



CentroSur
Social Science Journal
e-ISSN: 2600-5743

Análisis de la implementación de medidas para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, 2020

Analysis of the implementation of measures for the surveillance, prevention and control of COVID-19 in the Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, 2020

Julio César Castillo Carrión¹
Leidy Fernanda Narvaez Rondón²

Resumen

La presente de investigación "Análisis de la implementación de medidas para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, 2020", tuvo como objetivo general determinar el impacto de la implementación de medidas para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, 2020. El método fue de tipo descriptivo, con enfoque cualitativo; de diseño no experimental basado en la teoría fundamentada; la población es el personal de dicha entidad pública. Se utilizó la técnica de revisión bibliográfica y documental de fuentes primarias. Se obtuvo las siguientes conclusiones: a) Las medidas que se implementaron en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla favorecieron de manera regular a la vigilancia,

prevención y control de COVID-19 en el trabajo. b) La virtualización de la mayoría de trámites administrativos contribuye a la optimización de las medidas de vigilancia, prevención y control de COVID-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla y c) El riesgo de contagio por COVID-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla se mantiene mientras haya personal que realice trabajo presencial.

Palabras interdisciplinario **Clave:** Educación musical, estudios sociales, pedagogía

¹ Maestro en Didáctica de la Comunicación, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. zonasegura8@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0472-7867>

² Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, fnarvaez1159@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6449-9846>

Centro Sur.
Social Science Journal
Julio 2021 – E
<http://centrosureditorial.com/index.php/revista>
eISSN: 2600-5743
revistacentrosur@gmail.com

Atribución/Reconocimiento-
NoComercial-CompartirIgual 4.0
Licencia Pública Internacional —
CC BY-NC-SA 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

Abstract

The present investigation "Analysis of the implementation of measures for the surveillance, prevention and control of COVID-19 in the Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, 2020", had as general objective to determine the impact of the implementation of measures for the surveillance, prevention and control of COVID-19 in the Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, 2020. The method was descriptive, with a qualitative approach; non-experimental design based on grounded theory; the population is the staff of said public entity. The technique of bibliographic and documentary review of primary sources was used. The following conclusions were reached: a) The measures

implemented in the Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla regularly favored the surveillance, prevention and control of COVID-19 at work. b) The virtualization of most administrative procedures contributes to the optimization of the surveillance, prevention and control measures of COVID-19 in the Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla and c) The risk of contagion by COVID-19 in the Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla is maintained as long as there are personnel who perform face-to-face work.

Key words: Citizen Security, strategies, control, public policies.

Introducción

Debido a la aparición del primer caso confirmado por coronavirus 2019 (COVID-19) en el Perú y subsecuente incremento de personas infectadas en diferentes regiones del país, se declaró la emergencia sanitaria nacional a partir del 11 de marzo de 2020 mediante (Decreto Supremo N° 008-2020-SA, 2020) y prorrogó cada noventa días calendario a través del (Decreto Supremo N° 020-2020-SA, 2020), (Decreto Supremo N° 027-2020-SA, 2020) y (Decreto Supremo N° 031-2020-SA, 2020) hasta el 07 de marzo de 2021 (último dispuso legal publicado en el año 2020), en amparado del literal e) del artículo 6° y el artículo 11° del (Decreto Legislativo N° 1156, 2013), concordante con el numeral 5.5 del artículo 5° y el artículo 11° de su Reglamento, aprobado por (Decreto Supremo N° 007-2014-SA, 2014) y los anuncios de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020).

Asimismo, con (Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, 2020) se declaró el "(...) Estado de Emergencia Nacional y el aislamiento social obligatorio, a partir del 16 de marzo de 2020, por la situación excepcional causada por el COVID-19. Además, se

dispusieron medidas complementarias para reducir los efectos de la pandemia, tales como:

“(...) la suspensión del ejercicio de derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, la libertad de reunión y de tránsito, (...) la intervención de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas, (...) el cierre temporal de fronteras, (...) las restricciones en el ámbito de la actividad comercial, actividades culturales, establecimientos y actividades recreativas, hoteles y restaurante (...)”; entre otras.

De ahí, que en posteriores modificatorias normativas y ampliaciones del Estado de Emergencia Nacional (EEN, 2020) hasta el 31 de diciembre de 2020 se implementó y continuó la aplicación de medidas como la cuarentena focalizada en distintas provincias con altos índices de contagio, la inmovilización social obligatoria de las personas en horarios y días diferenciados teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones epidemiológicas en cada provincia, además se prohibieron las reuniones sociales o visitas familiares, y se mantuvo el confinamiento total de las personas consideradas en el grupo de riesgo.

El artículo 11° del (Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, 2020) también estipuló como medida adicional y excepcional que:

“Durante la vigencia del estado de emergencia, los ministerios y las entidades públicas en sus respectivos ámbitos de competencia dictan las normas que sean necesarias para cumplir el presente decreto supremo. Los gobiernos regionales y locales contribuyen al cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Decreto Supremo, en el marco de sus competencias”.

En relación a ello, el (Decreto Supremo N° 201-2020-PCM, 2020), último dispuso legal publicado en el año 2020, reconoce medidas que debe seguir la ciudadanía en una nueva convivencia social y establece que “los gobiernos locales regulan la actividad económica de los conglomerados en sus jurisdicciones, con la finalidad de reducir el riesgo de aglomeraciones, teniendo en consideración los siguientes lineamientos:

Delimitar espacios físicos y cierre de accesos, con el objeto de controlar y diferenciar las zonas de entrada y de salida.

