cual se hace interpretación hermenéutica de textos legales, se evidencia que las

Constituciones de ambos países son parecidas en tanto que corresponden al tipo de Constituciones garantistas de los derechos humanos, particularmente los de carácter social, mientras que los modelos de manejo y el uso de los medios de información y comunicación son radicalmente diferentes.

Lo que conlleva a las conclusiones: “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”. Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo. Pontificia Universidad Javeriana.**

El presente estudio tuvo como objetivo explorar los retos e implicaciones del trabajo en casa, en materia de seguridad y salud en el trabajo, como medida excepcional y temporal en tiempos de Covid-19 en Colombia. Se realizó un trabajo a partir de la búsqueda de literatura gris y científica, lectura, análisis y síntesis de estas, que cumplieran con los criterios de observación encontrados durante la ventana de observación establecida por el equipo.

Para realizar la búsqueda de las fuentes de información se utilizaron las siguientes bases de datos: Pubmed, Proquest, Elsevier y Google como buscador de información, con el objetivo de encontrar publicaciones científicas relacionadas con el tema. Igualmente, se tuvieron en cuenta fuentes de literatura gris: informes, boletines, encuestas de diferentes autores corporativos, reportes de prensa y trabajos de grado.

Esta investigación concluye: “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 Cotabambas – 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 Medidas 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”.

## **2.2. Bases Teóricas o Científicas**

### **2.2.1. Directiva Administrativa 321-Minsa/Dgeisp-22021.**

### A) Aspectos generales.

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, 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, 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, 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 tienen que impulsar los proyectos de hospitales de emergencia, planes de contingencia para la prevención, atención, educación y comunicación en salud por aumento de COVID 19, realizando listas de los insumos precisos 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 – SIVIGILA
- 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.
- 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 itinerantes, 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 es 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).

#### **2.1.1.1. 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:

- 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
- Sujetos que se encuentra en constante riesgo de contagio de COVID-19

(por ej. viajeros internacionales que han estado en lugares donde existe un alto contagio, personal de salud que 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.

**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 practicas, 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) Implantación de medidas de salud y seguridad para prevenir la transmisión en el lugar de trabajo.*

Para la OMS, 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 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).

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 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 comprendido 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 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 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. 5° inciso 2°), 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 tengas secuelas, pero, pueden pedir la garantía de solicitar una vacuna, a ser atendido con dignidad y sin discriminación.

##### *B) Disponibilidad.*

Las naciones tienen que aseverar 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 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.

#### **Sentencia N° 328-19-EP/20**

En consecuencia, el Tribunal, de la Corte Interamericana de derechos Humanos- IDH estableció sobre el derecho de salud a las personas que integran congregaciones de personas desvalidas, por el estado de salud deteriorada siendo preferente de ser abordado su dolencia como un derecho a la salud alcanzando la posibilidad de ser atendido .Se extiende la atención del servicio de salud de manera oportuna en base a los lineamientos principales disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad. Siendo la obediencia del Estado de considerar y proteger este derecho de la salud que es menester de protección´ las personas pertenecientes a las congregaciones de personas desvalidas y discriminados [...]

**Expediente. N.º 0298-2020-PA/TC LIMA**

El Tribunal asevera, (fundamento 7) en relación al derecho a la accesibilidad a los servicios de salud, su atención al proporcionar sería de forma EXP. N.º 0298-2020-PA/TC LIMA integral, es decir, “(...) proporcionando beneficios de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, existiendo estilos adecuados de calidad, oportunidad, aceptabilidad y accesibilidad personal y de acuerdo a su economía, en base a la naturaleza prioritaria de atención oportuna” (sentencia publicada Expediente 00033-2010-PI/TC, fundamento 34.c). Por tanto, el objeto que respalda jurídicamente se comprende como la tutela en el derecho a la salud que constituye el derecho a percibir una atención de salud con calidad y calidez.

#### **INFORME DE ADJUNTÍA N.º 12-2021-DP/AEE**

En virtud del reconocimiento del derecho a la salud, las personas tienen la libertad de aceptar y rechazar tratamientos, como sería una inmunización. Además, aquellas cuentan con diversos derechos y libertades fundamentales, como el derecho al trabajo o la libertad de empresa. Sin embargo, ninguno de estos derechos tiene carácter absoluto. En situaciones de emergencia o por razones de salud pública, el derecho admite la intervención razonable de los poderes públicos sobre los derechos individuales para resguardar los derechos de la comunidad, y así garantizar su subsistencia, bajo criterios de justicia y equidad, dentro de otros.

#### **Serie Informes Especiales N.º 011-2021-DP**

El derecho a la salud mental en el contexto de la emergencia sanitaria por el covid-19 alcances y limitaciones en el servicio prestado en la región de cusco.

En el contexto de la pandemia fue necesario reducir el personal que tenía contacto con los pacientes internados, cuyos talleres y terapias fueron suspendidas. Además, se establecieron seis turnos mensuales de 24 horas para los trabajadores de enfermería y se habilitó un área de cuarentena para los nuevos usuarios, siendo posible que sus familiares obtuviesen información acerca de su estado de salud a través del médico y psicólogo tratante. De otra parte, se señaló que para la interposición de quejas se puso a disposición el libro de reclamaciones.

Frente a esta situación las políticas sociales del sector salud están orientadas al Derecho a contar con servicios integrales, adecuados y suficientes para la atención en salud mental (Disponibilidad); Derecho a acceder a la atención y

tratamiento en salud mental sin discriminación (Accesibilidad) Garantizar que la atención y el tratamiento en salud mental sean económica, geográfica y físicamente accesibles. Garantizar la atención en salud mental en los establecimientos de salud, sin discriminación. Garantizar el acceso a los servicios médicos de apoyo. Promover e implementar servicios de salud articulados con servicios de mayor complejidad dentro de la comunidad. Brindar información accesible sobre los servicios de salud mental que se otorga en los diferentes niveles de atención. Establecer los mecanismos necesarios para evitar barreras en el acceso, estigmatización y propiciar entornos inclusivos. Evitar todas las formas de discriminación en el acceso a la salud, principalmente para la atención de las mujeres, minorías raciales y étnicas y personas con discapacidad. Derecho a una atención respetuosa de la cultura de las personas y sus derechos, en especial en el caso de los grupos en situación de vulnerabilidad (Aceptabilidad) y Derecho a recibir atención en salud mental de calidad (Calidad)

### **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 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)

## CAPITULO III: HIPÓTESIS

### 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: Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021	Vigilancia en el Trabajo	Limpieza y desinfección del centro de trabajo
		Evaluación de la condición de salud del trabajador
		Lavado y desinfección obligatoria del trabajador
	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
VAR IABL E 2: Derecho a la salud	Principios	Continuidad
		Eficiencia
	Elementos	Disponibilidad
		Aceptabilidad
		Accesibilidad

## **CAPÍTULO 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 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 utilizó para inferir o realizar análisis desde los aspectos más importantes de las variables en estudio como la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 y los lineamientos que plantea para la vigilancia y prevención en el trabajo.

