



## CAPITULO I

### 1. ANTECEDENTES

Luego de aprobado el Código de seguridad Social en 1956 y por iniciativa de la Federación de Trabajadores Petroleros Privados y la Federación de Trabajadores de YPFB que querían tener un seguro de salud exclusivo para trabajadores petroleros, se crea mediante Decreto Supremo 5083 del 10 de Noviembre de 1958 la Caja de Seguro Social de Trabajadores Petroleros, encargada de la gestión, aplicación y ejecución de los seguros de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales; seguro de invalidez, vejez y muerte, del régimen de asignaciones familiares y de vivienda popular.

Los trabajadores de YPFB deciden retirarse de la Caja, por considerar económicamente altos los aportes, es así que los trabajadores petroleros privados se hacen cargo de la institución. El año 1959 nace la primera Administración Regional en la ciudad de Cochabamba, con el establecimiento de una clínica piloto para la atención central de los cuatro distritos, en respuesta a la demanda de los trabajadores petroleros privados, pues esta ciudad se había convertido en el centro de operaciones de dichos trabajadores.

Un poco después, el mismo año se inicia también la prestación de servicios médicos en Yacuiba, en el hospital del pueblo que había sido recientemente inaugurado, posteriormente se instaló una pequeña clínica propia en un lugar alquilado, con capacidad para 10 camas, un quirófano equipado, el equipo hospitalario indispensable y 5 profesionales médicos.

Subsiguientemente, en julio de 1961, la Caja comienza a brindar atención médica en Santa Cruz y se crea la Administración Regional. En La Paz, se compraban servicios completos de consulta externa e internación, en medicina general y especializada a la clínica Santa Isabel, posteriormente se la compra para convertirla en la Clínica Petrolera. En otros distritos, donde aún no se tenía infraestructura, se compraban servicios médicos de acuerdo a la necesidad de los trabajadores afiliados a la Caja.

El 28 de marzo de 1972, mediante D.S. 10173, se cambia la denominación de nuestra institución a Caja Petrolera de Seguro Social.



Mediante Decreto Supremo 10260, el 19 de mayo de 1972 los trabajadores de Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos se incorporan a la Caja Petrolera; se realiza un convenio en el que se les reconoce su antigüedad, y se comprometen a ponerse al día con sus aportes.

Muchas empresas solicitan afiliarse a la Caja Petrolero, como el Lloyd Aéreo Boliviano y posteriormente otras.

Por última vez, se cambia el nombre de la institución, de Caja Petrolera de Seguro Social a CAJA PETROLERA DE SALUD mediante el Decreto Supremo 21637 del 25 de junio de 1987, modificando sus Estatutos de seguro Integrado a Seguro a Corto Plazo.

La Administración Regional Tarija fue fundada en 1973, con la razón social de Caja Petrolera de Seguros Social Tarija, bajo la Dirección del Dr. Jorge Carrión Montaña y la Sra. Graciela Guerra Tovar de Salinas de profesión Enfermera y 20 trabajadoras de la empresa Y.P.F.B., quienes fueron pioneros de la mencionada administración, posteriormente ingresaron las empresas de ENDE y LAB, y así es como se inician las prestaciones de servicios en seguridad en la Regional de Tarija ubicada en la ciudad capital del Departamento; en un inmueble ubicado en la calle 15 de abril en el centro de la ciudad.

El Dr. Jorge Carrión M. estuvo en la administración durante 2 gestiones, en los primeros 21 años y en la segunda 4 años.

La posesión al personal fue realizada por el jefe médico nacional de salud de la C.P.S.S. Dr. Antonio Ríos. Asimismo, ocurrió con las zonales de Yacuiba, Villamontes y Bermejo, esta última zonal es la primera y por mucho tiempo la única que tenía infraestructura hospitalaria propia.

En el año 2001 en la Administración del Dr. Pastor De Los Ríos Paz, se adquiere el inmueble donde actualmente funciona la Regional, es un Poli consultorio que lleva el



nombre del fallecido y ya nombrado Dr. Pastor De Los Ríos, esta infraestructura se encuentra ubicada en el centro de la ciudad, y en el momento ya resulta pequeña e insuficiente para la atención en relación al crecimiento de la población afiliada y al incremento de los recursos humanos.

Hecho significativo en la vida de la regional.

Hoy en la actualidad la caja petrolera presta sus servicios de atención, revisión y análisis médico en la Avenida la Paz entre Avenida las Américas y Avaroa, la administración de la caja petrolera se encuentra en la calle Méndez entre Avenida las Américas y Avaroa.

Asimismo, se encuentra en construcción la clínica de segundo nivel en la calle Daniel campos entre Avenida las Américas y Avaroa, donde podrá prestar un mejor servicio para sus asegurados y trabajadores de la institución.

## 2. JUSTIFICACIÓN

La globalización ha causado nuevas maneras de trabajar, de operar procesos, de dirigir los mismos y sus organizaciones, lo que conlleva a niveles más elevados de competencias profesionales y técnicas requeridas de sus recursos humanos. Por ello, las organizaciones deben adaptarse, e incluso anticiparse a los cambios, planeando adecuadamente sus estrategias y alineando los aportes de su capital humano con dichas estrategias a fin de alcanzar los objetivos y metas de la organización.

La administración de recursos humanos es una de las áreas que requiere de mayor atención y minuciosidad, y la evaluación de desempeño constituye una de las funciones clave, por el interés de la organización en medir el rendimiento global e individual del empleado, y por tal motivo, la motivación que se le proporcione a cada persona influirá en el óptimo desarrollo de sus competencias y por lo tanto aumento de la productividad. Motivo por el cual el objetivo de este estudio es analizar las evaluaciones de desempeño que se realizan al personal de la Caja Petrolera de Salud-Tarija de las últimas cuatro gestiones (2015 – 2016 – 2017 – 2018).



La realización de este estudio, contribuir a los responsables de la institución para conocer y analizar los resultados de la evaluación del desempeño del personal existente en la Caja Petrolera de Salud-Tarija mediante la sistematización de ésta.

### 3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA

Toda organización espera obtener el máximo rendimiento de su equipo de trabajo, de allí la importancia que tiene para su supervivencia el contar con un recurso humano calificado que se identifique con los objetivos de la empresa y realice las tareas con una efectividad sobresaliente, en términos de eficacia y eficiencia, en la búsqueda de un mejoramiento continuo que permita garantizar el éxito de la organización y su crecimiento dentro de la misma. En ese sentido, los departamentos de recursos humanos, o los profesionales vinculados a estos, distribuyen esfuerzos de tiempo y presupuestos para tener mejor personal posible.

La Caja Petrolera de Salud-Tarija, en su Estructura Orgánica Administración Regional Tarija, tiene como superior a la Dirección General Ejecutiva, le sigue la Administración Regional Tarija, y bajo su mando se encuentra el Área de Salud, la Administración Sub-Zonal Yacuiba, la Administración Sub-Zonal bermejo, la Administración Sub-Zonal Villamontes y la Jefatura Administrativa Financiera. Dentro de la Estructura Orgánica Funcional Administración Financiera de Tarija<sup>1</sup>, contempla un área de recursos humanos que tiene como objetivo: implementar el sistema de administración de personal en la administración regional de Tarija, para alcanzar la eficacia y eficiencia, en cumplimiento al plan estratégico institucional y demás normativa vigente.

Asimismo, desarrolla funciones de:

1. desempeñar sus funciones con eficiencia, responsabilidad y calidad.

---

<sup>1</sup> Estructura Orgánica Funcional Administración Financiera de Tarija



2. Coordinada con Administración Regional, el requerimiento de personal e incorporar en el Programa Operativo Anual (POA), conforme a capacidad presupuestaria, necesidad Institucional y normas vigentes.
3. Determinar y establecer los objetivos generales y específicos a alcanzar anualmente en la Administración Regional, en concordancia con los objetivos estratégicos del PEI.
4. Realizar un análisis descriptivo y valoración de los cargos.
5. Coordinar con la Administración Regional la provisión de contratos e ítems en el marco de la política y plan estratégico institucional.
6. Coordinar con el(a) Administrador@ Regional, los procesos de reclutamiento, selección, dotación, nombramiento e inducción, al área Administrativa financiera en el cómo a la jefatura de servicios de salud.
7. Programar conjuntamente con las jefaturas de unidades la evaluación de personal.
8. Coordinar con la administración los procedimientos para el reclutamiento, selección, nombramiento, inducción y confirmación de personal.
9. Programar anualmente la evaluación del desempeño del personal.
10. Diagnosticar potencialidades y falencias en el personal, a objeto de promocionar, incentivar y sancionar.
11. Detectar necesidades de capacitación e incluir las mismas en el POA. Institucional; ejecutar y evaluar los programas de capacitación, evitando la obsolescencia laboral.
12. Aplicar en coordinación con el Administrador@ Regional procedimientos de movilidad funcionaria, rotación promoción y transferencia del personal producto de la evaluación del desempeño en función a las normas vigentes.
13. Sugerir cambios a través de los cuales se incremente la productividad y eficiencia en el trabajo.
14. Emitir los certificados de trabajo cuando el personal requiera previa solicitud ante el Administrador Regional.



15. Controlar, custodiar y mantener actualizadas las carpetas individuales del personal.
16. Orientar a los funcionarios, sobre tramites referentes a los servicios sociales y otros.
17. Revisar y preparar la información de planillas de haberes de pago, impuestos nacionales, formulario 110, presentación de facturas y a las AFPS futuro de Bolivia y BBV Previsión, que se realiza mensualmente.
18. Mediar en los conflictos laborales en coordinación con las autoridades Regionales, nacionales y Asesoría Legal.
19. Enviar planillas a las autoridades nacionales para su aprobación.
20. Consolidar las vacaciones anuales del personal de planta, remitidas por las jefaturas de unidades y servicios de las Administración Regional.
21. Cumplir y hacer cumplir normas y reglamentos vigentes de la institución.
22. Emitir informes periódicos, anuales y cuando así corresponda, sobre el cumplimiento de actividades y funciones, ante las instancias superiores de la institución.
23. Elaborar y cumplir con el Programa Operativo Anual (POA) del área, así como con la formulación del POAi.
24. Sugerir y/o proponer mejoras técnico administrativas, a su inmediato superior, respecto a las funciones y competencias del área.
25. Tomar conocimientos y cumplir con lo previsto en el Reglamento Interno de Personal.
26. Cumplir la aplicación de la Ley 1178 Administración y Control Gubernamentales, Reglamentos y Normas Institucionales; así como manuales, instructivos, resoluciones, circulares y otra normativa legal, emanados por autoridades competentes.
27. Resguardar y mantener en buen estado los bienes materiales y activos fijos bajo su custodia.
28. Realizar otras tareas inherentes a su cargo que le sean solicitadas por su inmediato superior.



El personal, médico, técnico, servicio, administrativos y apoyo, de la Administración Regional de Tarija, que cuenta con un total de 53 funcionarios que se encuentran en Cercado.

Por una entrevista realizada a la responsable del área la Lic. Marlene Román Bolívar se pudo conocer que esta unidad realizó evaluaciones de desempeño al personal, en las gestiones 2015 – 2016 – 2017 – 2018, esta misma no se modificó desde que se comenzó a utilizar, estos formularios de evaluación lo envían desde la Dirección Nacional de Gestión de Calidad que se encuentra en la ciudad de La Paz, para que se aplique a todas las sucursales, estos formularios están dirigidos al personal ejecutivo y de mando medio, al personal profesional y técnico y por último al personal de apoyo y de servicio. El director revisa y firma una vez tabuladas las calificaciones, para que la encargada de recursos humano despache a la Nacional las calificaciones correspondientes de cada trabajador, posteriormente las evaluaciones ya calificadas y selladas, se archivan en los file personales de cada trabajador.

Los resultados obtenidos de las evaluaciones realizadas en las gestiones mencionadas no se encuentran sistematizados ni tampoco fueron analizados como correspondería hacerlo, asimismo no se hizo una retroalimentación a los funcionarios , es decir que los evaluados no conocen sus resultados y los responsables como ser gerente y administrador de recursos humanos, al no contar con esta información sistematizada no se hizo ningún análisis de los resultados ni se tomaron decisiones que vayan a mejorar las condiciones de desempeño de los trabajadores y por ende mejorar el servicio de esta Institución de Salud.

Por lo expuesto anteriormente, se define la situación problemática identificada de la siguiente manera.

¿El análisis de los resultados de la evaluación del desempeño que se realiza al personal que trabaja en la Caja Petrolera de Salud-Tarija, permitirá definir áreas de oportunidad para su crecimiento, impulsar la capacitación, y fortalecer su desempeño en la organización?



## 4. OBJETIVO GENERAL

Analizar los resultados de la Evaluación de Desempeño, aplicados al personal de la Caja Petrolera de Salud del departamento de Tarija durante las gestiones 2015 al 2018, proponiendo acciones para fortalecer su desempeño.

### 5.1 Objetivos Específicos

- Revisar el formulario utilizado para la evaluación del desempeño.
- Detallar los puntajes obtenidos por cada funcionario evaluado.
- Clasificar los resultados obtenidos por cada funcionario.
- Obtener información referente a los resultados de la evaluación aplicada
- Proponer acciones para crecimiento y capacitación del recurso humano a mediano plazo.

## 5. Delimitaciones

### 5.1. Delimitación Geográfica

El presente trabajo se realizará en la ciudad de Tarija – Cercado en la Caja Petrolera de Salud que se encuentra ubicado en la calle Méndez entre Av. Las Américas y Avaroa.

### 5.2. Delimitación Temática (Teórica)

Se utilizarán temas teóricos que fueron enseñados en la casa superior de estudios Juan Misael Saracho, siendo de gran utilidad para realizar el trabajo presente.