Establecer límites de aforo y horarios de supervisión en las horas de alta afluencia del público; e,

Implementar medidas idóneas para efectuar el control efectivo de aforos”.

En relación a ello, es preciso indicar que de acuerdo al numeral 2.1 del art. 2° del (Decreto de Urgencia N° 025-2020, 2020):

“El Ministerio de Salud, en cumplimiento de su función rectora, es el encargado de planificar, dictar, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar todas las acciones orientadas a la prevención, protección y control de la enfermedad producida por el COVID-19, con todas las instituciones públicas y privadas, personas jurídicas y naturales que se encuentren en el territorio nacional, conforme a las disposiciones de la Autoridad Sanitaria Nacional”.

Además, y conforme a los literales a) y b) del artículo 5° del (Decreto Legislativo N°1161, 2013) y su modificación mediante (Ley N° 30895, 2018), son funciones del Ministerio de Salud como organismo rector del Sistema Nacional de Salud:

“a) Formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial de promoción de la salud, prevención de enfermedades, recuperación, rehabilitación en salud y buenas prácticas en salud, bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno. b) Dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas nacionales y sectoriales, la gestión de los recursos del sector; así como para el otorgamiento y reconocimiento de derechos, fiscalización, sanción y ejecución coactiva en las materias de su competencia. (...)”, entre otros.

El (Decreto Legislativo N°1504, 2020) dicta medidas que fortalecen al Instituto Nacional de Salud y la rectoría del Ministerio de Salud que permiten “dar sostenibilidad a la declaratoria de Emergencia Sanitaria y de Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 a fin de fortalecer la prevención y el control de las enfermedades”.

Se observa también que, el numeral XII del Título Preliminar de la (Ley N°26842, 1997) considera que “El ejercicio del derecho a la propiedad, a la inviolabilidad del domicilio, al libre tránsito, a la libertad de trabajo, empresa, comercio e industria así como el ejercicio del derecho de reunión están sujetos a las limitaciones que establece la ley en resguardo de la salud pública. (...)”. Asimismo, su artículo 100° estipula que:

“Quienes conduzcan o administren actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, cualesquiera que éstos sean, tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la promoción de la salud y la

seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo”.

Además, el artículo 101° de la (Ley N°26842, 1997) señala que:

“Las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los lugares de trabajo, los equipos, maquinarias, instalaciones, materiales y cualquier otro elemento relacionado con el desempeño de actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes o servicios, se sujetan a las disposiciones que dicta la Autoridad de Salud competente, la que vigilará su cumplimiento”.

Aunado a ello, el artículo 102° de la citada Ley indica que “Las condiciones higiénicas y sanitarias de todo centro de trabajo deben ser uniformes y acordes con la naturaleza de la actividad que se realiza sin distinción de rango o categoría, edad o sexo”.

Al respecto, se debe precisar que con la (Ley N°31011, 2020) se dispuso lo siguiente:

“Deléguese al Poder Ejecutivo la facultad de legislar por el término de cuarenta y cinco (45) días calendario, contados a partir de la vigencia de la presente ley, sobre las materias enumeradas en el artículo 2 de la presente ley, conforme a lo previsto en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú y el artículo 90 del Reglamento del Congreso de la República”.

Que, visto el artículo 2° de la (Ley N°31011, 2020) se vislumbra que:

“La delegación de facultades a la que se refiere el artículo 1 de la presente ley comprende la facultad de legislar sobre las siguientes materias: 1) En materia de salud, con el objetivo de dictar medidas que permitan la adecuada y plena prestación de los servicios de prevención y atención de salud para las personas contagiadas y con riesgo de contagio por COVID-19. (...) 5) En materia de trabajo y promoción del empleo, con la finalidad de garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los trabajadores en el marco de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19. 6) En materia de educación, a fin de aprobar medidas orientadas a garantizar la continuidad y calidad de la prestación de los servicios de educación en todos los niveles, en aspectos relacionados a educación semipresencial o no presencial, en el marco de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19. (...)”.

Es por ello que, el Título II del (Decreto de Urgencia N° 026-2020, 2020) estableció, entre otras medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus en el Sector Público, que:

“(...) la modalidad del trabajo remoto sea aplicado de manera obligatoria a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo y mientras dure la emergencia

sanitaria por el COVID-19, asimismo se reguló el otorgamiento de una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior en los casos que por la naturaleza de las labores no sea posible aplicar el trabajo remoto”.

Sumo a ello, el numeral 26.1 del artículo 26° del (Decreto de Urgencia N° 029-2020, 2020) precisó entre otras medidas para la reducción del impacto del coronavirus en la economía peruana en el sector público y privado, que:

“(…) para aquellas actividades no esenciales y siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los servidores civiles, sujeta a la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio”.

Que, con (Decreto Legislativo N°1505, 2020) se consideró que:

“(…) ante un eventual retorno gradual de los servidores civiles a la prestación de servicios en las entidades públicas, resulta necesario establecer medidas temporales excepcionales, tanto en materia de relaciones laborales como en seguridad y salud en el trabajo, que permitan a dichas entidades adoptar las acciones de protección necesarias para que los servidores civiles puedan ejercer plenamente su derecho al trabajo en condiciones de seguridad que garanticen su salud y les permitan el desarrollo de sus funciones en forma digna y eficiente”.

