

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE RECURSOS NATURALES RENOVABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL



**EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES Y EL
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA – TINGO MARÍA
PERIODO (FEBRERO-ABRIL 2022)**

Tesis

Para optar el título de:

INGENIERO AMBIENTAL

PRESENTADO POR:

CERCEDO VIDAL FELY OLGUITA

Tingo María-Perú

2023



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°060-2023-FRNR-UNAS

Los que suscriben, Miembros del Jurado de Tesis, reunidos con fecha 02 de junio de 2023, a horas 10:10 a.m. de la Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental de la Facultad de Recursos Naturales Renovables para calificar la tesis titulada:

**“EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES Y EL DESEMPEÑO
DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA – TINGO MARÍA PERIODO
(FEBRERO – ABRIL 2022)”**

Presentado por el Bachiller: **FELY OLGUITA CERCEDO VIDAL**, después de haber escuchado la sustentación y las respuestas a las interrogantes formuladas por el Jurado, se declara **APROBADO** con el calificativo de **“BUENA”**.

En consecuencia, el sustentante queda apto para optar el Título Profesional de **INGENIERO AMBIENTAL** que será aprobado por el Consejo de Facultad, Tramitándolo al Consejo Universitario para el otorgamiento del Título Correspondiente.

Tingo María, 31 de julio de 2023


Dr. VICTOR MANUEL BETETA ALVARADO
PRESIDENTE




Ing. M. Sc. FRANKLIN DIONISIO MONTALVO
MIEMBRO


Ing. M. Sc. SANDRA LORENA ZAVALA GUERRERO
MIEMBRO


Ing. M. Sc. ABBY SOLANGE DA CRUZ RODRIGUEZ
ASESOR



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 212- 2023 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Ingeniería Ambiental

Tipo de documento:

Tesis

X

Trabajo de investigación

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA – TINGO MARÍA PERIODO (FEBRERO- ABRIL 2022)	CERCEO VIDAL FELY OLGUIT	22 % Veintidós

Tingo María, 07 de agosto de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dr. Tomás Menacho Mallqui
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE RECURSOS NATURALES RENOVABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL



**EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AGRARIA DE LA SELVA – TINGO MARÍA PERIODO (FEBRERO-ABRIL 2022)**

Autor : Cercedo Vidal, Fely Olguita

Asesor : Ing. M. Sc. Da Cruz Rodríguez, Abby

Programa de investigación : Sistema de Gestión

Línea de investigación : Gestión ambiental

Eje temático : Gestión de seguridad y salud en el trabajo

Lugar de ejecución : Universidad Nacional Agraria de la Selva

Duración : Fecha de Inicio : Enero 2022
Termino : Diciembre 2022

Financiamiento : MONTO S/. 4600.00

FEDU : NO

Propio : SI

Otros : NO

Tingo María – Perú 2023

DEDICATORIA

En primer lugar dar gracias a Dios todo poderoso por haberme guiado todos estos años, por ser mi luz en mis días de oscuridad, y mi punto a tierra cuando creía que estaba perdida.

A mi primer amor, mi padre, el que siempre me apoyó en todas las decisiones que tomaba, quién me cuidó y con mucho amor me enseñó que juntos podíamos aprender y estudiar, resolviendo cualquier problema juntos. A mi cómplice, mi compañera y mejor amiga, mi madre, quién ha creído en mí y en mis habilidades, diciéndome siempre que en la vida todo se puede. Sin ellos no hubiera podido lograr obtener mis ideales de hoy.

Al amor de mi vida y compañero, mi amado esposo, quién me apoyó y brindó su amor para la ejecución de la tesis y darme siempre muchas fuerzas para continuar y seguir adelante con nuestros propósitos. A mis queridos hermanos Steisy y Pepe quienes siempre me brindaron comprensión y ternura.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mis padres Juan José Cercedo Figueroa y Olga Vidal Romero por el sustento y los medios para poder ejecutar el presente trabajo de investigación.

A mi Asesora la Ing. M. Sc. Da Cruz Rodríguez, Abby por haberme instruido, orientado y guiado en esta etapa para mi formación universitaria.

A Sosa Limas, Nyck por brindarme motivación y sobre todo su apoyo durante todo el proceso de esta investigación.

A la Arq. Cercedo Vidal Steisy por guiarme y haberme encaminado en el proceso de redacción de la presenta investigación.

A mi mejor amiga Miriam Miranda Murrieta, por darme ánimos y estar conmigo en los momentos difíciles durante estos últimos 14 años.

A mis compañeras Rosario Hidalgo Dominguez y Grethy Mejia Chuquizuta quienes me han compartido sus conocimientos, me han apoya, enseñado y han sido parte de mi familia en toda mi carrera universitaria.

A mi prima Claudia Vidal que gracias a su voluntad y cariño he podido avanzar más rápido con la redacción de mis resultados.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
1.1.	Objetivo General.....	1
1.2.	Objetivos Específicos	2
2.1.	Antecedentes	3
2.2.	Condiciones de trabajo.....	4
2.2.1.	Clima organizacional.....	4
2.2.2.	Ambiente social.....	5
2.2.3.	Ambiente físico	5
2.3.	Desempeño laboral	7
III.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	9
3.1.	Lugar de ejecución.....	9
3.2.	Materiales y métodos	10
3.2.1.	Materiales y equipos.....	10
3.3.	Metodología	10
3.3.4.	Tipo de diseño	22
3.3.5.	Población.....	22
3.3.6.	Variables.....	22
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	24
V.	CONCLUSIONES.....	80
VI.	PROPUESTAS A FUTURO	84
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
VIII.	ANEXO.....	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Página.
1. Factores que afectan el desempeño en el cargo.....	8
2. Ubicación del área de estudio.....	9
3. Promedio de la primera pregunta de las condiciones laborales al personal administrativo.	24
4. Niveles promedio de la segunda pregunta de las condiciones laborales al personal administrativo.....	25
5. Promedio de la tercera pregunta de las condiciones laborales al personal administrativo	25
6. Nivel promedio de la cuarta pregunta de las condiciones laborales al personal administrativo.....	26
7. Promedio de la quinta pregunta de las condiciones laborales al personal administrativo.	26
8. Promedio de la seis pregunta de las condiciones laborales al personal administrativo.....	27
9. Promedio de la pregunta siete de las condiciones laborales al personal administrativo ...	27
10. Promedio de la pregunta número ocho de las condiciones laborales al personal administrativo.....	28
11. Promedio de la pregunta nueve de las condiciones laborales al personal administrativo.	28
12. Promedio de la pregunta diez de las condiciones laborales al personal administrativo. ...	29
13. Promedio de la pregunta once de las condiciones laborales al personal administrativo. ...	29
14. Promedio de la pregunta doce de las condiciones laborales al personal administrativo. ...	30
15. Promedio de la pregunta trece de las condiciones laborales al personal administrativo. ...	31
16. Promedio de la pregunta catorce de las condiciones laborales al personal administrativo.	31
17. Promedio de la pregunta quince de las condiciones laborales al personal administrativo.	32
18. Promedio de la pregunta dieciséis de las condiciones laborales al personal administrativo.	32
19. Promedio de la pregunta diecisiete de las condiciones laborales al personal administrativo.....	33
20. Promedio de la pregunta dieciocho de las condiciones laborales al personal administrativo.....	33
21. Promedio de la pregunta diecinueve de las condiciones laborales al personal administrativo.....	34

22. Promedio de la pregunta veinte de las condiciones laborales al personal administrativo.	34
23. Promedio de la pregunta veintiuno de las condiciones laborales al personal administrativo.....	35
24. Promedio de la pregunta veintidós de las condiciones laborales al personal administrativo.....	35
25. Promedio de la pregunta veintitrés de las condiciones laborales al personal administrativo.....	36
26. Promedio de la pregunta veinticuatro de las condiciones laborales al personal administrativo.....	36
27. Promedio de la pregunta veinticinco de las condiciones laborales al personal administrativo.....	37
28. Promedio de la pregunta veintiséis de las condiciones laborales al personal administrativo.....	37
29. Promedio de la pregunta veintisiete de las condiciones laborales al personal administrativo.....	38
30. Promedio de la pregunta veintiocho de las condiciones laborales al personal administrativo.....	38
31. Promedio de la pregunta veintinueve de las condiciones laborales al personal administrativo.....	39
32. Promedio de la pregunta treinta de las condiciones laborales al personal administrativo.	39
33. Promedio de la pregunta treinta y uno de las condiciones laborales al personal administrativo.....	40
34. Promedio de la pregunta treinta y dos de las condiciones laborales al personal administrativo.....	41
35. Resultado final de las condiciones laborales	41
36. Resultados del grado de temperatura de las oficinas del personal administrativo.	43
37. Gráfico circular de los resultados del nivel de riesgo de la temperatura ambiental	44
38. Gráfico de barras de los promedios generales de la humedad relativa.....	45
39. Gráfico circular de los niveles de riesgo de la humedad relativa.	46
40. Gráfico de barras del promedio general de la luminosidad de los 46 puestos de trabajo que utilizan computadoras.....	48
41. Gráfica circular de los porcentajes del nivel de riesgo de la luminosidad del teclado de las laptops de los 46 puestos de trabajo	49

42. Gráfico de barras del promedio general de la luminosidad del escritorio de 48 puestos evaluados.	50
43. Gráfica circular de los porcentajes del nivel de riesgo de la luminosidad del escritorio de los 48 puestos de trabajo.	51
44. Dirección de proyección de bienes y servicios oficina de asistencia social.....	100
45. Secretaría de la Unidad de Editorial y Publicaciones.....	100
46. Análisis ergonómico de la secretaría de asistencia social de la Dirección de Proyección de Bienes y Servicios	101
47. Análisis ergonómico del puesto de trabajo de la oficina de enfermería de la Dirección de proyección de bienes y servicios	101
48. Análisis de riesgo de la luminosidad	102
49. Análisis de riesgo de la luminosidad del teclado	102
50. Análisis del ruido de la Dirección de Asuntos Académicos	103
51. Análisis del ruido de la Oficina del Vicerrector de investigación.....	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Página.
1. Factores de riesgo	6
2. Puntuación del Grupo A.	14
3. Puntuación del grupo B.....	15
4. Puntuación por tipo de actividad.	16
5. Puntuación por carga o fuerzas ejercidas.....	16
6. Puntuación final RULA.	16
7. Niveles de actuación según la puntuación final obtenida.	17
8. Factores de evaluación del desempeño laboral del personal administrativo ejecutivo.....	19
9. Cuadro de factores de evaluación del desempeño laboral del personal administrativo operativo.	19
10. Cuadro de puntaje de evaluación de desempeño laboral.	19
11. Cuadro de Clasificación según puntaje acumulado.	20
12. Grado de relación según coeficiente de correlación.	21
13. Operacionalización de variables.	23
14. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Dirección de Admisión.	55
15. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Dirección de asuntos académicos	55
16. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Unidad de Biblioteca.....	56
17. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Dirección de proyección de bienes y servicios	56
18. Resultados del análisis de riesgo biológico del Centro de Idiomas.	56
19. Resultados del análisis de riesgo biológico del Centro Pre Universitario	57
20. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Unidad de la gestión de la investigación	57
21. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Unidad de editorial universitaria y publicaciones	58
22. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Unidad de Soporte Científico.....	58
23. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Dirección de incubadoras de empresas ..	59
24. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Dirección de innovación y transferencia tecnológica.....	59
25. Resultados del análisis de riesgo biológico del Vicerrectorado de Investigación	60
26. Resultados del análisis de riesgo biológico del vicerrectorado académico.	60

27. Análisis de riesgo psicosocial de la Dirección de Admisión	63
28. Análisis de riesgo psicosocial de la Dirección de asuntos académicos	65
29. Análisis de riesgo psicosocial de la Unidad de Biblioteca	67
30. Análisis de riesgo psicosocial de la Dirección de proyección de bienes y servicios.....	68
31. Análisis de riesgo psicosocial del Centro de Idiomas de coordinación	71
32. Análisis de riesgo psicosocial del Centro pre Universitario	71
33. Análisis de riesgo psicosocial de la Unidad de gestión de la investigación	72
34. Análisis de riesgo psicosocial de la Unidad de Soporte científico	72
35. Análisis de riesgo psicosocial de la Dirección de incubadora de empresas	73
36. Análisis de riesgo psicosocial de la Dirección de innovación y transferencia tecnológicas	73
37. Análisis de riesgo psicosocial del vicerrectorado de investigación	74
38. Análisis de riesgo psicosocial de la Unidad de edición y publicaciones	74
39. Análisis de riesgo psicosocial del vicerrectorado académico	75
40. Tabla de correlación de las dos variables	79

RESUMEN

La presente investigación fue evaluada en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, a 48 puestos de trabajo que pertenecen al Vicerrectorado Académico y de Investigación del año 2022. Planteando así la siguiente hipótesis “a mejores condiciones laborales, mejor será el desempeño de los trabajadores administrativos periodo (febrero-abril 2022)”. Para identificar la relación de las condiciones laborales y el desempeño laboral, líneas abajo se expresa la identificación. Lo primero que realizamos fue evaluar las condiciones laborales y los factores de riesgo físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Para la identificación de las condiciones laborales, mediante una encuesta los personales han manifestado encontrarse en condiciones favorables laborales, en el caso del riesgo físico-temperatura y humedad relativa, se utilizó un termómetro digital ambiental, obteniendo como resultado el nivel de riesgo alto en todas las oficinas, para la luminosidad usamos el luxómetro, identificando la luminosidad del escritorio y el teclado del ordenador, su nivel de riesgo fue alto y del ruido el nivel de riesgo fue bajo al 100%, el riesgo biológico fue bajo, a diferencia del riesgo ergonómico donde el mayor nivel fue alto y el riesgo psicosocial su mayor porcentaje fue de riesgo bajo. En el segundo objetivo la evaluación del desempeño laboral, para este objetivo sus jefes de inmediato realizan una evaluación mediante ponderaciones y en los resultados obtenidos fueron que más del 50% de los personales se encuentran en la escala de excelente. Para el último objetivo sobre la relación de las condiciones laborales y el desempeño laboral, el coeficiente de correlación fue de 0.677, esto indicó que la relación entre las variables es directa y su grado es alto.

Palabras claves: inadecuadas, luminosidad, riesgo, humedad relativa, ergonomía

An Evaluation of the Workplace Conditions and Job Performance of the Administrative Employees at the Universidad Nacional Agraria de la Selva in Tingo Maria During the 2022 Period

ABSTRACT

The present research was evaluated at the Universidad Nacional Agraria de la Selva for forty eight job positions which belonged to the [offices] of the Academic Vice President (Vicerrectorado Academico) and the Vice President of Research (Vicerrectorado de Investigacion) during the year 2022. The following hypothesis was proposed: “As the workplace conditions improve, the performance of the administrative employees during the period, [from] February – April 2022, will improve.” In order to identify the relationship between the workplace conditions and the job performance, the identification is expressed in the following lines. The first thing that was done was an evaluation of the workplace conditions and the physical, biological, ergonomic, and psychosocial risk factors. In order to identify the workplace conditions, it was manifested that favorable workplace conditions were found from a survey given to the personnel. In the case of the physical risk [of temperature and relative humidity] an environmental digital thermometer was used, where the resulting risk level was found to be “high” in all of the offices. For the brightness, a lux meter was used, identifying the brightness for the desks and the computer keyboards, where the risk was “high.” For the noise, the level of risk was 100% “low.” The biological risk was “low,” in comparison to the ergonomic risk, where the greatest level was “high.” A large percentage of the psychosocial risk was of a “low” risk. For the second objective, the evaluation of job performance, the immediate bosses did a weighted evaluation, and the results obtained [from it] were that more than 50% of the personnel was found to be “excellent” on the scale. For the final objective, regarding the relationship between the workplace conditions and the job performance, the correlation coefficient was 0.677, which indicated that the relationship between the variables was direct and its degree was “high.”

Keywords: inadequate, brightness, risk, relative humidity, ergonomics

I. INTRODUCCIÓN

Un punto importante para que las organizaciones se puedan desarrollar a nivel mundial, es lograr que sus colaboradores se sientan satisfechos de sus necesidades. El poder lograr sus metas y objetivos organizacionales, está dentro del desempeño del ser humano, tanto así, que los gerentes han tenido que prestar mayor atención a su personal laboral, ya que, es de prioridad como la productividad que desempeñan.

La salud ocupacional viene a ser una especialidad que ha venido dedicando a las condiciones de trabajo favorables para los personales de cada trabajo, esto garantiza que los trabajadores estén en un buen estado físico y psicológico, y así ofrecer condiciones de calidad, teniendo buenos resultados de desempeño laboral (Vergara Rivera, 2022).

Sin embargo, esta información presentada es a nivel mundial, y no podemos mostrarnos ajenos a esta realidad en nuestras instituciones públicas y privadas. Los peruanos tenemos la ley que nos ampara “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” que su principal motivo es promover una cultura de prevención de riesgos laborales, así el personal se encuentra seguro en sus actividades diarias.

Actualmente la UNAS no cuenta con este tipo de investigación para sus trabajadores administrativos, por esta razón nace la interrogante, ¿existe relación entre condiciones y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UNAS-TINGO MARIA PERIODO 2022?, es importante tener conocimiento si las condiciones y el desempeño laboral tienen o no relación, para que así se pueda demostrar que, si no tenemos buenas condiciones, no se tendrá un buen desempeño laboral. Planteando la siguiente hipótesis “a mejores condiciones laborales de los trabajadores administrativos de la UNAS-TINGO MARIA PERIODO 2022, habrá mejor desempeño laboral”.

1.1. Objetivo General

- Determinar el efecto de las condiciones laborales y el desempeño de los trabajadores administrativos de la UNAS - Tingo María periodo 2022.

1.2. Objetivos Específicos

- Analizar las condiciones laborales de los trabajadores y sus factores de riesgos físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales
- Determinar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.
- Establecer la relación entre las condiciones laborales y el desempeño de los trabajadores

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

En el mundo el factor de riesgo psicosocial, en especial el estrés laboral y las enfermedades que no se transmiten, son de preocupación, esto ha venido incrementando los números de trabajadores a nivel mundial. Incrementar el SGSST en todas las empresas tanto públicas y privadas, cumpliendo cada uno de los criterios que se necesita se podría llegar a cumplir con uno de los objetivos del desarrollo sostenible de la Agenda 2030, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) garantizando una vida saludable. Sin embargo, los trabajadores, los empleadores y todas las partes interesadas, les falta mucho por hacer para que disfruten de unas condiciones laborales seguras y saludables (OIT, 2019).

En la ciudad de Guayaquil realizaron una evaluación del desempeño de SSO en una imprenta, al evaluar más afondo el desempeño de seguridad y salud en esta empresa se tuvo un menor número de accidentes, esto les llevó a concluir que deben de atender con mayor prioridad el SGSS (Obando Montenegro, 2019).

Según Collado *et al.* (2016), elaboraron un artículo en el que analizan el Primer Censo de Condiciones y Salud Laboral, realizado a fines del año 2013, en dos diferentes unidades académicas (una de enseñanza secundaria y otra del nivel terciaria). Se caracterizó al plantel de docentes, y las condiciones que su trabajo afecta en su salud, especialmente en los aspectos psicosociales. Los principales resultados emergen los desgastes emocionales y físicos de trabajadores altamente calificados, por el efecto combinado de la respuesta comprometida de trabajadores altamente calificados.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Se ha realizado una investigación de SOMA para el personal administrativo, en el distrito de San Bartolo, teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre SSO y bienestar laboral en el personal administrativo de la Municipalidad distrital de San Bartolo, 2022. Una de sus variables no presentó normalidad, por este motivo no encontraron relación entre la seguridad y salud ocupacional con el bienestar laboral (Vergara Rivera, 2022).

(Reaño 2018) el análisis que realizó a los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa identificó varias dificultades, en las condiciones laborales de sus trabajadores, los que afectan al momento de complacer en el

trabajo, encontraron a los espacios en los que laboran no son las condiciones adecuadas, ya que estos se encuentran en espacios reducidos para la cantidad de personales, observaron también que las sillas no son ortopédicas y los ordenadores no se encuentran en buen estado, también no se sienten conformes en cuanto a sus pagos, esto se debe a los trabajadores que ingresaron bajo la modalidad de servicios no personales (SNP) perciben pagos mayores a los que un personal nombrado con más de 20 años de servicio tiene y que al final realiza las mismas funciones, esto termina generando desgano, la disminución de esfuerzos e incomodidad. Los personales que laboran en esta institución, normalmente manifiestan incomodidad por los cambios realizados internamente en la organización, problemas interpersonales, huelgas, insatisfacción laboral, entre otros.

2.1.3. Antecedentes locales

Según (Salazar Alegría, 2018) realizó una evaluación de la influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: en un proyecto de mejoramiento y sustitución de una infraestructura, demostrando que existió relación influencia, cumpliendo su hipótesis planteada “existe relación significativa entre la seguridad y salud y el desempeño laboral”.

En el (RISST, 2017) de la UNAS tal copio entre comillas el “ARTÍCULO 15° La UNAS deberá contar con un Área de Seguridad y Salud en el trabajo, que dirige un especialista, el mismo que coordinará las actividades de prevención y reacción de la institución, quien a su vez llevará la actualización de los 08 registros que solicita el Artículo 33 del D.S. 005-2012-TR.”

2.2. Condiciones de trabajo

Con respecto a las condiciones de trabajo, este autor menciona que “Las condiciones de trabajo vienen a ser las circunstancias físicas donde el empleado se encuentra ocupando un cargo en la organización. Es el ambiente físico en el que un empleado se encuentra y desempeña actividades encargadas” (OCSA, *et. al.*, 2017).

2.2.1. Clima organizacional

El autor (Salazar *et. al* 2009) define el concepto de clima organizacional menciona que este implica a tratar un grupo de determinantes y componentes que, en su unión, ofrecen una visión global de la organización. Como idea multidimensional comprende

el medio interno de la organización. Los principales determinantes y componentes que se ha de considerar con mayor frecuencia son:

Ambiente social: Abarca aspectos como el compañerismo, las discrepancias entre colegas o entre departamentos, la comunidad y otros.

Ambiente físico: Aquí tenemos el espacio físico en el que se encuentra el trabajador y desarrollan sus actividades diarias, las instalaciones, los equipos instalados, la temperatura, el nivel de contaminación sonora, el color de las paredes, entre más.

Características personales: Las actitudes y aptitudes, las expectativas, las motivaciones, entre otros.

2.2.2. Ambiente social

Según Bonilla, (2016) hace mención que el ambiente social es de importante para la vida de los trabajadores de todas las empresas sea particular o estatal, su estabilidad de los trabajadores así mismo va a repercutir mayor productividad y beneficio para el sector, su gran cohesión y buen enlace de comunicación entre es sumamente importante en sus relaciones. Cada organización lo que busca es satisfacer sus necesidades y a pesar de que no haya un concepto exacto, siempre ha venido destacando que por lo general ha existido la preocupación del personal. Cada una de las personas son diferentes y siempre tienen metas diferentes, y por este motivo existen diferencias en una empresa. Lo que uno como empresa busca, que cada uno se encuentre bien como con los empleadores, empleados y entre cada uno de ellos.

2.2.3. Ambiente físico

Cuando se menciona el ambiente físico, se refiere a todo aquello que se encuentra en el medio físico en el que el trabajador desempeña sus actividades, que pueden provocar efectos secundarios en la salud. Se puede observar en el tabla 01 (UGT, 2011).

Tabla 1. Factores de riesgo

Factores de riesgo	
Físico	Humedad, temperatura, iluminación y niveles de ruido.
Biológico	Porciones de materia viva presentes en el ámbito laboral como virus (covid-19).
Psicosocial	Estrés, habilidades, motivación y desempeño del propio trabajo
Ergonómico	Posturas forzadas, peso, aplicación de fuerzas intensas con brazos y manos

Fuente: Fundación para la prevención de riesgos laborales.

2.2.3.1. Factores de riesgo físicos (humedad, temperatura e iluminación)

Humedad: En los espacios que muestran humedad sea en las paredes o en los techos esto es una probabilidad que existan fugas o se encuentre derramando agua potable o sanitaria (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015).

Temperatura: El calor en las áreas de trabajo viene a ser un peligro. Algunos personales son mucho más sensibles al calor, podría ser por realizar actividades físicas intensas en distintas circunstancias, o bien podrían tener daños a la pie (Valenciana, 2012).

Iluminación: La UGT, (2011) hace referencia que los diferentes aspectos de la iluminación (brillo, contraste y luminosidad) son relevantes, tanto para su rendimiento, y más aún para el bienestar psicológico.

2.2.3.2. Factores de riesgo biológico

En los factores biológicos actuales, tenemos al covid-19, esta es una enfermedad que es causada por un virus nuevo científicamente llamado SARS-CoV-2, la (OMS) declaró pandemia mundialmente; esta enfermedad afectó a nivel mundial y puso a prueba la capacidad de respuesta de los gobiernos y los sistemas de salud, al tiempo que pide medidas urgentes y agresivas para contenerla (Jorna, 2021).

2.2.3.3. Factores de riesgo psicosociales

Dentro de las condiciones de trabajo tenemos como una de las principales características al factor de riesgo psicosocial, sobre todo, la organización en el que afecta a la salud de las personas a través de mecanismos fisiológicos y psicológicos a los que

también llamamos estrés. El origen de ésta, y el estrés es el precursor del efecto (trastorno o enfermedad que pueda surgir y que debemos prevenir) (Moncada, 2015).

Estrés: El trabajo por turnos cambia los ritmos biológicos, la temperatura corporal, el metabolismo, los niveles de azúcar en la sangre, la agilidad mental y la motivación para trabajar. En el día a día, los efectos se sienten especialmente en el sueño, los hábitos alimenticios, la vida familiar y las interacciones sociales. Los estudios muestran que los trabajadores por turnos se quejan de fatiga y trastornos gastrointestinales con más frecuencia que los trabajadores diurnos (Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, 1984).

2.2.3.4. Factores de riesgos ergonómicos

Los factores de riesgos ergonómicos vienen siendo parte del desarrollo de las actividades diarias en los puestos y en los lugares de trabajo, así mismo dentro de esto tenemos:

Malas técnicas de levantamiento: Las malas técnicas de levantamiento se presenta el riesgo dorso lumbar cuando la carga es demasiado pesada, grande, voluminosa o difícil de sujetar, cuando está en equilibrio o cuando debe sujetarse alejada del tronco (Quirón Prevención, 2019).

2.3. Desempeño laboral

El trabajo por turnos cambia los ritmos biológicos, la temperatura del cuerpo, el metabolismo, los niveles de azúcar en la sangre, la agilidad mental y la motivación para trabajar. En el día a día, los efectos se sienten especialmente en el sueño, los hábitos alimenticios, la vida familiar y las interacciones sociales. Los estudios muestran que los trabajadores por turnos se quejan de fatiga y trastornos gastrointestinales con más frecuencia que los trabajadores diurnos. Según Chiavenato, (2000) establece algunos factores que afectan el desempeño en el cargo, como los que se observa en la figura 01.

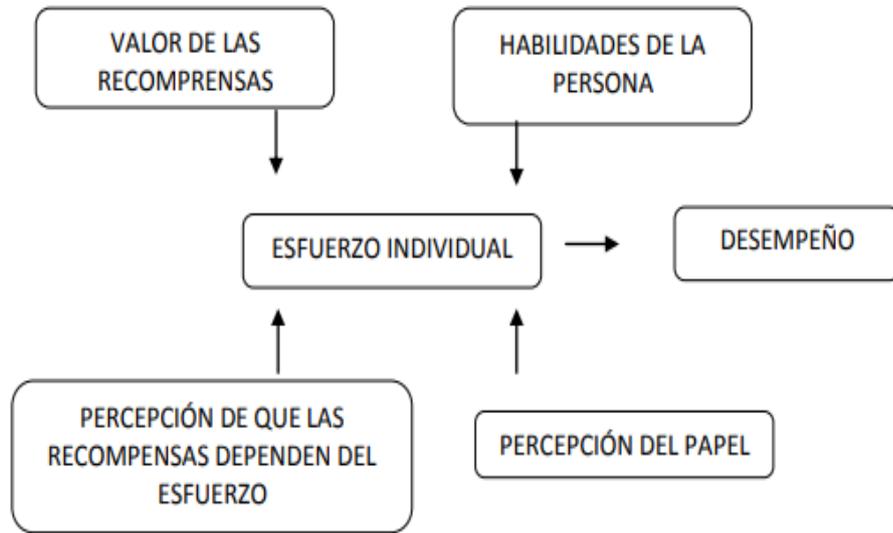


Figura 1. Factores que afectan el desempeño en el cargo.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de ejecución

Esta investigación se ha ejecutado en la Universidad Nacional Agraria de la Selva a los trabajadores administrativos, en la siguiente figura se observa el plano de ubicación donde se realizó la “evaluación de las condiciones y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UNAS – Tingo María periodo 2022”.

Departamento : Huánuco
Provincia : Leoncio Prado
Distrito : Rupa Rupa
Localidad : Tingo María

Mapa de ubicación del área de estudio

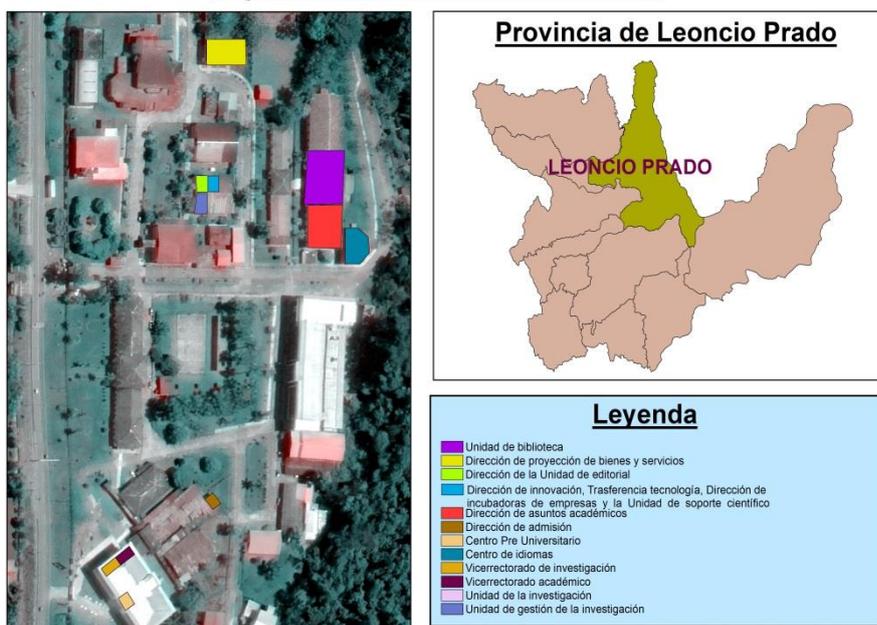


Figura 2. Ubicación del área de estudio.