### 5.3. Delimitación Temporal

El trabajo a investigar se realizará en los siguientes tres meses que será del 15 de agosto hasta el 15 de noviembre del 2019.

## 6. RESULTADOS ESPERADOS

Los resultados que se pretende conseguir una vez que se realice el análisis del formulario de evaluación de desempeño que tiene la Caja Petrolera de Salud-Tarija, es que se logre optimizar el desempeño que actualmente se presenta.





Llegar a detectar las falencias que está teniendo el personal y proporcionar las acciones correspondientes para cada trabajador.

## 7. MARCO TEÓRICO

### 7.1 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Según Werther y Davis *“La Evaluación del Desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado”*<sup>2</sup>. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. *“Si se debe cambiar el desempeño, el mayor interesado, el evaluado, debe no solamente tener conocimientos del cambio planeado, sino también por qué y cómo deberá hacerse si es que debe hacerse”*<sup>3</sup>. La evaluación del desempeño no es un fin en sí misma, sino un instrumento, medio o herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Para alcanzar ese objetivo básico y mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa, la Evaluación del Desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios. *“La vinculación de la persona al cargo de: Adiestramiento, promociones. incentivos por el buen desempeño, mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados, Autoperfeccionamiento del empleado, informaciones básicas para la investigación de Recursos Humanos, estimación del potencial de desarrollo de los empleados, estímulo a la mayor productividad, oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la empresa y retroalimentación con la información del propio individuo evaluado”*.

Por ello se dice que es la apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro, se constituye en un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona.

---

<sup>2</sup>Werther Jr., William B. Keith Davis, *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México. Editorial McGraw-Hill, 2000. Pág 231

<sup>3</sup> Idem



## 7.2 IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

*Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo<sup>4</sup>.*

En este sentido es importante señalar que todo tipo de institución o empresa, posee objetivos empresariales, lo cual permite llegar a pensar y tener planes a futuro. Claramente si los objetivos que se identifican están relacionados con la mayoría de los puestos que posee la empresa, se obtendría una necesidad fundamental para dar inicio a la realización objetiva de la evaluación de desempeño.

## 7.3 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. *“Si se debe cambiar el desempeño, el mayor interesado, el evaluado, debe no solamente tener conocimientos del cambio planeado, sino también por qué y cómo deberá hacerse si es que debe hacerse”<sup>5</sup>.*

De tal manera que el objetivo primordial de la evaluación de desempeño es evaluar la productividad y el buen rendimiento de cada colaborador al desempeñar su puesto o funciones específicas.

## 7.4 FACTORES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Existen muchos factores a tener en cuenta para la evaluación del desempeño de los colaboradores, dependiendo del método de evaluación que se emplee, pero por lo general estos factores son los siguientes: *“calidad de trabajo, cantidad de trabajo, conocimientos del puesto, iniciativa, planificación, control de costos, relaciones con*

---

<sup>4</sup> COOK, Marshall: "Coaching efectivo". Mc. Grawhill. Bogotá. 2000

<sup>5</sup> ULRICH, Dave, & Zadunaisky, Gabriel. (1997). Recursos humanos champions. Ediciones Granica S.A.



*los compañeros, relaciones con el supervisor y relaciones con el público, dirección, desarrollo de los subordinados y responsabilidades”<sup>6</sup>.*

## 7.5 BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazos. En general los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

De tal manera que se puede destacar los siguientes beneficios de la evaluación de desempeño que son:

- Mejorar el desempeño del trabajo.
- Administrar el salario con base en el mérito.
- Advertir a los empleados sobre las expectativas de trabajo.
- Tomar decisiones de promoción
- Identificar necesidades de formación.
- Ayudar a la planificación a largo plazo.
- Evaluar procedimientos de contratación.

De tal manera que para realizar un programa de evaluación de desempeño es vital, el monitoreo permanente del rendimiento laboral de los trabajadores porque ayuda a definir varios puntos importantes concernientes a ascensos, transferencias, planes salariales si es la forma de manejarse de la empresa, clima laboral y hasta llegar a una capacitación o formación necesaria para poder desempeñarse efectivamente en cualquier puesto de trabajo.

---

<sup>6</sup> CHIAVENATO, Idalberto. (2001). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Nomos S.A



## CAPITULO II

### 8. DESARROLLO DE TRABAJO

El desarrollo del trabajo se efectuó en el área de recursos humanos dependiente de la Lic. Marlene Roman Bolivar, quien me pudo informar de los formularios utilizados para las evaluaciones de desempeño realizadas al personal desde las gestiones 2015 – 2016 – 2017 – 2018, esta misma no se modificó desde que se comenzó a utilizar, estos formularios de evaluación lo envían desde la Dirección Nacional de Gestión de Calidad que se encuentra en la ciudad de La Paz, para que se aplique a todas las sucursales, estos formularios están dirigidos al personal ejecutivo y de mando medio, al personal profesional y técnico y por último al personal de apoyo y de servicio.

### 9. REVISIÓN DE LOS FORMULARIOS

#### 9.1 Formulario de Mando Medio y Ejecutivo

Este modelo del formulario (ver Anexo 1) tiene veintiún *factores* que son los siguientes:

1. Planificación
2. Toma de Decisiones
3. Delegación de Tareas
4. Liderazgo
5. Conocimiento del Puesto
6. Capacidad Analítica
7. Organización del Trabajo
8. Calidad del Trabajo
9. Cantidad del Trabajo
10. Iniciativa y Creatividad
11. Resolución de Problemas
12. Desarrollo del Personal
13. Trabajo en Equipo



14. Relaciones Interpersonales
15. Cumplimiento de Resultados
16. Faltas
17. Abandonos
18. Retraso
19. Registro
20. Llamada de Atención
21. Actualización Funcionaria

Este formulario de evaluación, es con el cual se evalúa a las personas que ocupan el cargo de administrador regional y jefe administrativo financiero.

#### 9.2 Formulario de Profesional y Técnico

Este tipo de formulario (ver Anexo 2) cuanta con dieciocho *factores* que son considerados para la evaluación del desempeño del personal, estos factores son los siguientes:

1. Conocimiento del Puesto
2. Capacidad Analítica
3. Organización del Trabajo
4. Calidad del Trabajo
5. Cantidad del Trabajo
6. Iniciativa y Creatividad
7. Resolución de Problemas
8. Trabajo en Equipo
9. Relaciones Interpersonales
10. Espíritu de Cooperación
11. Habilidad para Aprender
12. Cumplimiento de Resultados
13. Faltas
14. Abandonos



15. Retraso
16. Registro
17. Llamada de Atención
18. Actualización Funcionaria

Este formulario se aplica para la evaluación correspondiente, tanto para el personal administrativo como para el personal de salud, es decir, los médicos, odontólogos, enfermeros, farmacéuticos, contadores, economistas, ingeniera y otros.

El formulario utilizado para los profesionales como se puede observar tiene menos factores de evaluación y por tanto también varían los puntajes que se les asignaría para cada factor que se esté evaluando.

### 9.3 Formulario de Personal de Apoyo y Servicio

Este formulario (ver Anexo 3) de igual manera cuenta con diecisiete *factores* que se consideran para evaluar el desempeño del personal de apoyo y servicio, estos factores son los siguientes:

1. Conocimiento del Puesto
2. Capacidad Analítica
3. Organización del Trabajo
4. Calidad del Trabajo
5. Cantidad del Trabajo
6. Iniciativa y Creatividad
7. Trabajo en Equipo
8. Relaciones Interpersonales
9. Espíritu de Cooperación
10. Habilidad para Aprender
11. Cumplimiento de Resultados
12. Faltas
13. Abandonos
14. Retraso



15. Registro

16. Llamada de Atención

17. Actualización Funcionaria

Con este formulario se evalúa a los encargados de limpieza, a los choferes tanto administrativos como de ambulancia, porteros y enfermeros auxiliares.

Es así de esta manera que se tiene tres modelos de formularios diferentes con sus respectivos puntajes, para la realización de las evaluaciones que correspondan a la función y cargo que ocupan en la institución.

Este modelo de formulario está establecido de acuerdo a la base legal de la ley 1178 Sistema de Administración de Personal Normas Básicas<sup>7</sup> (ver Anexo 4).

---

<sup>7</sup> LEY 1178 Normas Básicas – Sistema de Administración de Personal (DS-26115)



10. DETALLE DE LOS PUNTAJES OBTENIDOS POR CADA FUNCIONARIO EVALUADO.

**Tabla 1 PUNTAJES DEL PERSONAL EJECUTIVO Y MANDO MEDIO**

AÑOS	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO O PUESTO	PUNTAJE
2015	MARIELA ALVARADO NAVARRO	JEFE ADM. FIN.	96
2016	MARIELA ALVARADO NAVARRO	JEFE ADM. FIN.	68
2018	ENRIQUE HERNÁN MONTERO GARCIA	JEFE ADM. FIN.	83,5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Como se observa en la tabla 1 se tiene solamente 3 calificaciones que son de las personas que llegaron a ocupar el puesto de jefe administrativo financiero.

**Tabla 2 PUNTAJE DE PERSONAL PROFESIONAL Y TÉCNICO**

AÑOS	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO O PUESTO	PUNTAJE
2015	ARIEL JOSÉ CALLA CHAVEZ	ODONTÓLOGO	89
2015	CARLOS EDUARDO REQUE GARCIA	KARDEX VALORADO	58
2015	CARLOS GONZALO MARTINEZ CUELLAR	MÉDICO INTERNISTA	84
2015	CARMEN CECILIA BARRIOS LEÓN	BIOQUÍMICA	88
2015	DILMA UGARTE NAVARRO	ENFERMERA	86,5
2015	DIOSMIRA FLORES MICHEL	TÉCNICO DE LABORATORIO	87
2015	EMMA XIMENA TEZANOS PINTO VILLALBA	PEDIATRA	87
2015	ENRIQUE HERNÁN MONTERO GARCIA	RECURSOS HUMANOS	92
2015	EVA ISABEL LÓPEZ COLQUE	ENFERMERA	88
2015	FREDDY CASTEDO ORTIZ	ODONTÓLOGO	85
2015	GERALDINE DEL CARMEN PLAZA SANCHEZ	TRABAJADORA SOCIAL	84
2015	GRACIELA ARAMAYO IRIARTE	AUXILIAR FARMACÉUTICA	82
2015	HUMBERTO HORACIO VEGA VARGAS	MÉDICO INTERNISTA	91
2015	JENNY DIAZ MAMANI	CONTADORA	78
2015	JORGE ROGELIO ESTRADA GOMEZ	ASESOR LEGAL	65
2015	JOSE LUIS VALERIANO GARCIA	RESP. DE INGRESOS	66
2015	JUAN JOSE DEL CARPIO BORDA	GINECÓLOGO - OBSTETRA	86
2015	JUANA ANGELICA MENDIETA CARDONA	RESP. DE INGRESOS SUB- ZONAL	81
2015	LAURA DIANA HINOJOSA CAZON	ANALISTA DE SISTEMAS	91
2015	MARIELA MENDOZA QUISPE	RESPONSABLE DE PRESUPUESTO	79
2015	MARLENE ROMAN BOLIVAR	RESPONSABLE DE EGRESOS	95
2015	NELLY GUERRERO BALDIVIEZO	ENFERMERA	89
2015	PAULINA DURAN GUDIÑO	ENFERMERA	87





2015	RAÚL CECILIO DIAZ SOSA	PEDIATRA	85
2015	ROSALÍA GOMEZ GARCIA	BIOQUÍMICA	78
2015	ROXANA FLORES ANGELO	ENFERMERA	73,5
2015	SOLEDAD HELEN ALFARO BLANCO	RESPONSABLE DE POA-IMPUESTO	93
2015	TANIA LÍA PORTELA LIMA	JEFE DE FARMACIA	80
2015	WILBER MORALES MICHEL	CIRUJANO GENERAL	90
2015	WISTON WILBER YUCRA PALACIOS	JEFE MÉDICO	75
2015	ZAIDA ANTONIA VILLANUEVA FLORES	POA Y PRESUPUESTO	86,5
2015	ADOLFO FROILÁN RODRÍGUEZ RENJIFO	GESTOR DE CALIDAD	80
2016	ADOLFO FROILÁN RODRÍGUEZ RENJIFO	GESTOR DE CALIDAD	88
2016	ANA FLORES DE RENDON	FARMACÉUTICA	76
2016	ARIEL JOSE CALLA CHAVEZ	ODONTÓLOGO	72
2016	CARLOS EDUARDO REQUE GARCIA	RESPONSABLE DE EGRESO	73,5
2016	CARLOS GONZALO MARTINEZ CUELLAR	JEFE MÉDICO	68
2016	CARMEN CECILIA BARRIOS LEÓN	BIOQUÍMICA	72
2016	DILMA UGARTE NAVARRO	ENFERMERA	75
2016	DIOSMIRA FLORES MICHEL	BIOQUÍMICA	72
2016	EMMA XIMENA TEZANOS PINTO VILLALBA	PEDIATRA	77
2016	ENRIQUE HERNÁN MONTERO GARCIA	RECURSOS HUMANOS	76
2016	EVA ISABEL LÓPEZ COLQUE	ENFERMERA	72
2016	FREDDY CASTEDO ORTIZ	ODONTÓLOGO	72
2016	GERALDINE DEL CARMEN PLAZA SANCHEZ	TRABAJADORA SOCIAL	79,5
2016	GRACIELA ARAMAYO IRIARTE	AUXILIAR FARMACÉUTICA	73
2016	HUMBERTO HORACIO VEGA VARGA	MÉDICO INTERNISTA	72
2016	JENNY DIAZ MAMANI	CONTADORA REGIONAL	56
2016	JORGE ROGELIO ESTRADA GOMEZ	ASESOR LEGAL	58,5
2016	JOSE LUIS VALERIANO GARCIA	RESP. DE INGRESOS	65
2016	JUAN JOSE DEL CARPIO BORDA	GINECÓLOGO	65
2016	JUANA ANGELICA MENDIETA CARDONA	SECRETARIA DEL JAF	56
2016	LAURA DIANA HINOJOSA CAZON	ANALISTA DE SISTEMAS	83
2016	MARIA ROXANA ZÚÑIGA LLANOS	RESP. COTIZACIÓN	78,5
2016	MARIELA MENDOZA QUISPE	RESP. DE PRESUPUESTO	83,5
2016	MARLENE ROMAN BOLIVAR	RESP. DE EGRESO	73
2016	NELLY GUERRERO BALDIVIEZO	ENFERMERA	91
2016	PABLO PALACIOS SUAREZ	MÉDICO GENERAL	74
2016	PAULINA DURAN GUDIÑO	ENFERMERA	70
2016	RAÚL CECILIO DIAZ SOSSA	PEDIATRA	53,5
2016	ROSA MARIA CRUZ	CAJERA	67,5
2016	ROSALÍA GOMEZ GARCIA	BIOQUÍMICA	84