Que, mediante artículo 2° del (Decreto Legislativo N°1505, 2020) se estipulan medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas hasta el 31.12.2021 para evitar el riesgo de contagio por COVID-19 y proteger al personal, las cuales se detallan en breve:

“2.1 a) Realizar trabajo remoto, en los casos que fuera posible. Asimismo, las entidades pueden establecer modalidades mixtas de prestación del servicio, alternando días de prestación de servicios presenciales con días de trabajo remoto. (...) c) Reducir la jornada laboral. d) Modificar el horario de trabajo. e) Establecer turnos de asistencia al centro laboral, en combinación con el trabajo remoto, en los casos que fuera posible. (...) g) Proporcionar los equipos de protección personal a los/as servidores/as civiles de acuerdo con su nivel de riesgo de exposición y atendiendo a la normativa o lineamientos específicos emitidos por el Ministerio de Salud. h) Vigilar la salud de los/as servidores/as civiles conforme a la normativa o lineamientos específicos emitidos por el Ministerio de Salud. 2.2 Sin perjuicio de lo anterior, las entidades públicas deben prever que las medidas temporales excepcionales no colisionen con aquellas que se encuentran vigentes en la entidad (...). 2.3 Las entidades públicas deben garantizar que las áreas de trabajo de sus

instalaciones cuenten con las condiciones ambientales suficientes para mitigar la propagación de riesgos biológicos en cumplimiento de las medidas preventivas y de control de COVID-19 aprobadas por el Ministerio de Salud. (...)”.

Otra medida que no puede ser pasada por desapercibido es la prevista en la Cuarta Disposición Complementaria Final del (Decreto Legislativo N°1505, 2020) que señala lo siguiente:

“De manera excepcional, hasta el 31 de diciembre de 2020, las entidades públicas podrán asignar nuevas funciones o variar las funciones ya asignadas a sus servidores/as civiles, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral. La ejecución de esta medida no implica la variación de la contraprestación. En caso se trate de servidores/as civiles con discapacidad, se deberá observar sus condiciones particulares”.

Por último, la Única Disposición Modificatoria del (Decreto Legislativo N°1505, 2020) modifica el numeral 2 de la Cuarta Disposición Complementaria Final del (Decreto de Urgencia N° 026-2020, 2020) precisando que para el Sector Público, las disposiciones de su Título II (Trabajo Remoto) tienen vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

Que, el (Decreto Supremo N°116-2020-PCM, 2020) estableció medidas que debe observar la ciudadanía en la nueva convivencia social, tales como:

“(...) la restricción de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales (...), la inviolabilidad del domicilio y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio, (...) la cuarentena focalizada, (...) la promoción y vigilancia de prácticas saludables y actividades necesarias para afrontar la emergencia sanitaria, (...) el cierre temporal de fronteras, (...) las actividades del Sector Público y la atención a la ciudadanía, la intervención de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas, la emisión de normas durante el estado de emergencia por parte de los Gobiernos Regionales y Locales para continuar al cumplimiento de las medidas establecidas por el Gobierno Nacional (...); entre otras.

Que, el artículo 4° del (Decreto Supremo N° 201-2020-PCM, 2020) señalaba que:

“el Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales dentro del ámbito de sus competencias y en permanente articulación, continuarán promoviendo y/o vigilando las siguientes prácticas:

- El distanciamiento social no menor de un (1) metro.
- El lavado frecuente de manos.

-
- El uso de mascarilla de acuerdo a las recomendaciones de la Autoridad Sanitaria Nacional.
 - La protección a adultos mayores y personas en situación de riesgo.
 - La promoción de la salud mental.
 - La continuidad del tamizaje de la población.
 - La continuidad del fortalecimiento de los servicios de salud.
 - El uso de las tecnologías de la información para seguimiento de pacientes COVID-19.
 - El uso de datos abiertos y registro de información.
 - La lucha contra la desinformación y la corrupción.
 - La gestión adecuada de residuos sólidos”.

Por otro lado, los numerales 10.1 y 10.2 del artículo 10° del (Decreto Supremo N°116-2020-PCM, 2020) dispusieron que:

“10.1 Las entidades del Sector Público de cualquier nivel de gobierno desarrollan sus actividades de manera gradual, para lo cual adoptarán las medidas pertinentes para el desarrollo de las mismas y la atención a la ciudadanía, salvaguardando las restricciones sanitarias y el distanciamiento social, priorizando en todo lo que sea posible el trabajo remoto, implementando o habilitando la virtualización de trámites, servicios u otros. (...) 10.2 Las entidades públicas pueden establecer mecanismos de programación de citas de atención al público mediante medios digitales para optimizar su programación”.

Siendo ello así, y de acuerdo al marco normativo expuesto en los párrafos que anteceden sobre la nueva convivencia social, queda claro que todas las entidades públicas, en donde la prestación del servicio sea presencial, deben implementar medidas de prevención, vigilancia y control de COVID-19 en el trabajo para controlar, conservar y mejorar la salud y bienestar de los trabajadores.

Que, en mérito al literal j) del artículo 64° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por (Decreto Supremo N° 008-2017-SA, 2017), son funciones de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública “(...) j) Proponer e implementar, en lo que corresponda, políticas, normas y otros documentos en materia de salud ocupacional, en coordinación con el órgano competente del Instituto

Nacional de Salud”.

En ese sentido, el Instituto Nacional de Salud (INS, 2020) propuso el documento técnico denominado “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”, previa opinión favorable de la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública (DGIESP, 2020), que contiene lineamientos generales para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición. Dicho documento fue aprobado mediante (Resolución Ministerial N°239-2020-MINSA, 2020) con la finalidad de contribuir a la prevención del contagio por SARS-COV2 (COVID-19) en el ámbito laboral, posteriormente fue modificado con (Resolución Ministerial N°265-2020-MINSA, 2020) y (Resolución Ministerial N°283-2020-MINSA, 2020) por la propia (DGIESP, 2020).