##### **B) Método análisis-síntesis:**

Este método 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 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 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 el proceso de garantías del derecho a la salud desde la aplicación de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021, y que de forma consecuente ayudará a obtener datos de un grupo social con la finalidad de garantizar el derecho a la salud.

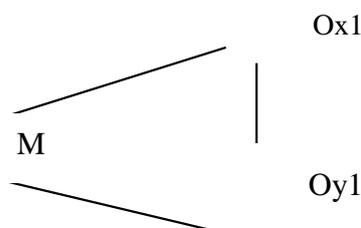
## 4.3 Nivel de Investigación

### 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 formula:

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

**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

E<sup>2</sup>=error o diferencia máxima entre la media muestral y población  
= 0.5

Z<sup>2</sup>=Margen de confiabilidad o número de unidad de desviación estándar en la distribución normal = 1.96

Reemplazando valores se tiene:

**n =**

$$\frac{(1.96)^2(0.5 \cdot 0.5) 239}{(1.96)^2(0.5 \cdot 0.5) + 239 \cdot (0.5)^2}$$

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

#### **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

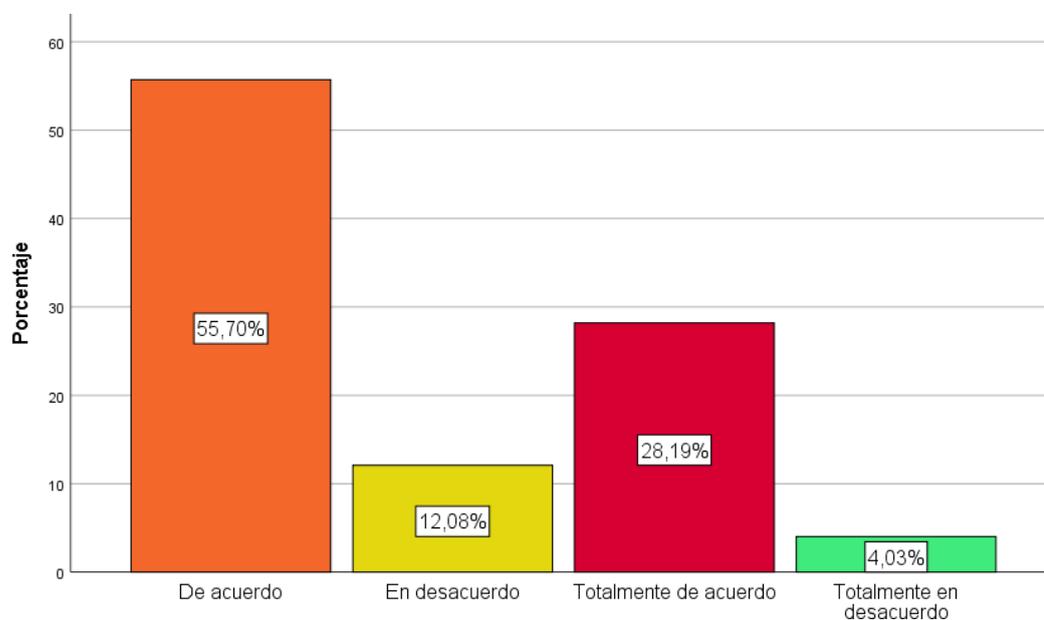
*Tabla 1 ¿Se promueve la limpieza y desinfección del centro de trabajo de acuerdo a la directiva Administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?*

		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:** Las investigadoras

*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 investigadoras

### 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.

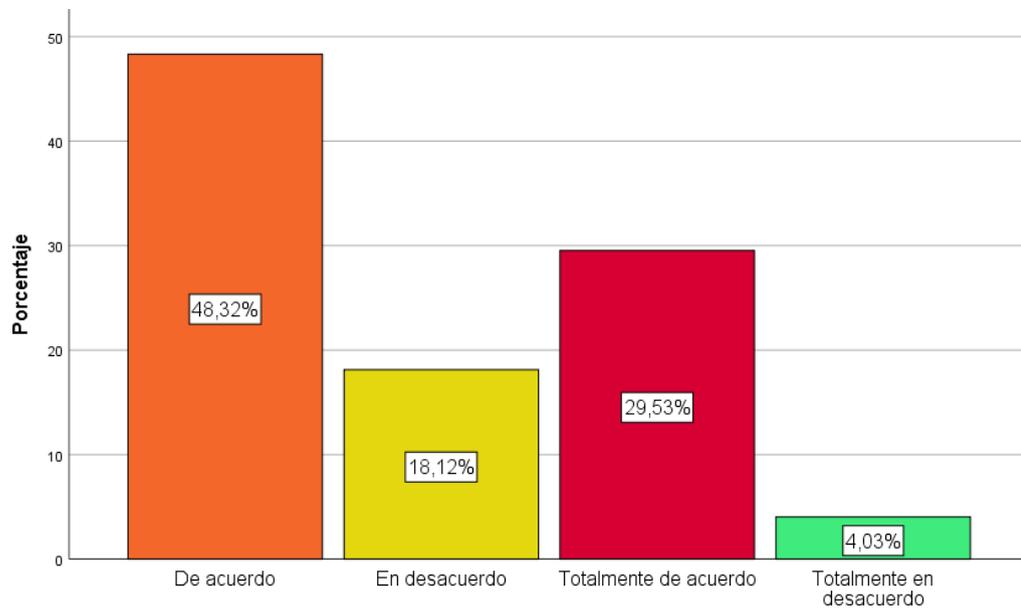
*Tabla 2 ¿Se realiza la evaluación de la condición de salud del trabajador para mantener la vigilancia en el trabajo?*

		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
	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 investigadoras

*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:** Las investigadoras

### **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.

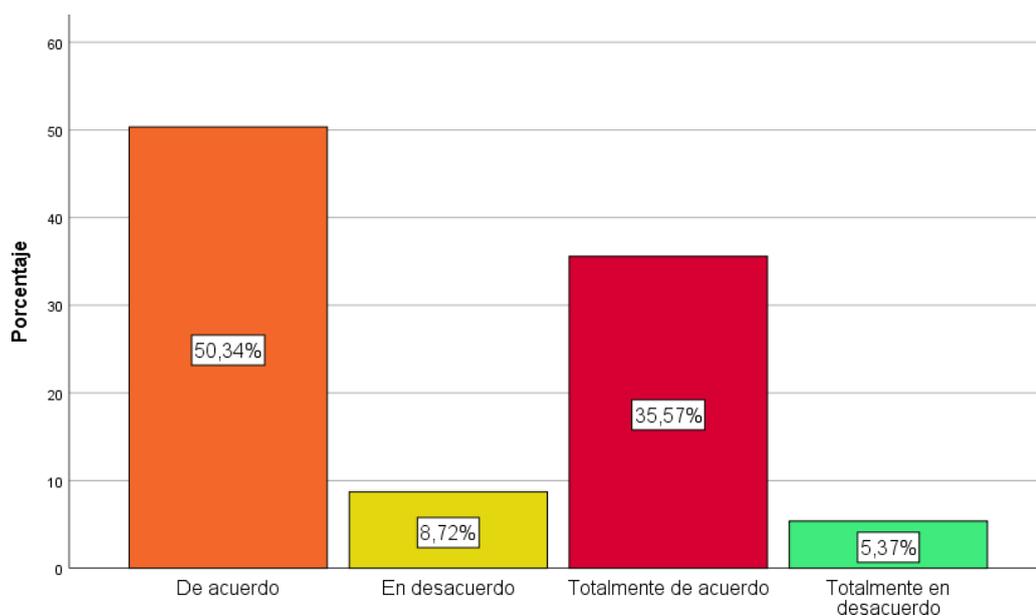
*Tabla 3 ¿Se incentiva al lavado y desinfección obligatoria de manos del trabajador de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?*