3.2. Materiales y métodos

3.2.1. Materiales y equipos

- Encuestas, lapicero, papel Bond.
- GPS Garmin 62 sc, laptop, termómetro digital higrómetro interior y exterior, UNI-T UT383 mini 200.000 lux luxómetro digital luminancia lux FC prueba max, min iluminómetros fotóme, cámara fotográfica, impresora y cuaderno de campo y medidor de nivel de sonido BSWA 308/309.
- Software arcmap 10.3, software ibm spss25 statistics, software google maps, Software Microsoft Word 2015 y software microsoft excel 2015.

3.3. Metodología

3.3.1. Análisis de las condiciones labores de los trabajadores y sus factores de riesgos físicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y las condiciones laborales como factores que influyen en las condiciones laborales de los trabajadores

Para la determinación de los Los monitoreos se realizaron desde el mes de febrero, marzo y abril, evaluando los factores de riesgos físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el uso de equipos, fichas de campo, encuestas, etc.; para analizar los factores que influyen en las condiciones laborales.

- **Determinación de las condiciones laborales**

En el anexo 5 podemos visualizar la encuesta aplicada, que consta de 32 preguntas puntuales, para obtener el resultado final utilizamos el método de la escala Likert.

Escala de Likert

La escala tipo Likert sirve para medir actitudes, se calificó cada inciso como positivo o negativo de a las 32 preguntas. Dándole a cada respuesta un valor, podrían ser distintos o iguales. Seguidamente de asignar un valor a cada pregunta se otorgan los valores finales para cada puesto de trabajo. Los resultados finales son la sumatoria de los puntajes ponderados (Maldonado *et all*, 2007).

- **Análisis de los factores de riesgos físicos (temperatura, humedad, iluminación y niveles de ruido)**

Se observó las condiciones de trabajo la interacción de todos los factores que influyen en los riesgos o incomodidades. Para esto, se recogió información sobre las características termo higrométricas ambientales del ambiente que se encuentran trabajando, específicamente (temperatura del aire, la humedad de aire, iluminación del área de trabajo y el ruido ambiental). Se tomó medidas una vez por cada 3 meses, en cada oficina, utilizando un luxómetro, termómetro ambiental y sonómetro.

Tabla 2. Tablero de correcciones para determinar el valor verdadero de la T° y la HR%

Función de Medición	Objeto de Calibración		Valor verdadero (*)	Corrección
	Unidad	Indicación (*)		
Temperatura		10,1	10,03	-0,07
Sensor	°C	24,9	25,02	0,12
Interno		39,9	40,01	0,11
Temperatura		0,1	0,00	-0,05
Sensor	°C	15,1	15,00	-0,05
Externo		30,2	29,98	-0,22
		19,9	20,49	0,59
Humedad Relativa	% hr	54,8	56,48	1,68
		90,1	91,36	1,26

Fuente: Ingeniería de Calidad y metrología S.A.C

La temperatura y la humedad relativa del aire se realizaron los análisis con el termómetro digital higrómetro interior y exterior, este cuenta con un certificado de calibración donde indica que, los resultados que registra el termómetro se corrigen con la siguiente fórmula:

$$\text{Valor verdadero} = \text{Indicación del Objeto de Calibración} + \text{Corrección}$$

En el análisis de la luminosidad se midió, con el lux luxómetro digital luminancia lux FC prueba max, min, el equipo se debe encontrar en reposo en la zona que se evaluará con el sensor lumínico hacía arriba. Al medir las áreas, el equipo se colocó en posición horizontal con el sensor lumínico hacía la luz (donde la vista de las personas trabaja constantemente). Cuidadosamente de no tapar el sensor, en el caso que no se tenga cuidado el resultado tendrá error.

(Ministerio del ambiente, 2014) los niveles de ruido se evaluó, con el medidor de nivel de sonido BSWA 308/309, se colocó en un trípode de sujeción en medio de las 48 puestos de trabajo, a una altura de 1.5 m sobre el piso. Se realizó el monitoreo por 10 min cada punto, se colocó el paraviento en todas las evaluaciones para que no sea alterado por el viento. Se realizó la corrección de los datos cuando los niveles de presión residual sonora (L90) y medidos (Leq) se encontraban de 3dB- 10dB, con la siguiente fórmula:

$$\text{Log}_{\text{corr}} = 10 \log \left(10^{\frac{\text{Leq}}{10}} - 10^{\frac{\text{L90}}{10}} \right) \text{dB}$$

Dónde :

Logcorr : nivel de la presión corregida.

Leq : corrección del nivel de la presión del ruido.

L90 : nivel de la presión sonora residual.

Cuando la diferencia fue igual o mayor a diez decibeles no se ha requerido utilizar las correcciones.

- **Análisis de los factores de riesgos biológicos**

Se aplicó la ficha sintomatológica de la covid-19 a los 48 puestos de trabajo, la encuesta se encuentra en el (RM 265-2020-MINSA), en el (D.S 083-2020 PCM y el D.L. 15050) ANEXO 1, donde se encuentran los lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS.CoV-2, que consta de cinco preguntas establecidas por el Gobierno, al ver que este virus ha sido causante de muertes, han llegado a establecer esta ficha para que cada trabajador se encuentre trabajando libre de contagios, por esto han considerado que cada pregunta positiva es un nivel de riesgo alto.

- **Análisis de los factores de riesgos psicosociales**

En este análisis se utilizó el aplicativo CoPsoQ-istas21, aprobado por el Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire este instrumento es una relación en la disciplina de Psicología Laboral a nivel internacional. Este diagnostica los riesgos

psicosociales dando como resultados dos secciones importantes la primera es la sesión General donde cuenta con los datos de la salud y bienestar personal y el trabajo actual, salario y elementos vinculados, la segunda sección es la específica de riesgo psicosocial contiene las siguientes dimensiones, las exigencias psicológicas, el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y la doble presencia (López *et all*, 2021).

Se aplicó una encuesta a cada personal, lo visualizamos en el anexo 2, constan de 30 preguntas, después procesamos los datos de cada personal en el aplicativo CoPsoQ-istas21.

- **Análisis de los factores de riesgos ergonómicos**

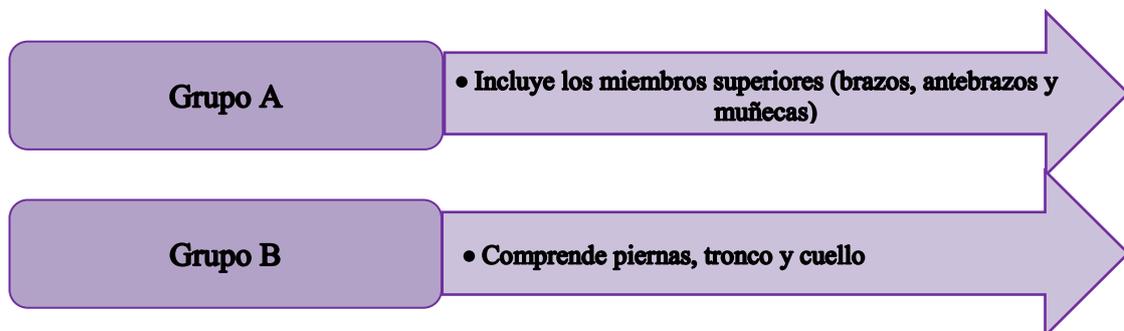
- a) **Posturas inadecuadas**

- Metodología de medición**

Se evaluó y analizó la postura mediante el Método RULA, esta metodología se utiliza para los trabajos repetitivos en posición sentada.

Este método ha evaluado posturas individuales y no en grupo o secuencias de cada postura, es importante elegir las posturas que serán evaluadas los trabajadores que adopten en cada puesto.

Medición de ángulos en RULA, grupo de miembros en RULA: RULA divide el cuerpo en dos grupos.



Se puntuó a los dos grupos (punto A y B) se tendrá diferentes puntuaciones a cada miembro que son parte de cada grupo y de la mano con las siguientes tablas.

Tabla 4. Puntuación del grupo B

		Tronco											
		1		2		3		4		5		6	
		Piernas		Piernas		Piernas		Piernas		Piernas		Piernas	
Cuello		1	2										
1		1	3	2	3	3	4	5	5	6	6	7	7
2		2	3	2	3	4	5	5	5	6	7	7	7
3		3	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	7
4		5	5	5	5	5	7	7	7	7	7	8	8
5		7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8
6		4	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9

- **Puntuación final**

La puntuación final de los grupos A y B estos son parte de las posturas que toman cada personal. En seguida se calculó el carácter en movimiento o en descanso y las fuerzas ejercidas durante su adopción.

La puntuación de los grupos A y B se sumó un punto en caso que la actividad se encuentre en descanso (si se encuentra en descanso más de un minuto) y si es constante (se repita más de cuatro veces cada minuto). En caso que la actividad sea repentina, pocas veces y/o de corta duración, esto es considerado como actividad dinámica y sus puntuaciones no se modifican veamos en la (tabla 5).

Cada uno de los dos grupos se sumó puntuaciones en función de las fuerzas ejercidas. En la tabla 6 muestra la suma que se realizó en función de las cargas que soportan o las fuerzas que ejercen.

Las puntuaciones de estos grupos, aumentadas por las puntuaciones según correspondan a su tipo de actividad y las cargas o fuerzas ejercidas pasaron a llamarse puntuaciones C y D respectivamente.

Las puntuaciones C y D permitieron obtener la puntuación final del método empleando la tabla 7. Esta puntuación final global para la tarea osciló entre 1 y 7, siendo mayor cuanto más elevado sea el riesgo.

Tabla 5. Puntuación por tipo de actividad.

Tipo de actividad	Puntuación
Estática (se mantiene más de un minuto seguido)	+1
Repetitiva (se repite más de 4 veces cada minuto)	+1
Ocasional, poco frecuente y de corta duración	0

Tabla 6. Puntuación por carga o fuerzas ejercidas.

Carga o fuerza	Puntuación
Carga menor de 2 Kg. mantenida intermitentemente	0
Carga entre 2 y 10 Kg. mantenida intermitentemente	+1
Carga entre 2 y 10 Kg. estática o repetitiva	+2
Carga superior a 10 Kg mantenida intermitentemente	+2
Carga superior a 10 Kg estática o repetitiva	+3
Se producen golpes o fuerzas bruscas o repentinas	+3

Tabla 7. Puntuación final RULA.

Puntuación C	Puntuación D						
	1	2	3	4	5	6	7
1	1	2	3	3	4	5	5
2	2	2	3	4	4	5	5
3	3	3	3	4	4	5	6
4	3	3	3	4	5	6	6
5	4	4	4	5	6	7	7
6	4	4	5	6	6	7	7
7	5	5	6	6	7	7	7
8	5	5	6	7	7	7	7

(*) Si la puntuación D es mayor que 7 se empleará la columna 7.

- **Nivel de actuación**

Seguidamente al tener el resultado de la puntuación final de la tabla 7 propone diferentes niveles de actuación sobre el puesto. Puntuaciones entre 1 y 2 indican que el riesgo de la tarea resulta aceptable y que no son precisos cambios. Puntuaciones entre 3 y 4

indican que es necesario un estudio en profundidad del puesto porque pueden requerirse cambios. Puntuaciones entre 5 y 6 indican que los cambios son necesarios y 7 indica que los cambios son urgentes. Las puntuaciones de cada miembro y grupo, así como las puntuaciones de fuerza y actividad muscular, indica al evaluador los aspectos en los que actuar para mejorar el puesto.

Tabla 8. Niveles de actuación según la puntuación final obtenida.

PUNTUACIÓN	NIVEL	ACTUACIÓN
1 o 2	1	Riesgo Aceptable
3 o 4	2	Pueden requerirse cambios en la tarea; es conveniente profundizar en el estudio
5 o 6	3	Se requiere el rediseño de la tarea
7	4	Se requieren cambios urgentes en la tarea

3.3.2. Determinación del desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UNAS - Tingo María periodo 2022

3.3.2.1. Determinación del desempeño laboral

En este objetivo utilizamos la metodología que establece la Universidad Nacional Agraria de la Selva para evaluar a sus trabajadores, este método cuenta con la aplicación de una encuesta que se encuentra en el ANEXO 3, donde están divididos en dos segmentos, el personal administrativo ejecutivo, este está formado por trabajadores administrativos que ocupan el cargo de directores, jefes de Unidad y Sub Unidad y el personal administrativo operativo, estos ocupan los siguientes grupos ocupacionales, técnicos y auxiliares.

- **Etapas (La aplicación del método de la Escala Gráfica implica las siguientes etapas):**

- Segmentación de los trabajadores
- Identificar los factores de evaluación
- Diseño de la ficha o las fichas de aplicación
- Tabulación de resultados
- Interpretación de los resultados
- Informe de resultados

Segmentación de los trabajadores.- Para una mejor aplicación de la evaluación se segmentará al personal en dos grupos, para los cuales se diseñará una ficha con factores que reflejen el verdadero comportamiento y rendimiento.

- **Personal Administrativo Ejecutivo.**

Este segmento está integrado por trabajadores administrativos que ocupan cargo de Director (as) y Jefe de Unidad y Sub Unidad de las diversas dependencias.

- **Personal Administrativo Operativo.**

Este segmento está integrado por trabajadores administrativos que pertenecen a los grupos ocupacionales de profesionales, técnicos y auxiliares, a su vez este segmento se subdivide en dos grupos que son:

- **Personal Administrativo Operativo de Oficina.**

Este segmento está integrado por personal que labora al interno de las oficinas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

- **Personal Administrativo Operativo de Campo.**

Este segmento está integrado por personal que labora en dependencias que no son considerados como oficina y que realizan trabajo de campo, de laboratorios, de almacén, entre otros.

• **Factores de evaluación**

Los factores de evaluación que se empleó como marco de referencia para cada segmento, siendo seleccionadas las siguientes:

• **Factores de evaluación**

Determinamos los factores de evaluación donde empleamos como marco de referencia para cada segmento, siendo seleccionadas las siguientes:

Tabla 9. Factores de evaluación del desempeño laboral del personal administrativo ejecutivo.

Personal administrativo ejecutivo
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad administrativa y de gestión ➤ Capacidad de supervisión ➤ Liderazgo técnico de consenso ➤ Desarrollo de su personal ➤ Orden y organización ➤ Asistencia y puntualidad ➤ Lenguaje y expresión verbal ➤ Presentación verbal ➤ Trabajo en equipo ➤ Calidad de servicio

Tabla10. Cuadro de factores de evaluación del desempeño laboral del personal administrativo operativo.

Personal administrativo operativo de oficina
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eficiencia ➤ Responsabilidad ➤ Creatividad ➤ Conocimiento del trabajo ➤ Calidad de servicio ➤ Trabajo en equipo ➤ Orden y organización ➤ Asistencia y puntualidad ➤ Lenguaje (expresión verbal) ➤ Presentación personal

•Puntaje

El método que se empleó para la calificación y asignación del puntaje puede estar en la Escala Conductual, numérica decimal o puede ser simbólica. Empleándose en esta oportunidad la escala numérica decimal.

Tabla 2. Cuadro de puntaje de evaluación de desempeño laboral.

Escala simbólica	Escala conductual	N. Decimal
A	Buen rendimiento	9 a 10
B	Rendimiento ligeramente bueno	7 a 8
C	Desempeño aceptable	5 a 6
D	Desempeño ligeramente malo	3 a 4
E	Mal desempeño	1 a 2

- **Diseño de la ficha de evaluación de personal**

En la evaluación del desempeño laboral, este instrumento que permitió recopilar información pertinente, veraz y objetiva. El método empleado para el diseño de la ficha fue el antes mencionado- escala gráfica.

- **Tabulación de resultados**

La tabulación de resultados se realizó considerando los puntos asignados a cada escala conductual o gráfica. El puntaje equitativamente de acuerdo a los puntos de escala conductual, fueron (10) diez factores a evaluados los cuales son multiplicados por los puntos asignados, siendo el resultado el puntaje total asignado a cada persona evaluada.

- **Interpretación de resultados**

La interpretación se realizó teniendo en cuenta el puntaje logrado por cada trabajador evaluado el cual se detalló en la siguiente escala:

Tabla 3. Cuadro de Clasificación según puntaje acumulado.

Escala	Puntaje
Excelente	De 81 a 100 puntos
Bueno	De 61 a 80 puntos
Regular	De 41 a 60 puntos
Deficiente	De 01 a 40 puntos

Setenta (70) puntos sobre la base de cien (100) sirvió como punto de referencia para la toma de decisiones. Para establecer con mayor precisión la clasificación de los evaluados y tomar decisiones con mayor certeza se estableció una sub clasificación de la escala anterior.

3.3.3. Establecer la relación entre las condiciones laborales y el desempeño de los trabajadores administrativos de la UNAS - Tingo María periodo 2022

Esta relación se estableció utilizando los resultados del desempeño y condiciones laborales. Para verificar si existe relación entre estas dos variables aplicando la fórmula del coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman (Rho de Spearman), es una medida de asociación lineal, utilizando variables, números de orden y con el fin de compararlos (Mondragón Barrera, 2014).

La siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Siendo:

$d_i = x_i - y_i$

x_i = el rango de sujetos i con respecto a una variable

n = la cantidad de sujetos que se clasifican

y_i = el rango de sujetos i con respecto a una segunda variable

Este coeficiente de correlación de rangos apunta desde -1.0 hasta +1.0, interpretándose: valores cercanos a +1.0, este valor indica que tiene fuerte relación a las clasificaciones, quiere decir que, si en un rango aumenta en el otro también, los valores que se acercan a -1.0 existe una relación negativa fuerte entre cada clasificación, quiere decir que cuando en un lado aumenta, en el otro disminuye. Y en el caso que sea 0.0, esto nos dice que no existe relación alguna.

Tabla 4. Grado de relación según coeficiente de correlación.

Rango	Relación
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
0	No existe correlación
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.91 a - 1.00	Correlación negativa perfecta

3.3.4. Tipo de diseño

La investigación es de tipo básico, nivel descriptivo comparativo (se comparó entre estratos de los trabajadores), de diseño es transversal.

3.3.5. Población

Los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, que fueron parte de la investigación, los que se encuentran en las siguientes áreas: dirección de admisión, dirección de asuntos académicos, dirección de bienestar universitario, dirección de proyección social y extensión cultural, dirección de proyección de bienes y servicios, instituto de investigación, dirección de incubadoras de empresas y dirección de innovación y transparencia tecnológica, veamos el organigrama en el ANEXO 4.

3.3.6. Variables

Variable Independiente: Las condiciones laborales en la UNAS, siendo el ambiente físico en el que un trabajador se encuentra y desempeña actividades encargadas, donde está expuesto a factores de riesgo que son aquellas condiciones de aspecto peligrosos, que si no son controladas oportunamente pueden ocasionar accidentes de trabajo.

Variable Dependiente: El desempeño laboral, este viene a ser el rendimiento que reflejan los trabajadores al desarrollar sus actividades correspondientes, de tal forma que depende de sus condiciones laborales.

Tabla 5. Operacionalización de variables.

Variables	Dimensión	Indicadores	Técnicas /instrumentos
Variable independiente: Condiciones laborales	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Organigrama 	(Mapas) instrumentos
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de campo-encuestas • Planos de distribución 	(Encuestas) técnicas (planos) instrumentos
	Factores de riesgos físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo de factores de riesgos • Check list identificación de riesgos físicos • Check list identificación de riesgos biológicos • Método RULA • Check list identificación de riesgos psicosociales, ejecución de tareas, contenido de tareas, cultura organizacional, estrés laboral y clima laboral 	(Luxómetro, termómetro ambiental, sonómetro, aplicativo istas21) Instrumentos (check list y métodos) técnicas
Variable Dependiente: Desempeño laboral de los trabajadores	Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia • Eficiencias • Ambiente de trabajo • Relaciones interpersonales 	(Encuestas) técnicas cuestionario de desempeño
	Relación entre condición y desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Cuadros estadísticos 	(Resultados de las encuestas) técnicas

Fuente: Elaboración propia.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de las condiciones laborales y factores de riesgos físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales

4.1.1. Análisis Determinación de las condiciones laborales

Para este parámetro por ética se realizó la evaluación general y manteniendo el anonimato. Teniendo como resultado el número de los trabajadores que reciben capacitaciones en esta institución sobre la prevención de accidentes, en la siguiente figura se observa el promedio máximo de 26 (muy pocas veces) y el mínimo es de 8 (nunca).

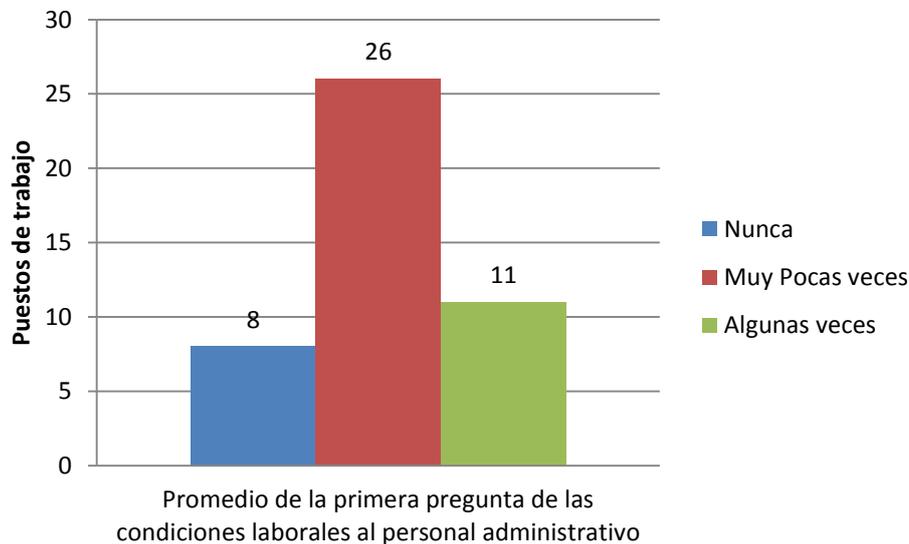


Figura 3. Promedio de la primera pregunta de las condiciones laborales al personal administrativo.

Revisan y mejoran los equipos, instalaciones, cableado en las oficinas pertenecientes a esta institución, en la siguiente figura 19 observamos el promedio máximo es de 33 (muy pocas veces) y el promedio mínimo es de 2 (nunca).

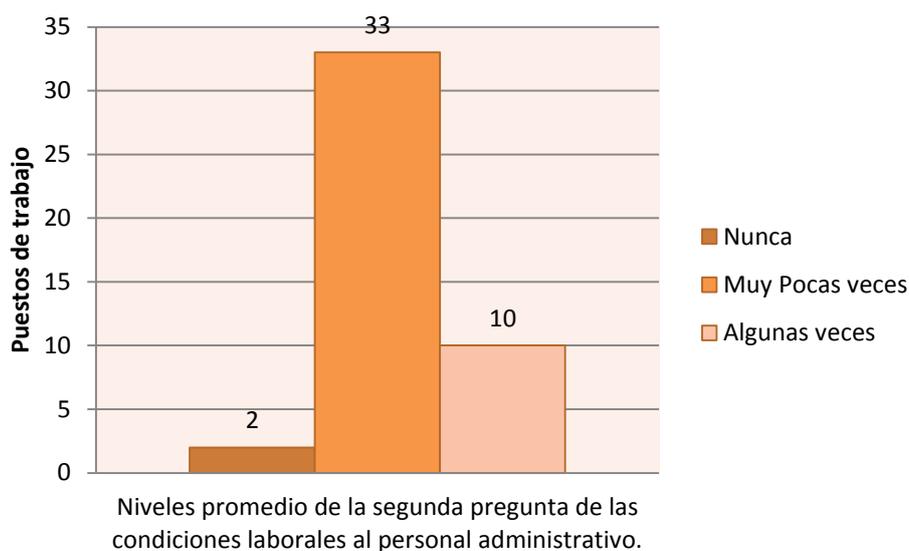


Figura 4. Niveles promedio de la segunda pregunta de las condiciones laborales al personal administrativo.

Personales que cuentan con seguro médico pagado por la institución, en la siguiente figura 20 observaremos que el promedio máximo es de 29 (siempre) y el promedio mínimo es de 1 (nunca), han contado con seguro médico.

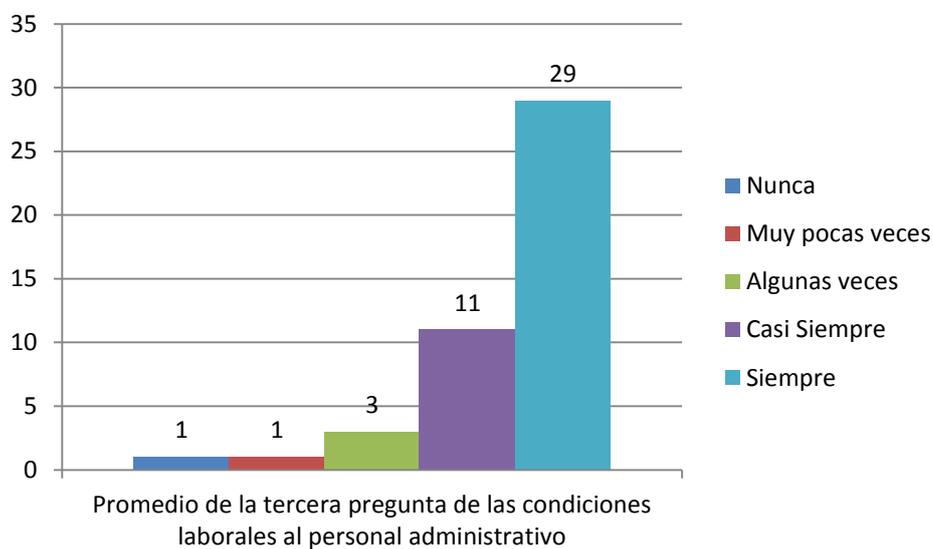


Figura 5. Promedio de la tercera pregunta de las condiciones laborales al personal administrativo

La pregunta número 4 de las condiciones laborales es ¿Personales que reciben días de descanso en caso de enfermedad?, en la siguiente figura 21 se observa los resultados y su promedio máximo que es de 29 (siempre) y el promedio mínimo es de 1 (nunca), han contado con seguro médico.

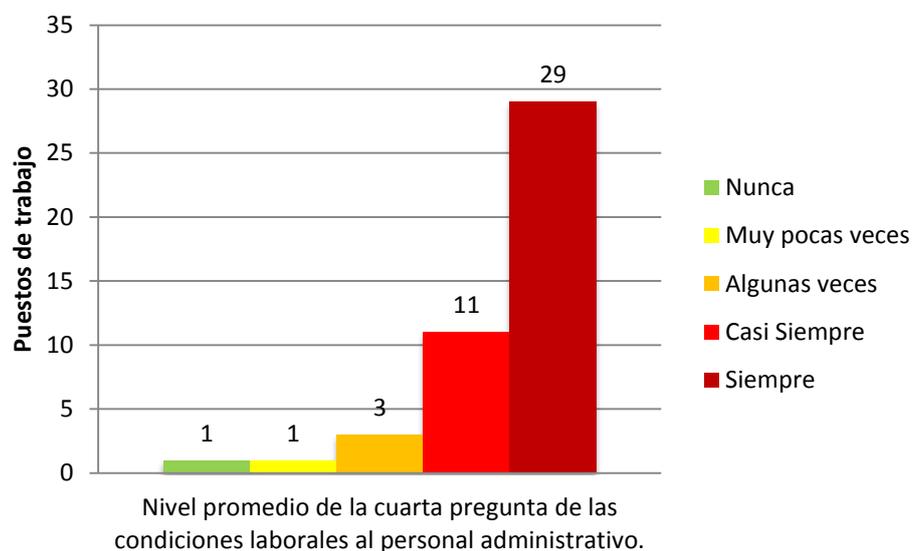


Figura 6. Nivel promedio de la cuarta pregunta de las condiciones laborales al personal administrativo.

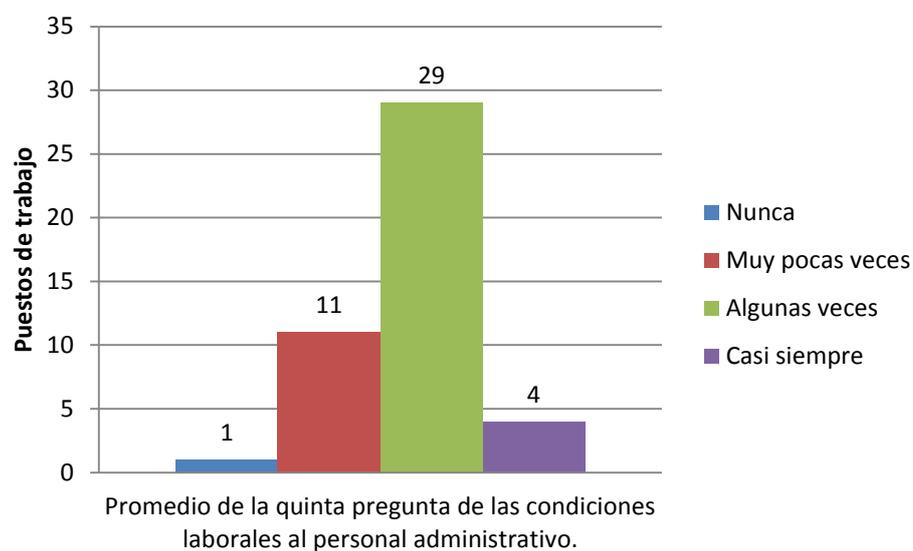


Figura 7. Promedio de la quinta pregunta de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 5 de las condiciones laborales ¿Les impulsan el desarrollo a sus trabajadores mediante capacitaciones? en la siguiente figura se observa el resultado el promedio máximo es de 29 (algunas veces) y el promedio mínimo es de 1 (nunca).

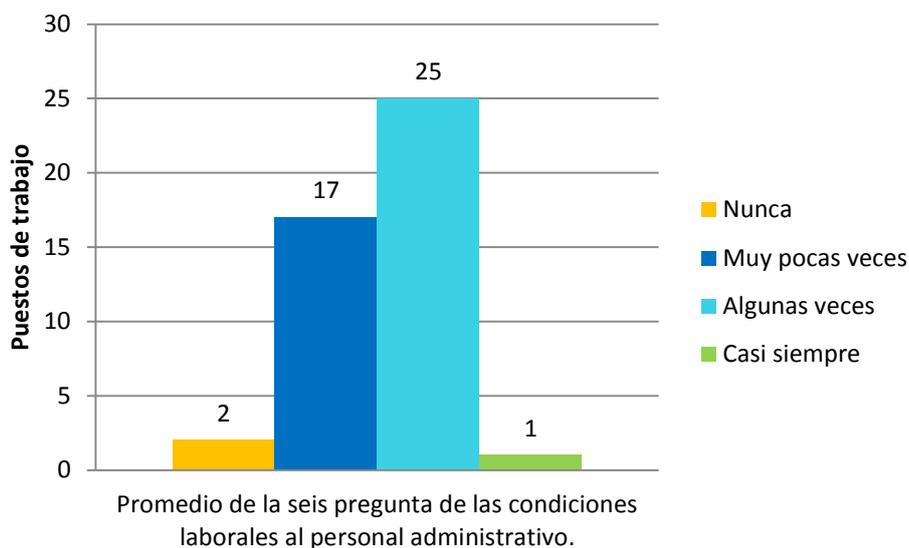


Figura 8. Promedio de la seis pregunta de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 6 de las condiciones laborales ¿los recompensan con capacitaciones? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 25 (algunas veces) y el promedio mínimo es de 1 (casi siempre).