Que, habiéndose delegado al (INS, 2020) la facultad de administrar el registro del “Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo”, en adelante el Plan, y su fiscalización posterior, a través del Centro Nacional de Salud Ocupacional y protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS, 2020), según la (Resolución Ministerial N° 377-2020-MINSA, 2020); la (DGIESP, 2020) estimó como necesaria la actualización del Plan y la aplicación de las medidas correctivas, motivo por el cual aprobó con (Resolución Ministerial N°448-2020-MINSA, 2020) una versión actualizada de los Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19.

En el mes de noviembre de 2020, la (DGIESP, 2020) derogó la disposición normativa anterior y aprobó la segunda versión del documento técnico denominándolo “Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2” con (Resolución Ministerial N°972-2020-MINSA, 2020), debido al avance científico y a la información proporcionada por la Dirección de Prevención y Control de Enfermedades No Transmisibles, Raras y Huérfanas (DPCENTRH, 2020) y el Instituto Nacional de Salud (INS, 2020).

Que, la (Ley N°29783, 2011) tiene como objeto “promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia”, y sus principios rectores son de prevención, responsabilidad, cooperación, información y capacitación, gestión integral, atención integral de la salud, consulta y participación, primacía de la realidad, y protección. Su Reglamento, es aprobado mediante (Decreto Supremo N° 005-2012-TR, 2012) y posteriormente modificado en varias oportunidades.

Complementariamente, cabe indicar que en atención a lo dispuesto en la (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, 2014), debe entenderse que:

“Seguridad y Salud en el Trabajo se define como el proceso que comprende las actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los servidores civiles en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad; así como la protección del patrimonio de la entidad y el medio ambiente. Productos esperados: Plan y programas de seguridad y salud en el trabajo, Plan de capacitaciones en SST, Registro de incidentes por seguridad y salud en el trabajo, Diagnóstico de SST (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos - IPER), entre otros”.

Entonces, queda claro que la “SST es un proceso que forma parte del Subsistema de Gestión de las relaciones humanas y sociales que conforma el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, por lo que la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces en la entidad, resulta ser la oficina encargada de su gestión y el cumplimiento de lo dispuesto en la (Ley N°29783, 2011).

El art. 21° de la (Ley N°29783, 2011) señala que:

“Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad:

- a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
- b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
- c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
- e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta”.

Asimismo, el artículo 26° de la (Ley N°29783, 2011) precisa que:

“El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización, quien delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; lo cual no exime al empleador de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.

El literal a) del artículo 50° de la (Ley N°29783, 2011) indica que el empleador debe aplicar medidas de prevención de riesgos laborales, tales como:

“a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.

b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.

c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.

d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.

e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.

f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores”.

Del artículo 52° de la (Ley N°29783, 2011), se vislumbra el deber del empleador para comunicar a sus trabajadores “(...) de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos”.

Y, según el artículo 60° de la (Ley N°29783, 2011), el empleador también tiene el deber de proporcionar “(...) a sus trabajadores los equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos”.

En ese contexto, y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal la Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla ha implementado medidas y acciones preventivas para preservar la salud de las personas y continuar brindando los servicios a la ciudadanía

mediante la virtualización de algunos trámites administrados. A la fecha, se ha dado la prioridad al trabajo mixto para el desarrollo de las actividades propias de la entidad en el marco de lo previsto en el (Decreto Supremo N°116-2020-PCM, 2020), el (Decreto Legislativo N°1505, 2020), la (Resolución Ministerial N°448-2020-MINSA, 2020) y la (Ley N°29783, 2011).

Las medidas han sido planificadas en función a cómo la infección puede afectar todo el proceso productivo en el centro de trabajo y en atención a las disposiciones cambiantes que establecen las autoridades sanitarias y laborales, según los avances del conocimiento acerca del virus y la enfermedad.

“La Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla (UGEL-Ventanilla) es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional, tiene funciones de Unidad Ejecutora presupuestal, en el marco del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Su creación, funcionamiento, fusión o supresión es autorizada por el Gobierno Regional, con opinión del Ministerio de Educación, proporciona el soporte técnico pedagógico, institucional y administrativo a las instituciones y programas educativos del ámbito local, priorizando las acciones conducentes a lograr una educación de calidad con equidad y una gestión transparente”. (Ordenanza Regional N°0015-2014, 2014)

Al efectuarse la revisión de investigaciones anteriores sobre el tema objeto de estudio se obtuvo lo siguiente:

(Arias, 2012) señala que “la salud ocupacional y la seguridad industrial conforman un binomio inseparable que garantiza la minimización de los riesgos laborales y la prevención de accidentes en el trabajo”. Además, cita a (Asfahl, 2000) quien describe la diferencia entre ambos indicando que “La seguridad industrial se concentra en los actos y las condiciones inseguras, mientras que la salud ocupacional se concentra en los riesgos de la salud, y como lógica consecuencia, la seguridad industrial estudia los accidentes y los riesgos laborales con un enfoque preventivo y de investigación, en tanto que la salud ocupacional estudia las enfermedades ocupacionales basándose en el diagnóstico precoz y el tratamiento pertinente. Asimismo, la salud ocupacional abarca la higiene industrial, la medicina del trabajo y la salud mental ocupacional; mientras que la seguridad industrial abarca la ergonomía y el análisis del ambiente”.