		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:** Las investigadoras

*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:** Las investigadoras

### 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

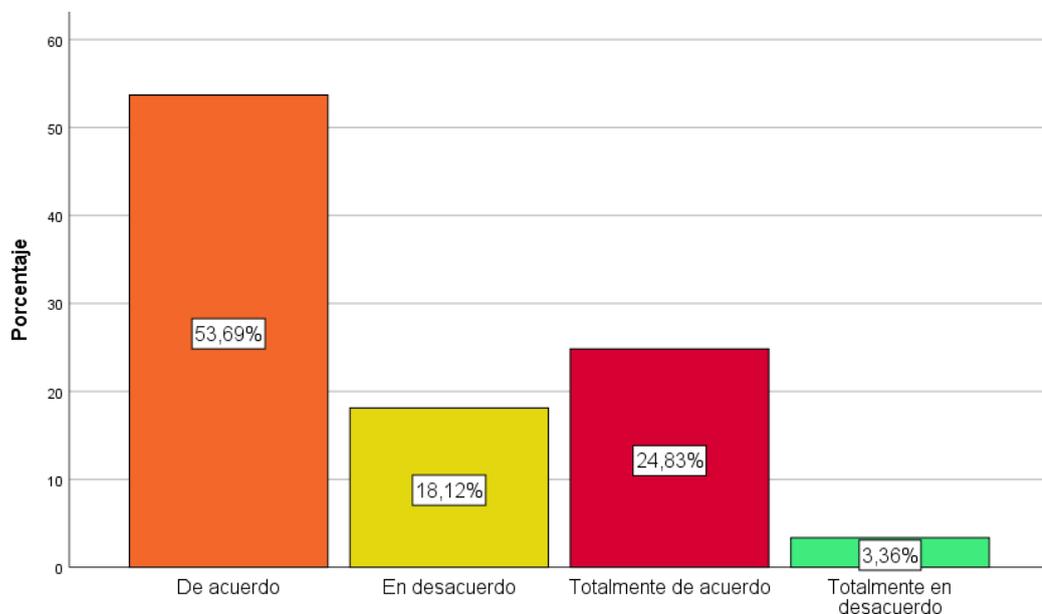
Tabla 4 ¿Son eficaces las medidas preventivas de aplicación colectiva en su centro de trabajo?

		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 investigadoras

Gráfico 4 ¿Son eficaces las medidas preventivas de aplicación colectiva 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 ¿Son eficaces las medidas preventivas de aplicación colectiva en su centro de trabajo? Se tiene que el 53,69% respondió 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.

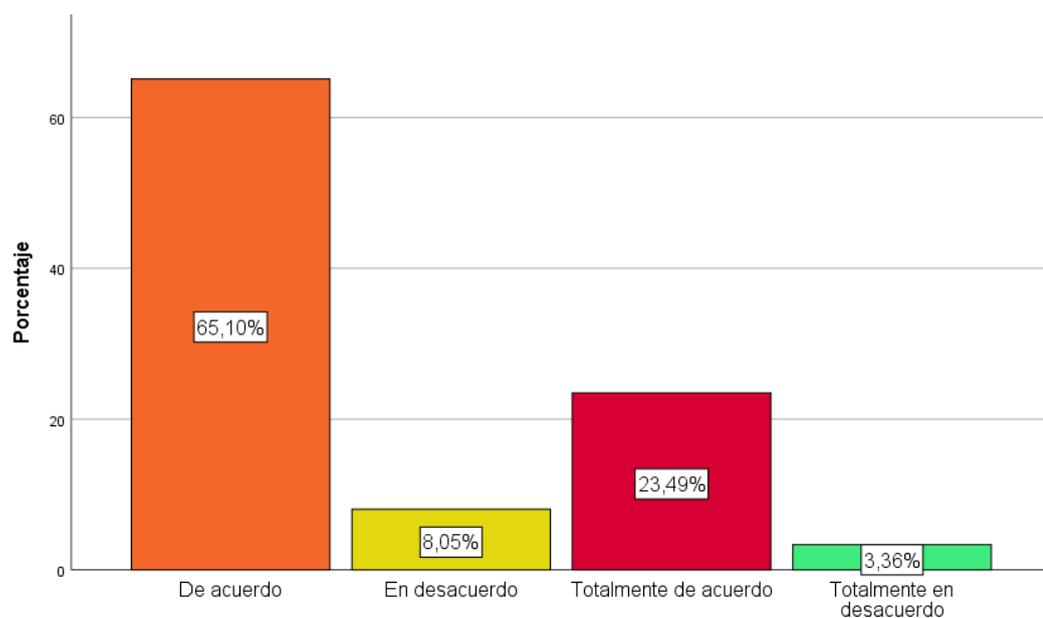
*Tabla 5 ¿se promueve medidas de protección personal al margen de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?*

		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
	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:** Las investigadoras