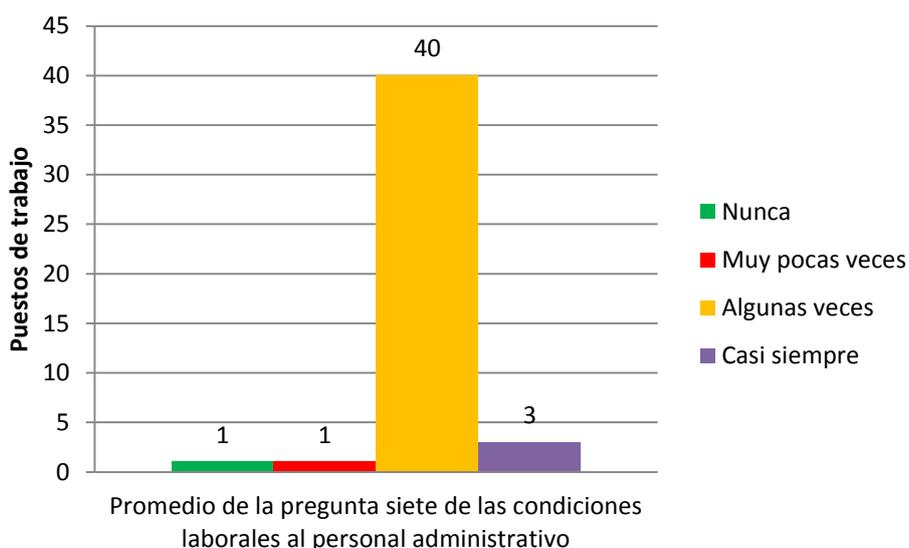


Figura 9. Promedio de la pregunta siete de las condiciones laborales al personal administrativo

La pregunta 7 de las condiciones laborales ¿realizan simulacros de manera continua? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 40 (algunas veces) y el promedio mínimo es de 1 (nunca).

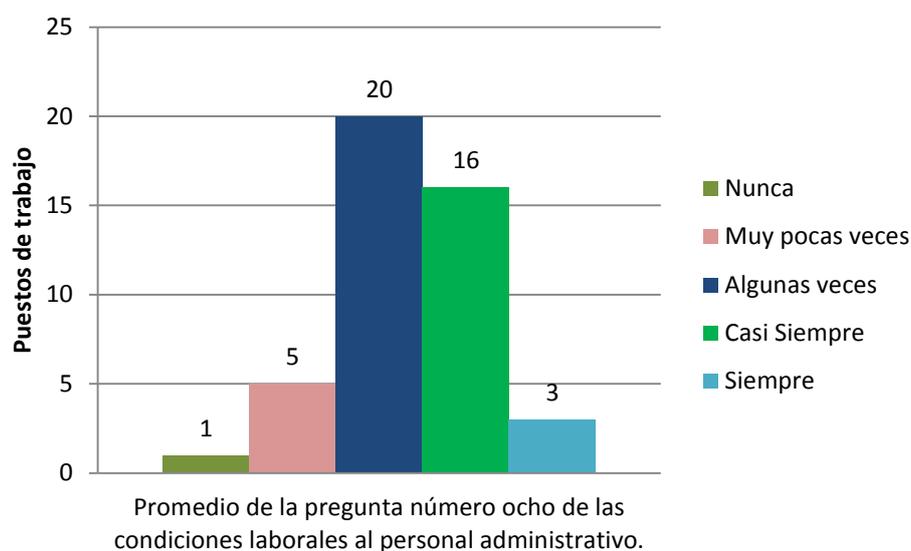


Figura 10. Promedio de la pregunta número ocho de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 8 de las condiciones laborales ¿las capacitaciones son dadas por un especialista? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 20 (algunas veces) y el promedio mínimo es de 1 (nunca).

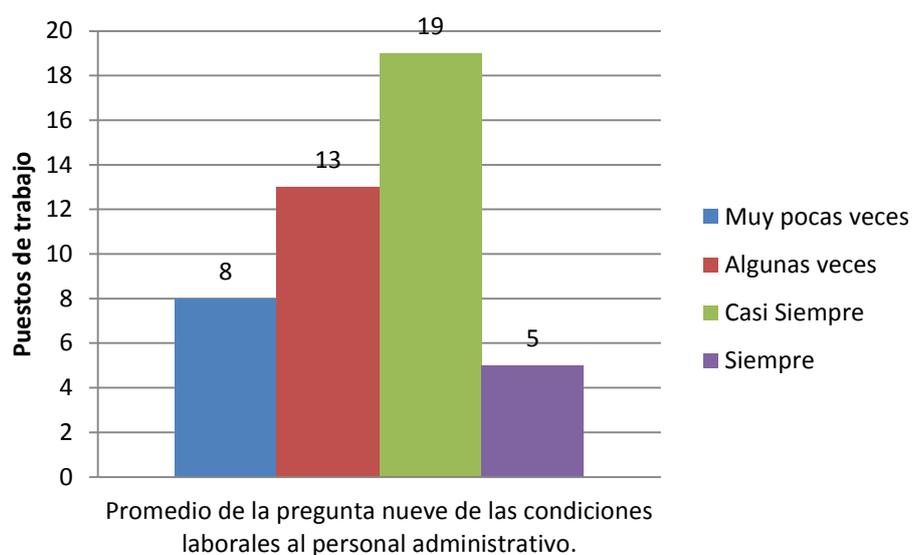


Figura 11. Promedio de la pregunta nueve de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 9 de las condiciones laborales ¿Cuenta con una correcta instalación de energía eléctrica en su oficina? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 19 (casi siempre) y el promedio mínimo es de 5 (siempre).

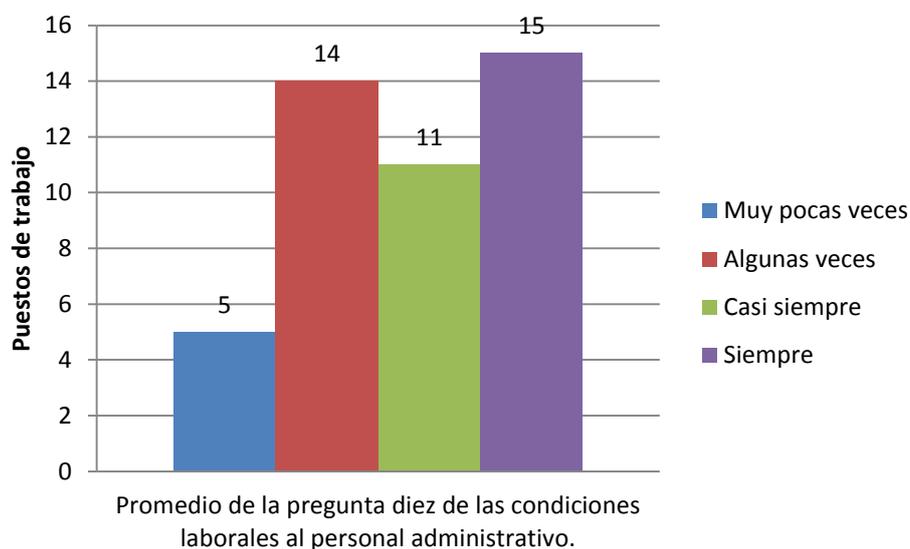


Figura 12. Promedio de la pregunta diez de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 10 de las condiciones laborales es ¿la iluminación es la adecuada para los trabajos? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 15 (siempre) y el promedio mínimo es de 5 (nunca).

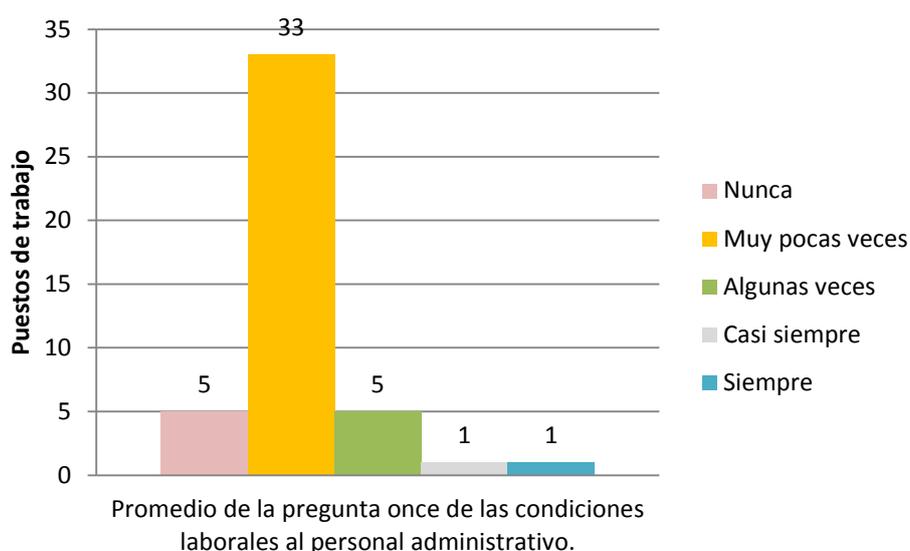


Figura 13. Promedio de la pregunta once de las condiciones laborales al personal administrativo.

a pregunta 11 de las condiciones laborales es ¿Llegan a entrar a las oficinas agentes contaminantes como humo, gases de los vehículos particulares o colectivos? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 33 (muy pocas veces) y el promedio mínimo es de 1 (siempre). La pregunta 12 de las condiciones laborales es ¿Los trabajadores son expuestos a gases, humo, etc? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 23 (muy pocas veces) y el promedio mínimo es de 1 (siempre).

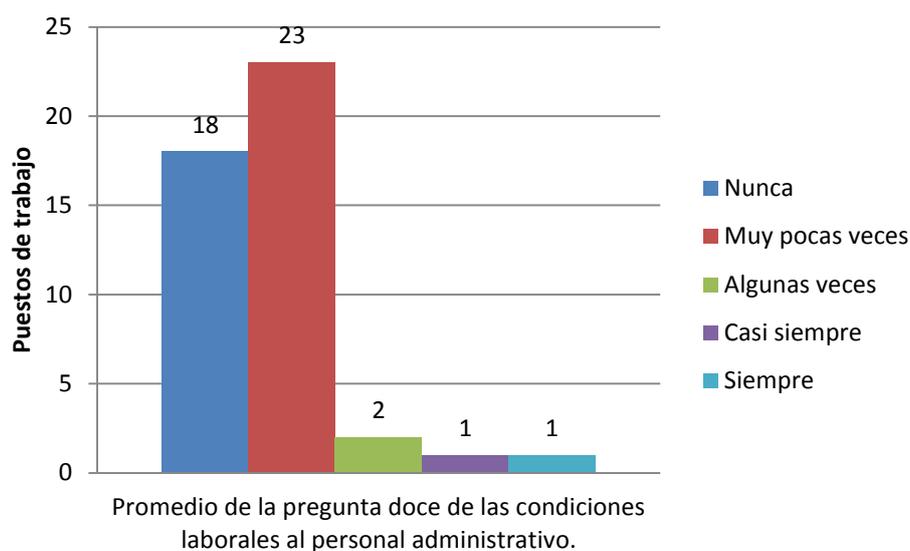


Figura 14. Promedio de la pregunta doce de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 13 de las condiciones laborales es ¿Las oficinas cuentan con un correcto sistema de ventilación? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 23 (casi siempre) y el promedio mínimo es de 1 (muy pocas veces).

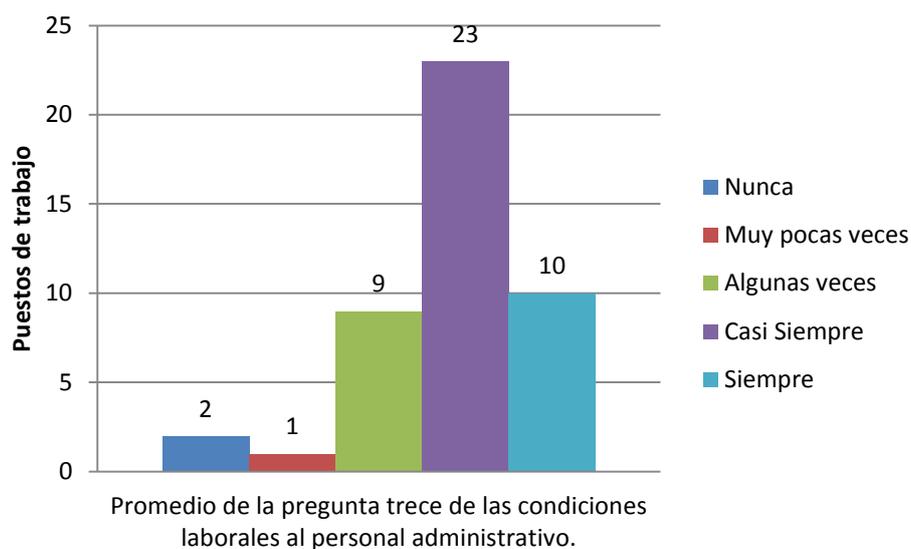


Figura 15. Promedio de la pregunta trece de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 14 de las condiciones laborales es ¿Se llegan a oír ruidos molestos desde la calle a sus oficinas? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 46,67% (muy pocas veces) y el promedio mínimo es de 8,89% (casi siempre).

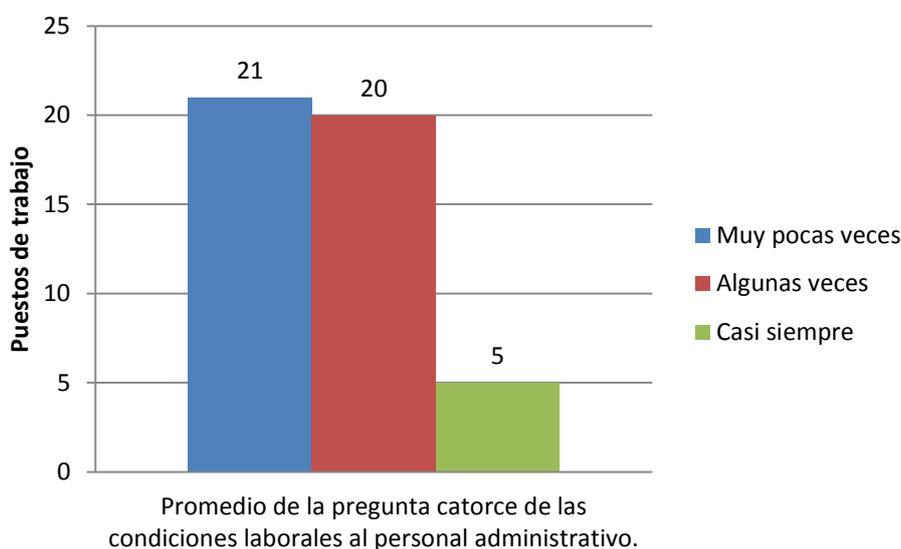


Figura 16. Promedio de la pregunta catorce de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta quince de las condiciones laborales es ¿existen señalización que informan sobre posibles riesgos? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 33 (algunas veces) y el promedio mínimo es de 1 (nunca).

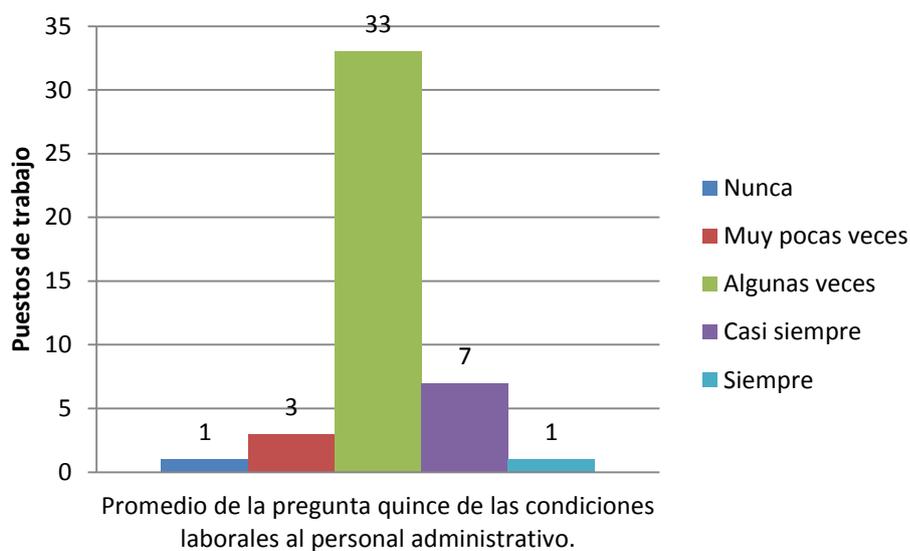


Figura 17. Promedio de la pregunta quince de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta dieciséis de las condiciones laborales es ¿Su tiempo de descanso de los trabajadores es suficiente? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 32 (casi siempre) y el promedio mínimo es de 2 (siempre).

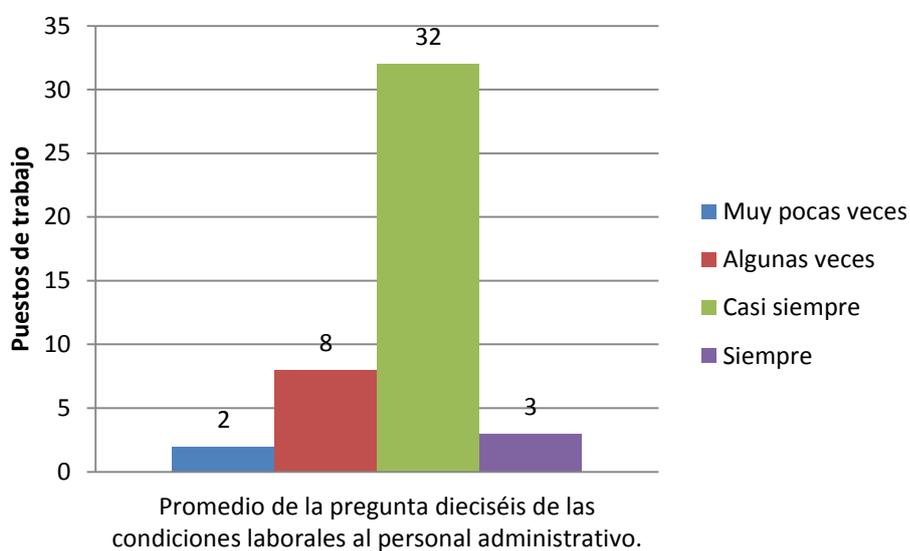


Figura 18. Promedio de la pregunta dieciséis de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 17 de las condiciones laborales es ¿las oficinas cuentan con equipos en buenas condiciones? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 32 (algunas veces) y el promedio mínimo es de 3 (siempre).

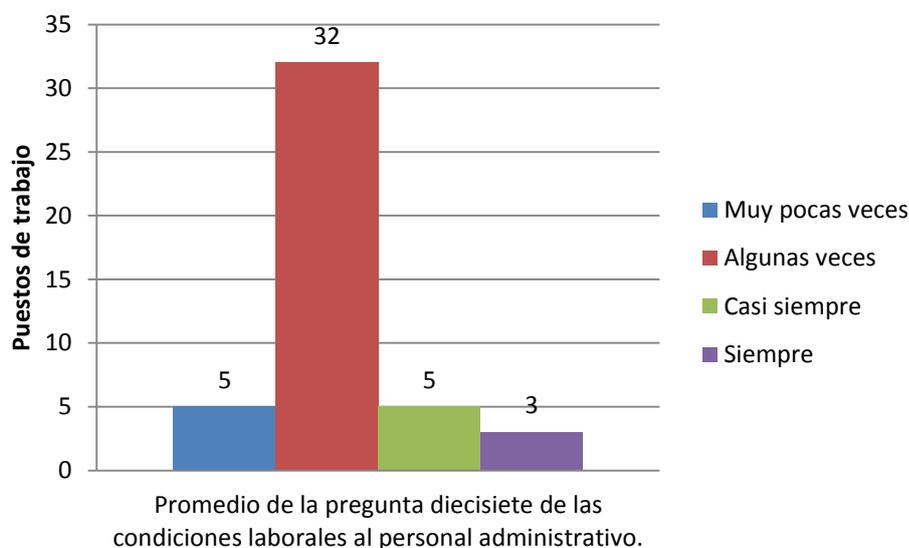


Figura 19. Promedio de la pregunta diecisiete de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 18 de las condiciones laborales es ¿la distribución de muebles en la oficina es la correcta? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 18 (algunas veces) y el promedio mínimo es de 3 (nunca).

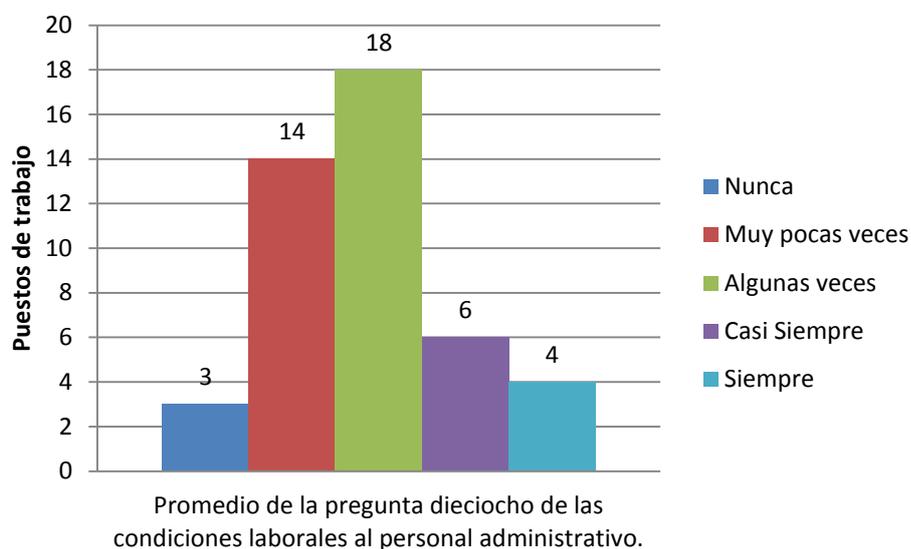


Figura 20. Promedio de la pregunta dieciocho de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 19 de las condiciones laborales es ¿Se quedan a realizar sus labores más de las 8 horas establecidos? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 31 (muy pocas veces) y el promedio mínimo es de 3 (algunas veces).

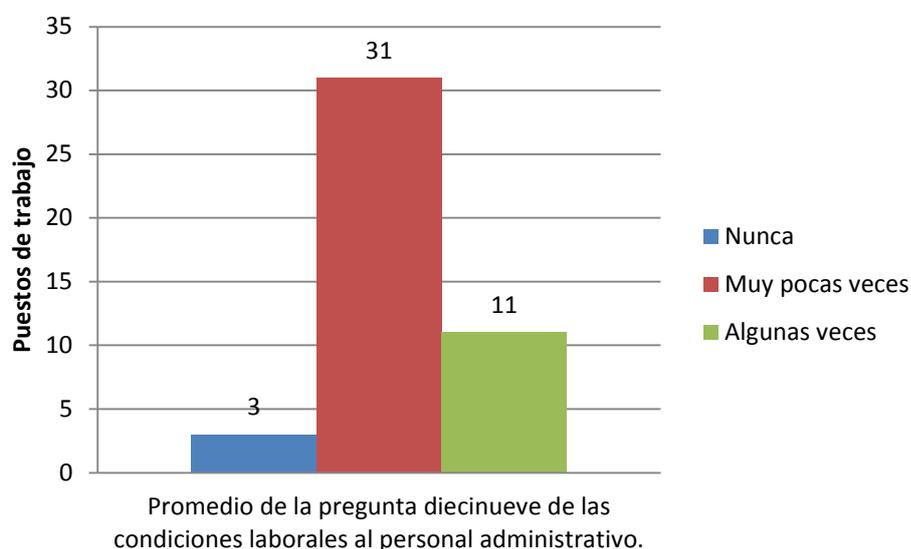


Figura 21. Promedio de la pregunta diecinueve de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 20 de las condiciones laborales es ¿Su tiempo de descanso de los trabajadores es suficiente? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 75.56% (algunas veces) y el promedio mínimo es de 4.44% (nunca).

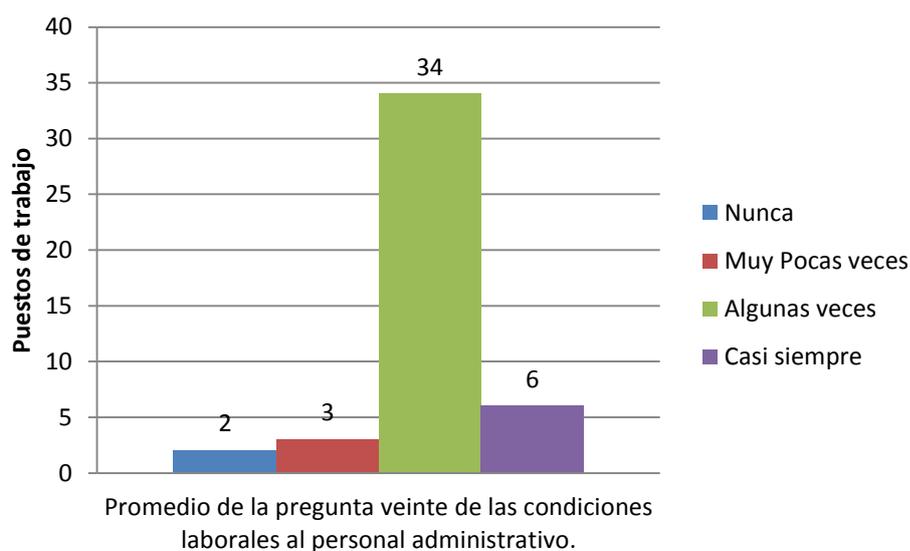


Figura 22. Promedio de la pregunta veinte de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 21 de las condiciones laborales es ¿las oficinas cuentan con elementos de primeros auxilios? en la siguiente figura se observa el resultado el promedio máximo es de 62.22% algunas veces y el promedio mínimo es de 2.22% siempre.

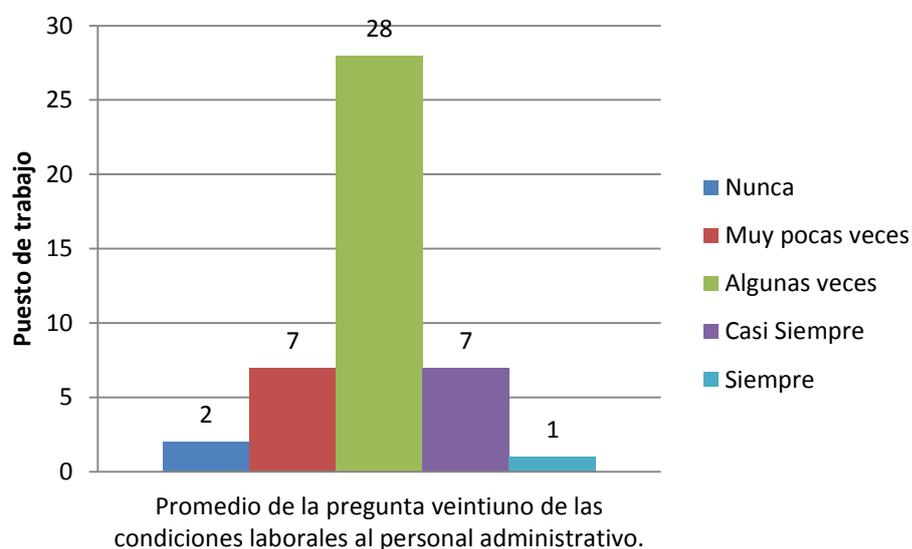


Figura 23. Promedio de la pregunta veintiuno de las condiciones laborales al personal administrativo.

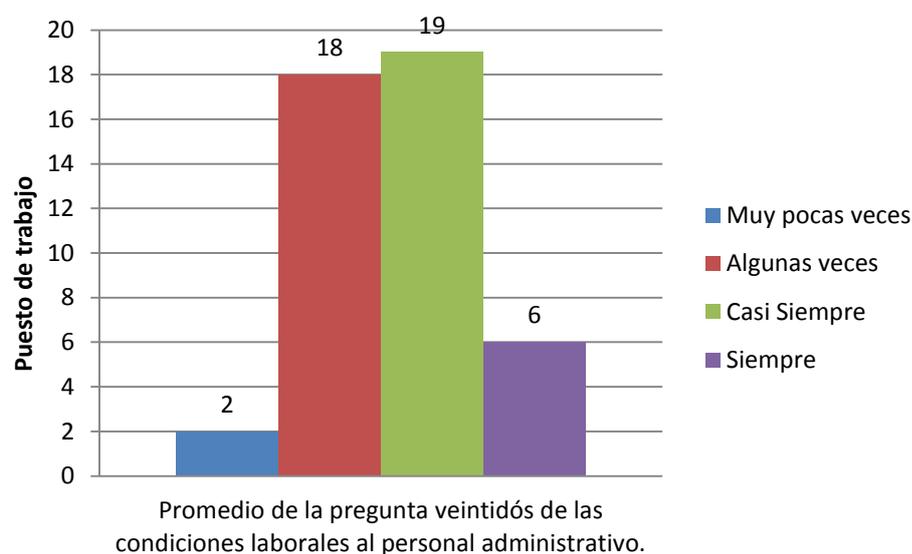


Figura 24. Promedio de la pregunta veintidós de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 22 de las condiciones laborales es ¿Su tiempo de descanso de los trabajadores es suficiente? en la siguiente figura se observa el resultado el promedio máximo es de 75.56% algunas veces y el promedio mínimo es de 4.44% nunca.

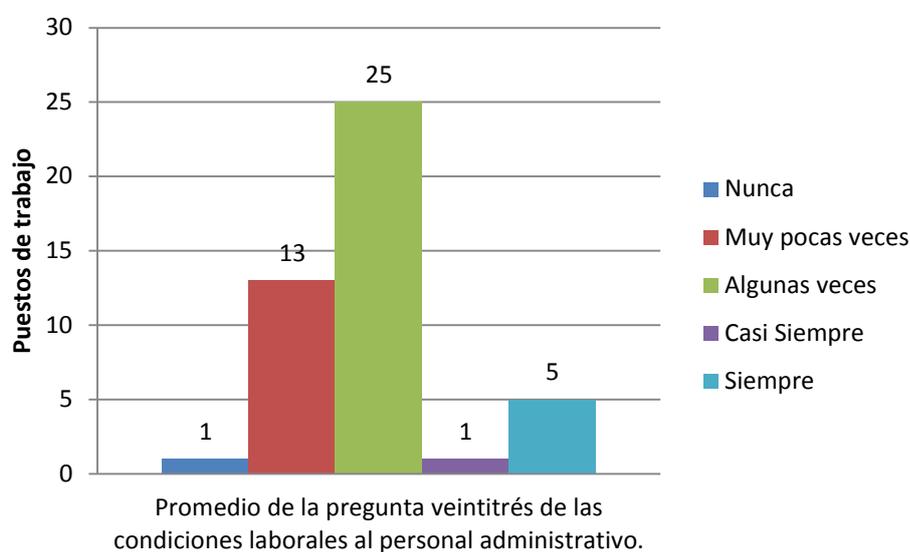


Figura 25. Promedio de la pregunta veintitrés de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 23 de las condiciones laborales es ¿Su tiempo de descanso de los trabajadores es suficiente? en la siguiente figura se observa el resultado el promedio máximo es de 75.56% algunas veces y el promedio mínimo es de 4.44% nunca.