<b>2016</b>	ROXANA FLORES ANGELO	ENFERMERA	70
<b>2016</b>	SOLEDAD HELEN ALFARO BLANCO	RESP. POA E IMPUESTOS	85
<b>2016</b>	WILBER MORALES MICHEL	CIRUJANO GENERAL	72
<b>2016</b>	WISTON WILBER YUCRA PALACIOS	MÉDICO GENERAL	68
<b>2016</b>	ZAIDA ANTONIA VILLANUEVA FLORES	RESP. ADQUISICIONES.	90
<b>2017</b>	ADOLFO FROILÁN RODRÍGUEZ RENJIFO	GESTOR DE CALIDAD	78
<b>2017</b>	CARLOS EDUARDO REQUE GARCIA	RESPONSABLE DE EGRESO	72
<b>2017</b>	CARLOS GONZALO MARTINEZ CUELLAR	JEFE MÉDICO	77
<b>2017</b>	CARMEN CECILIA BARRIOS LEÓN	BIOQUÍMICA	76
<b>2017</b>	ELIZABETH CAZÓN FERNÁNDEZ	RESP. KARDEX - VALORADO	71
<b>2017</b>	DIOSMIRA FLORES MICHEL	BIOQUÍMICA	79
<b>2017</b>	ELIAS GOMEZ CALIZAYA	BIOQUÍMICO	75
<b>2017</b>	ENRIQUE HERNÁN MONTERO GARCIA	RESPONSABLE DE RR.HH.	81
<b>2017</b>	FREDDY CASTEDO ORTIZ	ODONTÓLOGO	75
<b>2017</b>	GERALDINE DEL CARMEN PLAZA SANCHEZ	TRABAJADORA SOCIAL	84
<b>2017</b>	JENNY DIAZ MAMANI	CONTADORA REGIONAL	80
<b>2017</b>	JORGE ROGELIO ESTRADA GOMEZ	ASESOR LEGAL	56
<b>2017</b>	JOSE LUIS VALERIANO GARCIA	RESP. DE INGRESOS	81
<b>2017</b>	JUAN JOSÉ DEL CARPIO BORDA	GINECÓLOGO	76
<b>2017</b>	JUANA ANGELICA MENDIETA CARDONA	SECRETARIA DEL JAF	78
<b>2017</b>	LAURA DIANA HINOJOSA CAZON	ANALISTA DE SISTEMAS	79
<b>2017</b>	MARIA ROXANA ZUÑIGA LLANOS	RESP. COTIZACIÓN	73
<b>2017</b>	MARIELA MENDOZA QUISPE	RESP. DE PRESUPUESTO	78
<b>2017</b>	MARLENE ROMAN BOLIVAR	RESP. DE EGRESO.	88
<b>2017</b>	MIGUEL ANGEL MEGUILLANES RIVERA	CIRUJANO GENERAL	71
<b>2017</b>	NELLY GUERRERO BALDIVIEZO	ENFERMERA	78
<b>2017</b>	RAÚL CECILIO DIAZ SOSA	PEDIATRA	70
<b>2017</b>	ROSALÍA GOMEZ GARCIA	BIOQUÍMICA	72
<b>2017</b>	ROXANA FLORES ANGELO	ENFERMERA	65
<b>2017</b>	SOLEDAD HELEN ALFARO BLANCO	RESP. POA E IMPUESTOS	83
<b>2017</b>	TANIA LÍA PORTELA LIMA	JEFE DE FARMACIA	79
<b>2017</b>	VÍCTOR JULIO ZARATE ANGULO	AUXILIAR DE AFILIACIONES	77
<b>2017</b>	WILBER MORALES MICHEL	CIRUJANO GENERAL	73
<b>2017</b>	WISTON WILBER YUCRA PALACIOS	MÉDICO GENERAL	73
<b>2017</b>	ZAIDA ANTONIA VILLANUEVA FLORES	RESP. ADQUISICIONES	85
<b>2018</b>	WILBER MORALES MICHEL	CIRUJANO GENERAL	88
<b>2018</b>	PABLO PALACIOS SUAREZ	MÉDICO GENERAL	78
<b>2018</b>	ARIEL JOSE CALLA CHAVEZ	ODONTÓLOGO	82,5
<b>2018</b>	EMMA XIMENA TEZANOS PINTO VILLALBA	PEDIATRA	85



<b>2018</b>	GERALDINE DEL CARMEN PLAZA SANCHEZ	TRABAJADORA SOCIAL	87
<b>2018</b>	CARLOS EDUARDO REQUE GARCIA	RESPONSABLE DE EGRESO	76
<b>2018</b>	VÍCTOR ZARATE ANGULO	RESPONSABLE DE AFILIACIONES	75
<b>2018</b>	ELIZABETH CAZÓN FERNÁNDEZ	RESPONSABLE DE POA - IMPUESTOS	62
<b>2018</b>	MARIELA MENDOZA QUISPE	RESP. DE PRESUPUESTO	71,5
<b>2018</b>	ADOLFO FROILÁN RODRÍGUEZ RENJIFO	GESTOR DE CALIDAD	92
<b>2018</b>	SOLEDAD ALFARO BLANCO	RESP. POA E IMPUESTOS	91
<b>2018</b>	EVA ISABEL LÓPEZ COLQUE	ENFERMERA	83
<b>2018</b>	JUAN JOSE DEL CARPIO	GINECÓLOGO	79
<b>2018</b>	MARIELA ALVARADO NAVARRO	RESP. DE EGRESOS TARIJA Y BERMEJO	83
<b>2018</b>	LAURA HINOJOSA CAZON	ANALISTA DE SISTEMAS	67
<b>2018</b>	MARIA ROXANA ZUÑIGA LLANOS	CAJERA	74
<b>2018</b>	CARMEN CECILIA BARRIOS LEÓN	BIOQUÍMICA	75
<b>2018</b>	DIOSMIRA FLORES MICHEL	BIOQUÍMICA	78,5
<b>2018</b>	JOSE LUIS VALERIANO GARCIA	RESP. DE INGRESOS	81
<b>2018</b>	TANIA LÍA PORTELA LIMA	JEFE DE FARMACIA	87
<b>2018</b>	ROSALÍA GOMEZ GARCIA	BIOQUÍMICA	85,5
<b>2018</b>	DILMA UGARTE NAVARRO	ENFERMERA	81
<b>2018</b>	JENNY DIAZ MAMANI	CONTADORA REGIONAL	89
<b>2018</b>	FREDDY CASTEDO ORTIZ	ODONTÓLOGO	80
<b>2018</b>	JUANA ANGELICA MENDIETA CARDONA	SECRETARIA DEL JAF	70
<b>2018</b>	VANESA MONICA ARROYO FLORES	GINECÓLOGA	78
<b>2018</b>	ELIAS GOMEZ CALIZAYA	BIOQUÍMICO	67
<b>2018</b>	RAÚL CECILIO DIAZ SOSA	PEDIATRA	75
<b>2018</b>	PAULINA DURAN GUDIÑO	ENFERMERA	71,5
<b>2018</b>	JORGE ROGELIO ESTRADA GOMEZ	ASESOR LEGAL	60
<b>2018</b>	ZAIDA ANTONIA VILLANUEVA FLORES	RESP. ADQUISICIONES.	70,5
<b>2018</b>	GABRIELA OLGUIN RIVERA	MÉDICO GENERAL	62
<b>2018</b>	CARLOS GONZALO MARTINEZ CUELLAR	JEFE MÉDICO	82
<b>2018</b>	MARLENE ROMAN BOLIVAR	RECURSOS HUMANOS	80
<b>2018</b>	MIGUEL ANGEL MEGUILLANES RIVERA	CIRUJANO GENERAL	65
<b>2018</b>	WISTON WILBER YUCRA PALACIOS	MÉDICO GENERAL	76
<b>2018</b>	GRACIELA ARAMAYO IRIARTE	AUXILIAR FARMACÉUTICA	76,5
<b>2018</b>	NELLY GUERRERO BALDIVIEZO	ENFERMERA	78
<b>2018</b>	ROXANA FLORES ANGELO	ENFERMERA	75

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Como se puede observar en la tabla 2 con el formulario del personal profesional y técnico, en la gestión 2015 se evalúa a 32 funcionarios, en la gestión 2016 se evalúa a 35 funcionarios, en la gestión 2017 se evalúa a 30 funcionarios y por último en la gestión 2018 se evalúa a 39 funcionarios.

**Tabla 3 PUNTAJES DE PERSONAL DE APOYO Y SERVICIO**

AÑOS	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO O PUESTO	PUNTAJE
2015	ANA SILVIA FLORES GALARZA	SECRETARIA II	87
2015	CARLOS ORTEGA FLORES	CHOFER	80
2015	CONCEPCIÓN GUADALUPE ARCE CISNEROS	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	72
2015	FABIOLA GABRIELA JEREZ HOYOS	ENCARGADA DE FICHAJE	81
2015	FELIPE LLAVE COLQUE	SERENO - CHOFER	79
2015	JULIA CASO AVERANGA	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	82
2015	NORMA ALIZON CORRILLO SIERRALTA	AUXILIAR DE FICHAJE	88
2015	POLONIA JEREZ RUEDA	ENCARGADA DE LIMPIEZA	85
2015	SOLEDAD DOMINGA VÁSQUEZ FERNÁNDEZ	SECRETARIA DEL JAF	55
2015	VLADIMIR BARRERA VILLA	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO	75
2015	WILLAM FLORES ARROYO	CHOFER DE AMBULANCIA	64
2015	YARMILET TERESA QUINTEROS VEGA	AUXILIAR DE AFILIACIONES	73
2016	ANA SILVIA FLORES GALARZA	SECRETARIA	76
2016	CARLOS ORTEGA FLORES	CHOFER DE AMBULANCIA	47
2016	CONCEPCIÓN GUADALUPE ARCE CISNEROS	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	47
2016	FABIOLA GABRIELA JEREZ HOYOS	RESPONSABLE DE FICHAJE	70
2016	FELIPE LLAVE COLQUE	CHOFER AMBULANCIA	85
2016	JULIA CASO AVERANGA	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	51
2016	NORMA ALIZON CORRILLO SIERRALTA	AUXILIAR DE FICHAJE	66
2016	POLONIA JEREZ RUEDA	ENCARGADA DE LIMPIEZA	67
2016	SOLEDAD DOMINGA VASQUEZ FERNANDEZ	RESPONSABLE DE ARCHIVO	56
2016	VLADIMIR BARRERA VILLA	RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO	85,5
2016	WILLAM FLORES ARROYO	CHOFER DE ADMINISTRACIÓN	67
2016	YARMILET TERESA QUINTEROS VEGA	RES. KARDEX VALORADO	58
2017	ANA SILVIA FLORES GALARZA	SECRETARIA	74
2017	FABIOLA GABRIELA JEREZ HOYOS	RESPONSABLE DE FICHAJE	67
2017	FELIPE LLAVE COLQUE	CHOFER	79
2017	JULIA CASO AVERANGA	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	58
2017	POLONIA JEREZ RUEDA	ENCARGADA DE LIMPIEZA	77
2017	SOLEDAD DOMINGA VASQUEZ FERNANDEZ	RESPONSABLE DE ARCHIVO	69



2017	VLADIMIR BARRERA VILLA	ENC. DE ARCHIVO	75
2018	CONCEPCIÓN GUADALUPE ARCE CISNEROS	AUX DE ENFERMERÍA	63,5
2018	JULIA CASSO AVERANGA	AUX. DE ENFERMERÍA	61
2018	NORMA ALIZON CORRILLO SIERRALTA	AUX. DE FICHAJE	77
2018	SOLEDAD DOMINGA VASQUEZ FERNANDEZ	AUX. DE AFILIACIONES	58,5
2018	ANA SILVIA FLORES GALARZA	SECRETARIA	74
2018	VLADIMIR BARRERA VILLA	ENC. DE ARCHIVO	65,5
2018	FABIOLA GABRIELA JEREZ HOYOS	ENC. DE FICHAJE	73,5
2018	WILLAM FLORES ARROYO	CHOFER	65
2018	YARMILET TERESA QUINTEROS VEGA	SECRETARIA DEL JAF	62
2018	POLONIA JEREZ RUEDA	ENCARGADA DE LIMPIEZA	62
2018	CARLOS ORTEGA FLORES	CHOFER DE AMBULANCIA	65
2018	FELIPE LLAVE COLQUE	CHOFER	79

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Como se observa en la tabla 3 con el formulario de personal de apoyo y servicio se realiza en la gestión 2015 la evaluación a 12 funcionarios, en la gestión 2016 se evalúa a 12 funcionarios de igual manera, en la gestión 2017 se evalúa a 7 funcionarios y por último en la gestión 2018 se evalúa a 12 funcionarios.



