



VACÍO LEGAL EN LA LEGISLACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PERJUICIO PARA TRABAJADORES Y EL ESTADO PERUANO FRENTE A LA COVID-19

Legal vacuum in the legislation on safety and health at work, detriment to workers and the Peruvian State against COVID 19



*Por Jorge Paucar Luna
Profesor de la UNMSN
Autor acreditado por el SGSST del MTPE
ORCID: 0000-0002-8287-4064
jorge.paucar@xauxa.net*

<https://doi.org/10.56374/xau.03.08.22.11>

RESUMEN. La presente investigación tuvo como objetivo estudiar la legislación emitida por el Ministerio de salud de Perú en el marco de la emisión de normas de prevención ante la pandemia del COVID 19. La metodología que se utilizó es la cualitativa del tipo Investigación acción teniendo como finalidad la de determinar cómo el sector salud solucionó un vacío legal en la legislación laboral vigente, referida al rol del responsable del servicio de Seguridad y Salud en el trabajo en el trabajo (Ley N° 29783 y normativas complementarias), determinando su existencia, responsabilidad y funciones. Como conclusión señalar la falta de presencia del Estado en su rol de fiscalizador y la contratación de la legislación peruana con la de países vecinos en el área de seguridad industrial.

Palabras claves. Seguridad Industrial, Salud en el trabajo, vacío legal, prevención de accidentes laborales, COVID-19.

ABSTRACT. The objective of this research was to study the legislation issued by the Ministry of Health of Peru in the framework of the issuance of prevention regulations in the face of the COVID 19 pandemic. The methodology used is the qualitative one of the Action Research type with the purpose of to determine how the health sector solved a legal vacuum in the current labor legislation, referring to the role of the Head of the Occupational Health and Safety service at work (Law No. 29783 and complementary regulations), determining its existence, responsibility, and functions. As a conclusion, it should be pointed out the lack of presence of the State in its supervisory role and the contracting of Peruvian legislation with that of neighboring countries in industrial safety.

Keywords. Industrial Safety, Health at work, legal gaps, prevention of occupational accidents, COVID 19.

INTRODUCCIÓN

El 20 de agosto del 2011 el Gobierno Peruano promulgó la Ley N° 29783 *Ley de Seguridad y Salud en el trabajo*, con la finalidad de dar cumplimiento a compromisos adquiridos ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los tratados de libre comercio, donde el Estado Peruano se compromete a establecer el marco legal (muy disperso hasta esa fecha), se establezca a través de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de laborales muy similar al entonces norma OHSAS 18000, para garantizar que empresas de todo tipo: pública y privadas, de cualquier tipo de actividad (producción y servicio) y de los diferentes tipos de contratación (laboral o civil) para prevenir los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Lastimosamente desde un inicio hasta la fecha se ha manifestado una resistencia por parte de los empresarios nacionales (consideran que los derechos laborales son un gasto) y de empresas extranjeras (salvo las de origen anglosajón), para implementar adecuadamente este Sistema de Gestión. El Estado Peruano a excepción de los sectores de construcción (por la firmeza de los sindicatos) y Energía y Minas no han reglamentado adecuadamente la ley, permitiendo la existencia vacíos legales e inconsistencias tanto evidentes como perjudiciales a los trabajadores. Uno de estos vacíos legales es el definir el concepto de “responsable” del servicio de seguridad y salud para los trabajadores, determinar sus funciones y responsabilidades a diferencia de lo expresamente detallado en las normas de certificación ISO 45000 y legislación laboral de países vecinos.

El COVID-19 ha sido un detonante para que todos los problemas del sector salud salten a la vista y cobre miles de vidas, entre estos podemos mencionar:

- Deficiente infraestructura hospitalaria, la existente con más de 50 años de antigüedad.
- Falta de equipamiento como camas UCI, plantas de oxígeno, miles de equipos malogrados por falta de repuestos.
- Falta de Marco legal vigente coherente, que es uno de los principales inconvenientes para la consolidación de una adecuada gestión pública en nuestro país. (Saravia, 2018).

El Ministerio de Salud del Perú emitió la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA donde resuelve de forma práctica y sencilla algunos de ellos. Las actualizaciones a la norma legal han sido consecutivas hasta la fecha y de carácter permanente, a disgusto de los empresarios (Diario Gestión, 2020) y beneficios de los trabajadores del Perú.