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



**Fuente:** Encuesta realizada a las trabajadoras de Diresa

**Elaborado por:** Las investigadoras

### 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.

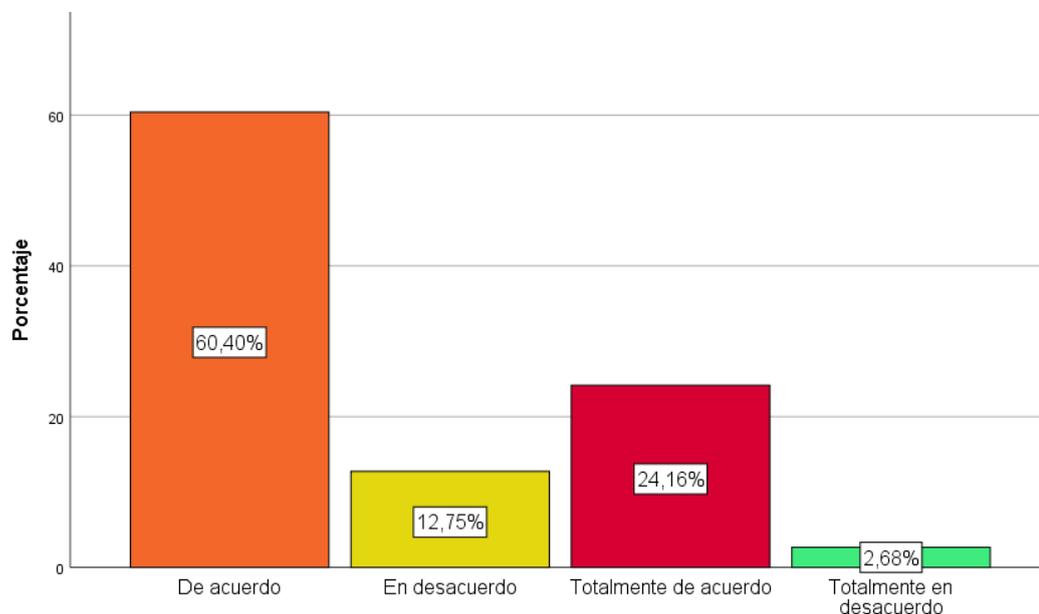
*Tabla 6 ¿Se promueve consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo bajo lineamientos de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?*

		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:** Las investigadoras

*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:** Las investigadoras

### 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?*

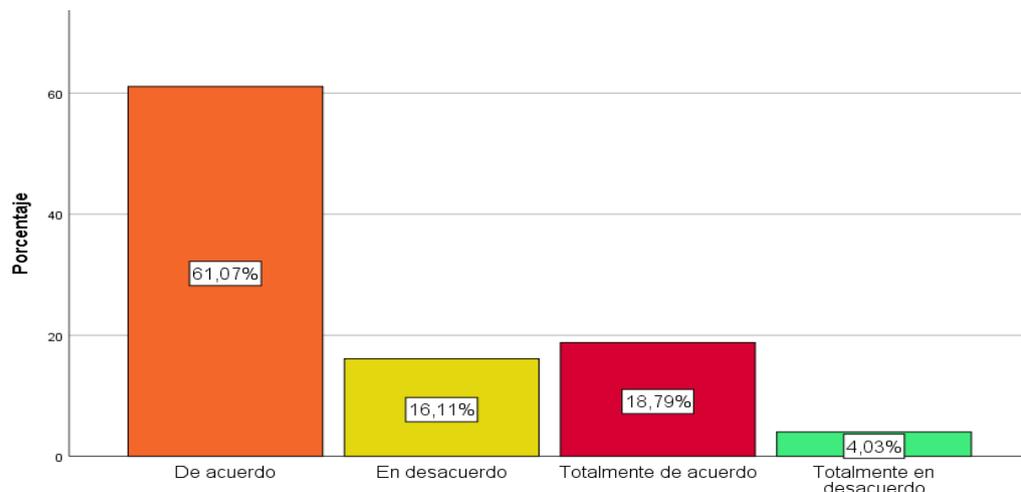
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	91	61,1	61,1	61,1
	En desacuerdo	24	16,1	16,1	77,2
	Totalmente de acuerdo	28	18,8	18,8	96,0

	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:** Las investigadoras

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



**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

**Elaborado por:** Las investigadoras

### 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.

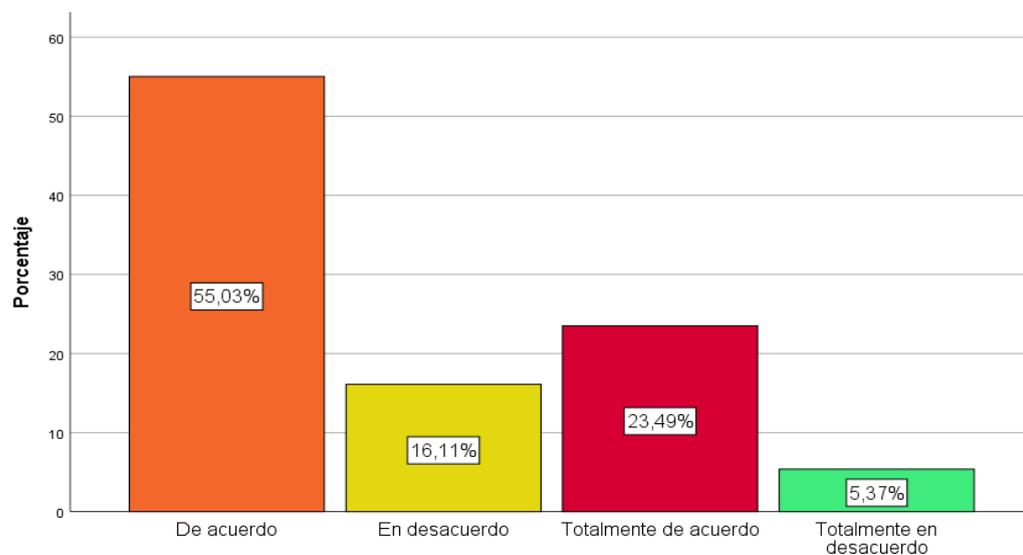
*Tabla 8 ¿Se inspecciona el regreso o reincorporación del trabajador con factores de riesgo de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?*

		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
	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:** Las investigadoras

*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:** Las investigadoras

### 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

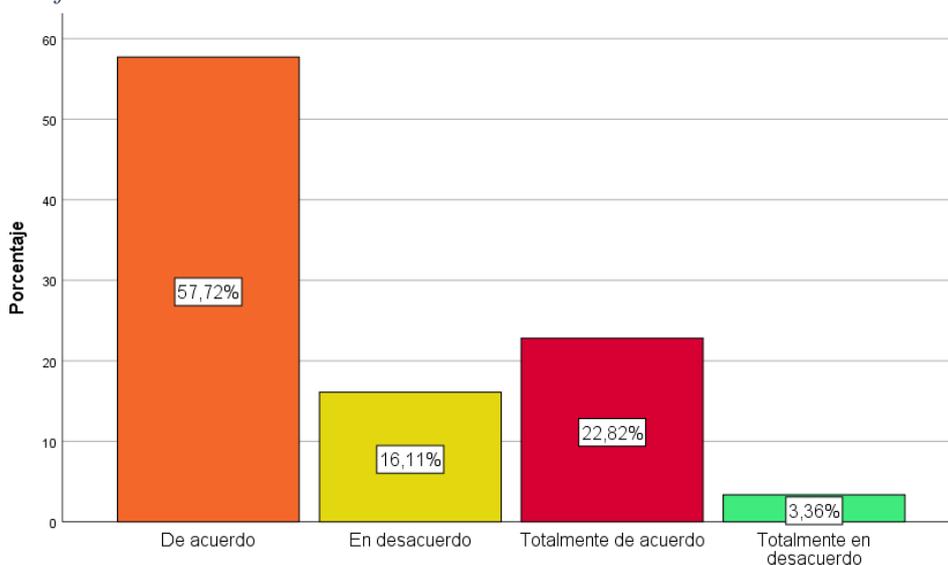
*Tabla 9 ¿Se garantiza el ejercicio continuo del derecho a la salud de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 en su centro de trabajo?*

		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:** Las investigadoras

*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:** Las investigadoras

### 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% 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% respondió totalmente en desacuerdo.