Al respecto, (Avila Morillas, 2015) mostró en su tesis doctoral que: “El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo influye positivamente en el mejoramiento de la capacidad preventiva de los accidentes laborales de la empresa Barrick Misquichilca – Laguna Norte”. Y, a su vez propuso “un sistema de gestión articulado

que ayude a gestionar la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el reglamento de seguridad y salud en el trabajo y la ley de seguridad y salud en el trabajo”.

Por su parte, (Anaya-Velasco, 2017) indica que “La salud y la seguridad de las personas son fundamentales para lograr una vida plena, un mejor desempeño laboral y el desarrollo de potencialidades en diferentes aspectos y ámbitos de su vida. Por ello, y para protegerlas, existen convenios internacionales y marcos jurídicos nacionales que recuperan los avances científicos y tecnológicos en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, cuidado del ambiente y protección civil”.

De acuerdo a lo indicado por (Benavides, Merino-Salazar, Carnelio, Agudela-Suarez, & Et. al, 2016) “Las encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud se han ido consolidando como una herramienta eficaz para un adecuado monitoreo de la salud de los trabajadores”.

Aunado a lo anterior, (Martinez, Montero, Arias, & Salcedo, 2019) precisa que “La seguridad industrial es una de las áreas multidisciplinarias que más herramientas, técnicas y modelos poseen para intervenir las actuaciones o comportamientos humanos ante el riesgo y para ello de forma estratégica utiliza como fundamento la capacitación, el entrenamiento y aprendizaje permanente de las experiencias vividas”.

Según refiere (Obando & Et al, 2019) “(...) al implementar los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, las organizaciones pueden obtener como resultado una reducción de la accidentalidad, además de un aumento en la productividad, lo cual impacta directamente en los resultados económicos y financieros de la empresa”.

Materiales y métodos

Siendo la propuesta de investigación, determinar el impacto de la implementación de medidas para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, se utilizó la técnica de revisión bibliográfica y documental de fuentes primarias con un enfoque cualitativo de tipo descriptivo con diseño de investigación basado en la teoría fundamentada.

Según (Pronadov & Freitas, 2013) el proceso de investigación documental surge de la recopilación de información y datos a través de la lectura, dando un significado importante a la fuente de investigación bibliografía. En otras palabras, la investigación documental forma parte de la investigación científica y permite desarrollar habilidades y actitudes en el investigador que se requieren para la selección y recopilación de información tales como indagar, analizar, interpretar y reflexionar sobre las realidades

teóricas y empíricas, los datos y la información obtenida respecto a un tema determinado.

Esta investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo teniendo en cuenta que en estos estudios el propósito del investigar es describir cómo se manifiesta determinados fenómenos o situaciones por lo que somete a análisis diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Al respecto, diversos autores se han pronunciado y (Hernández, Fernandez , & Bautista , 2014) no fueron la excepción porque plantearon que en un estudio descriptivo es necesario seleccionar una serie de cuestiones que serán objetos independientes de análisis para la descripción de lo que se investiga.

Los mismos autores (Hernández, Fernandez , & Bautista , 2014) precisan que “la investigación cualitativa de teoría fundamentada se da cuando el experto elabora una descripción genérica o hipótesis relacionado a un fenómeno, procedimiento, actividad o interacciones que se atribuyen a un contexto real y desde el punto de vista de diferentes integrantes, utilizando la técnica de revisión documental porque se usan textos y marcos normativos”. De manera que la teoría fundamentada se considera un diseño de investigación cualitativa que permite al investigador indagar sobre lo desconocido para aportar conocimientos sobre un fenómeno específico pero su importancia radica en que es recomendable emplear este diseño de investigación cuando existe escaso conocimiento sobre el fenómeno a investigarse.

Asimismo, cabe precisar que los artículos científicos de revisión narrativa o cualitativa se clasifican de acuerdo a la naturaleza de la revisión que puede ser exhaustiva, descriptiva y evolutiva. En presente artículo científico es de revisión descriptiva porque de acuerdo a lo señalado por (Merino-Trujillo, 2011) “proporciona al lector una puesta al día sobre conceptos útiles en áreas en constante evolución debido a que resulta ser de gran utilidad en distintos campos de la enseñanza y de interés para personas con conocimientos afines”. El mismo autor también precisa que “El artículo de revisión es considerado como un estudio detallado, selectivo y crítico que examina la bibliografía publicada y la sitúa en cierta perspectiva”, además que “no es una publicación original y su finalidad es realizar una investigación sobre un tema determinado, en la que se reúnen, analizan y discute la información relevante y necesaria que atañe al problema de investigación que se desea abordar”.

La documentación revisada se encuentra conformada por libros, artículos y revistas científicas, tesis y dispositivos legales vigentes en el ámbito nacional que fueron promulgados en el marco de la emergencia sanitaria a causa del COVID-19; a partir de las cuales se indaga, interpreta y presentan datos sobre el tema de investigación. Según, (Danhke & Fernández-Collado, 1989) las fuentes primarias o directas de

información “Constituyen el objetivo de la investigación bibliográfica o revisión de la literatura y proporcionan datos de primera mano” como por ejemplo los libros, artículos de publicaciones periódicas, revistas científicas, monografías, tesis, documentos oficiales, documentales, videocintas, conferencias o seminarios, artículos científicos, entre otros.

Resultados

Que, de acuerdo a la investigación que se realizó se encontró documentación que acredita lo siguiente:

La Oficina de Personal de la entidad se encargó de elaborar el “Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo de la UGEL VENTANILLA, 2020”, aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) y oficializado con Resolución Directoral N°3007 de fecha 08.09.2020, el mismo que incluye las acciones para asegurar el cumplimiento de los siete (07) lineamientos aplicados obligatoriamente en el marco de la (Resolución Ministerial N°448-2020-MINSA, 2020), de manera que su registro se realizó en el Ministerio de Salud a través del correo electrónico: empresa@misnsa.gob.pe.