La medicina preventiva es una especialidad, como afirma Robles-Sánchez (2020), “que capacita para la investigación, aplicación y fomento de políticas y actividades de promoción y protección de la salud [...], vigilancia de la salud de la población, identificación de necesidades sanitarias, planificación, gestión y evaluación de servicios de salud”. (p. 115).

El objetivo de la presente investigación fue, mediante el análisis diagnóstico de la legislación vigente en seguridad y salud en el trabajo, determinar cómo el Ministerio de Salud del Perú resolvió el vacío legal de las funciones del responsable del servicio de seguridad en el Trabajo de acuerdo a la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo.

Es una opción Metodológica Cualitativa en Educación que según Lewin (1973), se define como:

“La Investigación Acción consiste en el análisis-diagnóstico de una situación problemática en la práctica, recolección de la información sobre la misma, conceptualización de la información, formulación de estrategias de acción para resolver el problema, su ejecución, y evaluación de resultados, pasos que luego se repiten en forma reiterativa y cíclica”. (p. 206)

Para realizar una investigación utilizando el pensamiento crítico en base de la información y casuística existe este tipo metodología. “El propósito de este tipo de estudios es resolver problemas prácticos y urgentes, para ello los investigadores debían asumir el papel de agentes de cambio, en conjunto con las personas hacia las cuales iban dirigidas las propuestas de intervención. Los Rasgos característicos de la investigación acción son, el conocimiento, la intervención, la mejora y la colaboración “. Colmenares y Piñero (2008)

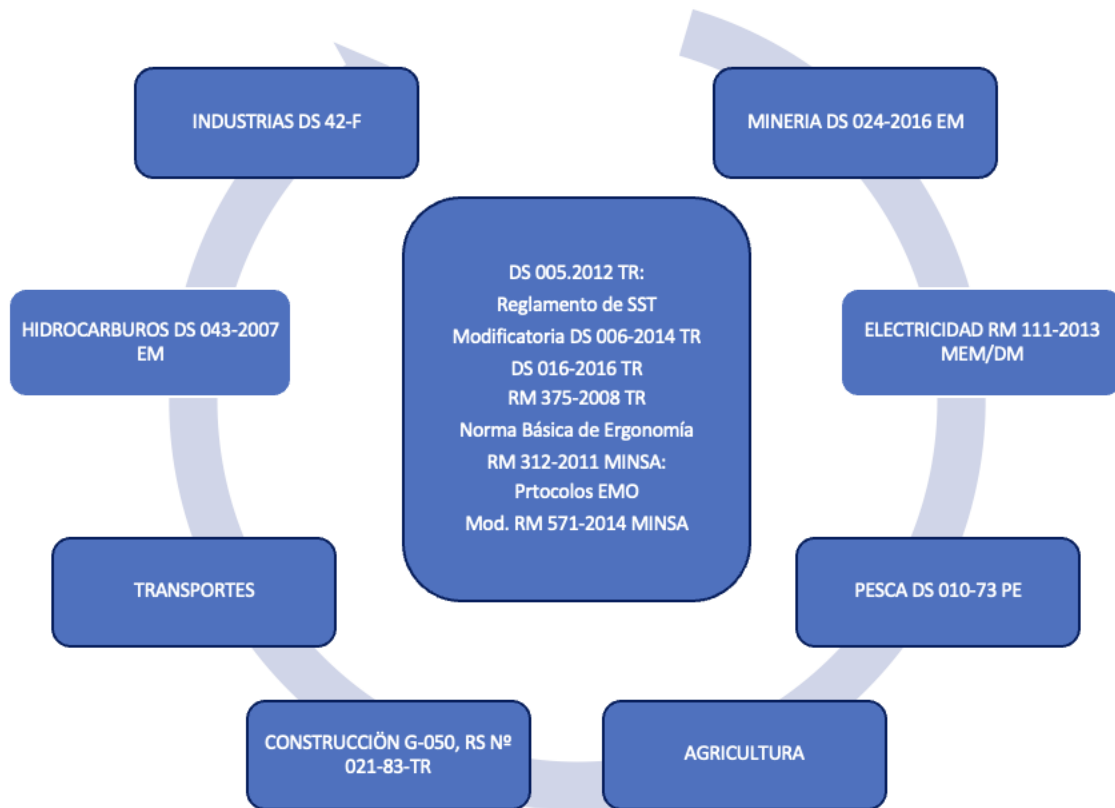


Figura 1. Legislación complementaria a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783 modificada por Ley 30222