## 11. CLASIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR CADA FUNCIONARIO

### SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

#### CAJA Y COTIZACIONES

En el área de caja se encuentra actualmente el licenciado Carlos Eduardo Reque García, quien es de profesión Contador Público y presta su servicio a la institución desde la gestión 2014.

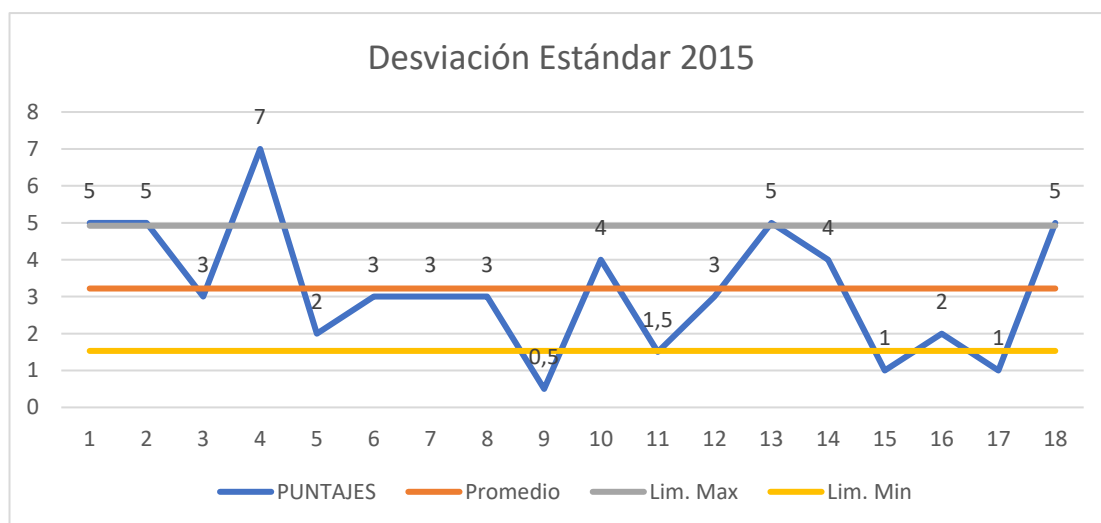
Al licenciado Carlos se le realiza la evaluación de desempeño de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Tabla 4 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>CARLOS EDUARDO REQUE GARCÍA</b>	58	73,5	72	76

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

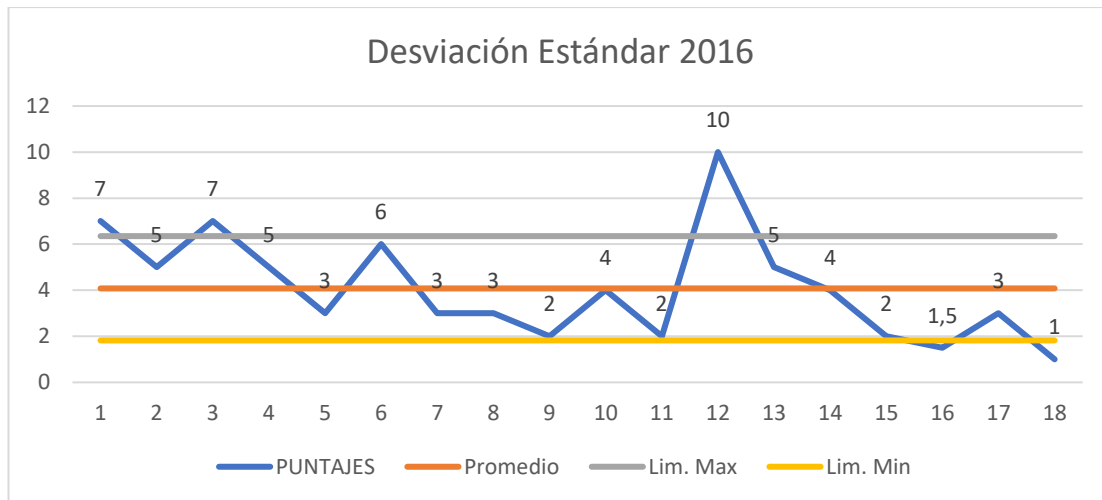
Gráfico 1 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 2 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

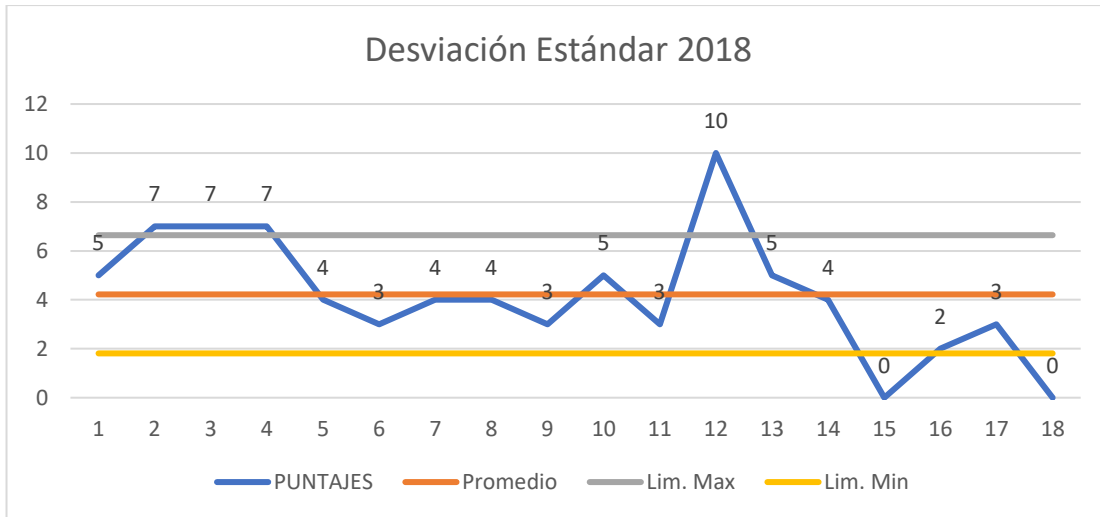
Gráfico 3 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 4 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 5 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	5	7	7	5
Calidad del Trabajo	7	5	3	7
Relaciones Interpersonales	0,5	2	2	3
Cumplimiento de Resultados	3	10	5	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Se tiene que en la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el licenciado Carlos Eduardo Reque Garcia con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca





una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Esta anomalía de subir de puntaje y nuevamente bajar se debe a la rotación constante de puesto de una gestión a otra.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 3 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto podría darse a que de acuerdo al cargo que ocupa de una gestión a otra hace que nuevamente él tenga que empezar aprendiendo ciertas funciones.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 0,5, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 un puntaje 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 3.

Esto podría ser a que empezó teniendo una relación con sus compañeros muy baja, pero con el transcurrir de los años esta fue mejorando.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 3, en la gestión 2016 una puntuación de 10, en la gestión 2017 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar a que empezó con una puntuación muy baja, pero fue subiendo con el pasar de los años y pudiendo mantener una puntuación muy buena que refleja de su persona.

## **COTIZACIONES**

En el área de cotizaciones actualmente se encuentra desempeñando esta función la señora Maria Roxana Zuñiga Llanos quien es de profesión Secretaria Ejecutiva/ Auxiliar Contable quien se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2008.

En la gestión 2015 a la señora Maria no se le realizó la evaluación de su desempeño por motivos de baja médica que saco más de 15 días, es así como se encuentra registro en su boleta de permisos.



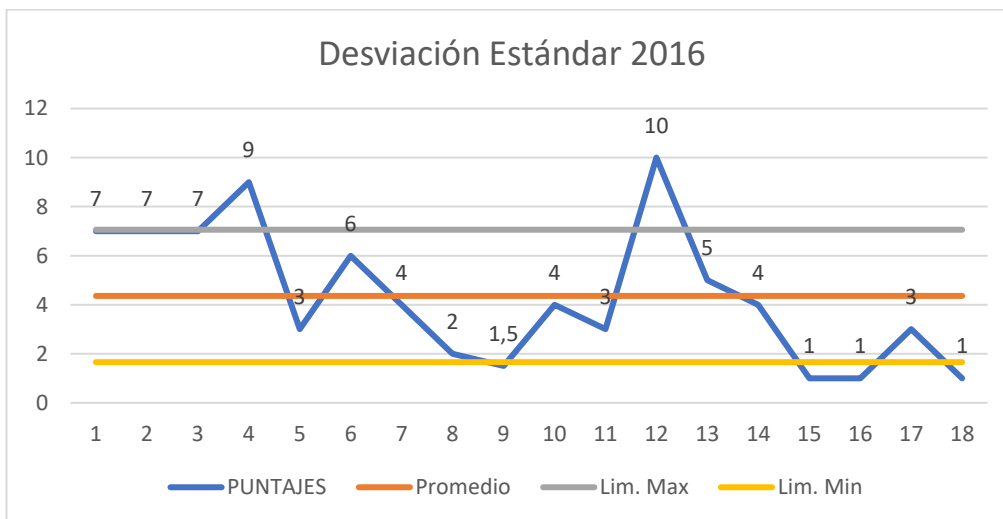
A la señora Maria se la evalúa con el formulario de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las tres gestiones de evaluación (2016 – 2017 – 2018).

Tabla 6 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES		
	2016	2017	2018
MARIA ROXANA ZUÑIGA LLANOS	78,5	73	74

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 5 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

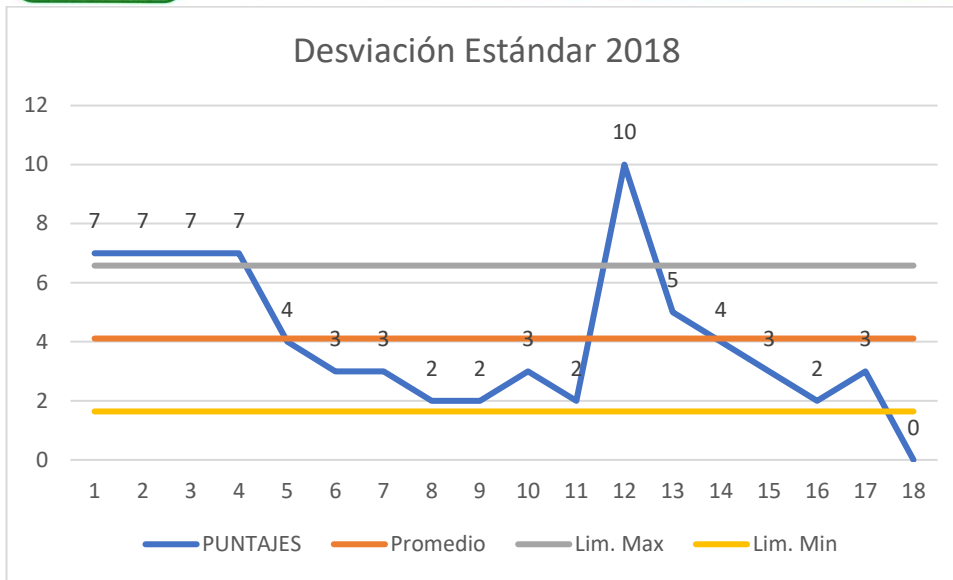


Gráfico 6 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 7 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 7 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES		
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	7	7	7
Calidad del Trabajo	9	7	7
Relaciones Interpersonales	1,5	2	2
Cumplimiento de Resultados	10	7	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2016 donde se realiza la primera evaluación de la señora Maria Roxana Zuñiga Llanos, con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una



puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7, en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar en las tres gestiones estuvo manteniendo su puntaje con respecto a este factor, teniendo las posibilidades de poder aumentar su puntaje.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2016 tiene una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver la señora bajó su puntaje, pero en las últimas dos gestiones se estuvo manteniendo.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2016 tiene un puntaje de 1,5, en la gestión 2017 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje 2.

Esto podría ser a que no tenía al principio una buena relación con sus colegas, pero con el transcurrir de los años ésta fue mejorando.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2016 tiene una puntuación de 10, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar a que empezó con una puntuación muy buena, pero en la siguiente gestión bajo sus resultados y en la gestión 2018 nuevamente empezó a subir sus resultados.

## **AFILIACIONES**

En esta área se encuentran dos funcionarios desempeñando las funciones correspondientes.