Que, visto el “Plan para la vigilancia, prevención y control de covid-19 en el trabajo de la UGEL VENTANILLA, 2020” se puede decir que establece los lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los servidores o funcionarios de la sede administrativa y del personal administrativo de las instituciones educativas de la UGEL Ventanilla.

Que, el “Protocolo para la reanudación de actividades presenciales del personal administrativo de las instituciones educativas públicas de la UGEL Ventanilla, 2020” establece un protocolo de acción para la reanudación gradual y segura de actividades presenciales de los servidores administrativos de las instituciones educativas públicas de la jurisdicción de la UGEL VENTANILLA 2020, en el contexto de riesgo frente al COVID-19.

Además, se encontró que con Resolución Directoral N° 2286 de fecha 13.04.2020, diez (10) Especialistas en Educación y (20) Profesores Coordinadores de PRONOEI de la UGEL Ventanilla, fueron autorizados a brindar a través del trabajo remoto el servicio educativo no presencial subordinado durante el estado de emergencia nacional o el periodo que disponga el Ministerio de Educación en el marco de la normatividad vigente, el cual se desarrollará de conformidad por la RVM. N° 088-2020-MINEDU.

Que, mediante Resolución Directoral N° 2342 de fecha 13.05.2020, la entidad concedió licencia por el tiempo que dure la emergencia sanitaria contemplada en el DS 008-2020-SA o el periodo que disponga la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el marco de la normatividad vigente, con goce de remuneraciones sujeta a compensación posterior, a quince (15) servidores públicos nombrados y contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 de la Sede Administrativa UGEL Ventanilla, toda vez que por la naturaleza de sus funciones no es posible el desarrollo del trabajo remoto

Que, con Resolución Directoral N° 2343 de fecha 13.05.2020, la entidad concedió licencia por el tiempo que dure la emergencia sanitaria contemplada en el DS 008-2020-SA o el periodo que disponga la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el marco de la normatividad vigente, con goce de remuneraciones sujeta a compensación posterior, a ocho (08) servidores contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, de la Sede Administrativa UGEL Ventanilla por el ejercicio presupuestal 2020, toda vez que por la naturaleza de sus funciones no es posible el desarrollo del trabajo remoto.

Que, con Resolución Directoral N° 2345 de fecha 13.05.2020, trece (13) servidores públicos nombrados y contratados bajo el régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, de la sede administrativa UGEL Ventanilla, fueron autorizados para brindar servicios a través del trabajo remoto no presencial desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, durante el estado de emergencia nacional o el periodo que disponga la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Que, con Resolución Directoral N° 2346 de fecha 13.05.2020, veintiséis (26) servidores públicos contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, de la sede administrativa UGEL Ventanilla, fueron autorizados para brindar servicios a través del trabajo remoto no presencial desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, durante el estado de emergencia nacional o el periodo que disponga la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

La Oficina de Personal remitió a todos los jefes de área y responsables de oficina, el documento denominado “Orientaciones complementarias para el trabajo remoto en la UGEL Ventanilla, en el marco de la emergencia por el COVID-19”, para que sea difundido entre los colaboradores de cada oficina con la finalidad de dar cumplimiento a la normativa vigente.

A través de los jefes o responsables de cada área u oficina realizó el proceso de identificación de los servidores que por la naturaleza de sus funciones debían realizar trabajo remoto a partir del 16 de marzo de 2020 y desde su domicilio o lugar de aislamiento social, mientras dure el Estado de Emergencia Nacional, según lo establecido en el num 18.1.13 del art. 18° del DU. N°026-2020.

Mediante Oficio Múltiple N°062-2020-DIR-ADM-EPER-UGEL VENTANILLA de fecha 30.04.2020, la UGEL Ventanilla informó a los directores de la jurisdicción que debían comunicar a los trabajadores administrativos (nombrados y contratados) a su cargo sobre la modificación del lugar y forma de la prestación del servicio en el marco de lo que establece el DU. N° 026-2020, a efectos de implementar el trabajo remoto desde su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, para lo cual debían utilizar los medios que permitan dejar constancia de la comunicación individual mediante cualquier soporte físico (documento escrito) o digital (correo electrónico institucional, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales u otros análogos). Asimismo, y en mérito a lo dispuesto en el num. 5.5 del art. 5° del DS. N°010-2020-TR, la entidad les encargó asignar actividades por productos y plazos de entrega que les permitiera contabilizar la labor efectiva realizada, así como indicar el medio por el cual se realizaría el seguimiento, supervisión o monitoreo de las labores.

Que, mediante Memorándum N° 460-2020/J.AGI/UGEL VENTANILLA de fecha 01.06.2020, el Área de Gestión Institucional trasladó al Área de Administración el Informe N°181-2020/UGEL-VENTANILLA/AGI/INFRA de fecha 29.05.2020, con el cual propuso los aforos y distribuciones del personal de la sede UGEL Ventanilla post cuarenta.

Posteriormente, y considerando la necesidad de reiniciar las labores presenciales en la sede administrativa con la finalidad de agilizar los trámites pendientes producto de la emergencia por el COVID -19 y dándose prioridad al trabajo remoto para aquel servidor que forme parte del denominado grupo de riesgo por edad y factores clínicos, la UGEL Ventanilla dispuso con Resolución Directoral N° 3423 de fecha 30.10.2020, aprobar la “Directiva que regula la implementación de modalidades mixtas de prestación de servicios en la unidad de gestión educativa local ventanilla en el marco de la emergencia sanitaria nacional”, el cual establece los lineamientos para la implementación de las modalidades mixtas de prestación de servicios en la entidad, en el marco de las medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, a efectos de asegurar el retorno gradual de los servidores a prestar servicios en el centro de trabajo.