Nota. En la figura se muestra la normatividad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGST), en base a las jerarquías legales; los Decretos Supremos (DS) de la reglamentación, las Resoluciones Ministeriales por sectores de gobierno y normas técnicas a través de Resoluciones Supremas (RS)

MATERIALES Y MÉTODO

Para la investigación se procedió en compilar todas las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo (SGSST) de acuerdo con la ley N° 29783, su reglamentación general y los reglamentos específicos que hasta la fecha han sido promulgados, a fin de estudiar la problemática de incumplimiento de los principios

de la ley (vacíos legales) por parte del Estado y las empresas en perjuicio de los trabajadores. A continuación, se revisó la normatividad emitida a raíz de la pandemia por el Ministerio de Salud a fin de poder hacer factibles medidas de prevención al COVID 19 y como de facto corrigió en parte la deficiente legislación laboral, dejando al análisis el planteamiento de nuevas medidas a fin de homologar las normas laborales a estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo como de países vecinos. Se utilizaron los siguientes materiales:

- Revisión bibliográfica para obtener los conceptos de los componentes de un sistema Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Análisis de la legislación promulgada para la prevención del COVID-19.

DESARROLLO

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

La Ley N° 29873 *Ley de Seguridad y Salud en el trabajo* establece claramente la responsabilidad de los empleadores de establecer un sistema de gestión de prevención de accidentes laborales, en clara referencia a los sistemas de gestión PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), también conocidos como ciclo de Deming. En el caso particular de la gestión de seguridad y salud en el trabajo la legislación es muy parecida a la Norma ISO 45000. Los principios de la ley son expuestos en su Título Preliminar y son los siguientes:

1) Principio de prevención

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

2) Principio de responsabilidad

El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

3) Principio de cooperación

El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

4) Principio de información y capacitación

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

5) Principio de Gestión Integral

Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

6) Principio de atención integral a la salud

Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

7) Principio de consulta y capacitación

El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

8) Principio de Primacía de la Realidad

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.

9) Principio de protección

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.



Figura 2. Principios de la Ley de Seguridad y salud en el trabajo
Fuente. Elaborado por Instituto superior de seguridad (ISSEGUR)

Los principios son claros, sencillos y fáciles de entender, pero nos centraremos en los principios II y V (Responsabilidad y Gestión Integral).

Lastimosamente la ley, su reglamento y la falta de reglamentación en la mayoría de los sectores de producción y servicios del país (Primera disposición transitoria, Ley 29783), han dejado muchos vacíos legales y a pesar que han pasado más de 10 años desde que se inició este cambio sustancial para la prevención de accidentes de trabajo en beneficio de los trabajadores, estos vacíos legales han permitido que los empleadores hagan y dejen de hacer cosas en perjuicio de la implementación del sistema de gestión a pesar de que ellos son directamente responsables de ello (Diario Gestión 1 de mayo del 2016). Las malas prácticas (que vulneran la ley) más comunes que fácilmente se pueden encontrar tenemos:

- Lastimosamente mediante la Ley N° 30222 que modifica el artículo 26 de la ley N° 29783 acerca del liderazgo de la alta dirección en la implementación del sistema de gestión, empresas de más de 100 trabajadores como las de construcción civil, minería, eléctricas y sus respectivos contratistas (artículo 68), que se caracterizan por tener actividades de alto riesgo, solvencia económica y personal altamente calificado, delegan indebidamente la responsabilidad, pauperizando una supervisión (artículo 41) y establecimiento de medidas de control de ingeniería que debe ser altamente calificada, amparándose en una norma que fue promulgada para las micro y pequeñas empresas para los cuales es difícil implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Omiten el examen médico al término de la actividad laboral (artículo 49 inciso d), presentando una supuesta carta de inhibición del trabajador en la cual “bajo juramento” manifiestan no querer pasar el mencionado examen. Esta mala práctica motivo que el Estado Peruano promulgara el Decreto Legislativo N° 1499 Decreto Legislativo que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los trabajadores en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19.
- Ante una auditoria externa acreditada (artículo 43) o la presencia de un inspector de la Superintendencia nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) (artículo 96), humanamente no se puede solicitar la presencia del responsable del sistema de gestión, o del auditor interno.