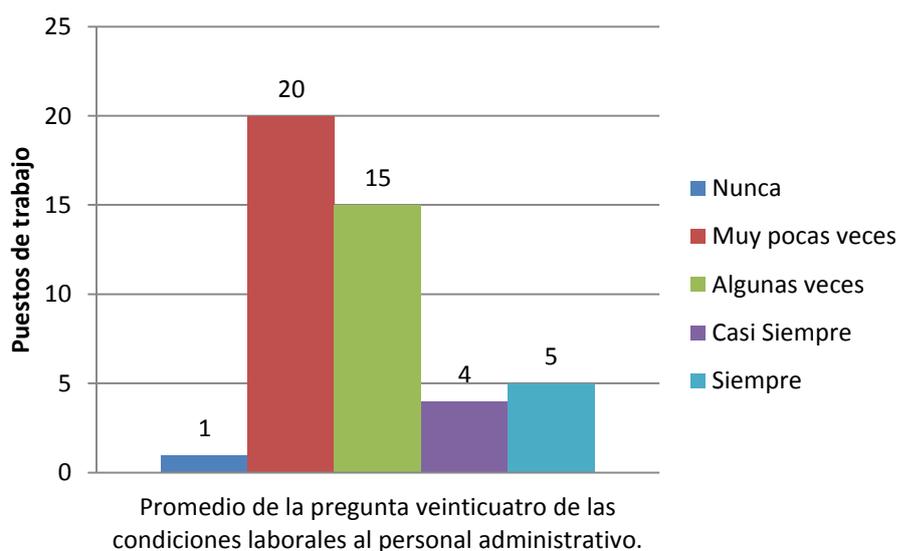


Figura 26. Promedio de la pregunta veinticuatro de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 24 de las condiciones laborales es ¿Se siente satisfecho con estos servicios? en la siguiente figura se observa el resultado el promedio máximo es de 44,44% (muy pocas veces) y el promedio mínimo es de 2,22% (nunca).

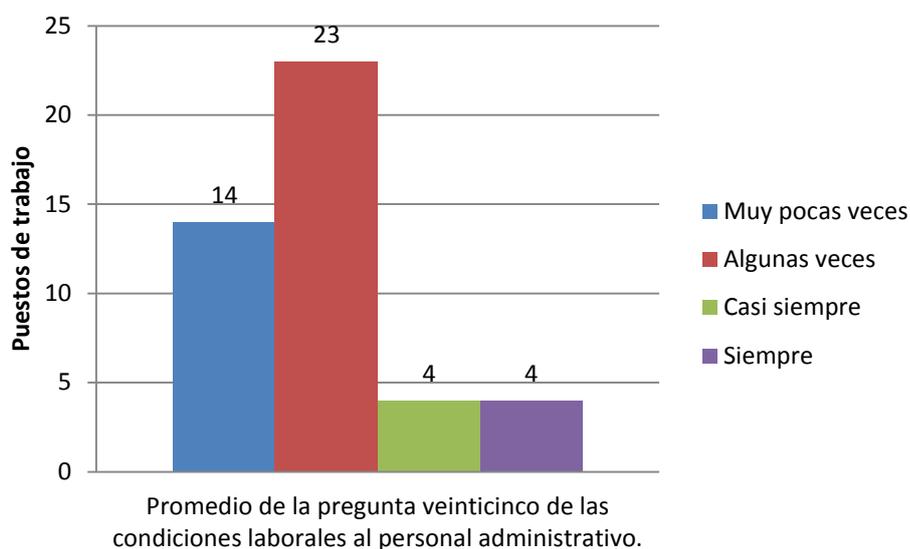


Figura 27. Promedio de la pregunta veinticinco de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 25 de las condiciones laborales es ¿la institución cuenta con zonas de descanso? en la siguiente figura se observa el resultado el promedio máximo es de 51,11% (algunas veces) y el promedio mínimo es de 8,89% nunca.

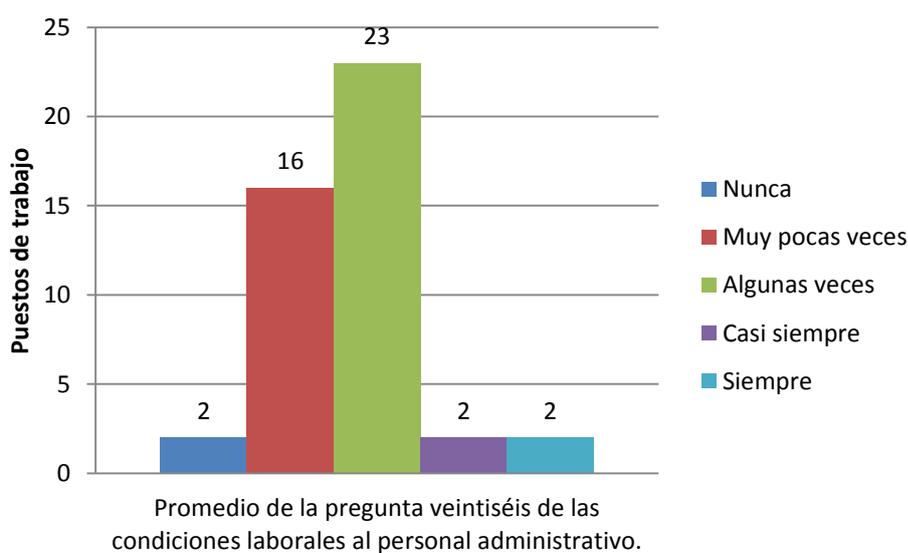


Figura 28. Promedio de la pregunta veintiséis de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 26 de las condiciones laborales es ¿Los trabajadores se sienten satisfechos con las instalaciones para descansar? en la siguiente figura se observa, el resultado el promedio máximo es de 51.11% (algunas veces) y el promedio mínimo es de 4.44% (nunca).

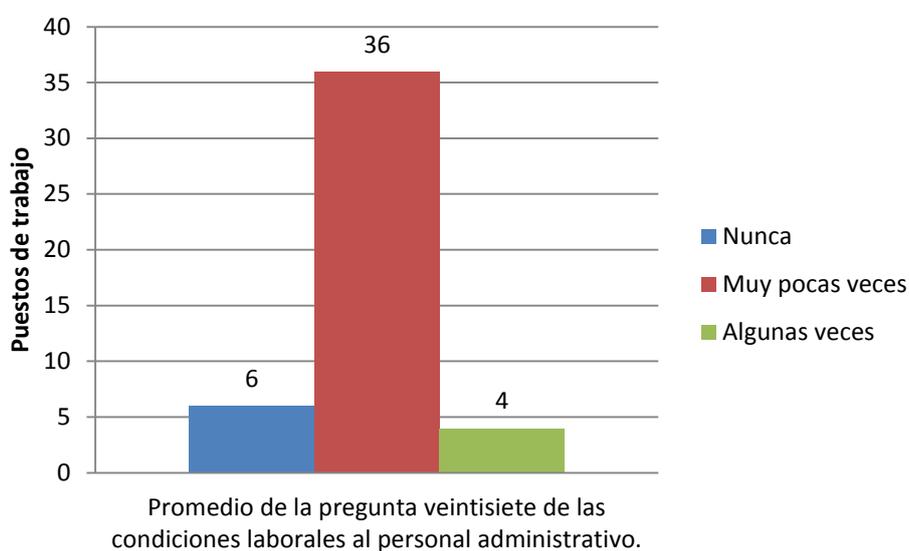


Figura 29. Promedio de la pregunta veintisiete de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 27 de las condiciones laborales es ¿Los colores usados en la oficina le causan molestia? en la siguiente figura se observa el resultado el promedio máximo es de 77.78% (muy pocas veces) y el promedio mínimo es de 8,89 (algunas veces).

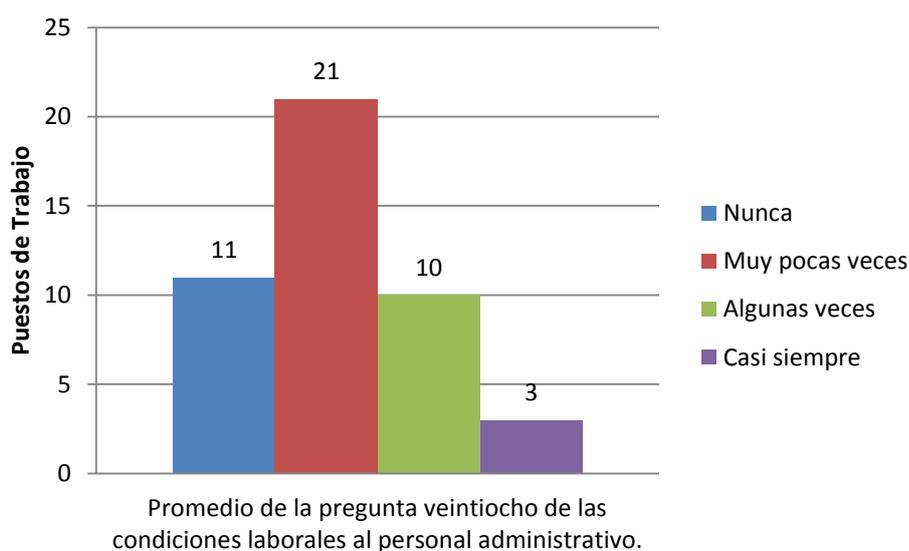


Figura 30. Promedio de la pregunta veintiocho de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 28 de las condiciones laborales es ¿Le incomoda el diseño interior de la oficina? en la siguiente figura se observa el resultado, el promedio máximo es de 46.67% (muy pocas veces) y el promedio mínimo es de 6.67% (casi siempre).

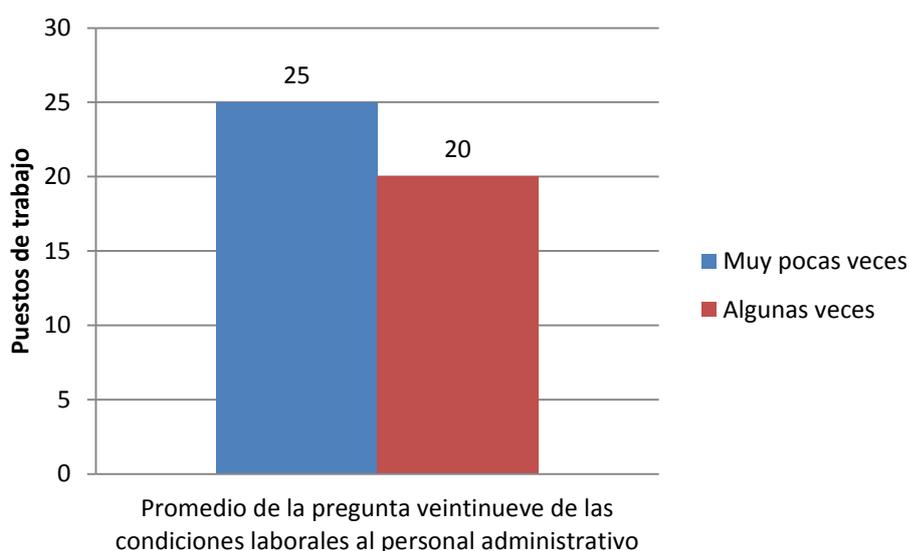


Figura 31. Promedio de la pregunta veintinueve de las condiciones laborales al personal administrativo

La pregunta 29 de las condiciones laborales es ¿los equipos usados para el trabajo en la oficina reciben mantenimiento? en la siguiente figura se observa el resultado, el promedio máximo es de 56,56% (muy pocas veces) y el promedio mínimo es de 44,44% (algunas veces).

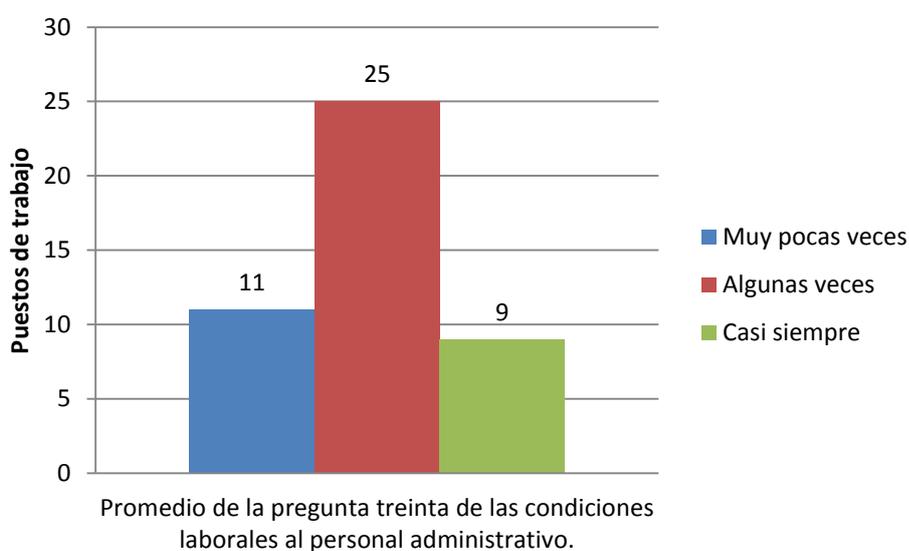


Figura 32. Promedio de la pregunta treinta de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 30 de las condiciones laborales es ¿El mantenimiento de los equipos de trabajo interfiere de manera significativa en sus labores? en la siguiente figura se observa el resultado el promedio máximo es de 55.56% (algunas veces) y el promedio mínimo es de 20% (casi siempre).

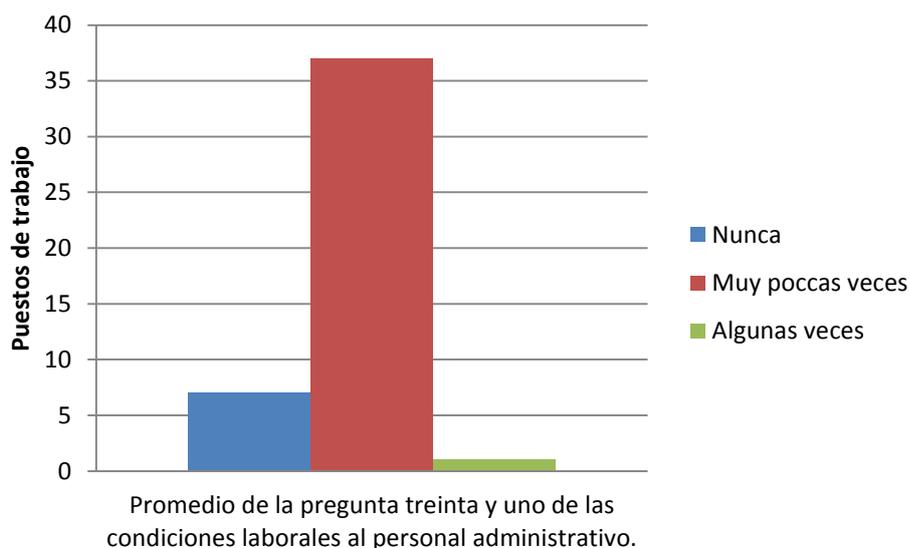


Figura 33. Promedio de la pregunta treinta y uno de las condiciones laborales al personal administrativo.

La pregunta 31 de las condiciones laborales es ¿Realizan los trabajos de la institución en casa? en la siguiente figura se observa el resultado el promedio máximo es de 82.22% muy pocas veces y el promedio mínimo es de 2.22% algunas veces.

La pregunta 32 de las condiciones laborales es ¿Durante las vacaciones se solicita hacer trabajos de la institución? en la siguiente figura se observa el resultado el promedio máximo es de 68.89% (nunca) y el promedio mínimo es de 8.89% (algunas veces).

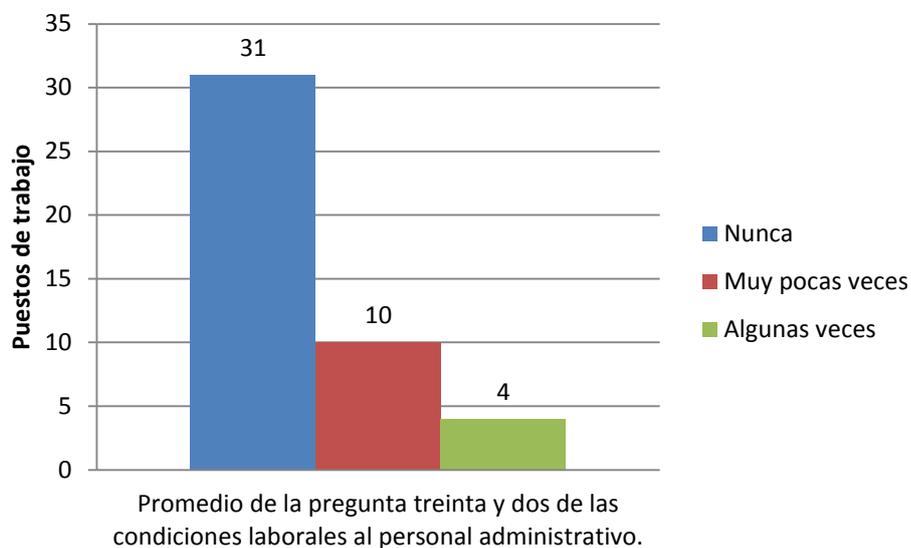


Figura 34. Promedio de la pregunta treinta y dos de las condiciones laborales al personal administrativo.

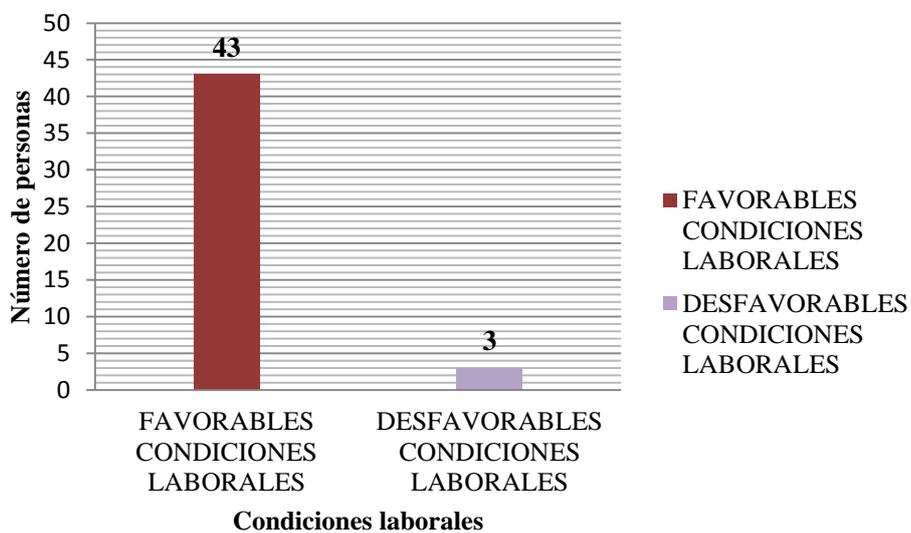


Figura 35. Resultado final de las condiciones laborales

Las condiciones laborales evaluadas fueron a 46 puestos de trabajo, donde 44 personales se encontraron en favorables condiciones laborales y 3 en desfavorables.

Según Ramos Inga, (2014) el estudio que realizó el presente autor, tuvo como resultados que los personales evaluados se encuentran en buenas condiciones laborales en la Novocentro Universal S.A.C, abarcan elementos favorables esto gracias al direccionamiento del empleador-trabajador, la seguridad en el trabajo responde a los requerimientos establecidos como infraestructura, espacios laborales que disminuyen los riesgos a la exposición de los gases de las sustancias tóxicas, la capacitación al personal para disminuir los posibles accidentes, tienen condiciones favorables, en la presente investigación coincidimos con los resultados del autor, ya que en la encuesta que se realizó la mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos con las condiciones laborales en las que se encuentran.

4.1.2. Análisis de los factores de riesgos (Temperatura y la Humedad relativa)

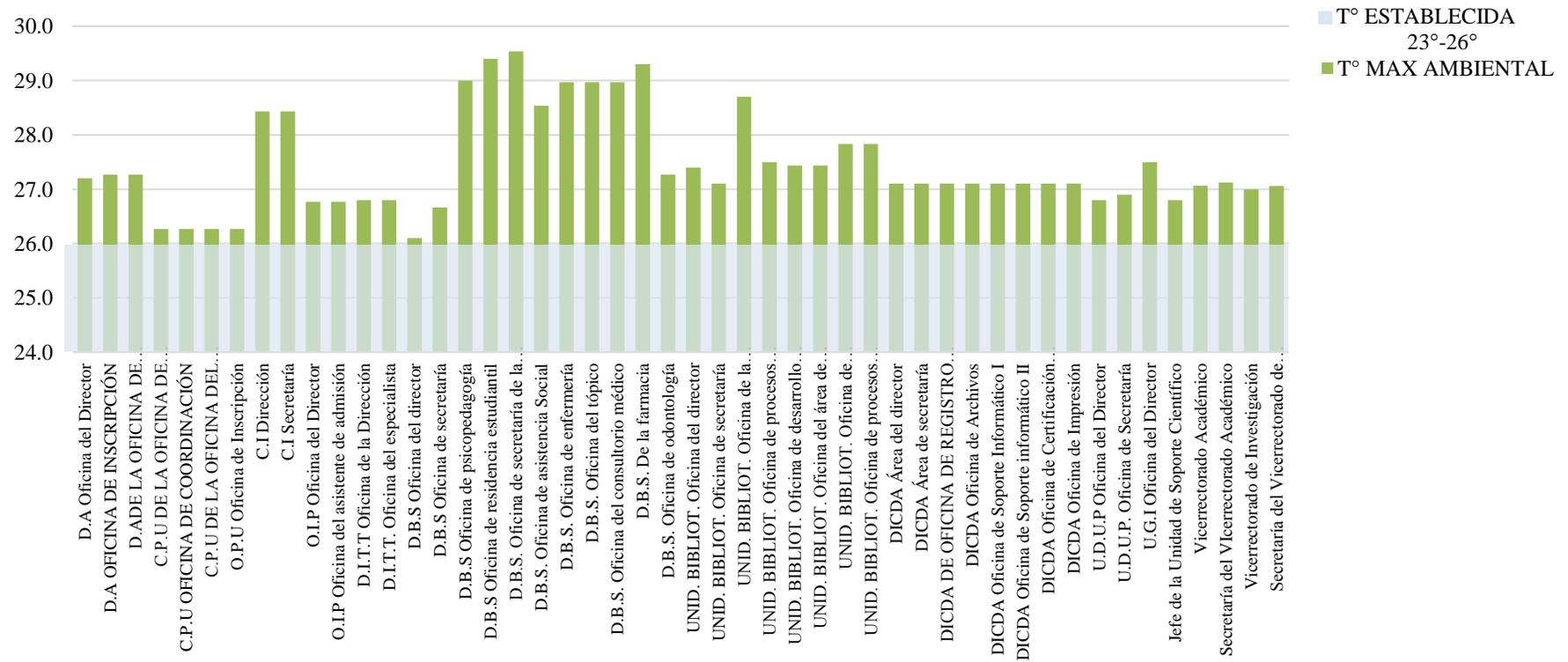


Figura 36. Resultados del grado de temperatura de las oficinas del personal administrativo.

En la figura 36 tenemos los resultados de los 48 puestos de trabajo que se evaluó los niveles de temperatura, la temperatura mínima obtenida fue de 26.1°C y la máxima 29.53°C.

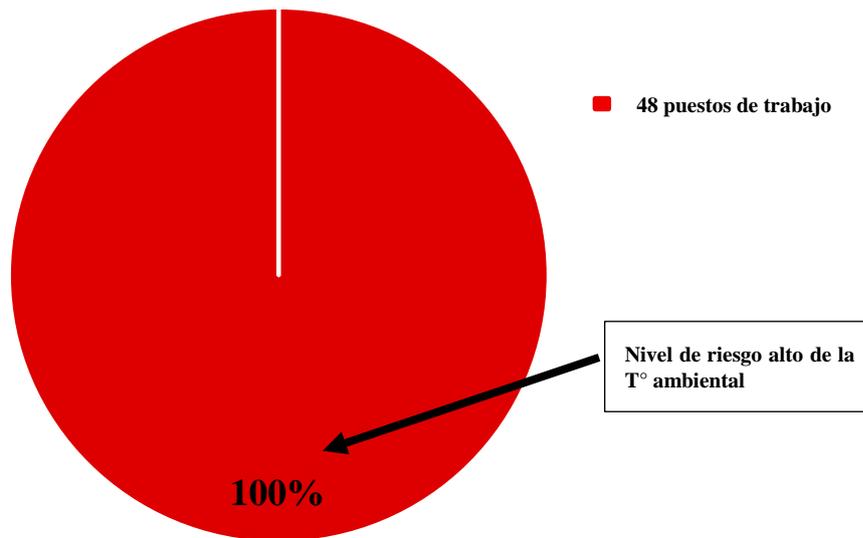


Figura 37. Gráfico circular de los resultados del nivel de riesgo de la temperatura ambiental

En la Figura 37 muestra el nivel de riesgo por altas temperaturas de los 48 personales evaluados, teniendo como resultado al 100% con nivel de riesgo alto.

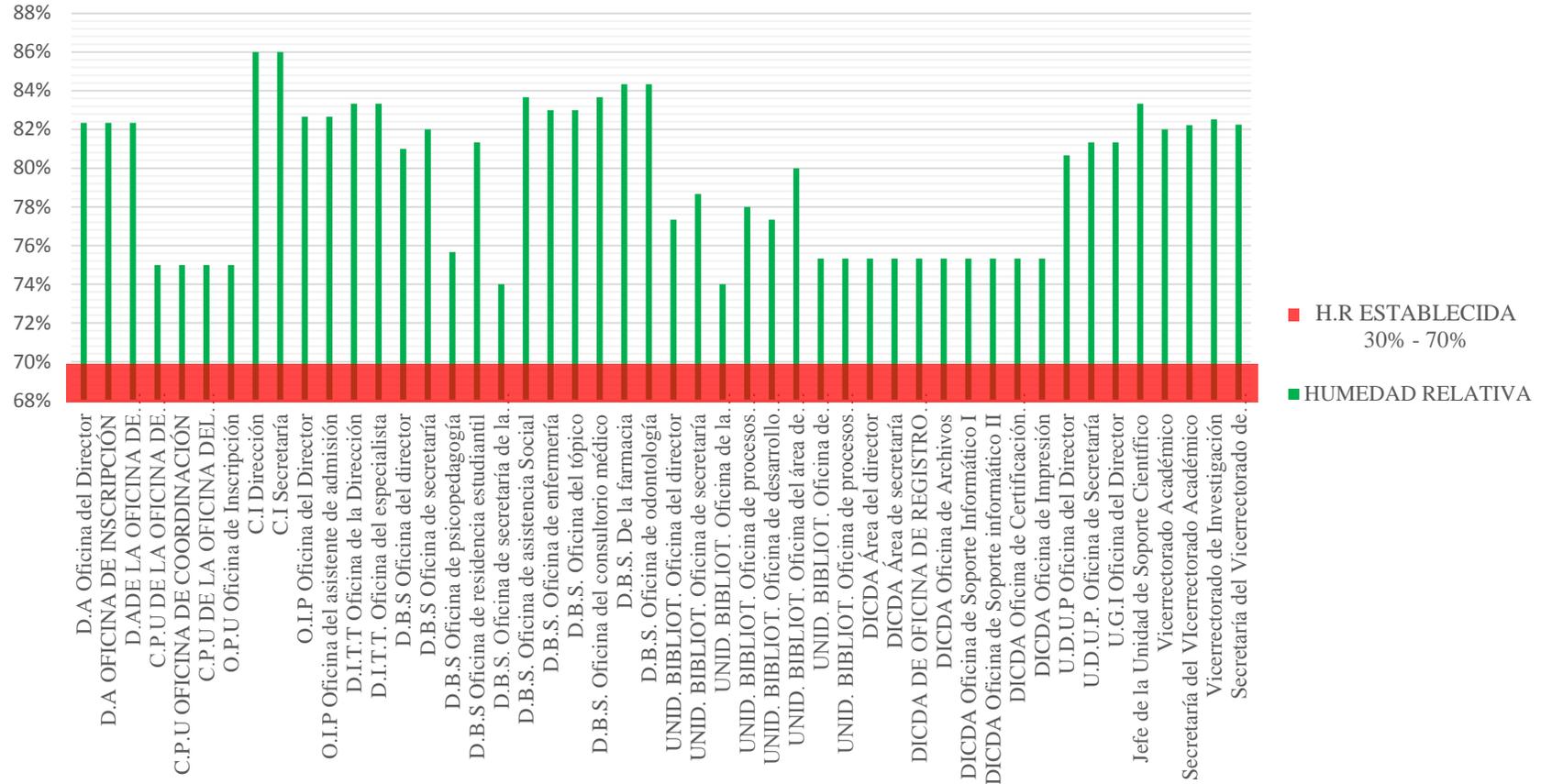


Figura 38. Gráfico de barras de los promedios generales de la humedad relativa

En la figura 38 tenemos los resultados de los 48 puestos de trabajo en el que se evaluó los niveles de la humedad relativa, se obtuvo como resultado mínimo 74% y máximo 86%.

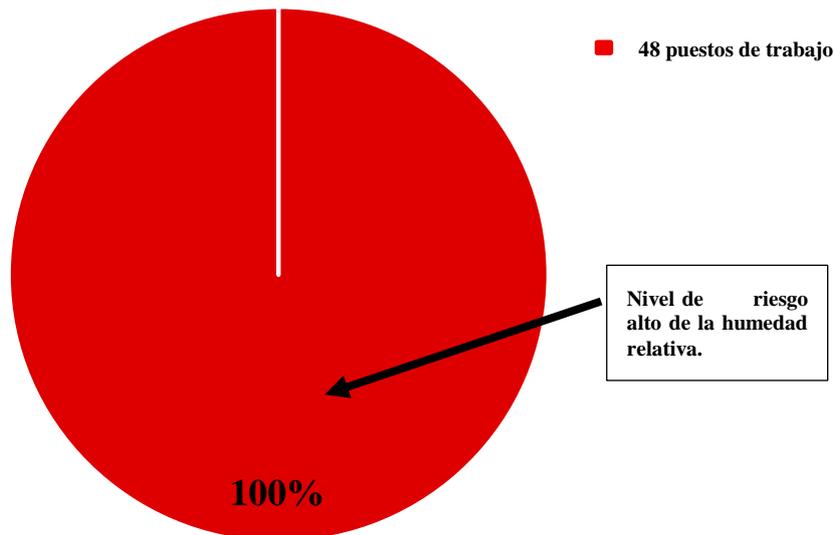


Figura 39. Gráfico circular de los niveles de riesgo de la humedad relativa.