Asimismo, con Resolución Directoral N°3582 de fecha 11.11.2020, la entidad dio por concluida la licencia con goce de haber compensable, otorgada mediante RD. N° 2342 y RD. N° 2343 de fecha 13.05.2020, en aplicación del art. 10° del Decreto Supremo N° 116-2020-PCM y el lit. a) del num. 2.1 del art. 2° del Decreto Legislativo N°1505, a partir del día siguiente de la emisión del acto resolutivo, a seis (06) servidores de la sede administrativa UGEL Ventanilla nombrados y contratados bajo el régimen laboral del DL. N° 276 y DL. N° 1057 para que inicien labores en la modalidad de trabajo presencial.

Que, con Resolución Directoral N°3583 de fecha 11.11.2020, autorizó la variación de la modalidad del trabajo remoto autorizado mediante RD. N° 2345 y RD. N° 2346 de fecha 13.05.2020, a la modalidad de trabajo mixto, en aplicación del art. 10° del Decreto Supremo N° 116-2020-PCM y el lit. a) del num. 2.1 del art. 2° del Decreto Legislativo N°1505, a partir del día siguiente de la emisión del acto resolutivo, a treinta y un (31) servidores de la sede administrativa UGEL Ventanilla.

Y, mediante Oficio Múltiple N°0227-2020-DIR-ADM-EPER-UGELVENTANILLA de fecha 30.12.2020, la UGEL Ventanilla comunicó a los directores de la jurisdicción que podía implementarse progresivamente el retorno al trabajo presencial del personal administrativo de las II.EE, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y con vínculo laboral vigente, para dar mantenimiento y velar por la seguridad del centro de trabajo; con excepción de aquellos servidores que forman parte del denominado grupo de riesgo por edad y factores cénicos, quienes deben continuar en aislamiento social obligatorio, por lo que para tales efectos debían considerar la importancia de las medidas necesarias para evitar aglomeraciones, hacer respetar el distanciamiento social, fijar un horario de ingreso y salida del personal.

Discusión

Durante la investigación se logró el objetivo general, según la revisión literaria realizada y su contraste con el análisis realizado a libros, artículos y revistas científicas, tesis, y dispositivos legales vigentes en el ámbito nacional que fueron promulgados en el marco de la emergencia sanitaria a causa del COVID-19, se obtuvo que la Oficina de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla elaboró el Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, teniendo en cuenta disposiciones contenidas en la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, el Decreto Legislativo N°1505 y la Ley N° 29783, por lo que fue aprobado por el Comité de Seguridad de Salud en el Trabajo; sin embargo debe ser actualizado y enmarcado en los alcances previstos por la Resolución Ministerial

N°972-2020-MINSA y debidamente registrado a través del Sistema Integrado de Información para COVID-19.

Conclusiones

La Oficina de Personal de la entidad realizó acciones previas al retorno o reingreso de los servidores como la clasificación de los puestos de trabajo de acuerdo al riesgo de exposición, tomando en cuenta que la cantidad de plazas cubiertas bajo cualquier régimen laboral, cuyos puestos de trabajo están catalogados dentro de los grupos de riesgo mediano y riesgo bajo de exposición, así mismo han identificado a trabajadores que se encuentran dentro del grupo de riesgo, conforme a lo establecido por la RM. N°448-2020-MINSA. Por lo que, las medidas que se implementaron en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla favorecieron de manera regular a la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo.

La virtualización de la mayoría de trámites administrativos contribuye a la optimización de las medidas de vigilancia, prevención y control de COVID-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla; y,

El riesgo de contagio por COVID-19 en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla se mantiene mientras haya personal que realice trabajo presencial.

Referencias

- Anaya-Velasco, A. (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la sustentabilidad de las organizaciones (SSeYGIS). *Cienta & Trabajo*, 87.
- Arias, W. (07 de Julio de 2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 45.
- Asfahl, C. (2000). Seguridad industrial y salud. *Seguridad industrial y salud*. México: Prentice Hall.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2008).
- Avila Morillas, R. (2015). Influencia de el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el mejoramiento de la capacidad preventiva de los accidentes laborales en la minera Barrick Misquichilca - Laguna Norte. . Trjullo, La Libertad, Perú.

-
- Benavides, F., Merino-Salazar, P., Carnelio, C., Agudela-Suarez, C., & Et. al. (2016). Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. . Río de Janeiro , Brasil: Cad. Saúde Pública.
- Danhke, G. L., & Fernández-Collado, C. (1989). *Investigación y comunicación*. México: McGraw Hill.
- Decreto de Urgencia N° 025-2020. (11 de Marzo de 2020). Decreto Supremo que dicta medidas urgentes y excepcionales destinadas a reforzar el Sistema de vigilancia y respuesta sanitaria frente al COVID-19 en el territorio nacional. Lima, Perú.
- Decreto de Urgencia N° 026-2020. (15 de Marzo de 2020). Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Lima, Perú : Diario El Peruano.
- Decreto de Urgencia N° 029-2020. (20 de Marzo de 2020). Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana. Lima, Perú.
- Decreto Legislativo N°1161. (07 de Diciembre de 2013). Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y funciones del Minsiterio de Salud.
- Decreto Legislativo N°1504. (11 de Mayo de 2020). Decreto Legislativo que fortalece al Instituto Nacional de Salud para la prevencion y control de las enfermedades. Lima, Perú: Diario El Peruano.
- Decreto Legislativo N°1505. (11 de Mayo de 2020). Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de Gestion de Recursos Humanos en el Sector Público ante la emegernenia sanitaria ocasionada por el COVID-19 . Lima, Perú: Diario El Peruano.
- Decreto Legislativo N° 1156. (06 de Diciembre de 2013). Decreto Legislativo que dicta medidas destinadas a garantizar el servicio público de salud en los casos en que exista un riesgo elevado o daño a la salud y la vida de las poblaciones. Lima, Perú: Diario El Peruano.