Los vacíos legales son muchos, pero esta investigación se centró el rol del responsable del servicio de seguridad y salud de los trabajadores por ser uno de los que afectan directamente a los trabajadores ante la pandemia del COVID 19.

En el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19 se promulgó el Decreto Legislativo N° 1499, del 9 de mayo del 2020 donde se establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de trabajadores a fin de complementar la ley N° 29873 y su reglamentación. Entre estas disposiciones podemos enunciar:

- Artículo 8.1; obligatoriedad de las auditorías al sistema de seguridad y salud en el trabajo, prevista en el artículo 43 de la Ley N° 29783 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR

- Artículo 8.2; culminada la emergencia sanitaria, el empleador debe presentar un informe a las autoridades competentes.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A partir de la declaración de la emergencia sanitaria con el Decreto Supremo N° 008-2020-SA del 11 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud del Perú ha emitido una serie de resoluciones ministeriales para establecer las medidas de protección ante la pandemia. Pero es a partir de la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA que en sus definiciones operativas incluyen el término “Responsable del servicio de Seguridad y Salud de los trabajadores”.

La última actualización de la normativa se da en la Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA donde se aprueba la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 en cuyo artículo 5.1.35 y añadió a las funciones intrínsecas de su cargo las siguientes responsabilidades:

- Responsabilidad en ejecutar y cumplir estrictamente el presente Plan de prevención y vigilancia COVID-19. En el caso del sector construcción civil la responsabilidad recae en el Ingeniero residente de obra.
- Evaluar del ingreso del personal y de dar la valoración para garantizar el reingreso libre de incidencias de los trabajadores para la prevención de contagios.
- Capacitar y sensibilizar a todos los trabajadores en cuanto a la protección y prevención de contagio del COVID-19.
- Estar alerta diariamente ante la presentación de algún síntoma de COVID-19 por parte de los trabajadores de la empresa;
- Contactar y mantener una comunicación fluida con los centros de salud cercanos al centro de labores.
- Asignar los EPP necesarios para evitar el contagio de acuerdo con el riesgo de exposición de acuerdo a su puesto de trabajo o actividad en el proceso de producción y servicio que desempeña en la empresa.

Un paradigma a seguir se encontró en la legislación colombiana donde expresamente aparece la figura del Responsable del sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo. Artículo 4 de la Resolución 1016 de 1989 (República de Colombia Ministerio de trabajo, 1989). establece:

“PARÁGRAFO 2: Para el desarrollo del programa de Salud Ocupacional el empresario o patrono, designará una persona encargada de dirigir y coordinar las actividades que requiera su ejecución”.

En capítulo 2.2.4.6 del Decreto 1072 de 2015 detallan las cincuenta y tres funciones y obligaciones (República de Colombia Ministerio de trabajo, 2017). Por ejemplo, definen el perfil del este cargo en la empresa de la siguiente manera:

- a) Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo
- b) Profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo y/o salud ocupacional.

La NORMA Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades. Define el siguiente termino: “Responsable de seguridad y salud en el trabajo: Es el patrón o la persona designada por él, para prestar los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo”. Artículo (3.11)

En la República Argentina mediante el DECRETO N° 1338/96 Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo. En el Artículo 6° indica que los servicios de medicina del Trabajo deberán estar dirigidos por graduados universitarios especializados en Medicina del Trabajo con título de Médico del Trabajo, configurando el perfil de la persona responsable.

El Ministerio de Salud mediante la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA, la cual tiene entre sus funciones prevenir, vigilar y controlar el riesgo de Covid-19; indicó que los trabajadores deben completar una ficha que será entregado por el empleador, se podrá usar medios digitales para emitir y recibir la Ficha de Sistemadología de la Covid-19 y la vigilancia debe estar alerta en puestos de mediano y bajo riesgo para la aplicación de pruebas serológicas o moleculares bajo la indicación por el profesional de salud.