El licenciado Víctor Julio Zarate Angulo quien es de profesión licenciado en Ciencias de la Comunicación y se encuentra por transferencia de oficina de la ciudad de La Paz a la ciudad de Tarija el 1ro de diciembre del 2016 para que desempeñe la función de Relaciones Públicas, Marketing y Comunicaciones. De esta manera el licenciado Víctor ya lleva dos gestiones prestando sus servicios a la Regional de Tarija y se le



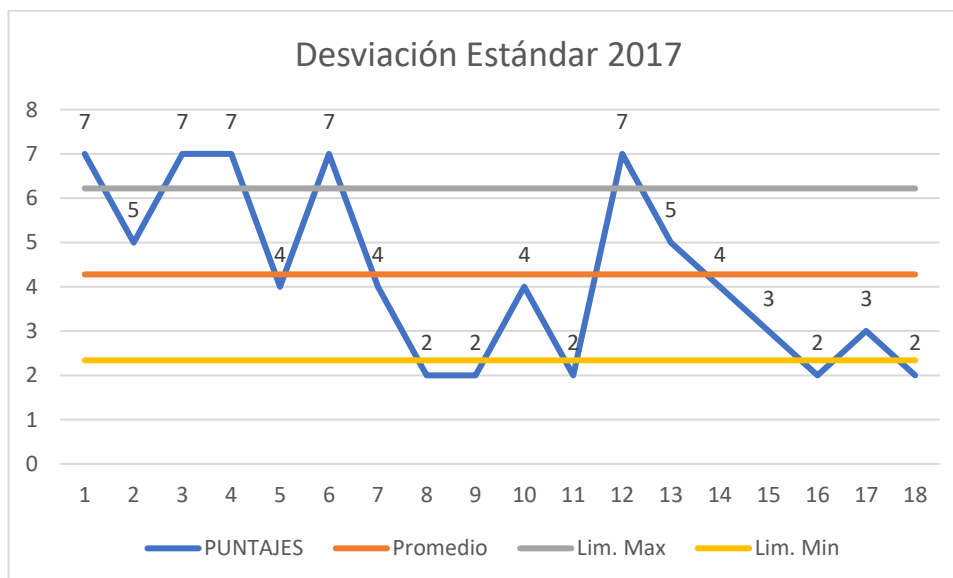
realiza la evaluación con el formulario de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las dos gestiones de evaluación (2017 – 2018).

Tabla 8 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES	
	2017	2018
VÍCTOR JULIO ZARATE ANGULO	77	75

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

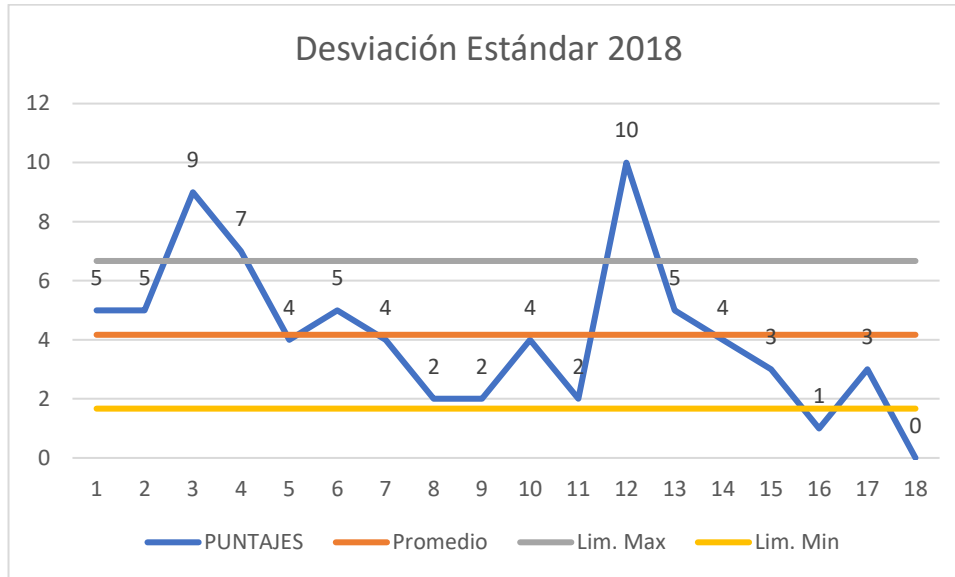
Gráfico 8 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 9 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 9 FACTORES ANALIZADOS

GESTIONES

FACTORES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2017	2018
Conocimiento del Puesto	7	5
Calidad del Trabajo	7	7
Relaciones Interpersonales	2	2



Cumplimiento de 7 10  
Resultados

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2017 donde se le realiza la primera evaluación el licenciado Víctor Julio Zarate Angulo con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Esto podría ser por lo que se tuvo que acomodar al nuevo puesto que desempeñaría en la sucursal de Tarija, ya que anteriormente él estaba en la central de La Paz.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2017 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar a pesar de que en el anterior factor no estaba tan bien, mantuvo la calidad de su trabajo.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2017 tiene un puntaje de 2 y en la gestión 2018 una puntuación de 2.

Estuvo manteniendo su disposición y actitud con sus compañeros de trabajo y el público a quienes prestan el servicio.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2017 tiene una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar a que empezó con una puntuación buena, pero fue subiendo su puntaje reflejando el cumplimiento de sus resultados con respecto de una gestión a otra.

Tabla 10 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>VLADIMIR BARRERA VILLA</b>	75	85,5	75	65,5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

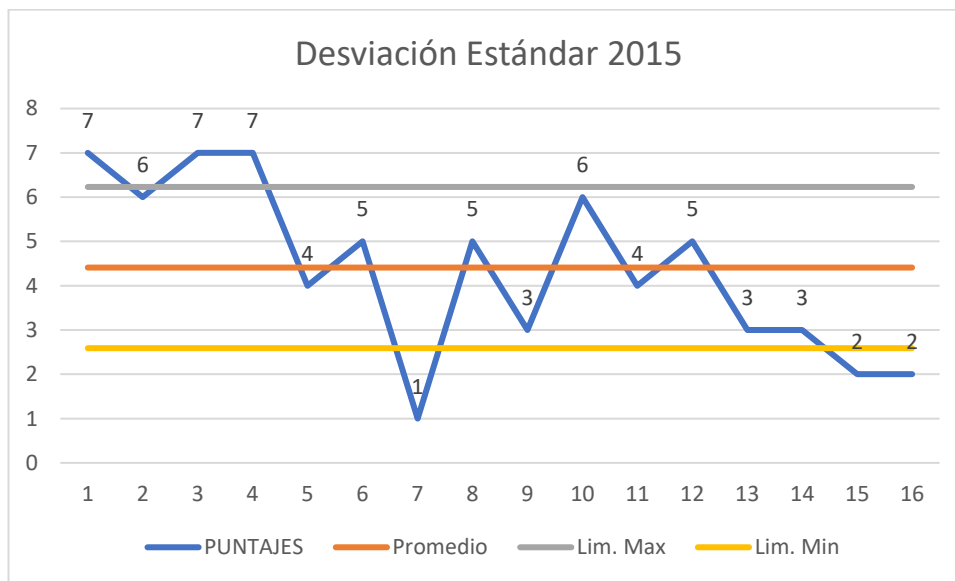




El señor Vladimir Barrera Villa quien es de profesión Técnico y se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2008, desempeñando las funciones actualmente de Responsable de Archivos, Mantenimiento y Servicios Generales.

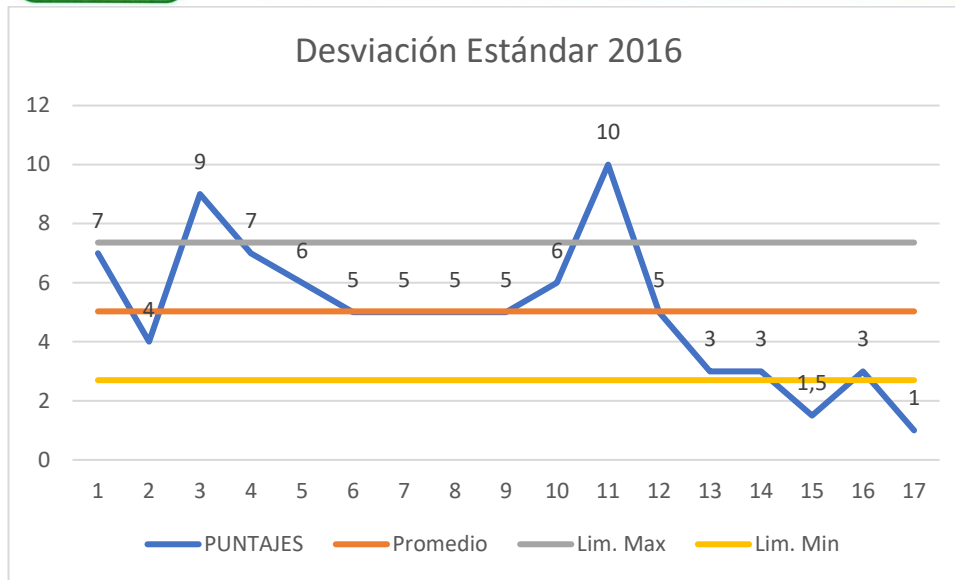
A quien se lo evalúa con el formulario de personal de apoyo y servicio, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Gráfico 10 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



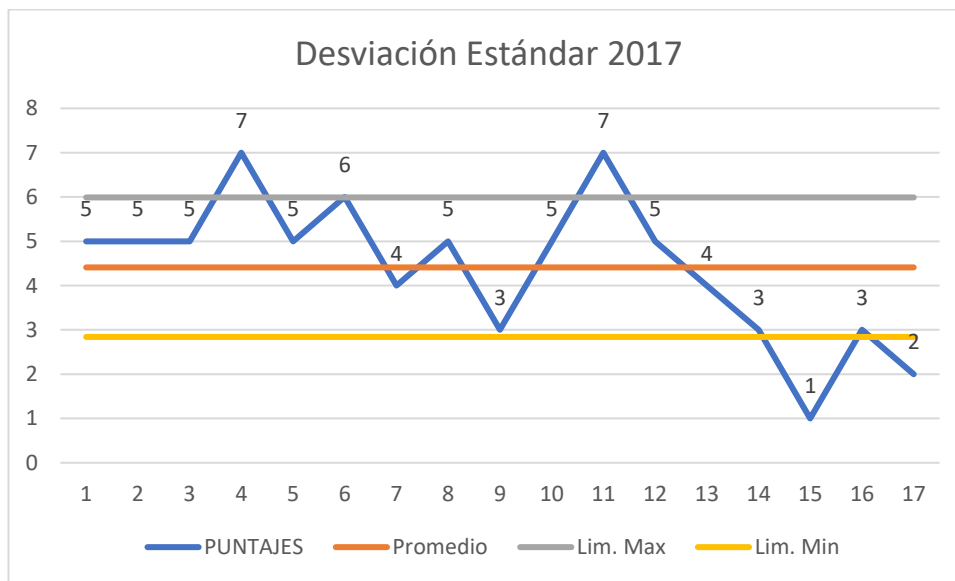
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 11 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

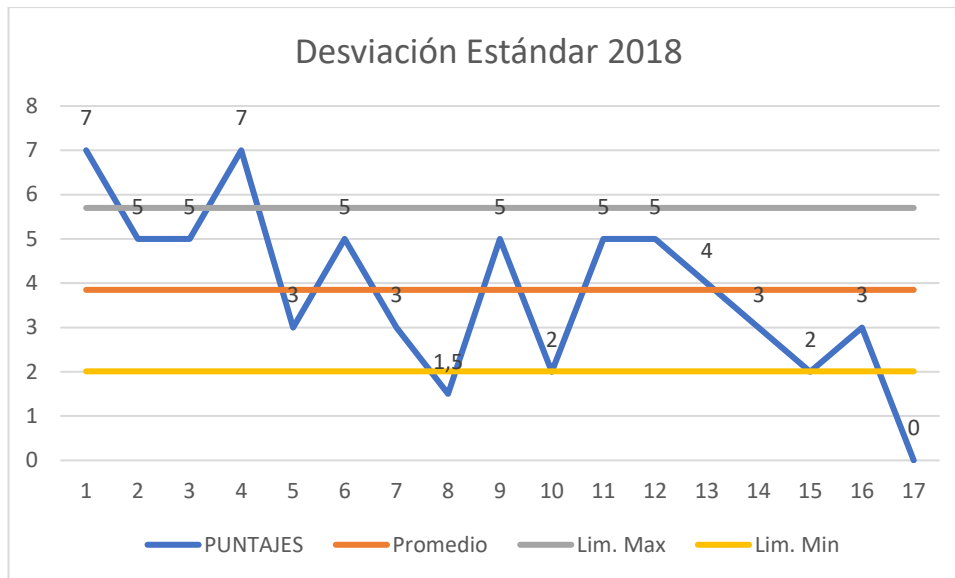
Gráfico 12 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 13 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 11 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016	PUNTAJES 2017	PUNTAJES 2018
Conocimiento del Puesto	7	7	5	7
Calidad del Trabajo	7	7	7	7
Relaciones Interpersonales	5	5	5	4
Cumplimiento de Resultados	4	10	7	5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el señor Vladimir Barrera Villa con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar en tres gestiones mantuvo su puntaje, pero en la gestión 2017 bajo su puntaje esto puede ser a que se le asignó una nueva función temporalmente.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver en las cuatro gestiones mantuvo su puntuación, teniendo oportunidad para mejorar su puntaje.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 un puntaje 5 y en la gestión 2018 un puntaje de 4.

Esto podría ser a que está manteniendo una relación cordial con sus compañeros y con los clientes.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 4, en la gestión 2016 una puntuación de 10, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Esto se podría interpretar de que de una gestión a otra se le asignaron nuevas funciones temporales, que hacen que varíe su puntuación.

## **CONTABILIDAD**

En esta área se encuentran cuatro funcionarios realizando las funciones correspondientes

La licenciada Elizabeth Cazón Fernández quien es de profesión Licenciada en Economía se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2017,



actualmente desempeña la función de Auxiliar Contable Recaudador (Yacuiba, Villa Montes, Bermejo y Tarija).