Decreto Supremo N° 005-2012-TR. (25 de Abril de 2012). Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima, Perú: Diario El Peruano.

Decreto Supremo N° 007-2014-SA. (08 de Mayo de 2014). Reglamento del Decreto Legislativo N° 1156. Lima, Perú: Diario El Peruano .

Decreto Supremo N° 008-2020-SA. (11 de Marzo de 2020). Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. Lima, Perú: Diario El Peruano.

Decreto Supremo N° 020-2020-SA. (04 de Junio de 2020). Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N°008-2020-SA. Lima, Perú: Diario El Peruano.

Decreto Supremo N° 031-2020-SA. (27 de Noviembre de 2020). Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA y N° 027-2020-SA. Lima: Diario El Peruano.

Decreto Supremo N°116-2020-PCM. (26 de Junio de 2020). Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía en la Nueva Convivencia Social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19. Lima, Perú.

Decreto Supremo N° 008-2017-SA. (05 de Marzo de 2017). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud. Lima, Perú: Diario El Peruano.

Decreto Supremo N° 027-2020-SA. (28 de Agosto de 2020). Decreto Supremo que Prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decreto Supremo N° 020-2020-SA. Lima, Perú: Diario El Peruano.

Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. (15 de Marzo de 2020). Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que

-
- afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. Lima, Perú: Diario El Peruano.
- Decreto Supremo N° 201-2020-PCM. (21 de Diciembre de 2020). Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia de la COVID-19 y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM. Lima, Perú: Diario El Peruano.
- Hernández, R., Fernandez , C., & Bautista , P. (2014). *Metodología de la investigación* . Colombia: Mc. Graw Hill.
- Ley N° 30895. (28 de Diciembre de 2018). Ley que fortalece la función rectora del Ministerio de Salud. Lima, Perú: Diario El Peruano .
- Ley N°26842. (15 de Julio de 1997). Ley General de Salud. Lima, Perú: Diario El Peruano .
- Ley N°29783. (20 de Agosto de 2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima, Perú: Diario el Peruano.
- Ley N°29783. (20 de Agosto de 2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima, Perú.
- Ley N°31011. (27 de Marzo de 2020). Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en diversas materias para la atención de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19. Lima , Perú: Diario El Peruano.
- Martinez, C., Montero, R., Arias, G., & Salcedo, M. (2019). Los Juegos Serios, su aplicación en la Seguridad y Salud de los Trabajadores. *Medicina y seguridad del trabajo*, 87.
- Merino-Trujillo, A. (2011). Cómo escribir documentos científicos (Parte 3). *Salud en Tabasco*, 36 - 40.
- Obando, J., & Et al. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. Guayaquil, Ecuador.
- Ordenanza Regional N°0015-2014. (30 de junio de 2014). Reglamento de Organización y Funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla – ROF. Callao, Perú.

Pronadov, C. C., & Freitas, E. C. (2013). *Metodología del trabajo científico: métodos y técnicas de investigación y trabajo académico*. Nuevo Hamburgo: RS: Feevale.

Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE. (10 de Noviembre de 2014). Formaliza la aprobación de la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas. Lima, Perú: Diario El Peruano.

Resolución Ministerial N° 377-2020-MINSA. (10 de Junio de 2020). Delega en el Instituto Nacional de Salud, a través del CENSOPAS, el registro del "Plan para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el trabajo" y su fiscalización posterior. Lima, Perú: Diario El Peruano.

Resolución Ministerial N°239-2020-MINSA. (28 de Abril de 2020). Aprueba Documento Técnico denominado: Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19. Lima, Perú: Diario El Peruano.

Resolución Ministerial N°265-2020-MINSA. (07 de Mayo de 2020). Modifica el Documento Técnico aprobado por Resolución Ministerial N°239-2020-MINSA, conforme al anexo que forma parte integrante de la presente Resolución Ministerial. Lima, Perú: Diario El Peruano.

Resolución Ministerial N°283-2020-MINSA. (13 de Mayo de 2020). Modifica los numerales 6.1.10, 7.3.4 y 8.6 del Documento Técnico aprobado por RM. N°239-2020-MINSA y modificado mediante RM. N°265-2020-MINSA. Lima, Perú: Diario El Peruano.

Resolución Ministerial N°448-2020-MINSA. (30 de Junio de 2020). Aprueba el Documento Técnico: Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19 y deroga la RM. N°239-2020-MINSA modificada por las RMs. N°265-2020-MINSA y N°283-2020-MINSA. Lima, Perú: Diario El Peruano.

Resolución Ministerial N°972-2020-MINSA. (27 de Noviembre de 2020). Aprueba el Documento Técnico: Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la

salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV2. Lima , Perú:
Diario El Peruano.

Revista Cubana de Salud y Trabajo. (2019). Evaluación médico ocupacional preventiva en la práctica de la atención primaria de salud cubana. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 57.