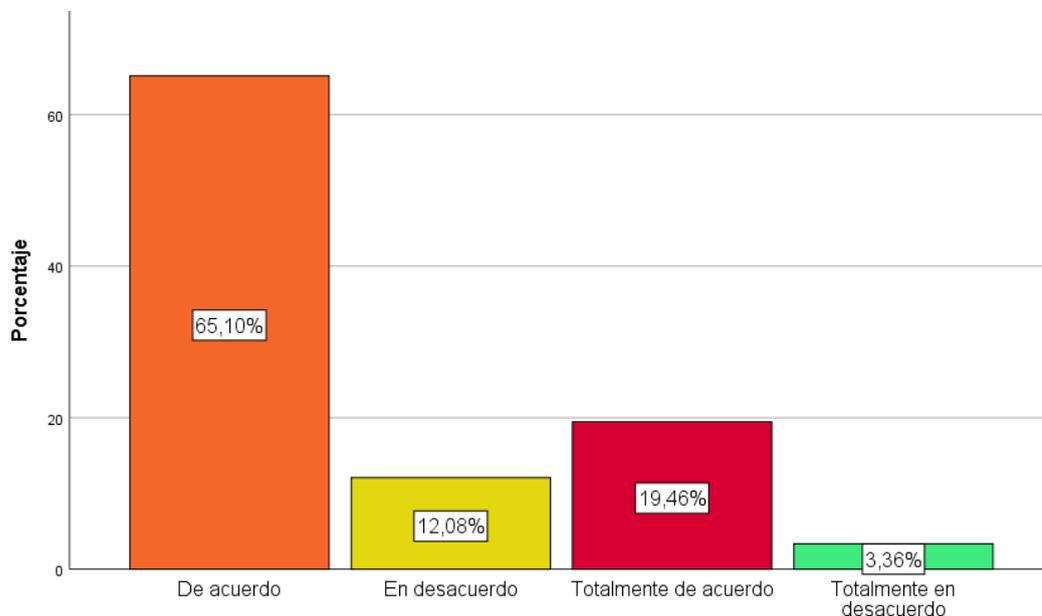
*Tabla 10 ¿La aplicación de los lineamientos de la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021 es eficiente para garantizar el derecho a la salud en su centro de trabajo?*

		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
	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:** Las investigadoras

*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?*



**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

**Elaborado por:** Las investigadoras

### **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.

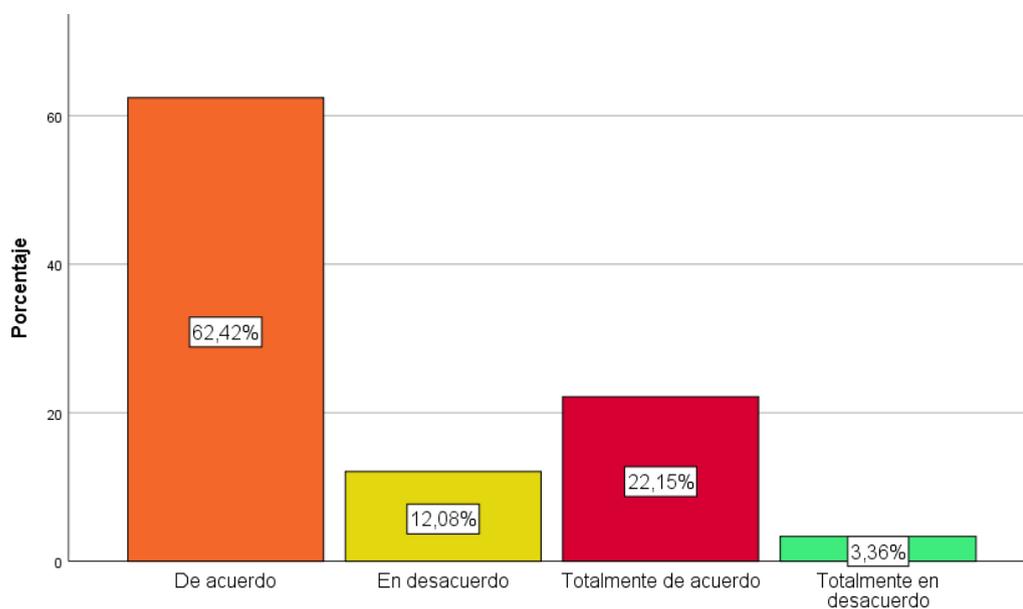
*Tabla 11 Se puntualiza la disponibilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021*

		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
	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:** Las investigadoras

*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:** Las investigadoras

### 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.

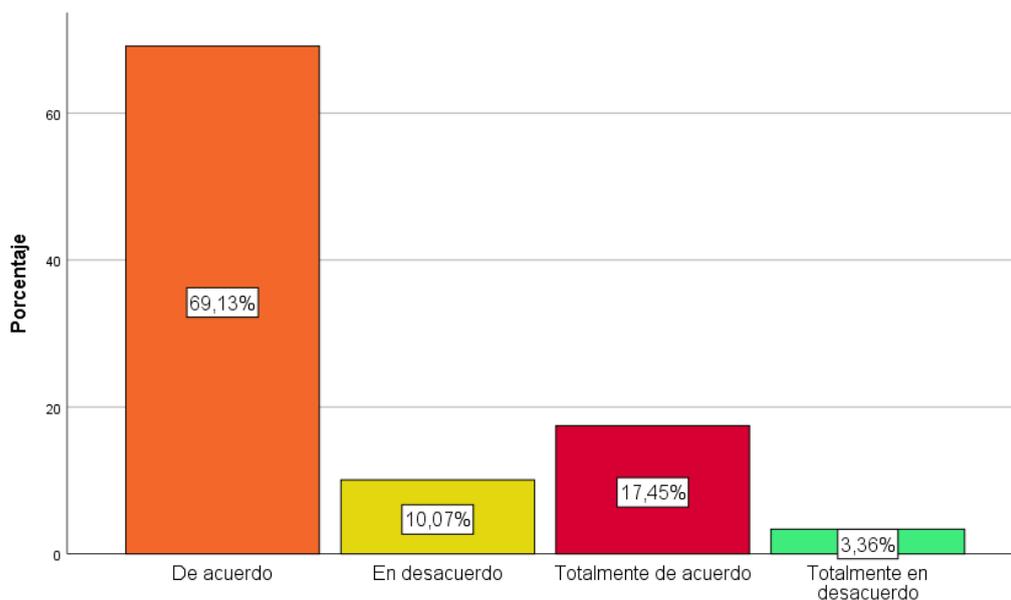
*Tabla 12 Se justifica la aceptabilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje 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:** Las investigadoras