El 25 de junio de 2021, se publicó la Ley 31246, a través de la cual se modificó la Ley 29783 para garantizar el derecho de los trabajadores a protegerse ante los riesgos epidemiológico y sanitario. (Congreso de la República del Perú, 2021)

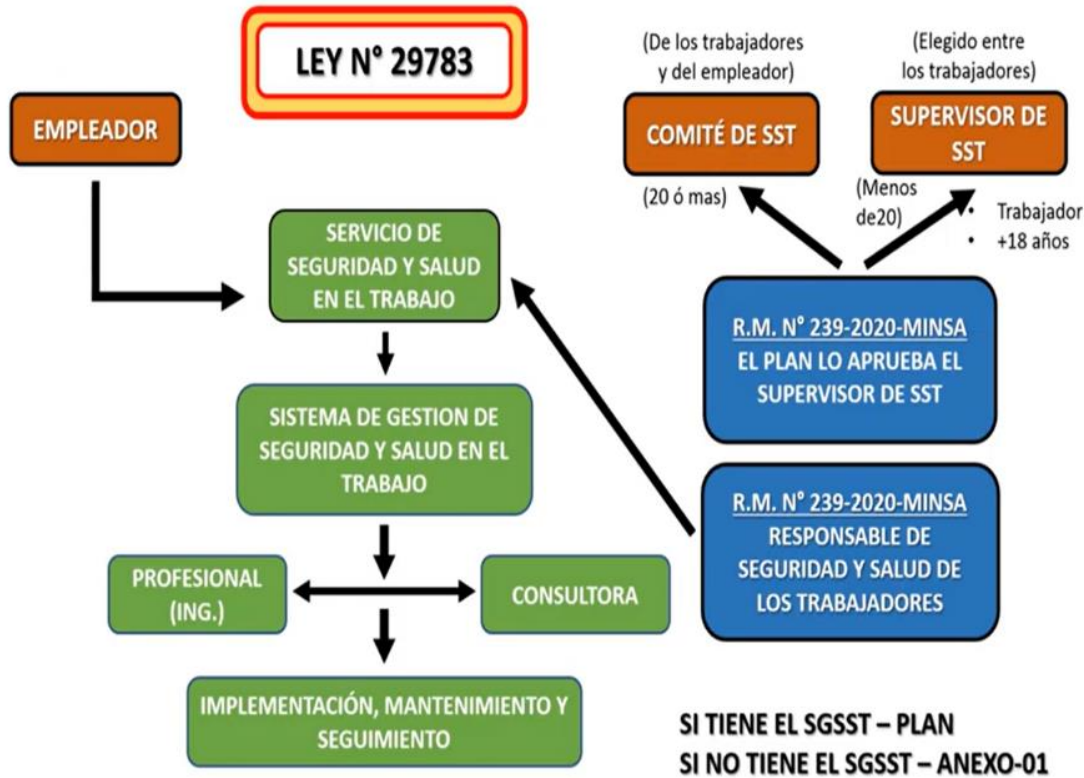


Figura 3. Definición del Responsable de Seguridad y salud en el trabajo

Fuente. Elaborado por Centro de altos estudios para la calidad y gestión ambiental. (CALGESA).