En la Figura 39 muestra el nivel de riesgo de la humedad relativa de los 48 personales evaluados, teniendo como resultado al 100% con nivel de riesgo alto.

En el Anexo III inciso tres del libro de ergonomía térmica de España, establecen las condiciones laborales para las oficinas cerradas: La temperatura en relación a la actividad que desempeñan ha determinado dos puntos: Cuando se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares, sin radiación térmica ni corrientes de aire, siempre y cuando los trabajadores lleven ropa acorde a la estación climática, la temperatura del aire óptima en invierno estaría entre los 20 °C y los 24 °C. Mientras que, en verano, la temperatura óptima se situaría entre los 23°C y los 26°C. Los rangos de temperatura óptima para una actividad de tipo ligero. Y la humedad relativa se debería encontrar entre el 30% y el 70%. (ARGOTE VEA, 2022). Vemos que la T° mínima dentro de las oficinas de los administrativos de la UNAS es de 26.1°C y la máxima es de 29.5°C, no se encuentra dentro de los estándares, establecidos, los trabajadores se encuentran en la descripción, de los trabajos sedentarios donde su energía metabólica es pequeña, ya que se encuentran laborando

en oficinas, y también sobrepasan los estándares establecidos en la estación de verano y la Humedad Relativa en su mayor tiempo llega a ser el 86%, excede el rango de 70% .

4.1.3. Análisis de los factores de riesgos (luminosidad)

En la Figura 40 muestra el gráfico de barras de los promedios generales de los resultados de la luminosidad del teclado de las laptops de 46 puestos de trabajo que utilizan este equipo, el valor mínimo obtenido fue de 67.00lux de la Dirección de Asuntos Académicos de la Oficina de Registro Académico y el máximo 1526.00lux de la Dirección de Admisión de la Oficina del Director.

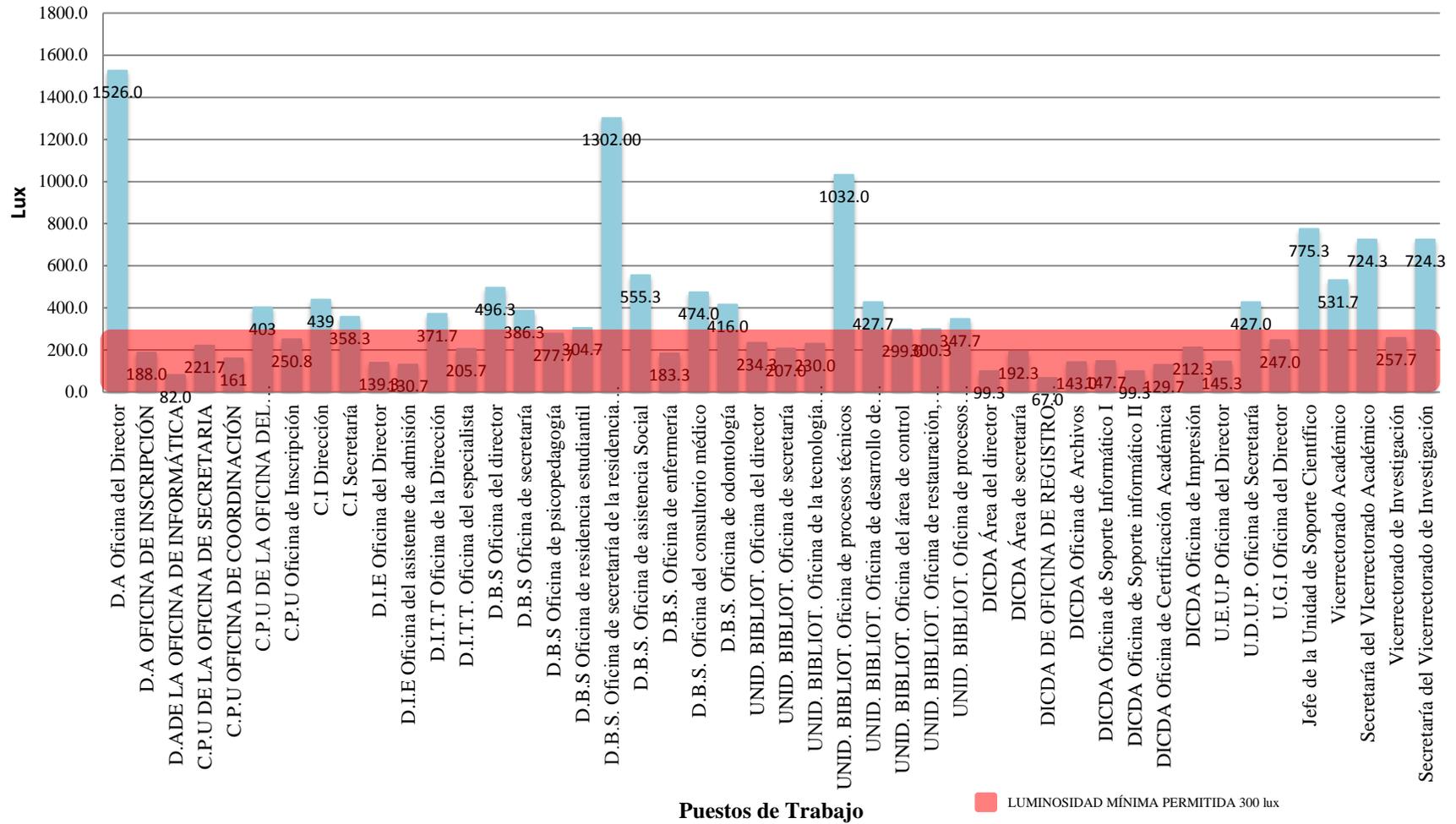


Figura 40. Gráfico de barras del promedio general de la luminosidad de los 46 puestos de trabajo que utilizan computadoras.

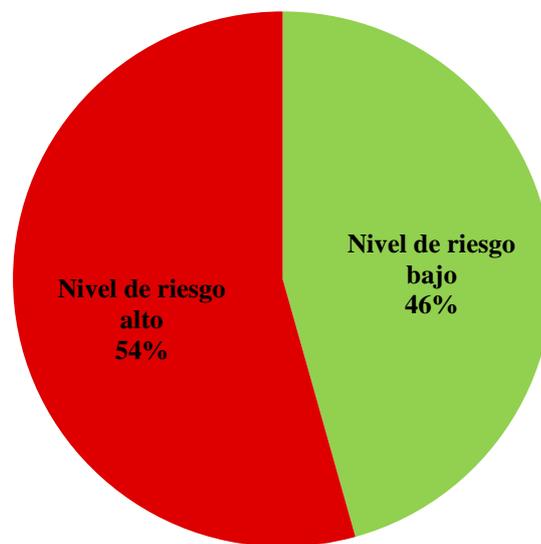


Figura 41. Gráfica circular de los porcentajes del nivel de riesgo de la luminosidad del teclado de las laptops de los 46 puestos de trabajo

La Figura 41 muestra que el 46% de los trabajadores se encuentran en un riesgo bajo y el 54% en el riesgo alto este porcentaje se obtuvo de los 46 personales.

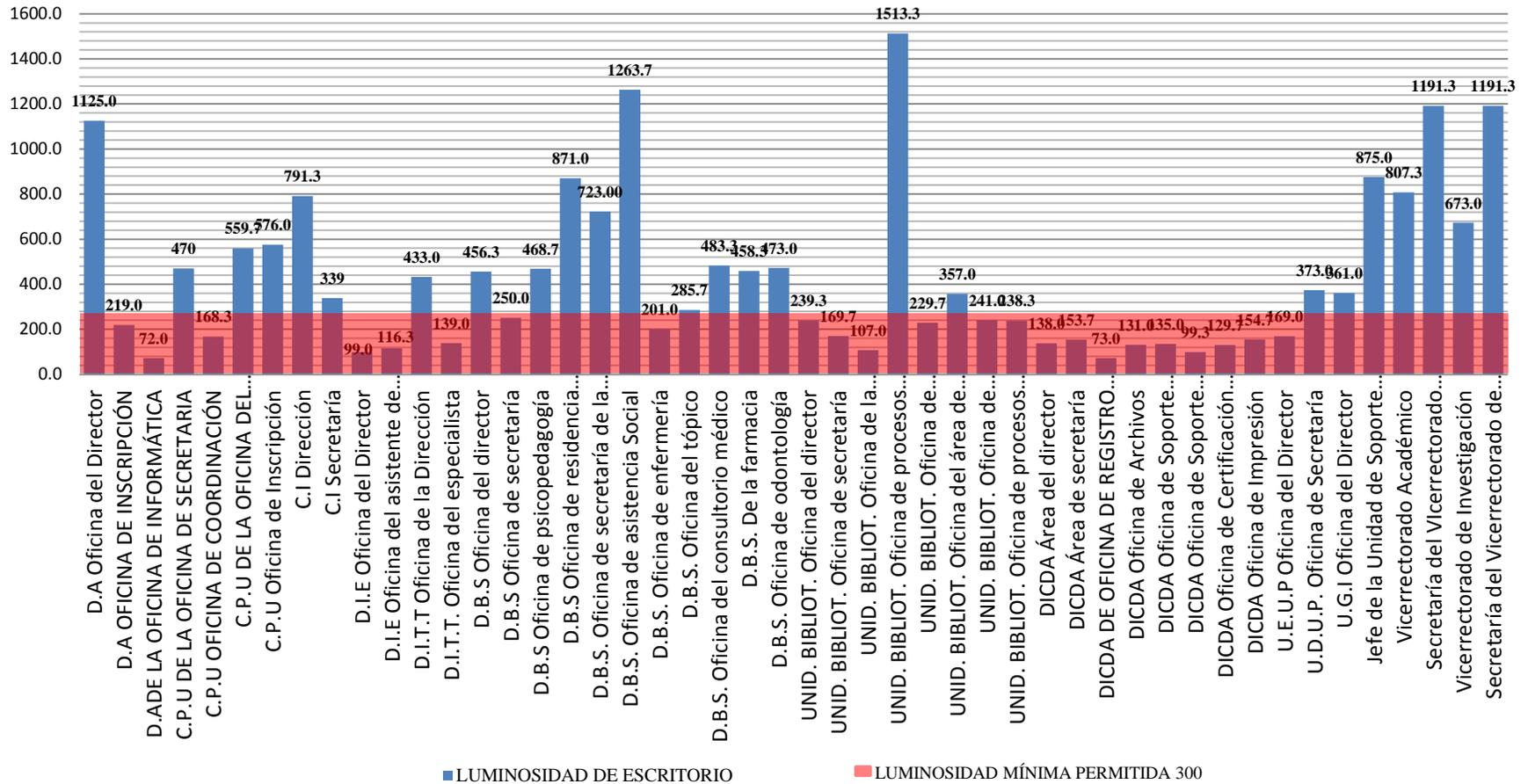


Figura 42. Gráfico de barras del promedio general de la luminosidad del escritorio de 48 puestos evaluados.

En la Figura 42 tenemos el gráfico de barras de los promedios generales muestra los resultados de la luminosidad de los escritorios de los 48 puestos de trabajo evaluados, el valor mínimo obtenido fue de la Dirección de Admisión de la Oficina de informática con 72.00 lux y el mayor 1513.3 lux de la Unidad de biblioteca Oficina de procesos técnicos.

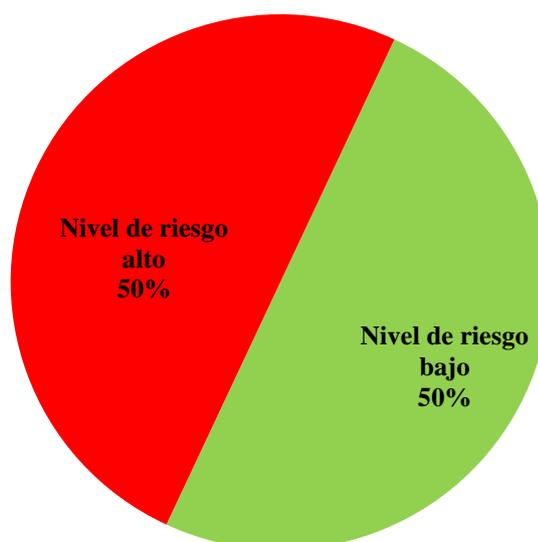


Figura 43. Gráfica circular de los porcentajes del nivel de riesgo de la luminosidad del escritorio de los 48 puestos de trabajo.

La Figura 43 muestra que el 50% de los trabajadores se encuentran en un riesgo bajo y el otro 50% en el riesgo alto este porcentaje de los 48 puestos de trabajo evaluados.

Según la (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2009) menciona que todos los lugares de trabajo deben tener igual y bien distribuida iluminación, ya sea natural o artificial, de acuerdo a la naturaleza de la actividad, de tal manera que no ocasione daños a la salud y al desempeño de sus actividades, han definido los niveles mínimos de iluminación según el área de trabajo, como se puede ver el área de trabajo evaluadas son las oficinas y este autor menciona que los niveles mínimos de iluminación es de 300 lux, comparando con este estándar establecido, como observamos en los resultados de los trabajadores que utilizan laptop más de la mitad de

los trabajadores se encuentran en riesgo alto y en cuanto a los trabajos en el escritorio la mitad se encuentra en riesgo alto, ya que los valores medidos son menores de 300 lux.

4.1.4. Análisis de los factores de riesgos (ruido)

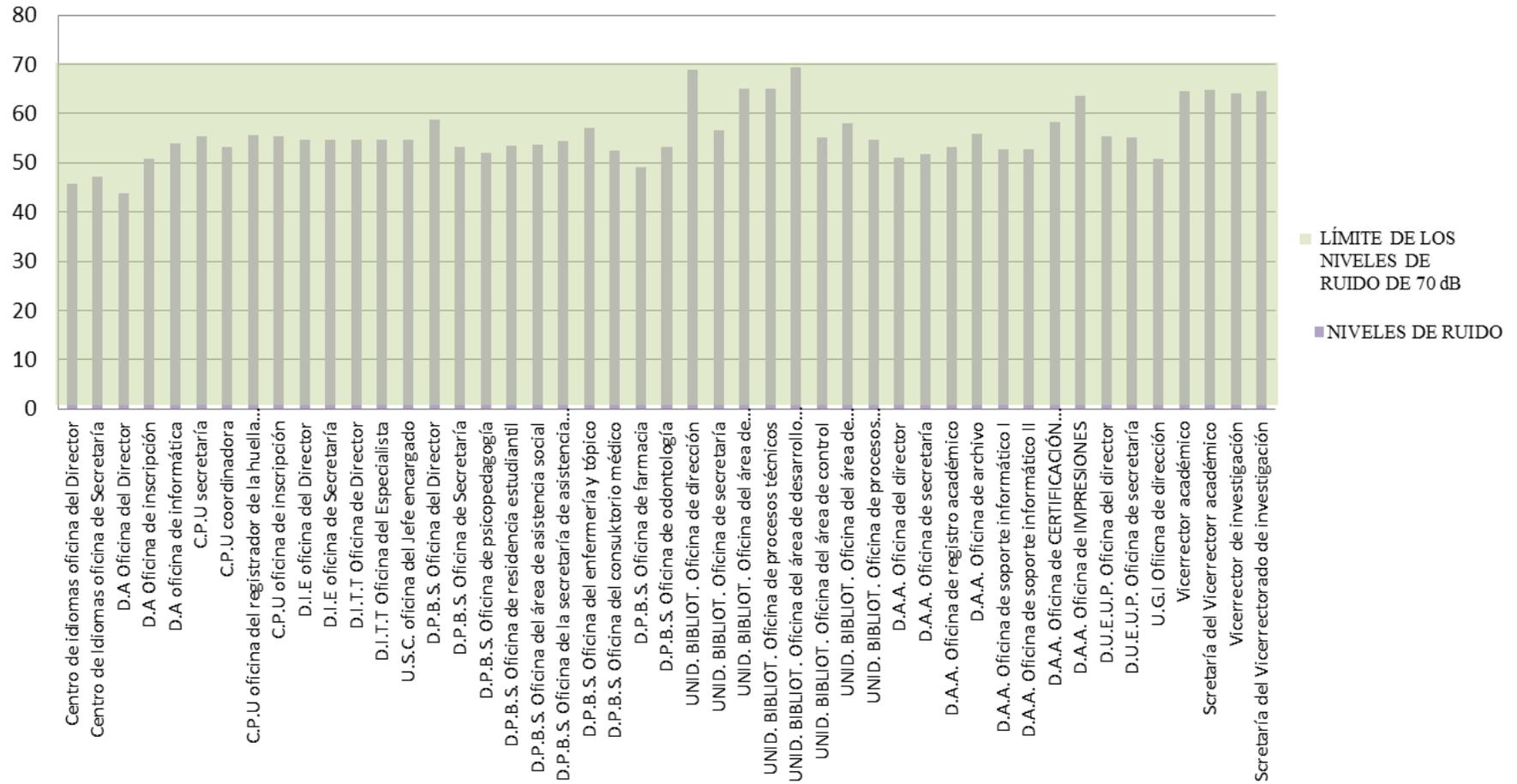


Figura 44. Gráfico de barras del promedio general de los niveles de ruido del escritorio de 48 puestos evaluados.

La figura 44 muestra el gráfico de barras de los promedios generales de los meses febrero, marzo y abril de los niveles de ruido de los 48 puestos de trabajo evaluados, su valor mínimo fue de la Dirección de Admisión de la Oficina del Director su nivel de ruido 43.8 dB y el máximo de la Unidad de Biblioteca del área de desarrollo de colecciones con 69.3 dB.

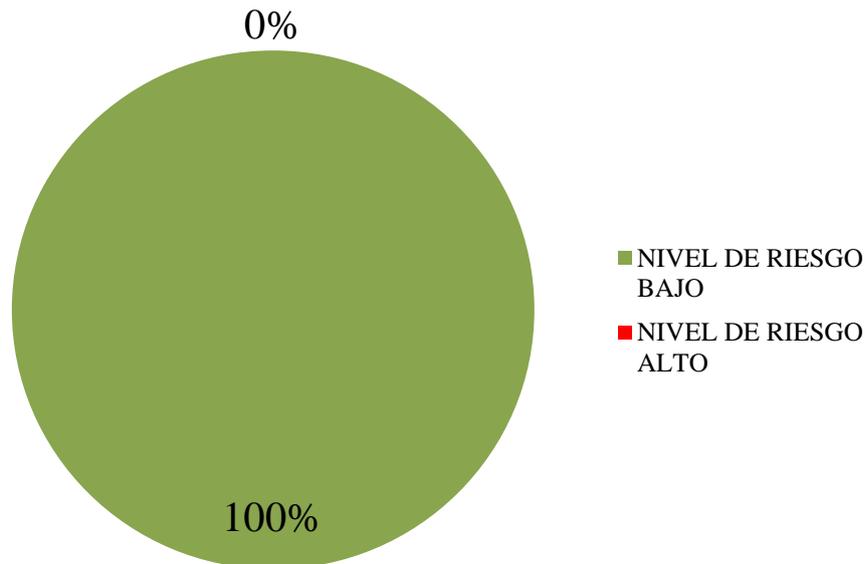


Figura 45. Gráfica circular de los porcentajes del nivel de riesgo de ruido del escritorio de los 48 puestos de trabajo

La Figura 45 muestra que el 100% de los trabajadores se encuentran en el nivel de riesgo bajo a la exposición de ruido.

(Guillermo, 2020) Recopiló información en su trabajo de investigación sobre los estándares máximos permisibles de niveles de ruido en Colombia, en este País se puede ver que tienen sus sectores bien definidos, cuenta con 4 sectores (sector A: tranquilidad y silencio, sector B: tranquilidad y ruido moderado, sector C: Ruido intermedio restringido y Sector D: zona suburbana o rural de tranquilidad y ruido moderado) cada uno de estos sectores tienen sus subsectores, las oficinas se encuentran en el sector C y sus estándares máximos permisibles de niveles de ruido ambiental (dBA) diurno es de 65 dB, comparando con los resultados obtenidos cuatro oficinas sobre pasan el nivel de ruido que establecieron en Colombia para las oficinas, y nueve oficinas se encuentran dentro de los estándares. (decreto supremo N° 085-2003-PCM, 2003) En el Perú se encuentra aprobado desde el 2003 los estándares Nacionales

de calidad Ambiental para ruido, encontrándose definidos por zonas de aplicación, que son 4 (zonas de protección especial, zona residencial, zona comercial), sus estándares son de horarios diurnos de: 50 dB, 60 dB, 70 dB y 80 dB respectivamente. (DS-012-2022-vivienda, 2022) especifica que las oficinas se encuentran en la “zona comercial” teniendo un estándar de calidad ambiental en horario diurno de 70dB, viendo esto, dejamos en claro que los trabajadores se encuentran fuera de riesgo de la exposición al ruido.

4.1.5. Análisis de los factores de riesgo (biológico-covid 19)

Tabla 6. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Dirección de Admisión.

Ficha de sintomatología covid-19			
Gerencia / Área / Dpto. : Dirección de Admisión			
En los últimos 14 días calendarios ha tenido alguno de los síntomas y/o contacto, detallados líneas abajo:	Marcar con una "X" (SI / NO)		
	SI	NO	Especifique
1. Sensación de alza térmica o fiebre		3	
2. Tos, estornudos o dificultad para respirar		3	
3. Expectoración o flema amarilla o verdosa		3	
4. Contacto con persona(s) con un caso confirmado o sospechoso de COVID-19		3	
5. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles)		3	

Riesgo bajo

En la tabla 15 tenemos los resultados de la declaración jurada que han rellenado cada uno de los 3 personales de la Dirección de admisión, teniendo como resultado final que se encuentran en un nivel de riesgo bajo.

Tabla 7. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Dirección de asuntos académicos

Ficha de sintomatología COVID-19			
Gerencia / Área / Dpto. : Asuntos académicos del área de Dirección			
En los últimos 14 días calendarios ha tenido alguno de los síntomas y/o contacto, detallados líneas abajo:	Marcar con una "X" (SI / NO)		
	SI	NO	Especifique
1. Sensación de alza térmica o fiebre		8	
2. Tos, estornudos o dificultad para respirar		8	
3. Expectoración o flema amarilla o verdosa		8	
4. Contacto con persona(s) con un caso confirmado o sospechoso de COVID-19		8	
5. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles)		8	

Riesgo bajo

En la tabla 16 tenemos los resultados de la declaración jurada que han rellenado cada uno de los 8 personales de la Dirección de Asuntos Académicos, teniendo como resultado final que se encuentran en un nivel de riesgo bajo.

Tabla 8. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Unidad de Biblioteca.

Ficha de sintomatología COVID-19			
Gerencia / Área / Dpto. : Oficina de unidad de biblioteca			
En los últimos 14 días calendarios ha tenido alguno de los síntomas y/o contacto, detallados líneas abajo:	Marcar con una "X" (SI / NO)		
	SI	NO	Especifique
1. Sensación de alza térmica o fiebre	1	7	
2. Tos, estornudos o dificultad para respirar	1	7	
3. Expectoración o flema amarilla o verdosa	0	8	
4. Contacto con persona(s) con un caso confirmado o sospechoso de COVID-19	2	6	
5. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles)	1	7	

Riesgo alto

En la tabla 17 tenemos los resultados de la declaración jurada que han rellenado cada uno de los 8 personales de la Unidad de biblioteca, teniendo como resultado final que se encuentran en un nivel de riesgo alto.

Tabla 9. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Dirección de proyección de bienes y servicios

Ficha de sintomatología COVID-19			
Gerencia / Área / Dpto. : Dirección de proyección de bienes y servicios			
En los últimos 14 días calendarios ha tenido alguno de los síntomas y/o contacto, detallados líneas abajo:	Marcar con una "X" (SI / NO)		
	SI	NO	Especifique
1. Sensación de alza térmica o fiebre	0	11	
2. Tos, estornudos o dificultad para respirar	1	10	
3. Expectoración o flema amarilla o verdosa	0	11	
4. Contacto con persona(s) con un caso confirmado o sospechoso de COVID-19	1	10	
5. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles)	2	9	Bactrín forte, metformina y atorvastatina

Riesgo alto

En la tabla 18 tenemos los resultados de la declaración jurada que han rellenado cada uno de los 11 personales de la Dirección de proyección de bienes y servicios, teniendo como resultado final que se encuentran en un nivel de riesgo alto.

Tabla 10. Resultados del análisis de riesgo biológico del Centro de Idiomas.

Ficha de sintomatología COVID-19			
Gerencia / Área / Dpto. : Centro de Idiomas			
En los últimos 14 días calendarios ha tenido alguno de los síntomas y/o contacto, detallados líneas abajo:	Marcar con una "X" (SI / NO)		
	SI	NO	Especifique
1. Sensación de alza térmica o fiebre	2		

Riesgo bajo

2. Tos, estornudos o dificultad para respirar	2
3. Expectoración o flema amarilla o verdosa	2
4. Contacto con persona(s) con un caso confirmado o sospechoso de COVID-19	2
5. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles)	2

En la tabla 19 tenemos los resultados de la declaración jurada que han rellenado cada uno de los 2 personales del Centro de Idiomas, teniendo como resultado final que se encuentran en un nivel de riesgo bajo.

Tabla 11. Resultados del análisis de riesgo biológico del Centro Pre Universitario

Ficha de sintomatología COVID-19			
Gerencia / Área / Dpto. : Centro pre Universitario			
En los últimos 14 días calendarios ha tenido alguno de los síntomas y/o contacto, detallados líneas abajo:	Marcar con una "X" (SI / NO)		
	SI	NO	Especifique
1. Sensación de alza térmica o fiebre		4	
2. Tos, estornudos o dificultad para respirar		4	
3. Expectoración o flema amarilla o verdosa		4	
4. Contacto con persona(s) con un caso confirmado o sospechoso de COVID-19		4	
5. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles)		4	

Riesgo bajo

En la tabla 20 tenemos los resultados de la declaración jurada que han rellenado cada uno de los 4 personales del Centro Pre Universitario, teniendo como resultado final que se encuentran en un nivel de riesgo bajo.

Tabla 12. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Unidad de la gestión de la investigación

Ficha de sintomatología COVID-19			
Gerencia / Área / Dpto. : Unidad de gestión de la investigación			
En los últimos 14 días calendarios ha tenido alguno de los síntomas y/o contacto, detallados líneas abajo:	Marcar con una "X" (SI / NO)		
	SI	NO	Especifique
1. Sensación de alza térmica o fiebre		1	
2. Tos, estornudos o dificultad para respirar		1	
3. Expectoración o flema amarilla o verdosa		1	
4. Contacto con persona(s) con un caso confirmado o sospechoso de COVID-19		1	
5. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles)		1	

Riesgo bajo

En la tabla 21 tenemos los resultados de la declaración jurada que han rellenado cada uno de los 1 personal de la Unidad de gestión de la investigación, teniendo como resultado final que se encuentran en un nivel de riesgo bajo.

Tabla 13. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Unidad de editorial universitaria y publicaciones

Ficha de sintomatología COVID-19			
Gerencia / Área / Dpto. : Unidad de editorial universitaria y publicaciones			
En los últimos 14 días calendarios ha tenido alguno de los síntomas y/o contacto, detallados líneas abajo:	Marcar con una "X" (SI / NO)		
	SI	NO	Especifique
1. Sensación de alza térmica o fiebre		2	
2. Tos, estornudos o dificultad para respirar	2		
3. Expectoración o flema amarilla o verdosa		2	
4. Contacto con persona(s) con un caso confirmado o sospechoso de COVID-19		2	
5. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles)		2	

Riesgo alto

En la tabla 22 tenemos los resultados de la declaración jurada que han rellenado cada uno de los 2 personales de la Unidad de editorial universitaria y publicaciones, teniendo como resultado final que se encuentran en un nivel de riesgo alto.

Tabla 14. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Unidad de Soporte Científico.

Ficha de sintomatología COVID-19			
Gerencia / Área / Dpto. : Unidad de Soporte Científico			
En los últimos 14 días calendarios ha tenido alguno de los síntomas y/o contacto, detallados líneas abajo:	Marcar con una "X" (SI / NO)		
	SI	NO	Especifique
1. Sensación de alza térmica o fiebre		1	
2. Tos, estornudos o dificultad para respirar		1	
3. Expectoración o flema amarilla o verdosa		1	
4. Contacto con persona(s) con un caso confirmado o sospechoso de COVID-19		1	
5. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles)		1	

Riesgo bajo

En la tabla 23 tenemos los resultados de la declaración jurada que han rellenado cada uno de los 1 personal de la Unidad de Soporte Científico, teniendo como resultado final que se encuentran en un nivel de riesgo bajo.

Tabla 15. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Dirección de incubadoras de empresas

Ficha de sintomatología COVID-19			
Gerencia / Área / Dpto. : Dirección de incubadoras de empresas			
En los últimos 14 días calendarios ha tenido alguno de los síntomas y/o contacto, detallados líneas abajo:	Marcar con una "X" (SI / NO)		
	SI	NO	Especifique
1. Sensación de alza térmica o fiebre	1	1	
2. Tos, estornudos o dificultad para respirar	1	1	
3. Expectoración o flema amarilla o verdosa		2	
4. Contacto con persona(s) con un caso confirmado o sospechoso de COVID-19		2	
5. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles)	1	1	

Riesgo alto

En la tabla 24 tenemos los resultados de la declaración jurada que han rellenado cada uno de los 2 personales de la Dirección de incubadoras de empresas, teniendo como resultado final que se encuentran en un nivel de riesgo alto.

Tabla 25. Resultados del análisis de riesgo biológico de la Dirección de innovación y transferencia tecnológica

Ficha de sintomatología COVID-19			
Gerencia / Área / Dpto. : Dirección de innovación y transferencia tecnológica			
En los últimos 14 días calendarios ha tenido alguno de los síntomas y/o contacto, detallados líneas abajo:	Marcar con una "X" (SI / NO)		
	SI	NO	Especifique
1. Sensación de alza térmica o fiebre		2	
2. Tos, estornudos o dificultad para respirar		2	
3. Expectoración o flema amarilla o verdosa		2	
4. Contacto con persona(s) con un caso confirmado o sospechoso de COVID-19		2	
5. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles)		2	

Riesgo bajo

En la tabla 25 tenemos los resultados de la declaración jurada que han rellenado cada uno de los 2 personales de la Dirección de innovación y transferencia tecnológica, teniendo como resultado final que se encuentran en un nivel de riesgo bajo.