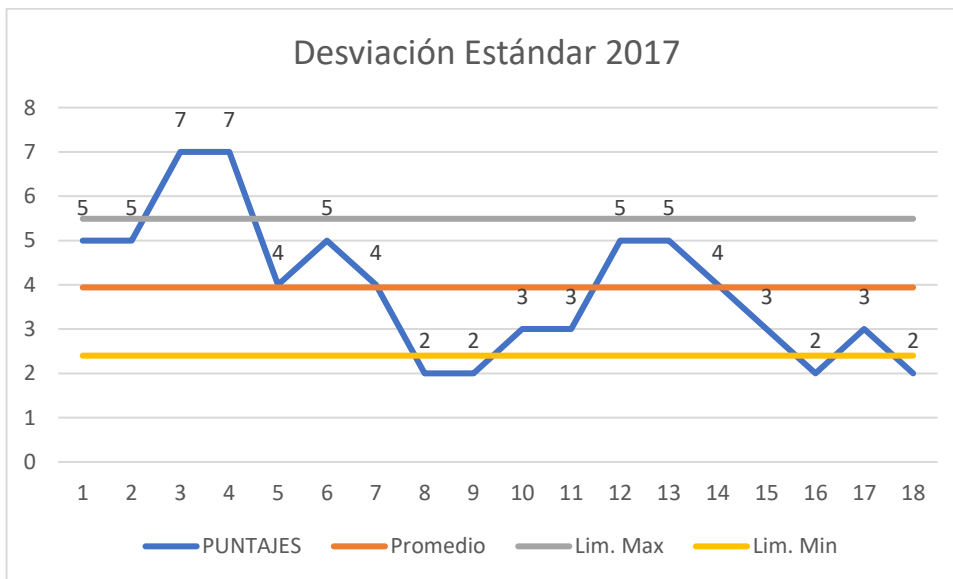
De esta manera la licenciada es evaluada con el formulario de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las dos gestiones de evaluación (2017 – 2018).

Tabla 12 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES	
	2017	2018
<b>ELIZABETH CAZÓN FERNÁNDEZ</b>	71	62

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

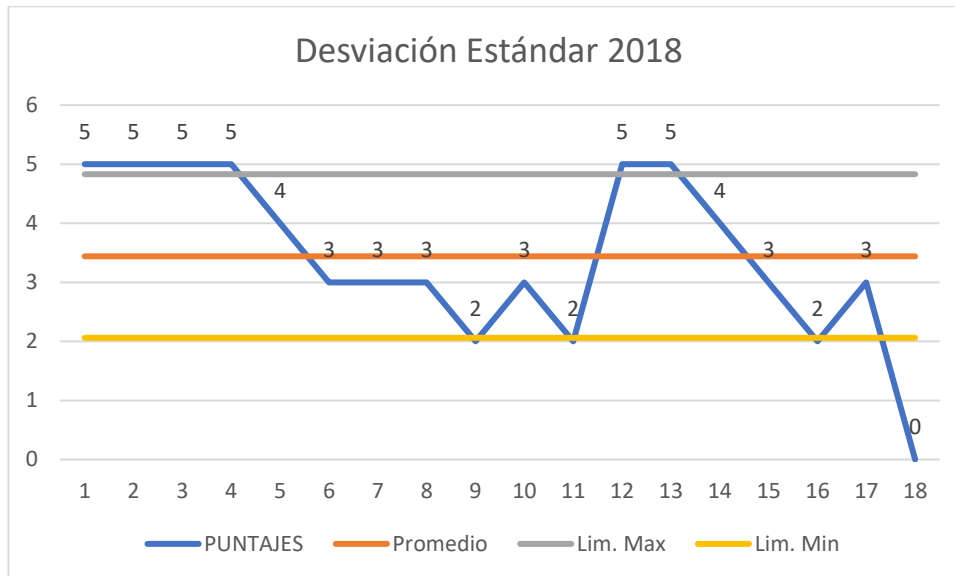
Gráfico 14 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 15 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 13 FACTORES ANALIZADOS

GESTIONES

FACTORES	PUNTAJES	
	2017	2018
Conocimiento del Puesto	5	5
Calidad del Trabajo	7	5
Relaciones Interpersonales	2	2



Cumplimiento de Resultados 5 5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2017 donde se le realiza la primera evaluación a la licenciada Elizabeth Cazón Fernández con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede observar en estas dos gestiones mantuvo su puntaje, con respecto al factor evaluado.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2017 tiene una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede ver en estas dos gestiones está mejorando su puntaje, aumentando la calidad de su trabajo.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2017 tiene un puntaje de 2 y en la gestión 2018 una puntuación de 2.

Esto podría ser a que está manteniendo una relación cordial con sus compañeros y con los clientes, teniendo las oportunidades de mejorar las relaciones interpersonales.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2017 tiene una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Esto se podría interpretar de que se mantiene su puntaje, teniendo la oportunidad de aumentar su puntaje con respecto a este factor.

Tabla 14 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>JOSE LUIS VALERIANO GARCIA</b>	66	65	81	81

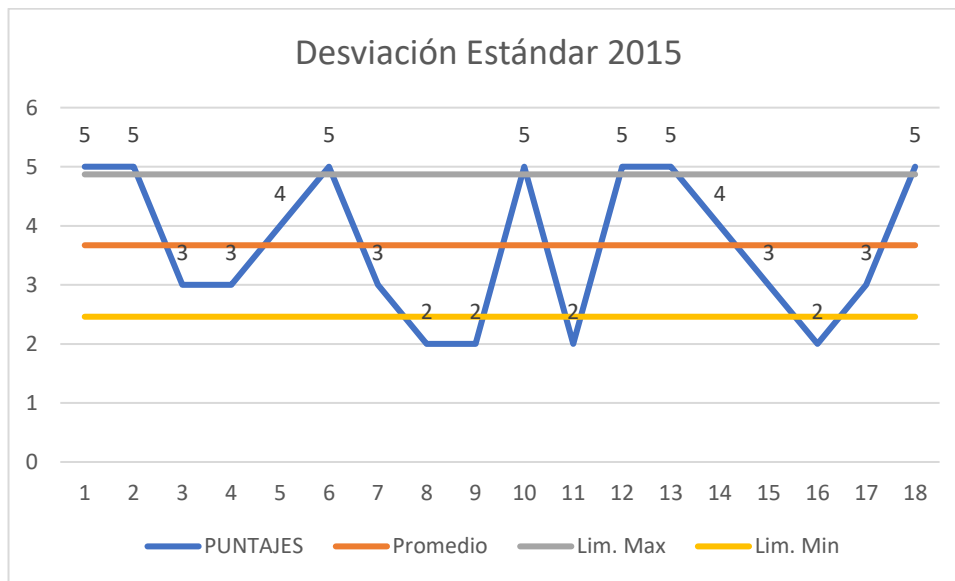
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



El licenciado Jose Luis Valeriano Garcia quien es de profesión Contador General, presta sus servicios a la institución desde la gestión 2014, actualmente desempeña la función de Responsable de Ingresos.

Quien es evaluado con el formulario de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

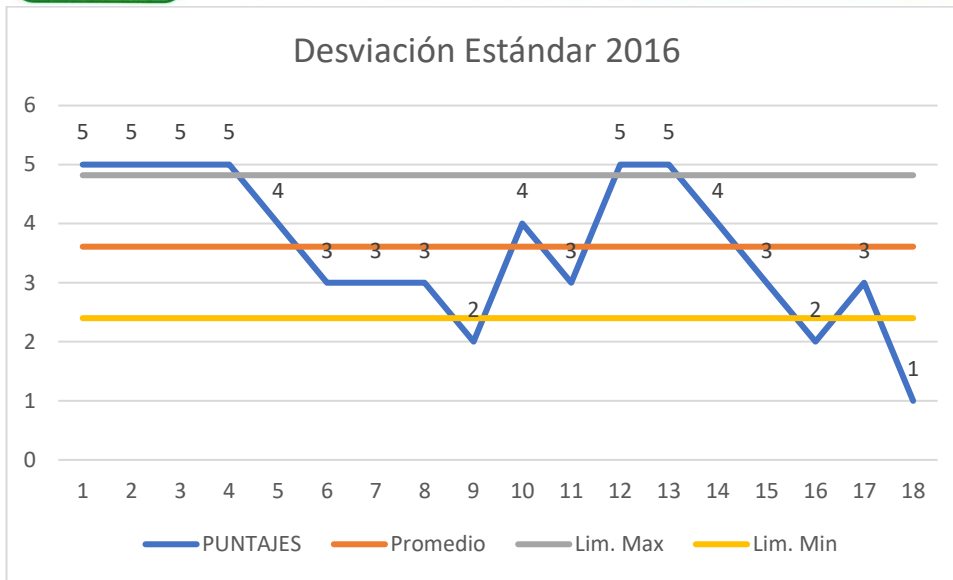
Gráfico 16 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

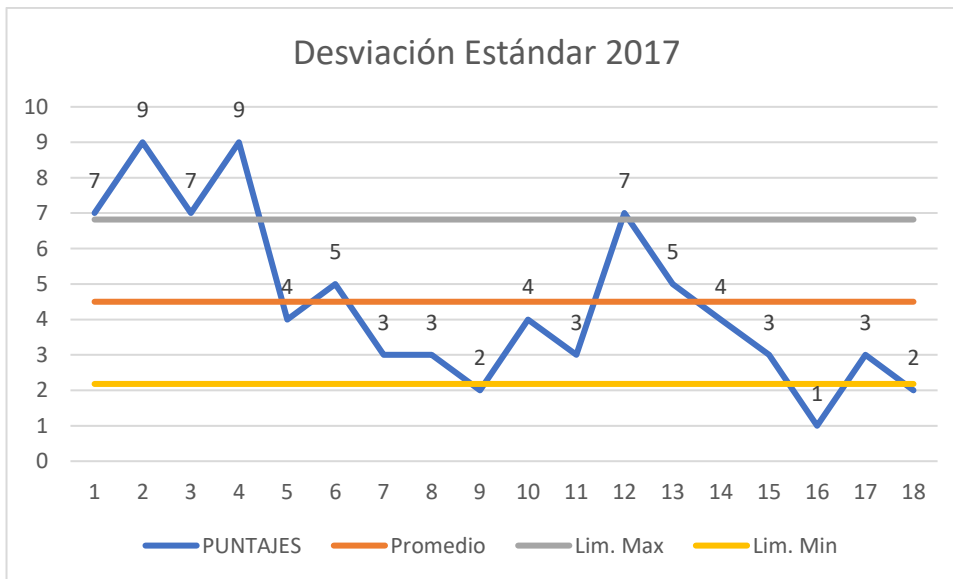
Gráfico 17 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016





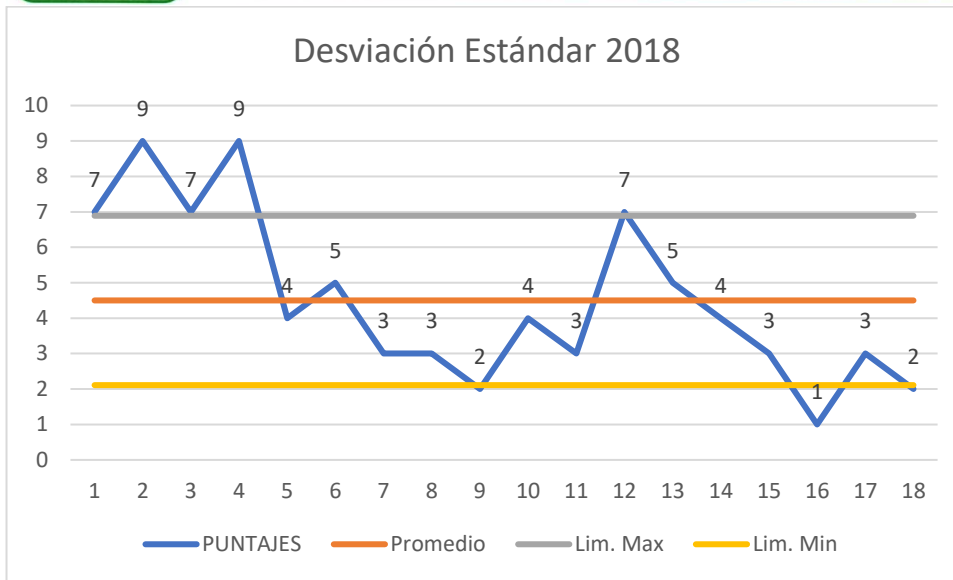
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 18 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 19 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 15 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	5	5	7	9
Calidad del Trabajo	3	5	9	3
Relaciones Interpersonales	2	2	2	3
Cumplimiento de Resultados	5	5	7	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el licenciado Jose Luis Valeriano Garcia con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar en dos gestiones mantuvo su puntaje, pero en las siguientes dos gestiones subió su puntaje sacando así una puntuación muy buena en la última.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 3, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 9 y en la gestión 2018 una puntuación de 3.

Como se puede ver el subir y bajar de sus puntuaciones de una gestión a otra podría darse a que se le asignaron nuevas funciones temporales.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 un puntaje 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 3.

Esto podría ser a que está manteniendo una relación cordial con sus compañeros y con los clientes, haciendo que suba su calificación.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que de a poco está subiendo su puntaje, sin arriesgarse a bajar sus calificaciones.