CONCLUSIONES

- Desde la promulgación de la Ley N° 29873 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo el 20 de agosto del 2011 existen vacíos legales en la legislación de Seguridad y salud en el trabajo, un ejemplo es la definición del puesto de responsable de seguridad y salud de los trabajadores, tanto el Estado Peruano como todos responsables (empresarios y sindicatos) han omitido en resolver en perjuicio principalmente de los trabajadores.
- Al 5 de setiembre del 2022 las 215.877 muertes causadas por la Pandemia del COVID 19 (Datomacro.com,2022) ha dejado al descubierto innumerables falencias en el sector Salud y una de ellas es la de los vacíos legales en seguridad y salud en el trabajo.
- A partir del El Sector salud está intentando solucionar uno de los muchos vacíos legales que aprovechan los empresarios peruanos y extranjeros de incumplir el principio de RESPONSABILIDAD que dice la ley a pesar de que este es irrenunciable, definió el rol del responsable de seguridad y salud para los trabajadores, añadiéndole responsables a las ya existentes.
- Existe suficiente legislación internacional que puede servir de ejemplo para cerrar este y muchos vacíos legales y terminar de cumplir compromisos internacionales ante la Organización Mundial del trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CALGESA Capacitaciones (2020) *Quien es el Responsable de Seguridad y Salud de los trabajadores.* <https://www.youtube.com/watch?v=c-BipMUJB4Q>
- Colmenares, A. y Piñero, M. (2008) *La investigación acción: Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas.* Laurus, Revista de Educación, Año 14, Número 27. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Venezuela. ISSN: 1315-883X
- Congreso de la República del Perú, (2021) LEY N° 31246 “*Ley que modifica la Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo para garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitario*” <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-modifica-la-ley-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-e-ley-n-31246-1966676-1>
- Datmacro.com (2022) Perú, uno de los países con mayor tasa de muertos por COVID-19 <https://datosmacro.expansion.com/otros/coronavirus/peru>
- Diario Gestión (2016) *Día del Trabajo: Conozca los diez problemas laborales que enfrentan los peruanos.* Edición del 1 de mayo del 2016. <https://gestion.pe/economia/dia-conozca-diez-problemas-laborales-enfrentan-peruanos-145944-noticia/>
- Diario Gestión (2020) *Gobierno dice que sugerencias laborales de Confiep no generan clima propicio para superar la pandemia.* Edición del 9 de abril del 2020. <https://gestion.pe/economia/coronavirus-gobierno-dice-que-sugerencias-laborales-de-confiep-no-generan-clima-propicio-para-superar-la-pandemia-noticia/>
- Estados Unidos Mexicanos (2009) *NORMA Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.* <https://www.dof.gob.mx/normasOficiales/3923/stps/stps.htm#:~:text=3.11%20Responsable%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo.>
- Gobierno del Perú (2011) *Decreto Legislativo N° 1499 “Decreto Legislativo que establece las diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los trabajadores en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID – 19”.* <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/698145/Decreto-legislativo-n-1499-1866211-6.pdf>
- Gobierno del Perú (2020) *Decreto Supremo N° 008-2020-SA 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* <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/483010-008-2020-sa>
- Gobierno del Perú (2012) *Decreto Supremo N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.* <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>

- Gobierno del Perú (2011) *Ley N° 29873 “Ley de Seguridad y Salud en el trabajo”*. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
- Gobierno del Perú. Ministerio de Salud (2021) *Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021* <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2566367/Directiva%20Administrativa%20N%C2%B0%20321-MINSA/DGIESP-2021.pdf>
- Gobierno del Perú. Ministerio de Salud (2020) *Resolución Ministerial N° 1275-2021-MINSA*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/2513071-1275-2021-minsa>
- Gobierno del Perú. Ministerio de Salud (2020) *Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA*. <https://www.gob.pe/institucion/ins/normas-legales/542920-239-2020-minsa>
- Instituto superior de seguridad (ISSEGUR) (2021). Principios de la ley de seguridad y salud en el trabajo. <https://www.facebook.com/issegur/posts/1721023168077468/>
- Lewin, K. (1973). *Action research and minority problems*. En K. Lewin (201 – 216): *Resolving Social Conflicts: Selected Papers on Group Dynamics* (ed. G. Lewin). London: Souvenir Press.
- Norma ISO 45000. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
- Pérez, J y Gardey, A. (2015) *Definición de Resolución Ministerial*. Definición de <https://definicion.de/resolucion-ministerial/>
- República Argentina (1996) Decreto N° 1338/96 Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo. <https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/DECRETO-1338-96.pdf>
- República de Colombia. Ministerio de Trabajo (2017) Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989 <https://www.mincit.gov.co/ministerio/normograma-sig/procesos-de-apoyo/gestion-documental/subsistemas/subsistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/resoluciones/resolucion-1016-de-1989.aspx>
- República de Colombia. Ministerio de Trabajo (2017) Resolución 1111 de 2017 https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion_1111_de_2017.pdf
- Robles-Sánchez, J. I. (2020). La psicología de emergencias ante la COVID-19: enfoque desde la prevención, detección y gestión operativa del riesgo. *Revista Clínica y Salud*, 31(2), 115-118. <https://doi.org/10.5093/clysa2020a17>
- Saravia, J. (2018) *La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos xix-xxi)*. En líneas generales. *Revista de Estudios General de la Universidad de Lima*. [doi: 10.26439/en.lineas.generales2018.n002.2674](https://doi.org/10.26439/en.lineas.generales2018.n002.2674)