Tabla 16. Resultados del análisis de riesgo biológico del Vicerrectorado de Investigación

Ficha de sintomatología COVID-19			
Gerencia / Área / Dpto. : Vicerrectorado de Investigación			
En los últimos 14 días calendarios ha tenido alguno de los síntomas y/o contacto, detallados líneas abajo:	Marcar con una "X" (SI / NO)		
	SI	NO	Especifique
1. Sensación de alza térmica o fiebre		2	
2. Tos, estornudos o dificultad para respirar		2	
3. Expectoración o flema amarilla o verdosa		2	
4. Contacto con persona(s) con un caso confirmado o sospechoso de COVID-19		2	
5. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles)		2	

Riesgo bajo

En la tabla 26 tenemos los resultados de la declaración jurada que han rellenado cada uno de los 2 personales del Vicerrectorado de Investigación, teniendo como resultado final que se encuentran en un nivel de riesgo bajo.

Tabla 17. Resultados del análisis de riesgo biológico del vicerrectorado académico.

Ficha de sintomatología covid-19			
Gerencia / Área / Dpto. : Vicerrectorado Académico			
VICERRECTORADO ACADÉMICO			
En los últimos 14 días calendarios ha tenido alguno de los síntomas y/o contacto, detallados líneas abajo:	Marcar con una "X" (SI / NO)		
	SI	NO	Especifique
1. Sensación de alza térmica o fiebre		2	
2. Tos, estornudos o dificultad para respirar		2	
3. Expectoración o flema amarilla o verdosa		2	
4. Contacto con persona(s) con un caso confirmado o sospechoso de COVID-19		2	
5. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles)		2	

Riesgo bajo

En la tabla 27 tenemos los resultados de la declaración jurada que han rellenado cada uno de los 2 personales del Vicerrectorado Académico, teniendo como resultado final que se encuentran en un nivel de riesgo bajo.

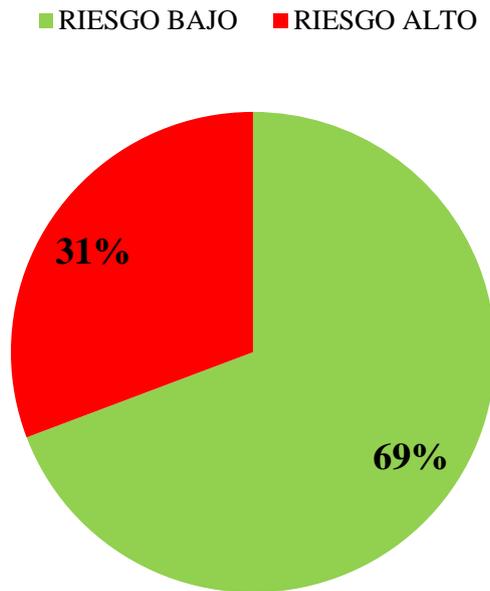


Figura 47. Nivel de riesgo biológico

En la Figura 47 muestra el nivel de riesgo obtenido de los puestos de trabajo, donde el 31 % se encontró en el nivel de riesgo alto con 4 Direcciones con síntomas y 69% con 9 Direcciones sin síntomas.

Según el (239-2020-MINSA, 2020) el trabajador debe de asegurarse disponiendo los equipos de protección personal haciendo uso de mascarilla o del protector facial, dependiendo la función que desempeñan en cada puesto de trabajo, además deben recibir monitoreo de sintomatología COVID-19 durante 14 días calendario, deben de cumplir a través del servicio de seguridad y salud en el trabajo, así elaborar el “el Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo”, este debe ser remitido al comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al supervisor. Haciendo un análisis de cada lineamiento que ha establecido la Resolución Ministerial podemos decir que los trabajadores no se han encontrado cumpliendo con los lineamientos establecidos, para empezar no contaban con un comité de SST ni supervisor, la mayoría de los trabajadores no se encontraban utilizando las mascarillas como debería ser, y los resultados de la ficha sintomatológica se han encontrado en alto riesgo 4 direcciones.

4.1.6. Análisis de los factores de riesgo ergonómico

En la siguiente figura tenemos a los resultados generales de la evaluación de riesgos ergonómicos.

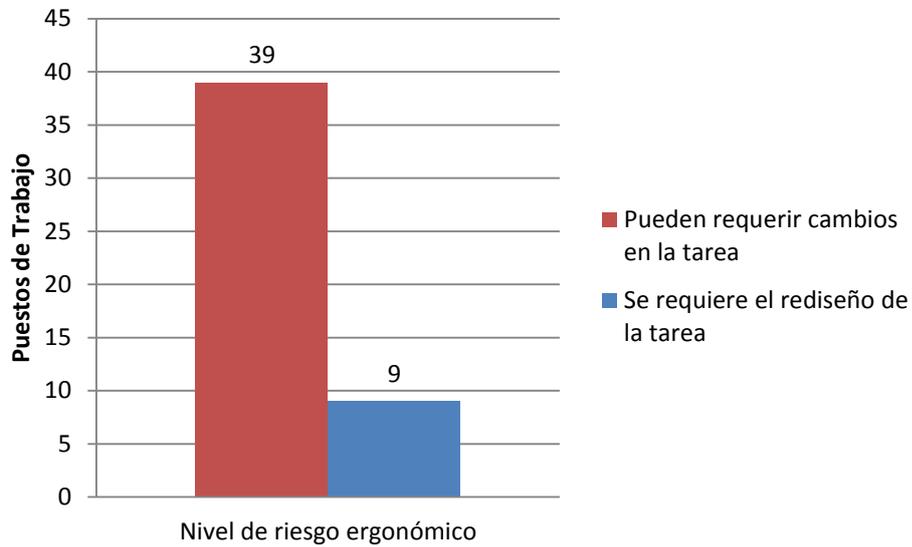


Figura 48. Diagrama de barras de los promedios generales de la evaluación de riesgos ergonómicos de las 48 oficinas.

En la Figura 48 se tiene el promedio general de las 48 oficinas, de la evaluación de riesgos ergonómicos, donde 39 personas se encuentran en el nivel de riesgo II y 9 personas en el nivel de riesgo III.

■ NIVEL DE RIESGO MUY ALTO ■ NIVEL DE RIESGO ALTO

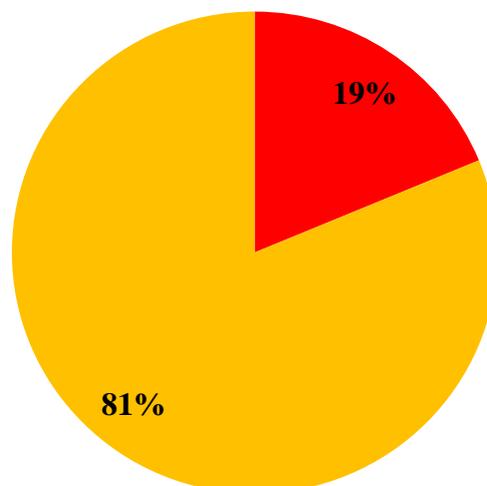


Figura 49. Nivel de riesgo ergonómico

En la Figura 49 muestra el nivel de riesgo obtenido de los puestos de trabajo, donde el 19% se encontró en el nivel de riesgo alto con 9 personales que requieren el rediseño de la tarea y el 81% de los personales puede solicitar variación en la actividad; es adecuado ahondar en el estudio.

En el (RISST, 2017) de la UNAS tal copio entre comillas del D.S. 005-2012-TR. “ARTÍCULO 61° Puestos de Trabajo: a) A continuación se mostrará las características de los asientos: girante, con graduación de nivel, descanso de brazos y protector lumbar para actividades largas. b) Conservar el suficiente espacio en la estación de trabajo para moverse con sencillez y cambiar de posición. Así también las rodillas al mismo nivel de la cadera.” En los anexos podemos observar la valoración de cada uno de los personales, donde vemos que 25 personales se encuentran utilizando sillas ortopédicas, pero se visualiza que, no todos cuentan con el espacio suficiente para que se puedan movilizar con facilidad, y la mayoría no cuenta con buenas posturas a pesar de tener estas sillas.

4.1.7. Análisis de los factores de riesgos psicosociales

Tabla 18. Análisis de riesgo psicosocial de la Dirección de Admisión

Matriz exposición		
Dimensión		
Puesto de trabajo	Resultados de la exposición y su localización	Riesgo final
Dirección de Admisión de la oficina del Director	<p>Peligro alto (conflicto de rol)</p> <hr/> <p>Peligro medio (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, claridad de rol, calidad de liderazgo y justicia)</p> <hr/> <p>Peligro bajo (ritmo de trabajo, conflicto trabajo - familia, influencia, apoyo de superiores, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo)</p>	nivel de riesgo bajo
Dirección de Admisión de la oficina de inscripción	<p>Peligro alto (apoyo de superiores, calidad de liderazgo e inseguridad sobre el empleo)</p> <hr/> <p>Peligro medio (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, conflicto trabajo familia, influencia, apoyo de compañeros, claridad de rol, reconocimiento y justicia)</p>	nivel de riesgo medio

	Peligro bajo (ritmo de trabajo posibilidades de desarrollo, conflicto de rol, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	
Dirección de admisión oficina del área de informática	Riesgo medio (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, ritmo de trabajo, conflicto trabajo-familia, apoyo de superiores, calidad del liderazgo, reconocimiento y justicia) Riesgo bajo (influencia, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, claridad de rol, conflicto de rol, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	nivel de riesgo bajo

En la tabla 28 en el análisis de riesgo de la dirección de admisión 2 oficinas tuvieron riesgo bajo y una riesgo medio.

Tabla 19. Análisis de riesgo psicosocial de la Dirección de asuntos académicos

Matriz exposición		
Dimensión		
Puesto de trabajo	Resultados de la exposición y su localización	Riesgo final
Dirección de asuntos académicos de la Oficina del director	Peligro alto (ritmo de trabajo, conflicto trabajo-familia, influencia, apoyo de compañeros)	Nivel de riesgo medio
	Peligro medio (Exigencias emocionales, posibilidades de desarrollo, apoyo de superiores, conflicto de rol, calidad de liderazgo reconocimiento, inseguridad sobre las condiciones de trabajo y justicia)	
	Peligro bajo (Exigencias cuantitativas, claridad de rol e inseguridad sobre el empleo)	
Dirección de asuntos académicos Oficina de secretaría	Peligro alto (inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (Exigencias cuantitativas, influencia posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros))	
	Peligro bajo (exigencias emocionales, ritmo de trabajo, conflicto trabajo-familia, apoyo de superiores, claridad de rol, conflicto de rol, claridad de liderazgo, reconocimiento y justicia)	
Dirección de asuntos académicos Oficina del área de registro académico	Peligro alto (influencia, claridad de rol, conflicto de rol, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	Nivel de riesgo alto
	Riesgo medio (Exigencias cuantitativas, conflicto trabajo-familia, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros y justicia)	
	Peligro bajo (exigencias emocionales, ritmo de trabajo, apoyo de superiores y calidad de trabajo)	
Dirección de asuntos académicos Oficina de certificación académica	Peligro alto (claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, reconocimiento y justicia)	Nivel de riesgo medio
	Peligro medio (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, conflicto trabajo-familia, influencia posibilidades de desarrollo, apoyo de compañero, apoyo de superiores, inseguridad sobre el empleo inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	
	Peligro bajo (ritmo de trabajo)	
Dirección de asuntos académicos Oficina de Soporte	Peligro alto (exigencias emocionales, ritmo de trabajo, conflicto trabajo-familia, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, reconocimiento y justicia)	Nivel de riesgo alto

informático I	Peligro medio (exigencias cuantitativas) Peligro bajo (influencia, posibilidades de desarrollo, inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	
Dirección de asuntos académico Oficina de soporte informático II	Peligro alto (apoyo de compañeros, apoyo de superiores, conflicto de rol, calidad de liderazgo, justicia) Peligro medio (posibilidades de desarrollo, claridad de rol, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo) Peligro bajo (exigencias cuantitativas, influencia, exigencias emocional, ritmo de trabajo, conflicto trabajo-familia e inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	Nivel de riesgo bajo
Dirección de asuntos académicos Oficina de Archivo	Peligro alto (conflicto trabajo familia, apoyo de compañeros, conflicto de rol e inseguridad sobre el empleo) Peligro medio (Ritmo de trabajo, influencia, apoyo de superiores, claridad de rol, justicia) Peligro bajo (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, posibilidades de desarrollo, calidad de liderazgo, reconocimiento e inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	Nivel de riesgo bajo
Dirección de asuntos académicos Oficina de Impresión	Peligro alto (influencia, conflicto de rol e inseguridad sobre el empleo) Peligro medio (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, ritmo de trabajo, conflicto trabajo familia, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, calidad de liderazgo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo) Peligro bajo (claridad de rol, reconocimiento y justicia)	Nivel de riesgo medio

En la tabla 29 en el análisis de riesgo de la dirección de asuntos académicos 3 oficinas tuvieron riesgo medios, 3 oficinas tuvieron riesgo bajo y 2 oficinas tuvieron riesgo alto.

Tabla 20. Análisis de riesgo psicosocial de la Unidad de Biblioteca

Matriz exposición		
Dimensión		
Puesto de trabajo	Resultados de la exposición y su localización	Riesgo final
Unidad de biblioteca Oficina del coordinador	Peligro alto (Exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, ritmo de trabajo, conflicto trabajo-familia, apoyo de superiores, conflicto de rol, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, justicia)	Nivel de riesgo alto
	Peligro medio (apoyo de compañeros y calidad de liderazgo)	
	Peligro bajo (influencia posibilidades de desarrollo, claridad de rol y reconocimiento)	
Unidad de biblioteca Oficina de secretaría	Peligro alto (exigencias emocional, influencia y conflicto de rol)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (ritmo de trabajo, conflicto trabajo-familia, apoyo de compañeros, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, posibilidades de desarrollo, apoyo de superiores, claridad de rol, calidad de liderazgo, reconocimiento inseguridad sobre el empleo y justicia)	
Unidad de biblioteca oficina del área de control	Peligro alto (Conflicto de rol)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (ritmo de trabajo, inseguridad sobre el empleo y la inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, conflicto trabajo familia, influencia, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, claridad de rol, calidad de liderazgo, reconocimiento y justicia)	
Unidad de biblioteca de la oficina de restauración, conservación y encuadernación	Peligro medio (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, influencia, conflicto de rol, calidad de liderazgo, reconocimiento e inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro bajo (exigencias emocionales, conflicto trabajo familia, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, claridad de rol, inseguridad sobre el empleo y justicia)	
Unidad de biblioteca de la oficina de procesos complementarios	Peligro alto (conflicto trabajo familia, claridad de rol, reconocimiento y justicia)	Nivel de riesgo medio
	Peligro medio (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, ritmo de trabajo, influencia, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, conflicto de	

	rol, calidad de liderazgo)	
	Peligro bajo (Inseguridad sobre el empleo)	
Unidad de biblioteca de la oficina de tecnologías de la información y estadística	Peligro alto (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, ritmo de trabajo, conflicto trabajo-familia, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, claridad de rol, conflicto de rol)	Nivel de riesgo alto
	Peligro medio (influencia, posibilidades de desarrollo, calidad de liderazgo, reconocimiento, justicia)	
	Peligro bajo (inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	
Unidad de biblioteca de la oficina de procesos técnicos	Peligro alto (Exigencias emocionales, ritmo de trabajo, conflicto de rol, calidad de liderazgo,)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (apoyo de los compañeros, justicia)	
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, conflicto trabajo familia, influencia, influencia, posibilidades de desarrollo, apoyo de superiores, claridad de rol, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo y la inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	
Unidad de biblioteca de la oficina de desarrollo de colección	Peligro alto (Exigencias emocionales, ritmo de trabajo, conflicto de rol, calidad de liderazgo,)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (apoyo de los compañeros, justicia)	
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, conflicto trabajo familia, influencia, influencia, posibilidades de desarrollo, apoyo de superiores, claridad de rol, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo y la inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	

En la tabla 30 en el análisis de riesgo de la Unidad de biblioteca 1 oficinas tuvieron riesgo medios, 5 oficinas tuvieron riesgo bajo y 2 oficinas tuvieron riesgo alto.

Tabla 21. Análisis de riesgo psicosocial de la Dirección de proyección de bienes y servicios

Matriz exposición		
Dimensión		
Puesto de trabajo	Resultados de la exposición y su localización	Riesgo final
Dirección de proyección de bienes y servicios oficina del director	Peligro alto (Exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, conflicto trabajo-familia, calidad de liderazgo)	Nivel de riesgo medio
	Peligro medio (Ritmo de trabajo, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, claridad de rol, conflicto de rol, reconocimiento, inseguridad sobre las condiciones de trabajo y justicia)	

	Peligro bajo (influencia e inseguridad sobre el empleo)	
Dirección de proyección de bienes y servicios oficina de secretaría	Peligro alto (Influencia y conflicto de rol)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (ritmo de trabajo, apoyo de superiores e inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, conflicto trabajo familia, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, claridad de rol , calidad de liderazgo, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo y justicia)	
Dirección de proyección de bienes y servicios oficina psicopedagogía	Peligro alto (exigencias emocionales, conflicto trabajo-familia, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, reconocimiento, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	Nivel de riesgo alto
	Peligro medio (ritmo de trabajo, influencia, calidad de liderazgo, inseguridad sobre el empleo, justicia)	
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, posibilidades de desarrollo, claridad de rol, conflicto de rol)	
Dirección de proyección de bienes y servicios oficina de residencia estudiantil	Peligro alto (exigencias emocionales, conflicto trabajo-familia, conflicto de rol, calidad de liderazgo, reconocimiento, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	Nivel de riesgo medio
	Peligro medio (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, claridad de rol, inseguridad sobre el empleo, justicia)	
	Peligro bajo influencia y posibilidades de desarrollo)	
Dirección de proyección de bienes y servicios oficina de Asistencia Social	Peligro alto (exigencias emocionales)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (ritmo de trabajo, calidad de liderazgo, inseguridad sobre el empleo, justicia)	
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, conflicto trabajo-familia, influencia, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, claridad de rol, conflicto de rol, reconocimiento, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	
Dirección de proyección de bienes y servicios oficina de secretaría de asistencia Social	Peligro alto (apoyo de compañeros, apoyo de superiores, inseguridad sobre el empleo)	Nivel de riesgo medio
	Peligro medio (exigencias cualitativas, exigencias emocionales, ritmo de trabajo, conflicto trabajo-familia, influencia, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo y justicia)	

	Peligro bajo (posibilidades de desarrollo reconocimiento, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	
Dirección de proyección de bienes y servicios oficina de enfermería	Peligro alto (apoyo de superiores, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (exigencias emocionales, ritmo de trabajo, inseguridad sobre el empleo)	
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, influencias, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, reconocimiento y justicia)	
Dirección de proyección de bienes y servicios oficina de tópico	Peligro alto (exigencias cuantitativas, conflicto trabajo-familia, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, claridad de rol, calidad de liderazgo, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	Nivel de riesgo alto
	Peligro medio (exigencias emocionales, ritmo de trabajo, influencia, conflicto de rol, justicia))	
	Peligro bajo (posibilidades de desarrollo)	
Dirección de proyección de bienes y servicios oficina de medicina	Peligro alto (influencia)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (exigencias emocionales, calidad de liderazgo, justicia)	
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, conflicto trabajo familia, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, claridad de rol, conflicto de rol, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	
Dirección de proyección de bienes y servicios oficina de farmacia	Peligro alto (influencia)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (exigencias emocionales, calidad de liderazgo, justicia)	
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, conflicto trabajo familia, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, claridad de rol, conflicto de rol, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	
Dirección de proyección de bienes y servicios oficina de odontología	Peligro alto (exigencias emocionales, influencia, justicia)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (ritmo de trabajo, conflicto trabajo-familia, apoyo de compañeros, apoyo de superiores)	
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, posibilidades de desarrollo, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	

En la tabla 31 en el análisis de riesgo de la dirección de proyección de bienes y servicios donde 3 oficinas tuvieron riesgo medios, 6 oficinas tuvieron riesgo bajo y 2 oficinas tuvieron riesgo alto.

Tabla 22. Análisis de riesgo psicosocial del Centro de Idiomas de coordinación

Matriz exposición		
Dimensión		
Puesto de trabajo	Resultados de la exposición y su localización	Riesgo final
Centro de Idiomas oficina de coordinación	Peligro alto (ritmo de trabajo, apoyo de superiores e inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (conflicto trabajo-familia, influencia, inseguridad sobre el empleo)	
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, calidad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, reconocimiento y justicia)	
Centro de Idiomas Oficina de secretaría	Peligro alto (conflicto de rol, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	nivel de riesgo medio
	Peligro medio (ritmo de trabajo, conflicto trabajo-familia, influencia, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, calidad de liderazgo, inseguridad sobre el empleo y justicia)	
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, posibilidades de desarrollo, claridad de rol y reconocimiento)	

En la tabla 32 en el análisis de riesgo del centro de idiomas donde 1 oficinas tuvieron riesgo medios y 1 oficinas tuvieron riesgo bajo.

Tabla 33. Análisis de riesgo psicosocial del Centro pre Universitario

Matriz exposición		
Dimensión		
Puesto de trabajo	Resultados de la exposición y su localización	Riesgo final
Centro pre Universitario Oficina de Coordinación	Peligro alto (ritmo de trabajo, conflicto trabajo-familia, calidad de liderazgo)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (exigencias emocionales, posibilidades de desarrollo, conflicto de rol, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	

	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, influencias, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, claridad de rol, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo y justicia)	
	Peligro alto (posibilidades de desarrollo, claridad de rol, reconocimiento)	
Centro Pre Universitario oficina de secretaría	Peligro medio (exigencias emocionales, conflicto trabajo familia, influencia, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, conflicto de rol, inseguridad sobre el empleo y justicia)	Nivel de riesgo medio
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, calidad del liderazgo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	

En la tabla 33 en el análisis de riesgo del centro pre universitario donde 1 oficina tuvo riesgo medios y 1 oficina tuvo riesgo bajo.

Tabla 23. Análisis de riesgo psicosocial de la Unidad de gestión de la investigación

Matriz exposición		
Dimensión		
Puesto de trabajo	Resultados de la exposición y su localización	Riesgo final
	Peligro alto (posibilidades de desarrollo, claridad de rol, reconocimiento)	
Unidad de gestión de la investigación oficina del director	Peligro medio (exigencias emocionales, conflicto trabajo familia, influencia, apoyo de compañeros, conflicto de rol, inseguridad sobre el empleo y justicia)	nivel de riesgo medio
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, calidad de liderazgo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	

En la tabla 34 en el análisis de riesgo de la Unidad de gestión de la investigación donde la oficina del director tuvo riesgo medio.

Tabla 24. Análisis de riesgo psicosocial de la Unidad de Soporte científico

Matriz exposición		
Dimensión		
Puesto de trabajo	Resultados de la exposición y su localización	Riesgo final
	Peligro alto (conflicto trabajo familia, apoyo de compañeros, conflicto de rol, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	
Unidad de Soporte Científico Jefe encargado	Peligro medio (ritmo de trabajo, apoyo de superiores, claridad de rol y justicia)	Nivel de riesgo alto
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, influencia, posibilidad de desarrollo y calidad de liderazgo)	

En la tabla 35 en el análisis de riesgo de la Unidad de Soporte Científico donde el jefe encargado se encontró en riesgo alto.

Tabla 36. Análisis de riesgo psicosocial de la Dirección de incubadora de empresas

Matriz exposición		
Dimensión		
Puesto de trabajo	Resultados de la exposición y su localización	Riesgo final
Dirección Incubadora de empresas Oficina de Dirección	Peligro alto (exigencias emocionales, claridad de rol, conflicto de rol, reconocimiento e inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	nivel de riesgo medio
	Peligro medio (exigencias cuantitativas, conflicto de trabajo-familia, influencia, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, calidad de liderazgo, inseguridad sobre el empleo, justicia)	
	Peligro bajo (ritmo de trabajo)	
Dirección de Incubadora de empresas asistente administrativo	Peligro alto (inseguridad sobre el empleo)	nivel de riesgo medio
	Peligro medio (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, claridad de rol, calidad de liderazgo, reconocimiento, justicia)	
	Peligro bajo (exigencias emocionales, conflicto trabajo familia, influencia, posibilidades de desarrollo, conflicto de rol e inseguridad sobre las condiciones de trabajo).	

En la tabla 36 en el análisis de riesgo de la dirección de incubadora de empresas asistente administrativo donde 2 oficinas tuvieron riesgo medios.

Tabla 25. Análisis de riesgo psicosocial de la Dirección de innovación y transferencia tecnológicas

Matriz exposición		
Dimensión		
Puesto de trabajo	Resultados de la exposición y su localización	Riesgo final
Dirección de Innovación y transferencia tecnológicas de la oficina del director	Peligro alto (apoyo de compañeros, seguridad sobre las condiciones de trabajo)	Nivel de riesgo alto
	Peligro medio (ritmo de trabajo, conflicto trabajo-familia, apoyo de superiores, inseguridad sobre el empleo)	
	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, influencia, posibilidades de desarrollo, claridad de rol, calidad de liderazgo, reconocimiento y justicia)	
Dirección de Innovación y transferencia tecnológicas de la	Peligro alto (apoyo de superiores, conflicto de rol, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (conflicto trabajo-familia, claridad de rol, inseguridad sobre el empleo)	

oficina del especialista	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, ritmo de trabajo, influencia, posibilidades de desarrollo, apoyo de compañeros, calidad del liderazgo, reconocimiento y justicia)
--------------------------	--

En la tabla 37 en el análisis de riesgo de la dirección de innovación y transferencia tecnológica 1 oficina tuvo riesgo bajo y 1 oficina tuvo riesgo alto.

Tabla 26. Análisis de riesgo psicosocial del vicerrectorado de investigación

Matriz exposición		
Dimensión		
Puesto de trabajo	Resultados de la exposición y su localización	Riesgo final
	Peligro alto (exigencias emocionales, ritmo de trabajo y conflicto trabajo-familia)	
	Peligro medio (apoyo de compañeros y conflicto de rol)	Nivel de riesgo bajo
Vicerrector de investigación	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, influencia, posibilidades de desarrollo, apoyo de superiores, claridad de rol, calidad del liderazgo, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo y justicia)	
	Peligro alto (exigencias emocionales, conflicto trabajo-familia, apoyo de compañeros)	
	Peligro medio (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, justicia)	Nivel de riesgo bajo
Secretaría del vicerrector de investigación	Peligro bajo (influencia, posibilidades de desarrollo, apoyo de superiores, claridad de rol, calidad del liderazgo, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo)	

En la tabla 38 en el análisis de riesgo del vicerrectorado de investigación donde 1 oficina tuvo riesgo bajo y 1 oficina tuvo riesgo alto.

Tabla 27. Análisis de riesgo psicosocial de la Unidad de edición y publicaciones

Matriz exposición		
Dimensión		
Puesto de trabajo	Resultados de la exposición y su localización	Riesgo final
Unidad de edición y publicaciones	Peligro alto (justicia)	
Oficina de dirección	Peligro medio (conflicto trabajo-familia, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, conflicto de rol, claridad de rol, reconocimiento)	Nivel de riesgo bajo

	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, ritmo de trabajo, influencia, posibilidades de desarrollo, calidad del liderazgo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, inseguridad sobre el empleo)	
	Peligro alto (justicia)	
	Peligro medio (conflicto trabajo-familia, influencia, apoyo de compañeros, apoyo de superiores, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo)	Nivel de riesgo bajo
Unidad Editorial y publicaciones Oficina de secretaria	Peligro bajo (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, ritmo de trabajo, posibilidades de desarrollo, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo)	

En la tabla 39 en el análisis de riesgo de la unidad editorial y publicaciones donde las dos oficinas estuvieron en riesgo bajo.

Tabla 40. Análisis de riesgo psicosocial del vicerrectorado académico

Matriz exposición		
Dimensión		
Puesto de trabajo	Resultados de la exposición y su localización	Riesgo final
Vicerrectorado académico	Peligro alto (exigencias emocionales, ritmo de trabajo, conflicto trabajo-familia y conflicto de rol)	Nivel de riesgo bajo
	Peligro medio (exigencias cuantitativas, apoyo de compañeros, apoyo de superiores)	
	Peligro bajo (influencia posibilidades de desarrollo, claridad de rol, calidad del liderazgo, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, justicia)	
Secretaria del vicerrectorado académico	Peligro alto (conflicto trabajo familia)	Nivel de riesgo medio
	Peligro medio (exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, ritmo de trabajo, influencia, apoyo de compañeros, claridad de rol, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, justicia)	
	Peligro bajo (posibilidades de desarrollo, apoyo de superiores, conflicto de rol, calidad del liderazgo, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo)	

En la tabla 40 en el análisis de riesgo del vicerrectorado académico donde 1 oficina tuvo riesgo bajo y 1 oficina tuvo riesgo medio.

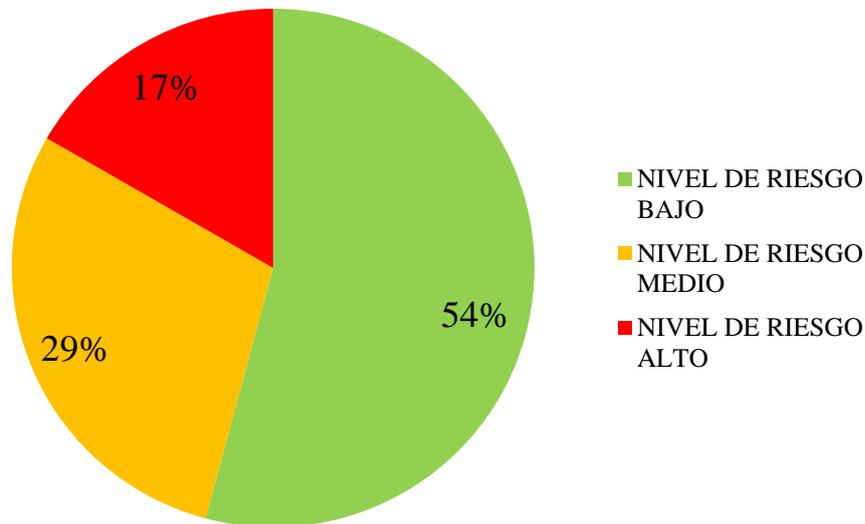


Figura 50. Nivel de riesgo psicosocial

En la Figura 50 muestra el nivel de riesgo psicosocial obtenido de todos los puestos de trabajo, donde el 17% se encontró en el nivel de riesgo alto con 8 personales, 29% nivel de riesgo medio con 14 personales y el 54% en el nivel bajo con 26 personales.

De acuerdo al (RISST, 2017) de la UNAS tal copio entre comillas del D.S. 005-2012-TR. “ARTÍCULO 66° Relaciones Interpersonales a) Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y trabajadores y de sus superiores en la realización de las tareas. b) Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades y para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades. c) Promocionar la autonomía de los trabajadores y trabajadoras en la realización de las tareas. d) Garantizar el respeto y el trato justo a las personas. e) Fomentar la claridad y la transparencia organizativa. f) Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo. g) Establecer principios y sobre todo procedimientos para gestionar de forma justa y democrática, y de forma saludable. h) Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral.” Según el reglamento interno del Sistema de Seguridad y Trabajo establecido por la UNAS, al realizar el análisis psicosocial pudimos ver que más del 50% de los trabajadores cumplen con este

reglamento interno, ya que 26 personas evaluadas se encuentran en el nivel de riesgo bajo psicosocial.