*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:** Las investigadoras

### **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.

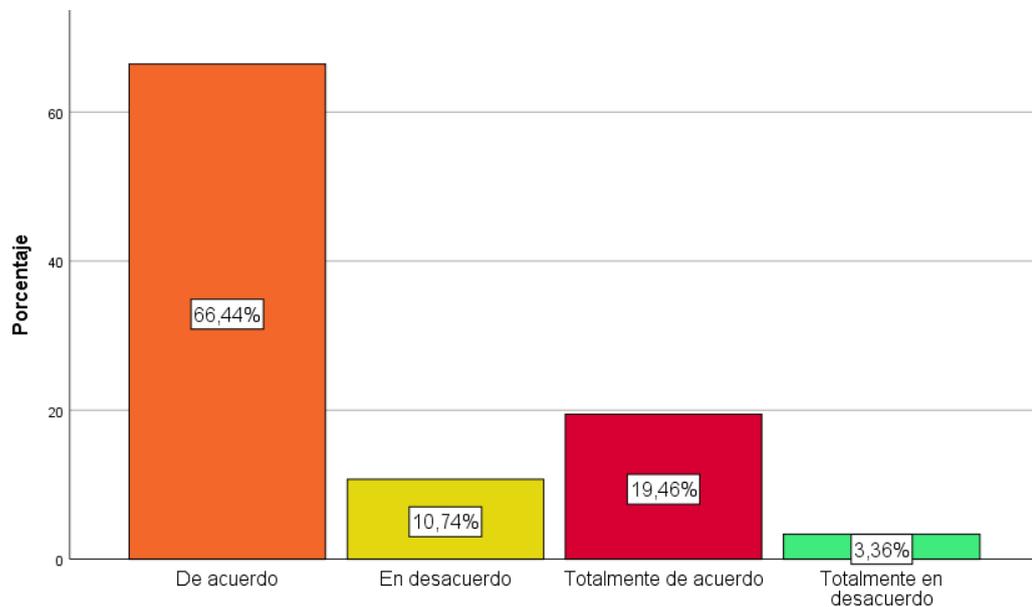
*Tabla 13 Se identifica la accesibilidad del derecho a la salud promovida por la Directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021*

		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:** Las investigadoras

*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:** Las investigadoras

### **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:

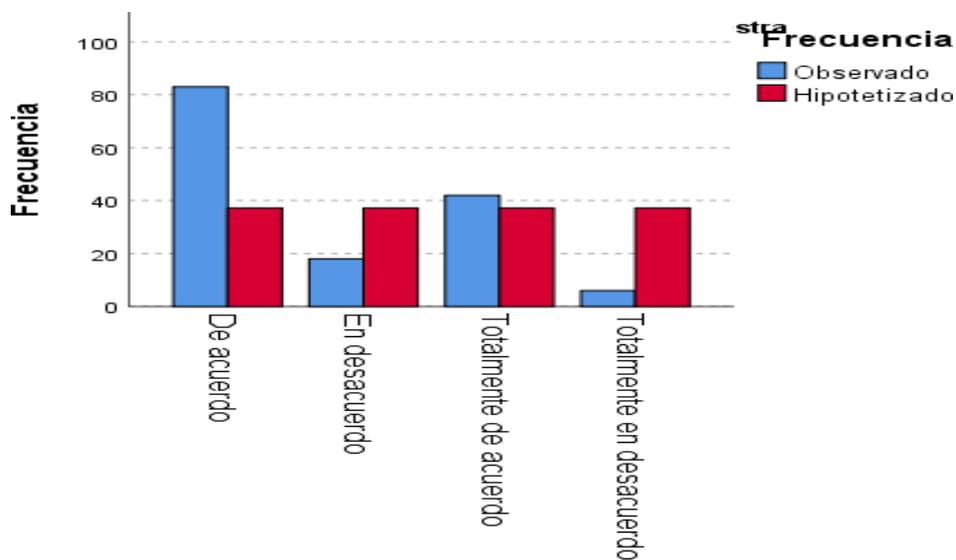
*Tabla 14 Contrastación de la primera hipótesis específica*

Estadístico de prueba	92,960 <sup>a</sup>
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 7,81472.	

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de DIRESA

**Elaborado por:** Las investigadoras

*Gráfico 14 Contrastación de la primera hipótesis específica*



**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de DIRESA

**Elaborado por:** Las investigadoras

De los resultados obtenidos en la Chi Cuadrada y mostrados en la Tabla N° 14, se aprecia que al 95% de confianza y con 3 grados de libertad se tiene:

**Establecer Nivel de significancia**

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$  o 0,05

**Estadístico de prueba:**

Prueba Estadística Chi Cuadrado ( $X^2$ )

Donde:

Si  $\alpha > 0.05$  entonces Se acepta la  $H_0$

Si  $\alpha \leq 0.05$  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 0.05 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”

**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

**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:

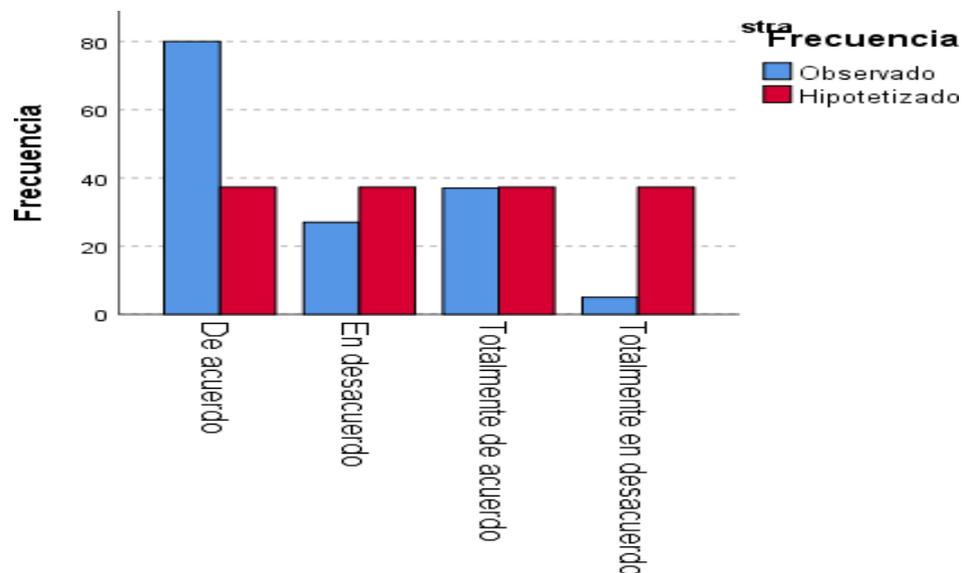
*Tabla 15 Contrastación de la segunda hipótesis específica*

Estadístico de prueba	79,805 <sup>a</sup>
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 7,814728.	