Tabla 16 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>SOLEDAD HELEN ALFARO BLANCO</b>	93	85	83	91

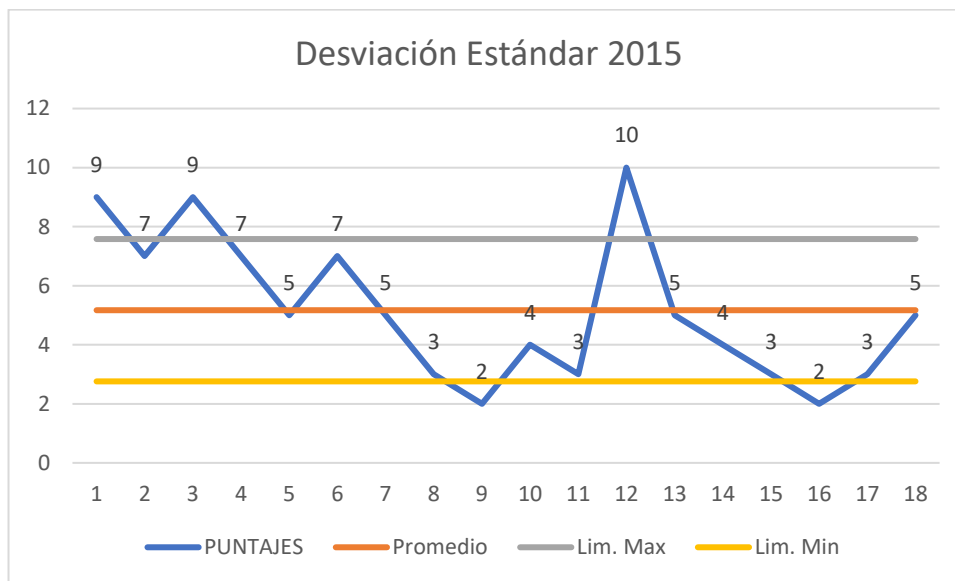
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



La licenciada Soledad Helen Alfaro Blanco quien es de profesión Contadora Pública, la cual desde la gestión 2014 se encuentra prestando sus servicios a la institución, actualmente desempeña la función de Responsable de Impuestos Tributarios.

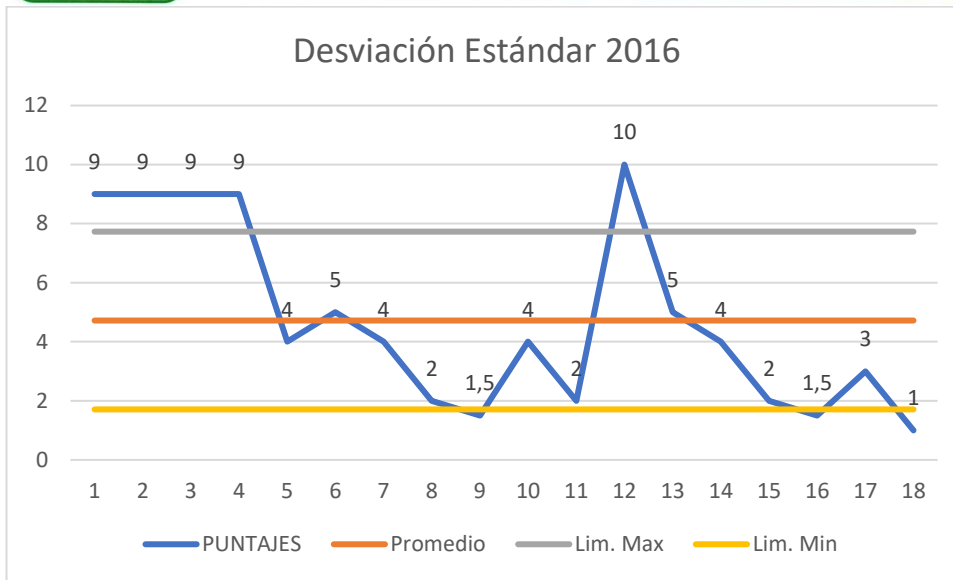
Asimismo, a la licenciada se la evalúa con el formulario de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Gráfico 20 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 21 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

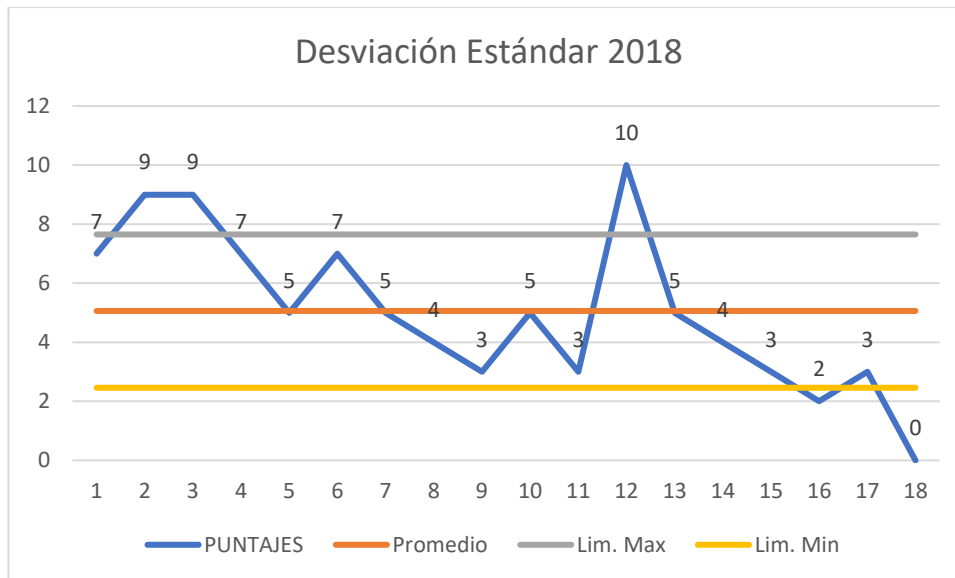
Gráfico 22 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 23 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 17 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	9	9	7	7
Calidad del Trabajo	7	9	7	7
Relaciones Interpersonales	2	1,5	3	3
Cumplimiento de Resultados	10	10	7	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Soledad Helen Alfaro Blanco con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar en dos gestiones mantuvo su puntaje, pero en las siguientes dos gestiones bajó su puntaje esperando que no baja sus calificaciones en las siguientes evaluaciones.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver se está manteniendo su puntuación, teniendo oportunidad de subir más sus calificaciones y mejorar la calidad de su trabajo.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 1,5, en la gestión 2017 un puntaje 3 y en la gestión 2018 un puntaje de 3.

Esto podría ser a que está manteniendo una relación cordial con sus compañeros y con los clientes, haciendo que suba su calificación.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 10, en la gestión 2016 una puntuación de 10, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar de que está cumpliendo de excelente manera el cumplimiento de sus tareas asignadas.

## **RECURSOS HUMANOS**

Actualmente en el área de Recursos Humanos se encuentra la Licenciada Marlene Román Bolívar desempeñando esta función, quien es de profesión Contadora, desde la gestión 2011 comienza a prestar sus servicios a la institución.



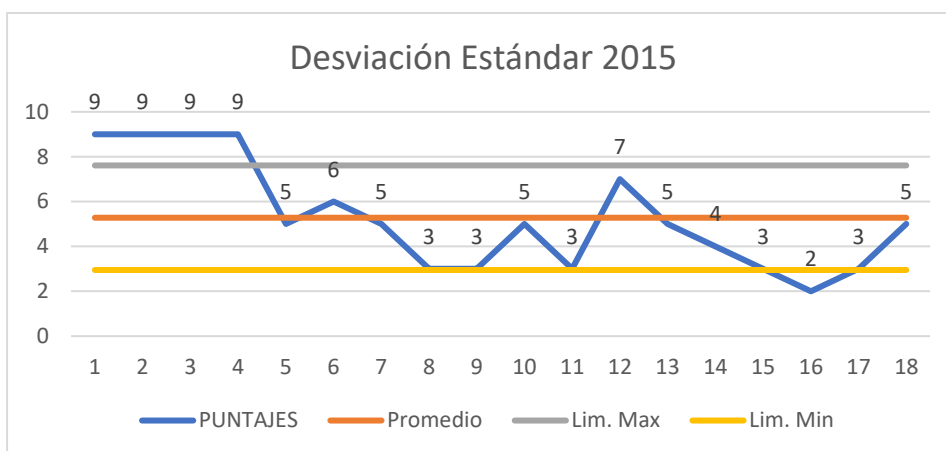
De esta manera a la licenciada se la evalúa con el formulario de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Tabla 18 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>MARLENE ROMAN BOLIVAR</b>	95	83,5	88	80

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

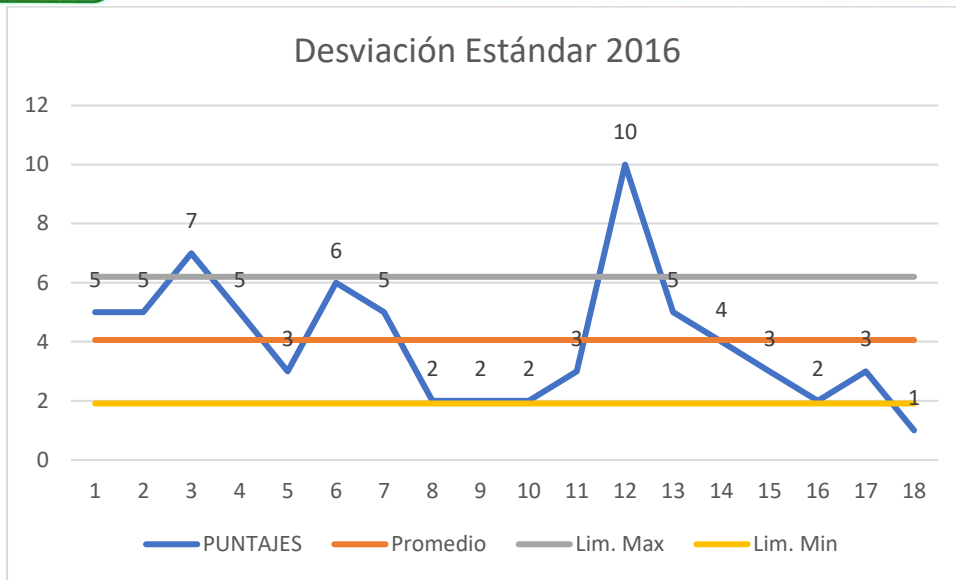
Gráfico 24 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

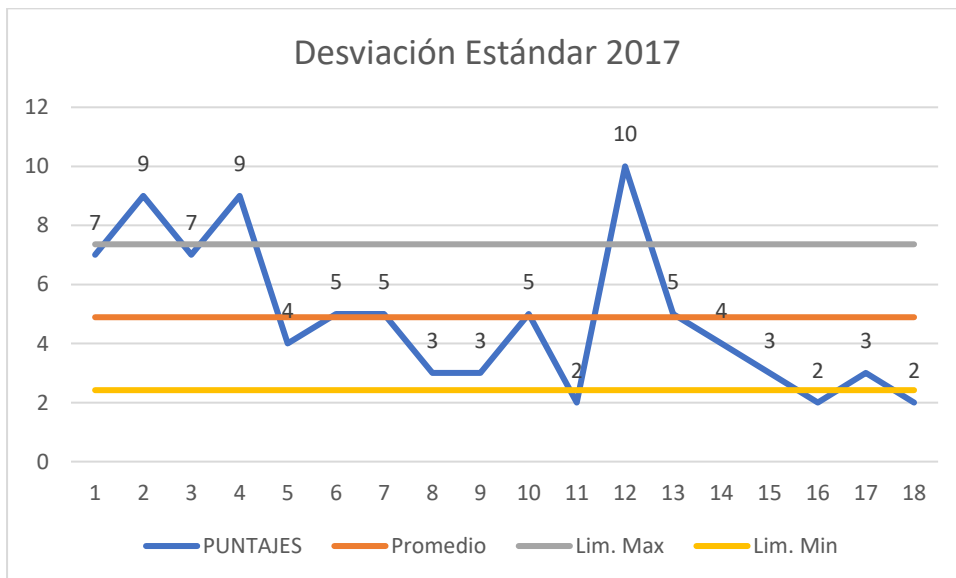
Gráfico 25 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016





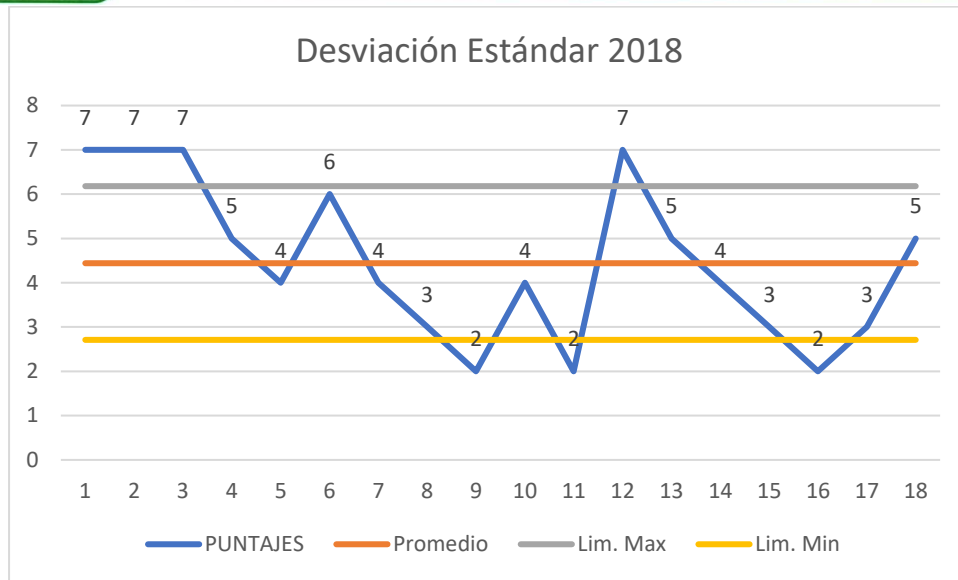
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 26 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 27 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTES: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 19 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	9	5	7	7
Calidad del Trabajo	9	5	9	5
Relaciones Interpersonales	3	2	3	2
Cumplimiento de Resultados	7	10	10	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Marlene Roman Bolivar con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9,



en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar empezó teniendo un buen puntaje, pero a la gestión siguiente bajó su puntaje, subiendo nuevamente y manteniendo su puntaje en las siguientes dos gestiones.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 9 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede ver sube y baja sus calificaciones de una gestión a otra, pudiendo deberse a que se le asigna más tareas eventuales repercutiendo en sus calificaciones correspondientes.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 3, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 un puntaje 3 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría ser a que está manteniendo una relación cordial con sus compañeros y con los clientes, haciendo que suba su calificación.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 10, en la gestión 2017 una puntuación de 10 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que está cumpliendo de buena manera el cumplimiento de sus tareas asignadas.