4.2. Determinación del desempeño laboral de los trabajadores administrativos

4.2.1. Determinación del desempeño laboral

Para la determinación de este objetivo se evaluó a 46 puestos de trabajo, ya que los vicerrectores fueron los que han evaluado el desempeño laboral del personal administrativo ejecutivo. En la siguiente figura se observan los resultados de la determinación del desempeño laboral para el personal administrativo operativo donde 1 puesto de trabajo tuvo la escala de regular/excelente, 1 puesto de trabajo la escala de bueno/deficiente, 3 puestos de trabajo la escala de bueno/regular, 3 puestos de trabajo la escala de bueno/bueno, 2 puestos de trabajo la escala de bueno/ excelente, 5 puestos de trabajo la escala de excelente/deficiente, 9 puestos de trabajo la escala de excelente/regular, 5 puestos de trabajo la escala de excelente/bueno y 6 puestos de trabajo excelente/excelente.

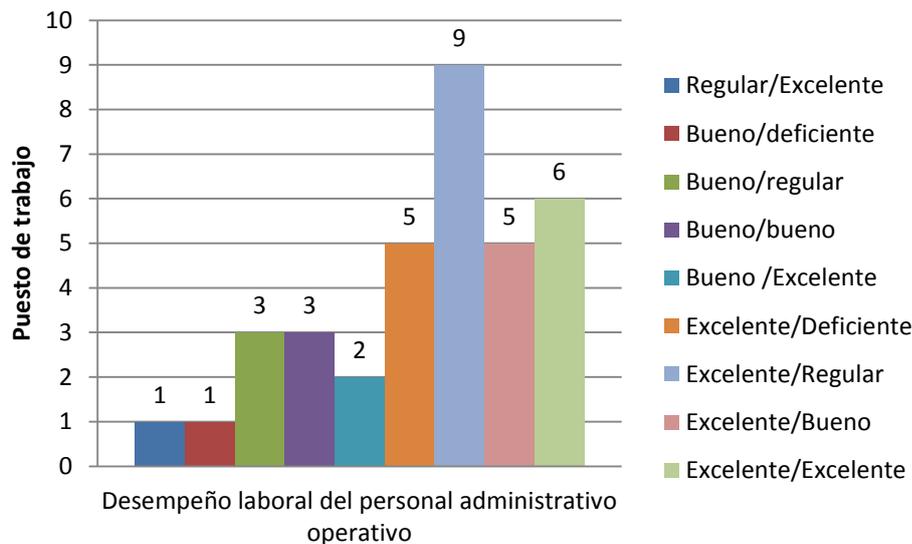


Figura 51. Gráfico de barras del promedio de la determinación del desempeño laboral para el personal administrativo operativo.

Los resultados de la determinación del desempeño laboral para el personal administrativo operativo fueron, 2 personales han tenido 84 de puntaje, 3 personales tuvieron 86, 90 y 94 de puntuación respectivamente por cada puntaje y 6 personales han tenido los siguientes puntajes 96 y 100 de puntuación respectivamente tres personales en cada puntaje.

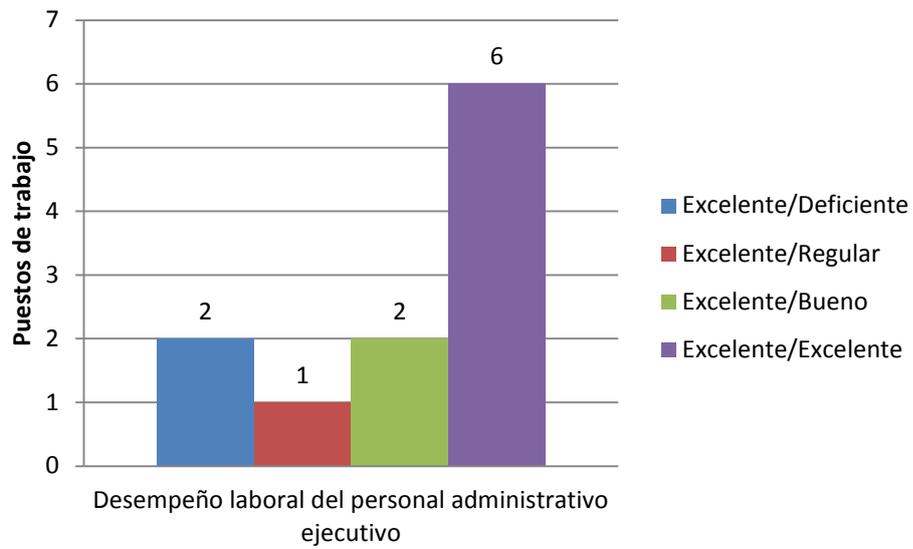


Figura 52. Gráfico en barra del promedio de la determinación del desempeño laboral para el personal administrativo.

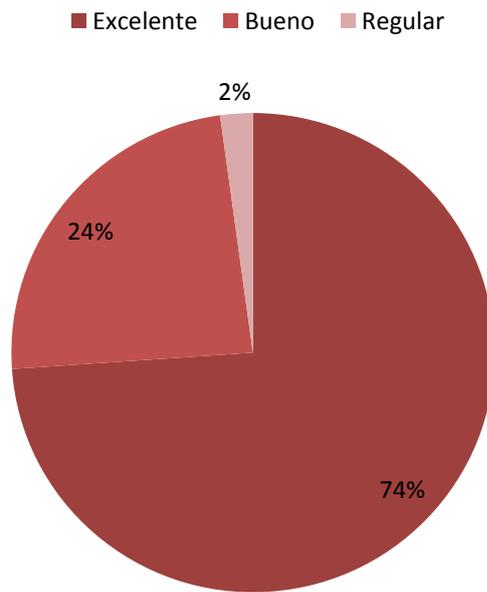


Figura 53. Gráfica de barras del resultado final en porcentajes

En la figura 53 muestra la gráfica de barras del resultado final del desempeño laboral, se evaluó a 46 personales, teniendo 34 personas en la escala de excelente, 11 personas en la escala buena y 1 personal regular.

Se obtuvo como resultado que la mayoría de los trabajadores se encuentran en una escala de excelente en su desempeño laboral, estos resultados fueron evaluados por los

Vicerrectores y por los Directores de cada dirección, por lo que se puede observar que los trabajadores en su mayor porcentaje se encuentran en una escala de excelente y coincide con lo que menciona este autor, que las habilidades y capacidades de cada individuo es esfuerzo individual y de cómo se perciba, ya que los personales han sido evaluados por sus jefes. (Almeida, 2013-2014).

4.3. Relación entre las condiciones y el desempeño laboral de los trabajadores

Tabla 28. Tabla de correlación de las dos variables

			Condiciones laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	0,677
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	46	46
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,677	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

En la tabla 41 nos muestra el grado de correlación que existe de la variable independiente y dependiente, donde se evaluó a 46 puestos de trabajo, ya que los vicerrectores fueron los que evaluaron el desempeño laboral de todos los personales. El sig. Bilateral fue de 0.000, este resultado rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna: “a mejores condiciones laborales de los trabajadores administrativos de la UNAS-TINGO MARIA PERIODO 2022, habrá mejor desempeño laboral”. Además vemos que el coeficiente de correlación 0.677, esto indica que la relación entre las variables es directa y su grado es alto.

El autor Vallenas, (2019) realizó un artículo científico sobre la relación de las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo, donde su resultado fue significativo con un gran grado de relación. Se realizó una serie de evaluaciones en esta investigación llegando a coincidir con el autor Vallenas, ya que en los resultados que se obtuvo fue significativo a un 99% de confianza.

V. CONCLUSIONES

1. Las condiciones laborales fueron favorables para los personales. La temperatura, humedad relativa y la luminosidad del teclado su nivel de riesgo fue alto, en cuanto a la luminosidad del escritorio su nivel de riesgo fue de 50% alto y 50% bajo, para el factor de riesgo del ruido, biológico y psicosocial se encontraron en el nivel de riesgo bajo y por último el riesgo ergonómico, se determinó como alto.
2. El desempeño laboral de los trabajadores fue evaluado por sus jefes inmediatos, donde en la evaluación se concluye que más del 50% del personal se encuentran en la escala de excelente.
3. En cuanto al grado de relación, concluimos según la prueba estadística afirma al 99% de confianza que existe una relación positiva alta, confirmando la hipótesis propuesta.

VI. PROPUESTAS A FUTURO

1. Se sugiere que se realicen estudios nuevos, porque actualmente es probable que hayan variado sus condiciones laborales.
2. Es recomendable que cada puesto de trabajo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva cuente con un ventilador o aire acondicionado, para que pueda equilibrar las altas temperaturas y la humedad relativa que existe en la ciudad de Tingo María.
3. Cada puesto de trabajo tiene que contar con buena iluminación, debe cumplir con los requisitos de iluminación que muestra la Norma 0.10.
4. Se recomienda que a los personales se les brinde capacitaciones de seguridad y salud ocupacional, especial el tema de “buenas posturas” para que los personales pongan en práctica, así también que todos cuenten con las sillas ergonómicas especiales para trabajo de oficina.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 012-2022-VIVIENDA, D. S. (04 de OCTUBRE de 2022). DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA EL REGLAMENTO DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL Y PLANIFICACIÓN URBANA DEL DESARROLLO URBANO SOSTENIBLE. *EL PERUANO*, pág. 5.
- 239-2020-MINSA, R. (2020). Lineamiento 6: Medidas de protección personal. *Resolución Ministerial*, 28.
- ALMEIDA, V. D. (2013-2014). *CONDICIONES LABORALES QUE AFECTAN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ASESORES DE AMERICAN CALL CENTER (ACC) DEL DEPARTAMENTO INBOUND PYMES, EMPRESA CONTRATADA PARA PRESTAR SERVICIOS A CONECEL (CLARO)*. HUAYAQUIL-ECUADOR.
- ARGOTE VEA, J. I. (2022). *ERGONOMÍA DEL AMBIENTE TÉRMICO: EVALUACIÓN DE RIESGOS POR ESTRÉS TÉRMICO DEBIDO AL CALOR*. España: Canales sectoriales.
- ATLÁNTICO, U. D. (s.f.). *MATRIZ DE RIESGOS*. Barranquilla.
- CEJAS MARTÍNEZ, M., & ALEJANDRO ACOSTA, J. (2012). *LA CAPACITACIÓN LABORAL: Alcances y perspectivas en tiempos complejos*. CARABOBO: ISSN.
- Civil, I. N. (2022). *Aprueban la ejecución de simulacros y simulaciones para los años 2022 al 2024*. Lima: Diario El Peruano.
- DECRETO SUPREMO N° 085-2003-PCM. (24 de OCTUBRE de 2003). Aprueban el Reglamento de Estándares Nacionales de Calidad Ambiental para Ruido. pág. 11.
- ELENA, S. M. (2021). *LA ILUMINACIÓN EN LAS AULAS COMO ESTRATEGIA PARA UN BUEN APRENDIZAJE*. BARCELONA: ETSAB-UPC.
- FLORÍN MORENO, S. T. (2014). VENTILACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO. INTERPRETACIÓN TÉCNICA DEL D.S. N° 594/99. *INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE*, 7.
- GUILLERNO, G. M. (2020). *COMPARACIÓN DE LOS NIVELES DE RUIDO, NORMATIVA Y GESTIÓN DE RUIDO AMBIENTAL EN LIMA Y CALLAO RESPECTO A OTRAS CIUDADES DE LATINOAMÉRICA*. Lima.

- HAYDÉE ZEGARRA, M. (2018). INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD, USO DE DESCANSOS MÉDICOS Y LA BUENA FE LABORAL. *FORSETI*, 18.
- HUMANOS, D. D. (2009). *Seguridad Eléctrica (Salud y seguridad para los oficios eléctricos)*.
- INSTITUTO DE DEFENSA LEGAL. (2018). *ÁREAS DE SEGURIDAD CIUDADANA Y JUSTICIA VIVA*.
- JIMÉNEZ, B. M. (2011). FACTORES Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 16.
- LABORAL, I. N. (s.f.). *RIESGOS POR AGENTES CONTAMINANTES*. NAVARRA-ESPAÑA: GOBIERNO DE NAVARRA.
- LEYTON M, C. (2019). MACRORREGIÓN SUR, CONFLICTOS Y DESARROLLO TERRITORIAL. LIMA.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (2009). NORMA BÁSICA DE ERGONOMÍA Y DE PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE RIESGO DISERGONÓMICO. 29.
- MINISTERIO DE TRABAJO, M. Y. (s.f.). SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD*, 5.
- MINISTERIO DEL AMBIENTE. (2014). *PROTOCOLO NACIONAL DE MONITOREO DE RUIDO AMBIENTAL*. LIMA: BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ N°2014-19171.
- MONDRAGÓN BARRERA, M. A. (2014). Información Científica. *Movimiento Científico*, 8.
- OBANDO MONTENEGRO, J. Y. (2019). *Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión*. Guayaquil.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2019). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo*. Suiza.
- RAMOS INGA, R. R. (2014). *CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NOVOCENTRO UNIVERSAL S.A.C. HUANCAYO*.
- RUIZ VILLAR, M. C., & CERÓN, D. (s.f.). *CAPACITAR: Clave para reducir riesgos de trabajo*. Xalapa: IIESCAUV.
- SALAZAR ALEGRIA, L. W. (2018). *Influencia de la Seguridad y Salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución educativa Gómez Arias Dávila*. Tingo María.

- SANDRA MARGARITA MALDONADO LUNA, L. M. (2007). *Manual práctico para el diseño de la Escala Likert*. Trillas.
- SEGUROS, A. P. (2019). *Cómo proteger la salud y la vida en la empresa. Cómo proteger tu negocio*, 7.
- TRABAJO, O. I. (1996.2023). *Seguridad eléctrica. OIT*, 2.
- VALLENAS, L. S. (2019). *CONDICIONES DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO. Integración*, 15.
- VERGARA RIVERA, Y. S. (2022). *Seguridad y Salud oocupacional y bienestar laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de San Bartolo, 2022*. Lima.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1

FICHA DE SINTOMATOLOGÍA DE LA COVID 19

Cuadro 42. Ficha de sintomatología de la COVID-19.

Ficha de sintomatología COVID-19
Para regreso al trabajo
Declaración Jurada

Gerencia / Área / Dpto.:

En los últimos 14 días calendarios ha tenido alguno de los síntomas y/o contacto, detallados líneas abajo:	Marcar con una "X" (SI / NO)		
	SI	NO	Especifique
1. Sensación de alza térmica o fiebre			
2. Tos, estornudos o dificultad para respirar			
3. Expectoración o flema amarilla o verdosa			
4. Contacto con persona(s) con un caso confirmado o sospechoso de COVID-19			
5. Está tomando alguna medicación (detallar cuál o cuáles)			

Todos los datos expresados en esta ficha constituyen declaración jurada de mi parte.

De omitir o falsear información puedo perjudicar la salud de mis compañeros y la mía propia, lo cual constituye una falta grave a la salud pública, asumiendo las consecuencias del caso.

Firma: Adjuntar su firma digital

ANEXO 2

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

1. ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?
 - a. Siempre
 - b. Muchas veces
 - c. A veces
 - d. Solo alguna vez
 - e. Nunca
2. ¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?
 - a. Siempre
 - b. Muchas veces
 - c. A veces
 - d. Solo alguna vez
 - e. Nunca
3. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?
 - a. Siempre
 - b. Muchas veces
 - c. A veces
 - d. Solo alguna vez
 - e. Nunca
4. ¿Sientes que tu trabajo te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?
 - a. Siempre
 - b. Muchas veces
 - c. A veces
 - d. Solo alguna vez
 - e. Nunca
5. ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?
 - a. Siempre
 - b. Muchas veces
 - c. A veces
 - d. Solo alguna vez
 - e. Nunca
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?
 - a. Siempre
 - b. Muchas veces
 - c. A veces
 - d. Solo alguna vez
 - e. Nunca
7. ¿Tienes mucha influencia sobre decisiones que afectan a tu trabajo?
 - a. Siempre
 - b. Muchas veces
 - c. A veces
 - d. Solo alguna vez
 - e. Nunca
8. ¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?
 - a. Siempre
 - b. Muchas veces
 - c. A veces
 - d. Solo alguna vez
 - e. Nunca
9. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros y compañeras en la realización de tu trabajo, en caso de necesario?
 - a. Siempre
 - b. Muchas veces
 - c. A veces
 - d. Solo alguna vez
 - e. Nunca
10. ¿Tus compañeros y compañeras hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo, en caso de necesitarlo?
 - a. Siempre
 - b. Muchas veces
 - c. A veces
 - d. Solo alguna vez
 - e. Nunca
11. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefa/e inmediata/o para la realización de tu trabajo, en caso de necesitarlo?
 - a. Siempre
 - b. Muchas veces
 - c. A veces
 - d. Solo alguna vez
 - e. Nunca
12. ¿Tu jefe/a inmediato/a habla contigo sobre cómo haces tu trabajo, en caso de necesitarlo?
 - a. Siempre
 - b. Muchas veces
 - c. A veces
 - d. Solo alguna vez
 - e. Nunca
13. ¿Tu trabajo es desgastador emocionalmente trabajo?
 - a. En gran medida
 - b. En buena medida
 - c. En cierta medida
 - d. En alguna medida
 - e. En ningún caso
14. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?
 - a. En gran medida
 - b. En buena medida
 - c. En cierta medida
 - d. En alguna medida
 - e. En ningún caso
15. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?
 - a. En gran medida
 - b. En buena medida
 - c. En cierta medida
 - d. En alguna medida

- e. En ningún caso
16. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
 - En alguna medida
 - En ningún caso
17. ¿Tu trabajo es valorado por la dirección?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
 - En alguna medida
 - En ningún caso
18. ¿Recibes un trato justo en tu trabajo?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
 - En alguna medida
 - En ningún caso
19. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
 - En alguna medida
 - En ningún caso
20. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
 - En alguna medida
 - En ningún caso
21. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
 - En alguna medida
 - En ningún caso
22. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
 - En alguna medida
 - En ningún caso
23. ¿Estás preocupado/a por si te cambian el horario(turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
- d. En alguna medida
- e. En ningún caso
24. ¿Estás preocupado/a por si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
 - En alguna medida
 - En ningún caso
25. ¿Estás preocupado/a por si te despiden o no te renuevan el contrato?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
 - En alguna medida
 - En ningún caso
26. ¿Estás preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
 - En alguna medida
 - En ningún caso
27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
 - En alguna medida
 - En ningún caso
28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
 - En alguna medida
 - En ningún caso
29. ¿Tu jefe/a inmediato/a planifica bien el trabajo?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
 - En alguna medida
 - En ningún caso
30. ¿Tu jefe/a inmediata/o resuelve bien los conflictos?
- En gran medida
 - En buena medida
 - En cierta medida
 - En alguna medida
 - En ningún caso

ANEXO 3

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

I. MÉTODO A EMPLEARSE

Se conoce de la existencia de diversos métodos de evaluación de desempeño laboral, pero en esta oportunidad emplearemos el MÉTODO DE ESCALA GRÁFICA, por ser un método de fácil entendimiento y la que mejor se ajusta a las condiciones de esta institución, se trata de un método que evalúa el desempeño de las personas mediante factores de evaluación previamente definidos. Este método utiliza un formulario de doble entrada en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, en tanto que las líneas verticales representan los grados de variación de tales factores. Los factores de evaluación deben ser previamente seleccionadas para definir en cada empleado las cualidades que se intenta evaluar, así mismo los factores que se consideran deben estar dimensionados desde el más débil o el insatisfactorio hasta el más óptimo o muy satisfactorio, esto implica el cuadro gráfico de dos entradas; en las entradas horizontales se colocan los factores de evaluación del desempeño, y en las verticales se ubican los grados de los factores.

1.1. ETAPAS (La aplicación del método de la Escala Gráfica implica las siguientes etapas):

- Segmentación de los trabajadores
- Identificar los factores de evaluación
- Diseño de la ficha o las fichas de aplicación
- Tabulación de resultados
- Interpretación de los resultados
- Informe de resultados

1.1.1. SEGMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.- Para una mejor aplicación de la evaluación se segmentará al personal en dos grupos, para los cuales se diseñará una ficha con factores que reflejen el verdadero comportamiento y rendimiento.

➤ Personal Administrativo Ejecutivo.

Este segmento está integrado por trabajadores administrativos que ocupan cargo de Director (as) y Jefe de Unidad y Sub Unidad de las diversas dependencias.

➤ Personal Administrativo Operativo.

Este segmento está integrado por trabajadores administrativos que pertenecen a los grupos ocupacionales de profesionales, técnicos y auxiliares, a su vez este segmento se subdivide en dos grupos que son:

- Personal Administrativo Operativo de Oficina.

Este segmento está integrado por personal que labora al interno de las oficinas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

- Personal Administrativo Operativo de Campo.

Este segmento está integrado por personal que labora en dependencias que no son considerados como oficina y que realizan trabajo de campo, de laboratorios, de almacén, entre otros.

1.1.2. FACTORES DE EVALUACIÓN

Se determinará los factores de evaluación de que habrán de emplearse como marco de referencia para cada segmento, siendo seleccionadas las siguientes:

Cuadro 43. Factores de evaluación del desempeño laboral del personal administrativo ejecutivo.

PERSONAL ADMINISTRATIVO EJECUTIVO
➤ Capacidad administrativa y de gestión
➤ Capacidad de supervisión
➤ Liderazgo técnico de consenso
➤ Desarrollo de su personal
➤ Orden y organización
➤ Asistencia y puntualidad
➤ Lenguaje y expresión verbal
➤ Presentación verbal
➤ Trabajo en equipo
➤ Calidad de servicio

Cuadro 44. Cuadro de factores de evaluación del desempeño laboral del personal administrativo operativo.

PERSONAL ADMINISTRATIVO OPERATIVO DE OFICINA
➤ Eficiencia
➤ Responsabilidad
➤ Creatividad
➤ Conocimiento del trabajo
➤ Calidad de servicio
➤ Trabajo en equipo
➤ Orden y organización
➤ Asistencia y puntualidad
➤ Lenguaje (expresión verbal)
➤ Presentación personal

1.1.3. PUNTAJE.- El método a emplearse para la calificación y asignación del puntaje puede estar en la Escala Conductual, numérica decimal o puede ser simbólica. Empleándose en esta oportunidad la escala numérica decimal.

Cuadro 15. Cuadro de puntaje de evaluación de desempeño laboral.

ESCALA SIMBOLICA	ESCALA CONDUCTUAL	N. DECIMAL
A	Buen rendimiento	9 a 10
B	Rendimiento ligeramente bueno	7 a 8
C	Desempeño aceptable	5 a 6
D	Desempeño ligeramente malo	3 a 4
E	Mal desempeño	1 a 2

1.1.4. DISEÑO DE LA FICHA DE EVALUACIÓN DE PERSONAL

La ficha de evaluación del desempeño laboral, es el instrumento que permitirá recopilar información pertinente, veraz y objetiva. El método empleado para el diseño de la ficha será el antes mencionado- Escala Gráfica.

1.1.5. TABULACIÓN DE RESULTADOS

La tabulación de resultados se realizará considerando los puntos asignados a cada escala conductual o gráfica. El puntaje equitativamente de acuerdo a los puntos de escala conductual, serán (10) diez factores a evaluarse los cuales serán multiplicados por los puntos asignados, siendo el resultado el puntaje total asignado a cada persona evaluada.

1.1.6. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La interpretación se realizará teniendo en cuenta el puntaje logrado por cada trabajador evaluado el cual se detalla en la siguiente escala:

Cuadro 46. Cuadro de Clasificación según puntaje acumulado.

ESCALA	PUNTAJE
Excelente	De 81 a 100 puntos
Bueno	De 61 a 80 puntos
Regular	De 41 a 60 puntos
Deficiente	De 01 a 40 puntos

Setenta (70) puntos sobre la base de cien (100) servirá como punto de referencia para la toma de decisiones.

Para establecer con mayor precisión la clasificación de los evaluados y tomar decisiones con mayor certeza se establece una sub clasificación de la escala anterior con el siguiente detalle.

Cuadro 47. Cuadro de sub clasificación de puntajes acumulados.

ESCALA	SUB ESCALA	PUNTAJES
Excelente	Excelente	96 a 100 puntos
	Bueno	91 a 95 puntos
	Regular	86 a 90 puntos
	Deficiente	81 a 85 puntos
Bueno	Excelente	76 a 80 puntos
	Bueno	71 a 75 puntos
	Regular	66 a 70 puntos
	Deficiente	61 a 65 puntos
Regular	Excelente	56 a 60 puntos

	Bueno	51 a 55 puntos
	Regular	46 a 50 puntos
	Deficiente	41 a 45 puntos
	Excelente	31 a 40 puntos
Deficiente	Bueno	21 a 30 puntos
	Regular	11 a 20 puntos
	Deficiente	01 a 10 puntos

1.1.7. INFORME DE RESULTADOS.

Una vez concluido el proceso de tabulación y análisis de resultados se redactará el informe correspondiente para ser remitido a la Alta Dirección para su conocimiento y demás fines, así como a las dependencias pertinentes que requieran de la información

A. FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO EJECUTIVO

PRESENTACIÓN: La Universidad Nacional Agraria de la Selva en busca del potencial humano y su desarrollo profesional y personal considera imprescindible la realización del presente proceso de evaluación del desempeño laboral con el objetivo de conocer y evaluar el rendimiento de los trabajadores independientemente de su condición laboral, la información recopilada (información primaria) servirá para la toma de decisiones de la alta dirección y dependencias que lo requieran, esperamos contar con su apoyo y colaboración en beneficio de la institución.

Nombres y Apellidos:

Cargo que Desempeña:

Condición Laboral:

Grupo

Ocupacional:

Oficina:

Unidad:

INSTRUCCIONES:

- Toda la información detallada en la presente ficha es confidencial.
- Los factores de evaluación y los puntajes expresarán el desempeño y comportamiento de los trabajadores, es por ello le sugerimos ser lo más objetivo posible
- Para marcar la alternativa correspondiente puede emplearse lápiz o lapicero
- Trace un círculo alrededor del número que figura en el factor de evaluación que mejor refleje su apreciación
- Sólo marque una alternativa de cada factor de evaluación

Fecha:

Cuadro 48. Ficha de evaluación de desempeño laboral para personal administrativo ejecutivo.

FACTORES DE EVALUACIÓN	A	B	C	D	E	PUNTAJE
<p>CAPACIDAD ADMINISTRATIVA Y DE GESTIÓN</p> <p>Mide las aptitudes y actitudes de los jefes y directores</p>	<p>10-9</p> <p>Tiene alto grado de idoneidad profesional y técnica en la gestión de su área, logrando superar siempre las primeras metas concretas que se ha trazado la institución</p>	<p>8-7</p> <p>Demuestra que es un ejecutivo eficiente en la toma de decisiones y en la capacidad de trabajo superando a veces las metas de la institución</p>	<p>6-5</p> <p>Tiene capacidad de gestión y cumple con las funciones encomendadas logrando alcanzar las metas institucionales</p>	<p>4-3</p> <p>Demuestra que sabe desarrollar sus funciones pero solo cumple con el 80% de las metas</p>	<p>2-1</p> <p>No demuestra capacidad suficiente que se requiere para ejercer tan alto cargo de responsabilidad funcional</p>	
<p>CAPACIDAD DE SUPERVISIÓN</p> <p>Permitirá determinar la capacidad que demuestra el jefe o director cuando controla a su personal</p>	<p>10-9</p> <p>Aplica métodos y técnicas de control acertados, con el cual logra extraordinarios resultados, sin estar dando órdenes y tiene gran ascendencia para sus subalternos</p>	<p>8-7</p> <p>Implementa métodos y técnicas de control con buenos resultados en el cumplimiento de sus funciones por parte de sus subalternos</p>	<p>6-5</p> <p>Demuestra normal capacidad de supervisión al lograr que el personal bajo su cargo efectúe su trabajo su cargo</p>	<p>4-3</p> <p>Carece de principios de autoridad moral y técnica para ejercer labores de supervisión del personal bajo su cargo</p>	<p>2-1</p> <p>No práctica ninguna labor de supervisión del personal a su cargo</p>	
<p>LIDERAZGO TECNICO DE CONSENSO</p> <p>Consiste en la capacidad demostrada y reconocida por los demás de ser líder y se diferencia de los demás por su capacidad de planeamiento, gestión</p>	<p>10-9</p> <p>Demuestra gran capacidad de razonamiento, análisis, síntesis y gran poder de percepción e intuición para oscultar problemas y dar soluciones inmediatas</p>	<p>8-7</p> <p>Muestra capacidad de liderazgo en la solución de problemas y toma de decisiones acertadas</p>	<p>6-5</p> <p>Tiene capacidad de liderazgo, pero todavía hace consultas para solucionar los problemas</p>	<p>4-3</p> <p>Tiene dificultades para ser considerado como líder ya que tiene limitaciones</p>	<p>2-1</p> <p>No convence los resultados obtenidos con su gestión adoleciendo de cualidades para ser considerado como líder</p>	
<p>DESARROLLO DE SU PERSONAL</p> <p>Determina el grado de preocupación por mantener un personal calificado para realizar sus funciones</p>	<p>10-9</p> <p>Permanentemente se preocupa y logra que el personal que se muestra bajo su mando participe en diferentes cursos de capacitación</p>	<p>8-7</p> <p>Se preocupa por el desarrollo de su personal pero hace que participen esporádicamente sin conseguir demasiada diferencia con respecto a los otros trabajadores</p>	<p>6-5</p> <p>Se preocupa por la capacitación de su personal pero no es persistente para lograr que el personal bajo su mando participe</p>	<p>4-3</p> <p>Esporádicamente se preocupa por el desarrollo de su personal, es egoísta ya que piensa que si su personal se actualiza lo puede superar y ocupar su cargo</p>	<p>2-1</p> <p>No se preocupa por la capacitación de su personal, demostrando egoísmo para con la preparación de su personal</p>	
<p>LENGUAJE Y EXPRESIÓN VERBAL</p> <p>Evalúa el léxico y la facilidad de uso de palabras</p>	<p>10-9</p> <p>Su léxico es florido y se expresa elocuentemente</p>	<p>8-7</p> <p>Su léxico es selecto y se expresa muy bien</p>	<p>6-5</p> <p>Su léxico es aceptable</p>	<p>4-3</p> <p>Su léxico es simple e irrelevante</p>	<p>2-1</p> <p>Su léxico es vulgar e impropio</p>	
SUBTOTAL						

Cuadro 49. Ficha de evaluación de desempeño laboral para personal administrativo ejecutivo.