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

**Elaborado por:** Las investigadoras

*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° 15, 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 ( $X^2$ ) 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 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:

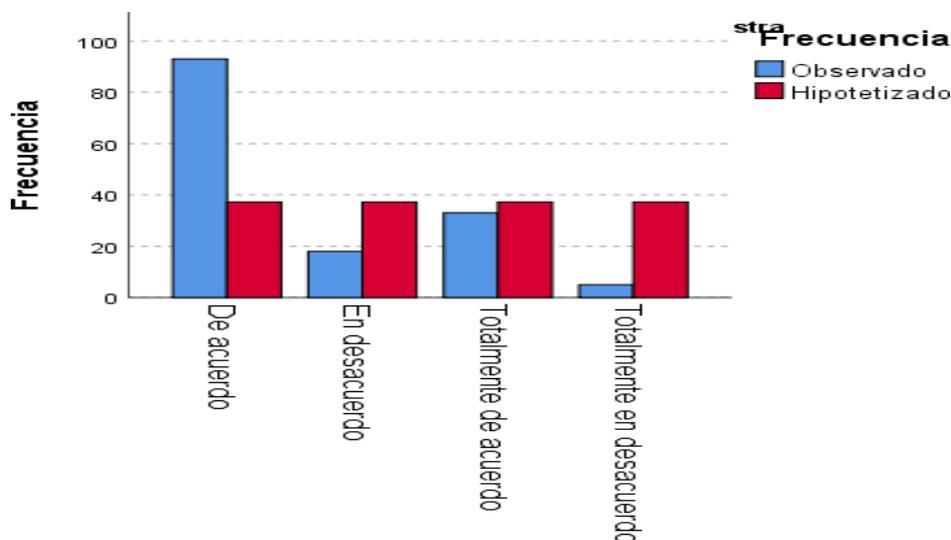
*Tabla 16 Contrastación de la hipótesis general*

Estadístico de prueba	121,792 <sup>a</sup>
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 7,814728.	

**Fuente:** Encuesta realizada a los trabajadores de Diresa

**Elaborado por:** Las investigadoras

*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° 16, se aprecia que al 95% de confianza y con 03 grados de libertad:

**Establecer Nivel de significancia**

Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$  o 0,05

**Estadístico de prueba:**

Prueba Estadística Chi Cuadrado ( $X^2$ ) Donde:

Si  $\alpha > 0.05$  entonces Se acepta la  $H_0$

Si  $\alpha \leq 0.05$  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 0.05 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.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de .050.				

### **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.

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.

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.

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 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 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 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 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 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 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 elabora

dos 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 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 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.

## 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.
- Ayclaborytax. (19 de 06 de 2020). *¿Qué hago si un empleado sufre un accidente laboral en casa durante el teletrabajo?* Obtenido de Blog: [www.ayclaborytax.com/blog](http://www.ayclaborytax.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: Defensoría 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](http://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*. Geneva: 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.

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS 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	<b>VARIABLE 1:</b> Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021 <b>Dimensiones:</b> -vigilancia en el trabajo -prevención en el trabajo	<b>El tipo de investigación</b> desarrollado es Básico, porque en este estudio se buscará acrecentar los contenidos teóricos de la investigación. <b>El nivel de investigación</b> Explicativo, puesto que se orientará a explicar. <b>El Método</b> Analítico, porque nos permitirá analizar e interpretar datos. <b>El diseño</b> es el explicativo. <b>Muestra y Muestreo: 149</b> trabajadores en sede administrativa de la DIRESA, el muestreo será aleatorio simple.
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> ¿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?	<b>OBJETIVO ESPECIFICO</b> 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	<b>HIPOTESIS ESPECÍFICA</b> 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	<b>VARIABLE 2:</b> Derecho a la Salud <b>Dimensiones</b> -Principios -Elementos	

<p>¿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?</p>	<p>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</p>	<p>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</p>		
--	---	---	--	--

**Anexo 2. Matriz de Operacionalización  
de variables**

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

### Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	VALOR FINAL	INSTRUMENTO
VARIABLE 1: Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP- 2021	Vigilancia en el trabajo	Limpieza y desinfección del centro de trabajo	¿Se promueve la limpieza y desinfección del centro de trabajo de acuerdo a la directiva Administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021?	(1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo	Cuestionario
		Evaluación de la condición de salud del trabajador	¿Se realiza la evaluación de la condición de salud del trabajador para mantener la vigilancia en el trabajo?		
		Lavado y desinfección de manos obligatoria del trabajador	¿Se incentiva al lavado y desinfección obligatoria de manos del trabajador de acuerdo a la directiva administrativa 321- MINSA/DGIESP-2021?		
	Prevención en el trabajo	Medidas preventivas de aplicación colectiva	¿Son eficaces las medidas preventivas de aplicación colectiva en su centro de trabajo?		
		Medidas de protección personal	¿se promueve medidas de protección personal al margen de la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021?		
		Consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo	¿Se promueve consideraciones para el regreso o reincorporación al trabajo bajo lineamientos de la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021?		

		Revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico	¿Se verifica en cuanto a revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico para cumplir con la prevención en el trabajo?		
		Regreso o reincorporación de trabajador con factores de riesgo	¿Se inspecciona el regreso o reincorporación del trabajador con factores de riesgo de acuerdo a la directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021?		
VARIABLE 2: Derecho a la salud	Principios	Continuidad	¿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?		
		Eficiencia	¿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?		
	Elementos	Disponibilidad	Se puntualiza la disponibilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021		
		Aceptabilidad	Se justifica la aceptabilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP- 2021		
		Accesibilidad	Se identifica la accesibilidad del derecho a la salud promovida por la Directiva Administrativa 321- MINSA/DGIESP- 2021		

#### Anexo 4. El instrumento de investigación

##### Cuestionario de encuesta

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

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>

#### Preguntas:

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

<b>7</b>	¿Se verifica en cuanto a revisión y reforzamiento de capacidades con riesgo crítico para cumplir con la prevención en el trabajo?				
<b>8</b>	¿Se inspecciona el regreso o reincorporación del trabajador con factores de riesgo de acuerdo a la directiva administrativa 321-minsa/dgiesp-2021?				
<b>9</b>	¿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?				
<b>10</b>	¿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?				
<b>11</b>	Se puntualiza la disponibilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021				
<b>12</b>	Se justifica la aceptabilidad del derecho a la salud a través de la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021				
<b>13</b>	Se identifica la accesibilidad del derecho a la salud promovida por la Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021				

## Anexo 5. Validación de Expertos respecto al Instrumento

### VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

#### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**INCIDENCIA DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA 321-MINSA/DGIESP-2021 EN EL DERECHO A LA SALUD**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: MG. NADIA BANETTY ORÉ ORIHUELA  
 Formación académica: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU Y LA UPIA  
 Áreas de experiencia profesional: ASESORIA JURIDICA EN INSTITUCIONES PUBLICAS (PRIVADAS Y DE  
CECRIA UNIVERSITARIA  
 Tiempo: 2010 COMO DECENTE, actual: ASESORIA JURIDICA  
 Institución: DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido



### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**INCIDENCIA DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA 321-MINSA/DGIESP-2021 EN EL DERECHO A LA SALUD**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: MG. RICARDO VIDAL ALIAGA

Formación académica: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Áreas de experiencia profesional: ASESORIA JURÍDICA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS Y DERECHO

Tiempo: 2010 DOCENCIA UNIVERSITARIA Actual: 2022

Institución: DIRECCION REGIONAL JUNIN

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

### Ficha informe de Evaluación a cargo del experto

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

Variable: Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021

DIMENSION	ITEM	AFIRMATIVA	NEUTRAL	NEGATIVA	BLANQUEO	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEM	COMENTARIOS
D1	1	4	4	4	4	16	
	2	4	4	4	4	16	
	3	4	4	4	4	16	
D2	4	4	4	4	4	16	
	5	4	4	4	4	16	
	6	4	4	4	4	16	
	7	4	4	4	4	16	
	8	4	4	4	4	16	
<b>EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS</b>	<b>POB</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	

Fuente: consulta del libro Validez y Confiablez de instrumentos de investigación. Leo F. Macho Hospital

Variable: Derecho a la salud

DIMENSION	ITEM	AFIRMATIVA	NEUTRAL	NEGATIVA	BLANQUEO	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEM	COMENTARIOS
D1	9	4	4	4	4	16	
	10	4	4	4	4	16	
D2	11	4	4	4	4	16	
	12	4	4	4	4	16	
	13	4	4	4	4	16	
<b>EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS</b>	<b>POB</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	
1.	No cumple con el criterio
2.	Nivel bajo
3.	Nivel moderado
4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado analítico	Evaluación	
		Ítem	Calificación
		13	ALTO

Sello y Firma:



## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**INCIDENCIA DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA 321-MINSA/DGIESP-2021 EN EL DERECHO A LA SALUD**”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: MG. JUAN CARDENAS HUARCAYA  
 Formación académica: UNIVERSIDAD PRIVADA LOS ANDES  
 Áreas de experiencia profesional: ASESOR EMPRESARIAL EN MATERIA LABOY y DOCENTE  
 Tiempo: 2000 COMO DOCENTE actual: ASESOR PRIVADO Y DOCENTE U.  
 Institución: \_\_\_\_\_

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

### Ficha informe de Evaluación a cargo del experto

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

Variable: Directiva administrativa 321-MINSA/DGIESP-2021

DESIGNA	ITEM	EXISTENCIA	FUNDAMENTO	IMPACTO	CLASIFICACIÓN	EVALUACIÓN (ponderación por ítem)	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	16	
	2	4	4	4	4	16	
	3	4	4	4	4	16	
D2	4	4	4	4	4	16	
	5	4	4	4	4	16	
	6	4	4	4	4	16	
	7	4	4	4	4	16	
	8	4	4	4	4	16	
<b>EVALUACIÓN CUALITATIVA CRITERIOS</b>	<b>POB</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>		

Fuente: resultado del ítem Validez y Confiablez de instrumentos de investigación. Luis F. Macho Hospital

Variable: Derecho a la salud

DESIGNA	ITEM	EXISTENCIA	FUNDAMENTO	IMPACTO	CLASIFICACIÓN	EVALUACIÓN (ponderación por ítem)	OBSERVACIONES
D1	9	4	4	4	4	16	
	10	4	4	4	4	16	
D2	11	4	4	4	4	16	
	12	4	4	4	4	16	
	13	4	4	4	4	16	
<b>EVALUACIÓN CUALITATIVA CRITERIOS</b>	<b>POB</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítem	Calificación
		13	ALTO

Firma y Firma:

## Anexo 6. 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



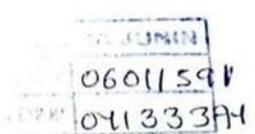
ZOILA FRANCO PAYANO  
 DNI 20005712



**Anexo 7. 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

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

**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 Seriv. 857  
 Huancayo, 13 de SEP del 2022

  
**ZOILA FRANCO PAYANO**  
 DNI 20005712





**Anexo 8. 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: \_\_\_\_\_

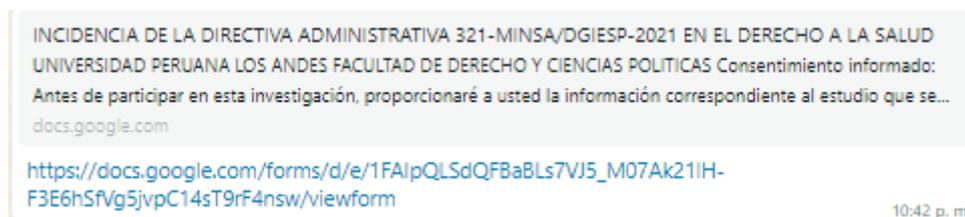
## **Anexo 9. Constancia de Aplicación de Recolección de Datos por la Entidad**

### **DECLARACIÓN JURADA**

Las Tesistas declaramos bajo juramento, no haber recibido la Constancia por la Entidad.

Conste en el Oficio que se anexa a esta Tesis para aplicar el instrumento de investigación y para la autorización de la Encuesta, lo cual se realizó la aplicación de la encuesta de manera virtual Google Meet por el contexto de la pandemia del COVID-19 en el año 2022, no se nos permitió aplicar de manera presencial por ello no se obtuvo la Constancia por la Dirección Regional de Salud Junín. Así mismo el cambio de gestión 2023 por nuevos funcionarios que no asumían actividades de años anteriores.

Para mayor ilustración proporcionamos el Link que se utilizó para dicho fin.



Huancayo, 22 de febrero del 2023

Atentamente,

Las Tesistas.

**Anexo 10. Declaración de autoría****DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo Zoila Esther Franco Payano, identificado con DNI N°20005712, Domiciliado en Jr. Arequipa N° 400 del Distrito de Chilca, Provincia de Huancayo y Departamento de Junín bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser el autor del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: INCIDENCIA DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA 321-MINSA/DGIESP- 2021 EN EL DERECHO A LA SALUD haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, 22 de febrero 2023.



.....  
Franco Payano Zoila Esther

DNI N°20005712

### DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo DEYSI YOVANA CORDOVA PICHILI, identificado con DNI N°41664752, Domiciliado en el Jr. Cajamarca N° 1145, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo y Departamento de Junín, bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, DECLARO BAJO JURAMENTO ser el autor del presente trabajo; por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: INCIDENCIA DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA 321-MINSA/DGIESP- 2021 EN EL DERECHO A LA SALUD . haya incurrido en plagio o consignado datos falsos.

Huancayo, 22 de febrero 2023.



Cordova Pichiuli-Deysi Yovana

DNI N°41664752