FACTORES DE EVALUACIÓN	A	B	C	D	E	PUNTAJE
ORDEN Y ORGANIZACIÓN Evalúa la capacidad de organizar y pulcritud del trabajador	10-9 Tiene dominio sobre el área donde trabaja	8-7 Conoce lo necesario y siempre aumenta sus conocimientos	6-5 Conoce lo necesario	4-3 Conoce parcialmente el trabajo, necesita entrenamiento	2-1 Tiene escaso conocimiento del trabajo	
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD Evalúa la constancia y esmero para asistir a su trabajo	10-9 Es extremadamente puntual y su existencia sobrepasa lo esperado	8-7 Es muy puntual y asiste permanentemente	6-5 Es impuntual y su asistencia es constante	4-3 A veces es impuntual y pocas veces falta	2-1 Es constantemente impuntual y falta muy seguido	
TRABAJO EN EQUIPO Evalúa la capacidad del trabajador para integrarse a un grupo	10-9 Se integra plenamente a cualquier equipo de trabajo	8-7 Se integra fácilmente a cualquier equipo de trabajo	6-5 Se integra parcialmente a los equipos de trabajo	4-3 Le cuesta integrarse en cualquier equipo	2-1 No posee condiciones para trabajar en equipo	
Calidad de servicio Exactitud, disposición y esmero al realizar su trabajo	10-9 Siempre es superior y realiza trabajos de muy buena calidad	8-7 A veces es superior es cuidadoso con su trabajo	6-5 Es satisfactorio	4-3 Es parcialmente satisfactorio no demuestra esmero	2-1 Nunca es satisfactorio	
PRESENTACIÓN PERSONAL Evalúa la impresión que causa a los demás por su manera de vestir y actuar	10-9 Es extremadamente cuidadoso y presentable	8-7 Es muy cuidadoso y presentable	6-7 Es cuidadoso y presentable	4-3 A veces es descuidado y desatinado	2-1 Constantemente es descuidado e indecente	
TOTAL						

**B. FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO
OPERATIVO DE OFICINA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**

PRESENTACIÓN: La Universidad Nacional Agraria de la Selva en busca del potencial humano y su desarrollo profesional y personal considera imprescindible la realización del presente proceso de evaluación del desempeño laboral de conocer y evaluar el rendimiento de los trabajadores independientemente de su condición laboral, la información recopilada (información primaria) servirá para la toma de decisiones de la alta dirección y dependencias que lo requieran, esperamos contar con su apoyo y colaboración en beneficio de la institución.

Nombres y Apellidos:

Cargo que Desempeña:

Condición Laboral:

Grupo Ocupacional:

Oficina:

Unidad:

Área:

INSTRUCCIONES:

- Toda la información detallada en la presente ficha es confidencial
- Los factores de evaluación y los puntajes expresarán el desempeño y comportamiento de trabajadores, es por ello le sugerimos ser lo más objetivo posible
- Para marcar la alternativa correspondiente puede emplearse lápiz o lapicero
- Trace un círculo alrededor del número que figura en el factor de evaluación que mejor refleje su apreciación
- Sólo marque una alternativa de cada factor de evaluación

Fecha:

Cuadro 50. Ficha de evaluación de desempeño laboral para personal administrativo operativo de oficina.

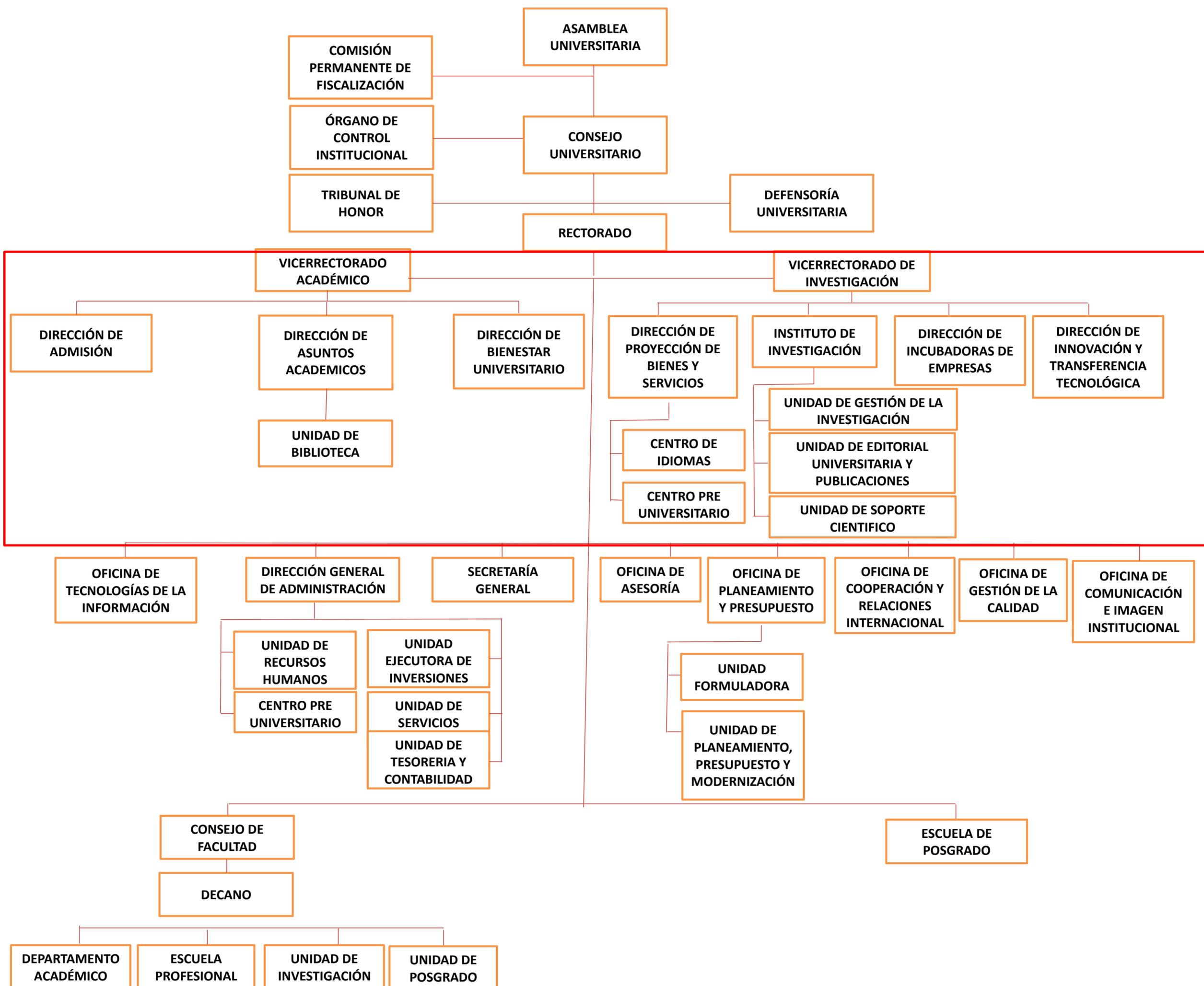
FACTORES DE EVALUACIÓN	A	B	C	D	E	PUNTAJE
EFICIENCIA	10-9	8-7	6-5	4-3	2-1	
Evalúa el logro de metas y la capacidad de ejecución de sus funciones	Siempre supera con creces las metas establecidas	A veces supera las metas y cumple con sus funciones	Cumple con sus metas y sus funciones	Cumple parcialmente con sus metas y funciones	Nunca cumple con las metas establecidas	
RESPONSABILIDAD	10-9	8-7	6-5	4-3	2-1	
Califica el nivel de compromiso al ejecutar su trabajo	Es extremadamente responsable	Es muy responsable	Es responsable	A veces es responsable	Le cuesta ser responsable	
CREATIVIDAD	10-9	8-7	6-5	4-3	2-1	
Califica la capacidad de crear ideas y proyectos	Es creativo, original y tiene ideas óptimas	Es creativo tiene buenas ideas	Es creativo algunas veces hace sugerencias	Es levemente rutinario tiene pocas ideas propias	Es rutinario y carece de ideas propias	
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	10-9	8-7	6-5	4-3	2-1	
Evalúa el grado de conocimiento de trabajo	Tiene dominio sobre el área donde trabaja	Conoce lo necesario y siempre aumenta sus conocimientos	Conoce lo necesario	Conoce parcialmente el trabajo, necesita entrenamiento	Tiene escaso conocimiento del trabajo	
CALIDAD DE SERVICIO	10-9	8-7	6-5	4-3	2-1	
Exactitud, disposición y esmero al realizar su trabajo	Siempre es superior y realiza trabajos de muy buena calidad	A veces es superior es cuidadoso con de su trabajo	Es satisfactorio	Es parcialmente satisfactorio no demuestra esmero	Nunca es satisfactorio	
SUBTOTAL						

Cuadro 52. Ficha de evaluación de desempeño laboral para personal administrativo operativo de oficina.

FACTORES DE EVALUACIÓN	A	B	C	D	E	PUNTAJE
TRABAJO EN EQUIPO Evalúa la capacidad del trabajador para integrarse a un grupo	10-9 Se integra plenamente a cualquier equipo de trabajo	8-7 Se integra fácilmente a cualquier equipo de trabajo	6-5 Se integran parcialmente a los equipos de trabajo	4-3 Le cuesta integrarse en cualquier equipo	2-1 No posee condiciones para trabajar en equipo	
ORDEN Y ORGANIZACIÓN Evalúa la capacidad de organizar y pulcritud del trabajador	10-9 Es extremadamente ordenado y tiene gran capacidad de organización	8-7 Es muy ordenado y organizado	6-5 Es ordenado y organizado	4-3 Le cuesta ser ordenado y organizado	2-1 No posee características de ser ordenado y organizado	
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD Evalúa la constancia y esmero para asistir a su trabajo	10-9 Es extremadamente puntual y su asistencia sobrepasa lo esperado	8-7 Es muy puntual y asiste permanentemente	6-5 Es puntual y su existencia es constante	4-3 A veces es impuntual y pocas veces falta	2-1 Es constantemente impuntual y falta muy seguido	
LENGUAJE Y EXPRESIÓN VERBAL Evalúa el léxico y la facilidad de uso de palabras	10-9 Su léxico es florido y se expresa elocuentemente	8-7 Su léxico es selecto y se expresa muy bien	6-5 Su léxico es simple e irrelevante	4-3 Su léxico es simple e irrelevante	2-1 Su léxico es vulgar e impropio	
PRESENTACIÓN PERSONAL Evalúa la impresión que causa a los demás por su manera de vestir y actuar	10-9 Es extremadamente cuidadoso y presentable	8-7 Es muy cuidadoso y presentable	6-5 Es cuidadoso y presentable	4-3 A veces es descuidado y desalineado	2-1 Constantemente es descuidado e indecente	
TOTAL						

ANEXO 4

ORGANIGRAMA DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNAS (en el cuadrado rojo se encuentra señalado el área de investigación)



ANEXO 5

Cuadro 32. Encuestas para la obtención de información acerca de las condiciones laborales del personal administrativo.

PARTE I: CONDICIONES LABORALES		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
N°	Pregunta					
1	Se realizan capacitaciones en esta institución sobre					
2	Revisan y mejoran los equipos,					
3	Cuenta con seguro médico pagado por la institución.					
4	Reciben días de descanso en caso de enfermedad.					
5	Impulsan el desarrollo de sus trabajadores mediante capacitaciones.					
6	Los recompensan con capacitaciones.					
7	Realizan simulacros de manera continua.					
8	Las capacitaciones son dadas por un especialista.					
9	Cuenta con una correcta instalación					
10	La iluminación es la adecuada para los trabajadores.					
11	Llegan a entrar a las oficinas agentes contaminantes como humo, gases de los vehículos particulares o colectivos.					
12	Los trabajadores son expuestos a gases, humo, etc.					
13	Las oficinas cuentan con un correcto					
14	Se llegan a oír ruidos molestos desde la calle a su oficina.					
15	Existen señalizaciones que informen					
16	Los elementos que podrían ser riesgosos se encuentran aislados.					
17	Las oficinas cuentan con equipos					
18	La distribución de muebles en la oficina es la correcta.					
19	Se quedan a realizar sus labores más de las 8 horas establecidas.					
20	Su tiempo de descanso es suficiente.					
21	Las oficinas cuentan con elementos					
22	Los gastos médicos los cubre la institución.					
23	La institución brinda a sus trabajadores los servicios básicos en buenas condiciones.					
24	Se sienten satisfecho con estos servicios.					
25	La institución cuenta con zonas de descanso.					
26	Los trabajadores se sienten satisfechos con las instalaciones para descansar.					
27	Los colores usados en la oficina le causan molestia.					
28	Le incomoda el diseño interior de la oficina.					
29	Los equipos usados para el trabajo en la oficina reciben mantenimiento.					
30	El mantenimiento a los equipos de trabajo interfiere de manera significativa en sus labores.					
31	Realizan los trabajos de la institución en casa.					
32	Durante sus vacaciones se les solicita hacer trabajos de la institución.					

ANEXO 6



Figura 44. Dirección de proyección de bienes y servicios oficina de asistencia social

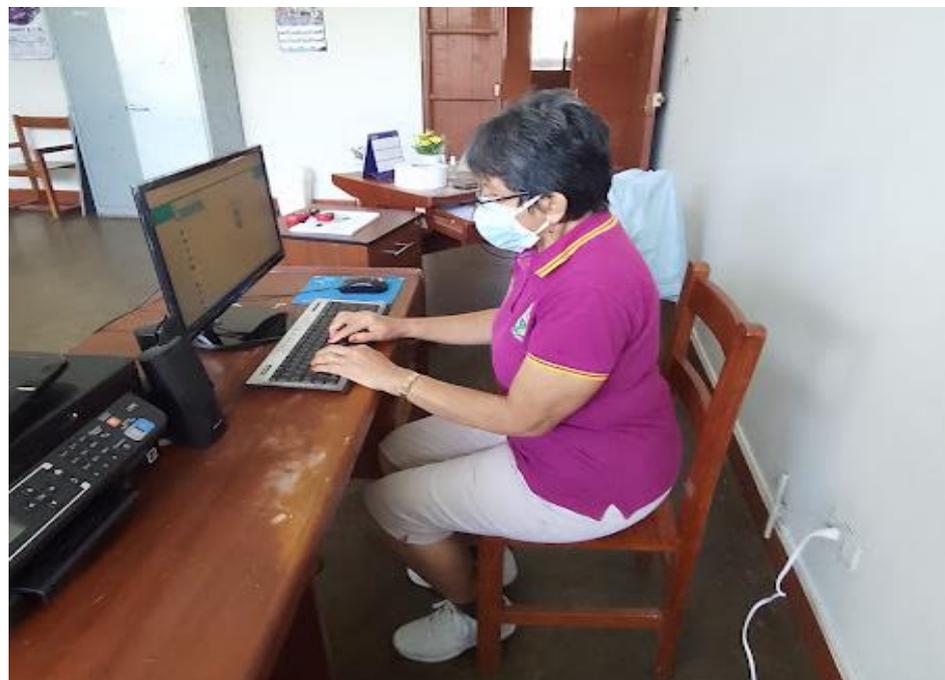


Figura 45. Secretaría de la Unidad de Editorial y Publicaciones

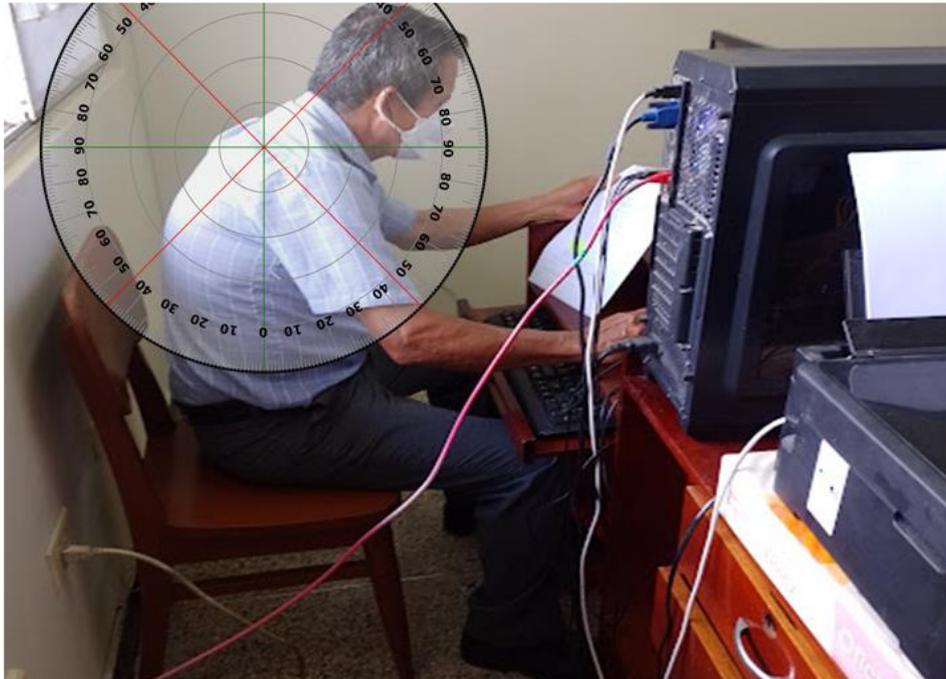


Figura 46. Análisis ergonómico de la secretaría de asistencia social de la Dirección de Proyección de Bienes y Servicios

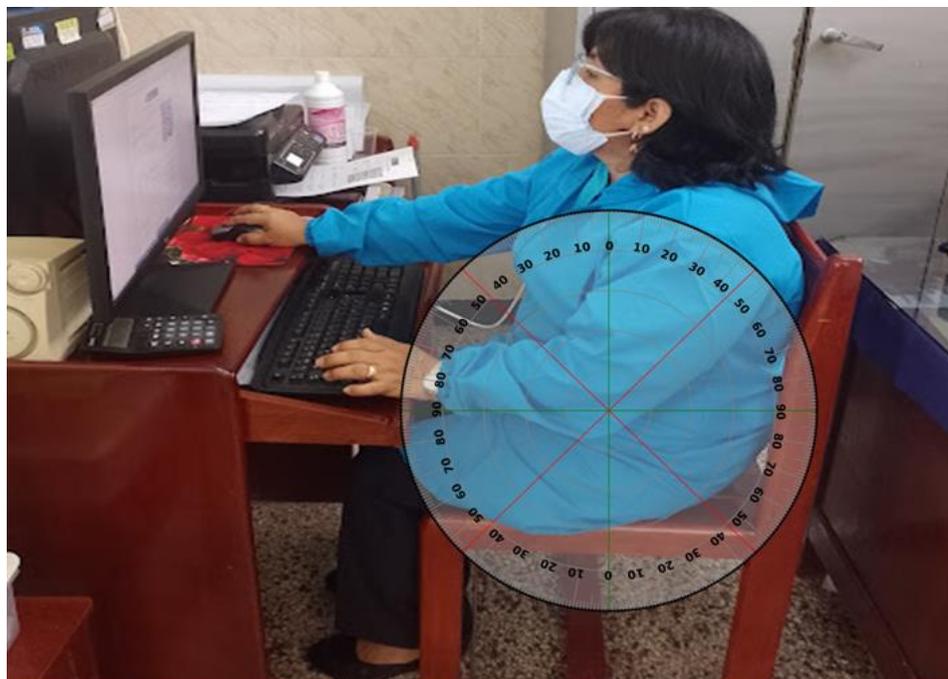


Figura 47. Análisis ergonómico del puesto de trabajo de la oficina de enfermería de la Dirección de proyección de bienes y servicios



Figura 48. Análisis de riesgo de la luminosidad



Figura 49. Análisis de riesgo de la luminosidad del teclado



Figura 50. Análisis del ruido de la Dirección de Asuntos Académicos



Figura 51. Análisis del ruido de la Oficina del Vicerrector de investigación

ANEXO 7

CERTIFICADOS DE CALIBRACIÓN DEL TERMÓMETRO, DEL LUXÓMETRO Y DEL SONÓMETRO

Certificate of Calibration Class 1 BSWA-IV-C021-09-P0274

CERTIFICATE OF CALIBRATION
 Class 2
 TYPE: BSWA 309 SIN: 570120 京研研1020122号

1. APPEARANCE Pass
 2. CALIBRATION (sound)
 Calibrator BK4231 Sound Level 93.8 dB Frequency 1000 Hz
 Microphone Model / SN MF309 / 7332299

Filter	Nominal[dB]	Indication[dB]	Error[dB]
A	93.8	93.8	0.0
C	93.8	93.8	0.0
Z	93.8	93.8	0.0

3. FREQUENCY WEIGHTINGS (sound & electrical)
 Z-weighting (sound & electrical) A/C-weighting (electrical) plus Z-weighting error

Frequency [Hz]	A	C	Z
20	-50.4	-6.2	0.0
31.5	-39.5	-3.0	0.0
63	-29.2	-0.8	0.0
125	-19.1	-0.1	0.0
250	-8.7	0.0	0.0
500	-3.3	0.0	0.0
1000	0.2	0.2	0.2
2000	1.6	0.2	0.4
4000	1.3	-0.5	0.4
8000	-1.0	-2.9	0.6

4. LEVEL LINEARITY (electrical)
 Filter: A, Fsin=1kHz

Nominal[dB]	23	24	25	26	27	28	30	40	50	60	70	80	89
Indication[dB]	23.2	24.1	25.1	26.1	27.0	28.0	30.0	40.0	50.0	59.9	70.0	80.0	89.0
Error[dB]	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-0.1	0.0	0.0	0.0

5. SELF-GENERATED NOISE LEVEL (sound)
 Measured in anechoic chamber with microphone, Backlight Off. Electrical noise please refer user manual

Filter	A	C	Z
Indication[dB]	-20	-23	-32

6. TIME WEIGHTINGS (electrical)
 Filter: A, Fsin=4kHz Steady Level=132dB

Detector	F	S
Rate of Decay[dB/s]	34.7	4.3
Delta of FS[dB]	0.0	0.0

7. TONEBURST RESPONSE (electrical)
 Filter: A, Fsin=4kHz Steady Level L_{eq} = 132.0 dB

Tone Burst Duration [ms]	Response[dB]	
	L _{MSR} -L _s	L _{MSR} -L _s
500	-0.1	-4.1
200	-1.0	-7.5
50	-4.9	-13.2
10	-11.2	-20.1

Certificate of Calibration Class 1 BSWA-IV-C021-09-P0274

8. REPEATED TONEBURST RESPONSE (electrical)
 Filter: A, Fsin=4kHz Steady Level L_{eq} = 132.0 dB

Tone Burst Duration [ms]	Tone Burst Interval [ms]	Response[dB]	
		L _{MSR} -L _s	L _{MSR} -L _s
500	2000	-7.0	-7.0
200	800	-7.0	-7.0
50	200	-7.0	-7.0
10	40	-7.0	-7.0

9. OVERLOAD INDICATION (electrical)
 Filter: A, Fsin=1000Hz

Nominal[dB]	Error[dB]			Delta of Positive and Negative[dB]
	Steady	Positive Half Cycle	Negative Half Cycle	
134.1	0.0	0.1	0.1	0.0

10. C-WEIGHTED PEAK SOUND LEVEL (electrical)
 Filter: C, Peak, Fsin=500Hz

Steady Signal Level	L _{peak} -L _s [dB]		
	Single Cycle	Positive Half Cycle	Negative Half Cycle
4dB Below Top	3.5	2.3	2.3
Middle	3.6	2.3	2.3
1dB Above Floor	3.5	2.4	2.3

CONDITIONS

Temperature	19 °C
Relative Humidity	36 %
Static Pressure	101.4 kPa

TEST EQUIPMENT

Item	Manufacturer	Model	S/N	Description
1	B&K	4231	3008422	Sound Calibrator
2	Agilent	33220A	MY44038043	Signal Generator
3	Agilent	34401A	SG47000236	Digital Multimeter
4	NIZZY	ZYS142D	0425	Sine Attenuator
5	B&K	4180	2412874	Standard Microphone

TEST PROCEDURES IN ACCORDANCE WITH IEC 61672-3:2013

Class 2 Performance Verified. Test Qualified.

DATE: 2020.11.10 TEST (sig): APVD (sig):

UNI-T

Calibration Certificate

Product Code: UT383 Description: Personnel Tester Serial Number: _____

- Threshold settings prior to calibration:

This is a new calibration there are no previous calibration values.

- Calibration of this instrument is hereby certified to be within the published specification as shown below:

Lux	10Lux	3 ~ 17Lux
	100Lux	88 ~ 112 Lux
	1000Lux	952 ~ 1048Lux

- The instrument is calibrated against standards traceable to CE standards.
- Details of reference equipment used:
Calibration FLUKE 941 Serial Number: M145068CD1371159
- Certificate of reference equipment:
Issue Date: _____ Certificate Number: 210711001

Equipment Control Number: QCD/T/Z-10/001 Date: 03/Aug/2021 Signed: _____



Name: Beata Yim
Title: Quality Supervisor



CERTIFICADO DE CALIBRACION

N° 2270009

Página 1 de 1

Área de Metrología

Laboratorio de Calibración



I. Datos Generales

Solicitante: CERCEO VIDAL FELY OLGUITA (10716668989)
 N° de Expediente: 1603

II. Datos del Objeto de Calibración

Fecha de recepción: 2022-02-04
 Descripción: TERMOHIGRÓMETRO DE INDICACIÓN DIGITAL
 Intervalo de indicación: -10 °C a 50 °C (14 °F a 122 °F) (para el termómetro, sensor interno IN)
 -10 °C a 70 °C (-14 °F a 158 °F) (para el termómetro, sensor externo OUT)
 10 %hr a 99 %hr (para el higrómetro)
 Resolución: 0,1 °C , 0,2 °F; 1 %hr
 Marca / Fabricante: No indica / No indica
 Modelo: HTC-2
 Número de serie: No indica
 Identificación: 70T145

III. Condiciones de Calibración

Fecha de calibración: 2022-02-05
 Lugar de calibración: Laboratorio de Calibración 70 - Área de Metrología
 Av. Brasil 3774, Magdalena del Mar, Lima, Lima.
 Temperatura inicial: 22,5 °C Humedad relativa inicial: 61,4 %
 Temperatura final: 22,2 °C Humedad relativa final: 62,6 %

IV. Método de Calibración

Determinación de las correcciones de indicación por el método de comparación directa entre los valores de indicación del instrumento bajo calibración y los valores dados por un instrumento de referencia calibrado, comparación realizada en un medio temperatura y humedad controlada.

V. Patrones de Referencia

Patrón utilizado	Número de certificado / informe	Trazabilidad de referencia
Termohigrómetro digital	LH-144-2021 Diciembre 2021	Instituto Nacional de Calidad Dirección de Metrología

VI. Resultados de Medición

Función de Medición	Objeto de Calibración		Valor Verdadero (*)	Corrección	Incertidumbre
	Unidad	Indicación (*)			
Temperatura Sensor Interno	°C	10,1	10,03	-0,07	0,19
		24,9	25,02	0,12	0,22
		39,9	40,01	0,11	0,24
Temperatura Sensor Externo OUT	°C	0,1	0,00	-0,05	0,13
		15,1	15,00	-0,05	0,15
		30,2	29,98	-0,22	0,15
Humedad Relativa	%hr	19,9	20,49	0,59	1,63
		54,8	56,48	1,68	1,95
		90,1	91,36	1,26	2,43

Valor Verdadero = Indicación del Objeto de Calibración + Corrección

Nota 1: El tiempo mínimo de estabilización fue al menos de 30 minutos.

Nota 2: (*) Promedio de 10 mediciones realizadas.

VII. Observaciones

Se adjunta una etiqueta autoadhesiva con la indicación "CALIBRADO".

Este certificado de calibración es trazable a patrones nacionales o internacionales, los cuales realizan las unidades de acuerdo con el Sistema Internacional de Unidades (SI).

Los resultados del certificado se refieren al momento y condiciones en que se realizaron las mediciones.

El usuario está en la obligación de recalibrar el instrumento a intervalos adecuados, los cuales deben ser elegidos con base en las características del trabajo realizado y el tiempo de uso del instrumento.

ICYM S.A.C. no se responsabiliza de los perjuicios que pueda ocasionar el uso inadecuado de este instrumento, ni de una incorrecta interpretación de los resultados de la calibración aquí declarados.

La incertidumbre expandida de la medición que se presenta está basada en una incertidumbre estándar multiplicado por un factor de cobertura $k=2$, el cual proporciona un nivel de confianza de aproximadamente 95%. La incertidumbre fue determinada según la "Guía para la Expresión de la Incertidumbre en la Medición", segunda edición, julio del 2001 (Traducción al castellano efectuada por Indecopi, con autorización de ISO, de la GUM, "Guide to the Expression of Uncertainty in Measurement", corrected and reprinted in 1995, equivalente a la publicación del BIPM JCGM 100 2008, GUM 1995 with minor corrections "Evaluation of Measurement Data Guide to the Expression of Uncertainty in Measurement").

La incertidumbre expandida de medición fue calculada a partir de los componentes de incertidumbre de los factores de influencia en la calibración. La incertidumbre indicada no incluye una estimación de variaciones a largo plazo.

Este certificado de calibración no podrá ser reproducido parcialmente, excepto con autorización previa por escrito del laboratorio que lo emite.

El certificado de calibración sin firma y sello carece de validez

Sello



Firma/s autorizada/s

Digitaly signed by MIFAREVO BARRERA SALVADOR LEONIDAS
 UN en MCGROVEJO BARRERA SALVADOR LEONIDAS e PL. LIMA. B. INGENIERIA DE CALIDAD Y METROLOGIA S.A.C. ICYM S.A.C. on DOCUMENTOS ELECTRONICOS. Validated by Lima.pe ER.
 title: INGENIERO FÍSICO RE-C. CID: 147694. e-mail: smogrovejo@icym.com.pe, serialNumber: +04600689
 Date: 2022-02-05 09:19:39 -05:00

Ing. Salvador Leonidas Mogrovejo Barrera

Responsable de Metrología

Fecha de emisión

2022-02-05

Av. Brasil 3774, Magdalena del Mar, Lima, Lima. / www.icym.com.pe
 Ingeniería de Calidad y Metrología S.A.C. - ICYM S.A.C.
 Web: www.icym.com.pe

Oficina Comercial: Av. Brasil 3774, Magdalena del Mar, Lima, Lima. Teléfono: (01) 620 4683
 Email: ventas@icym.com.pe

 Calibration Chart		BSWA Technology Ltd. www.bswa-tech.com	
<small>BSWA TECH</small> BSWA-IV-C021-03-0048A		<small>This equipment was calibrated at the following ambient conditions:</small>	
Sound Calibrator model CA11E	Temperature: 20 °C
Serial Number 470256	Humidity: 40 %RH
Appearance OK	Pressure: 1025 hPa
Power Supply 1.5V LR6 (AA battery) x2	This equipment is qualified!	
Sound Pressure Level 139.7 / ✓ dB	<hr/> C = <u> g </u>	
Frequency 999.7 / ✓ Hz	Calibrated	
THD (@1000Hz) 2.38 / ✓ %	<hr/> 2020-11-20 	
Copying and using select parts, or tampering with this document without the permission of BSWA is forbidden!		Date	