## **SISTEMAS Y KARDEX VALORADO**

En el área de Sistemas se encuentra desempeñando esta función la Ingeniera Laura Diana Hinojosa Cazón quien es de profesión Ingeniera Informática y presta sus servicios a la institución desde la gestión 2013, actualmente desempeña la función de analista de sistemas.



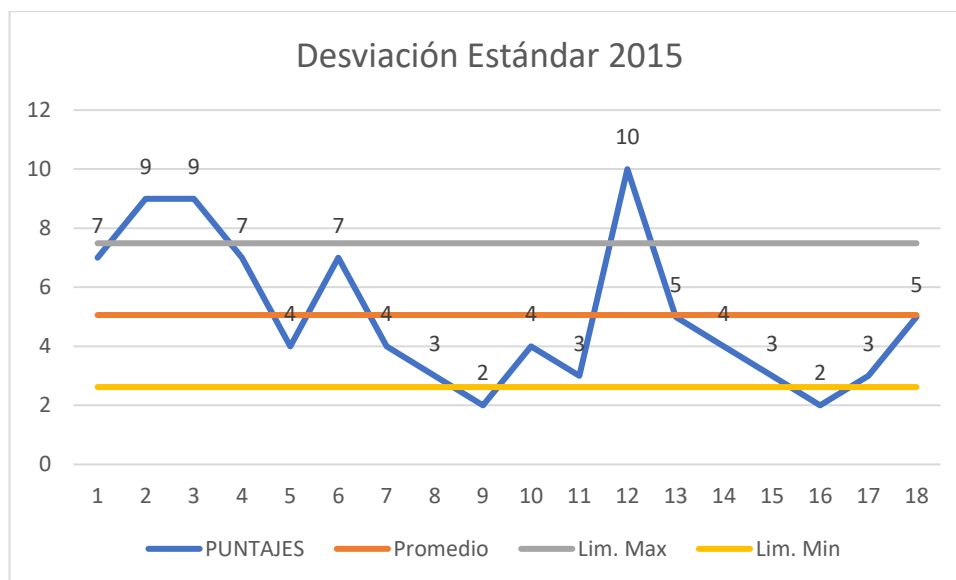
De esta manera a la licenciada se la evalúa con el formulario de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Tabla 20 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>LAURA DIANA HINOJOSA CAZÓN</b>	91	83	79	67

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

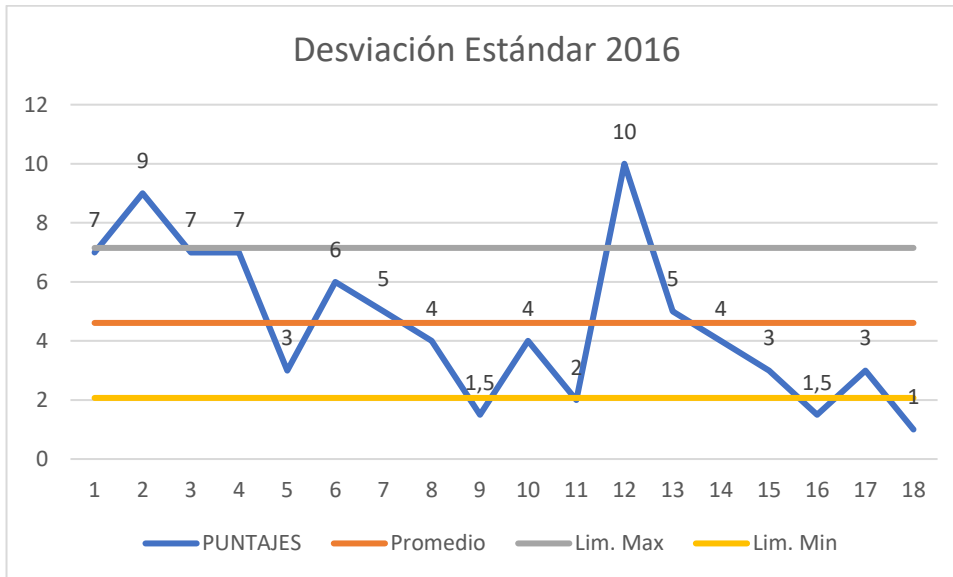
Gráfico 28 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015





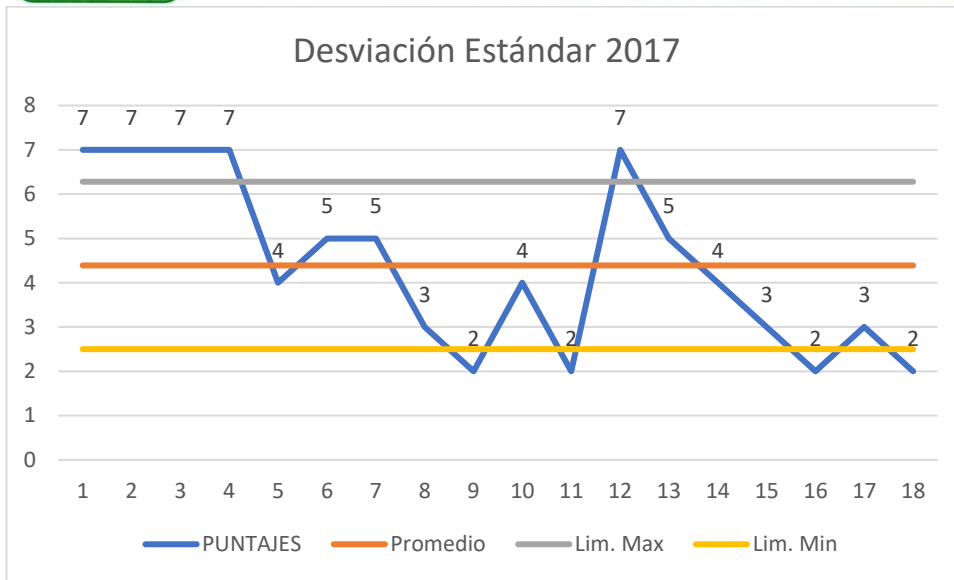
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 29 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



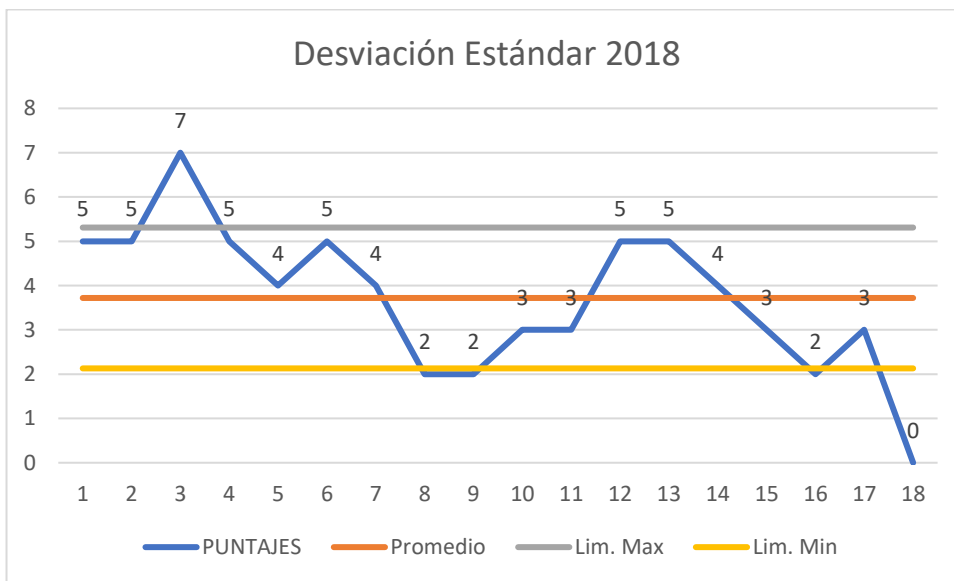
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 30 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 31 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Tabla 21 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	7	7	7	5
Calidad del Trabajo	7	7	7	5
Relaciones Interpersonales	2	2	1,5	2
Cumplimiento de Resultados	10	10	7	5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la ingeniera Laura Diana Hinojosa Cazón con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede observar mantuvo sus calificaciones en tres gestiones continuas, pero en la última gestión bajó su puntuación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede ver de igual manera que con el factor anterior a las tres gestiones mantuvo su puntaje y en la última bajo su calificación, pudiendo deberse a que se le asignaron nuevas tareas eventuales repercutiendo en sus calificaciones correspondientes.



Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 un puntaje 1,5 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría ser a que está manteniendo una relación cordial con sus compañeros y con los clientes, haciendo que suba su calificación.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 10, en la gestión 2016 una puntuación de 10, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Esto se podría interpretar de que está cumpliendo de buena manera el cumplimiento de sus tareas asignadas, esperando que nuevamente suban sus calificaciones.

Tabla 22 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES		
	2015	2016	2018
<b>YARMILET TERESA QUINTEROS VEGA</b>	73	58	62

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La señora Yarmilet Teresa Quinteros Vega quien es de profesión Secretaria Ejecutiva, presta sus servicios desde la gestión 2015, actualmente se encuentra desempeñando la función de responsable de Kardex Valorados.

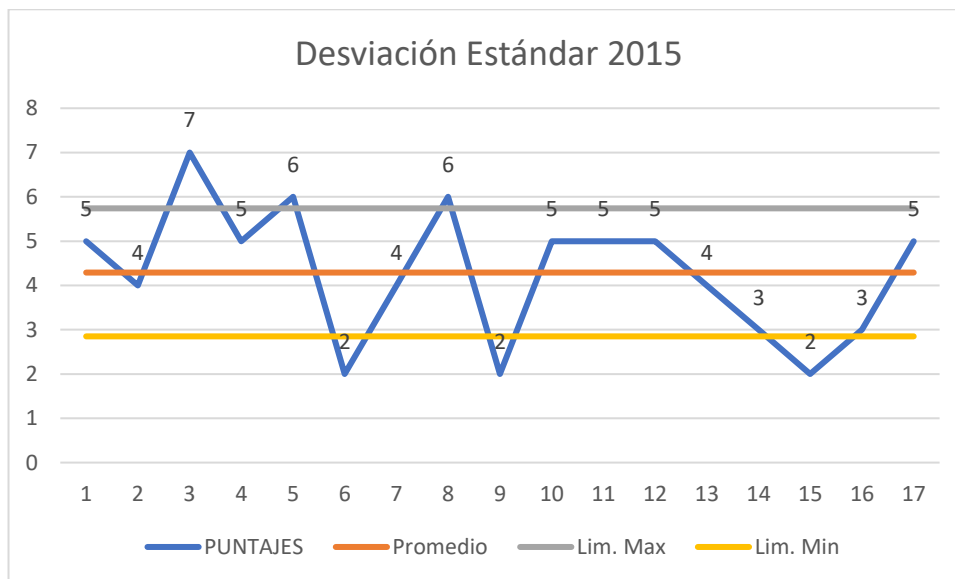
A quien se la evalúa con el formulario de personal de apoyo y servicio, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las tres gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2018).

Como se puede notar en la gestión 2017 no se le realizó su evaluación correspondiente por motivos de baja médica.



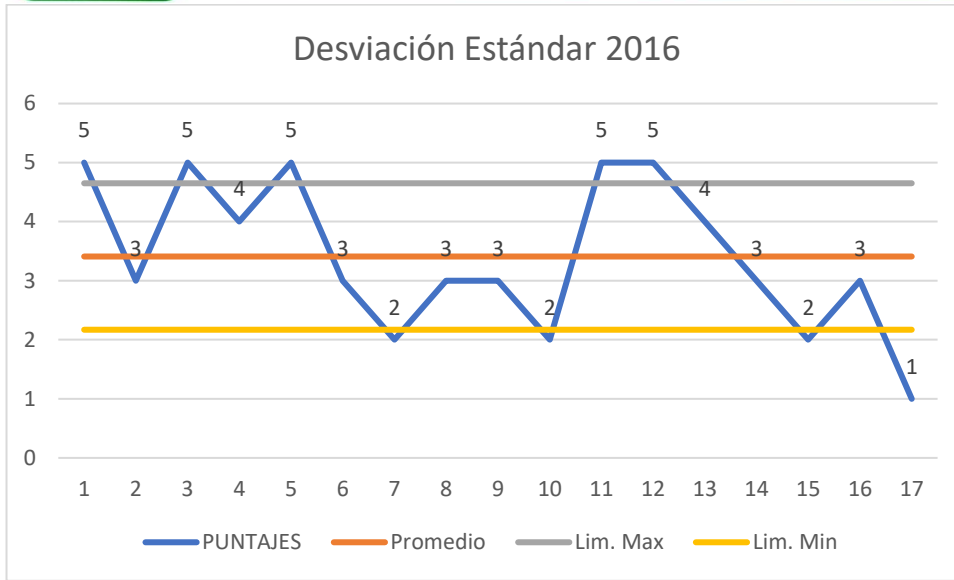


Gráfico 32 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



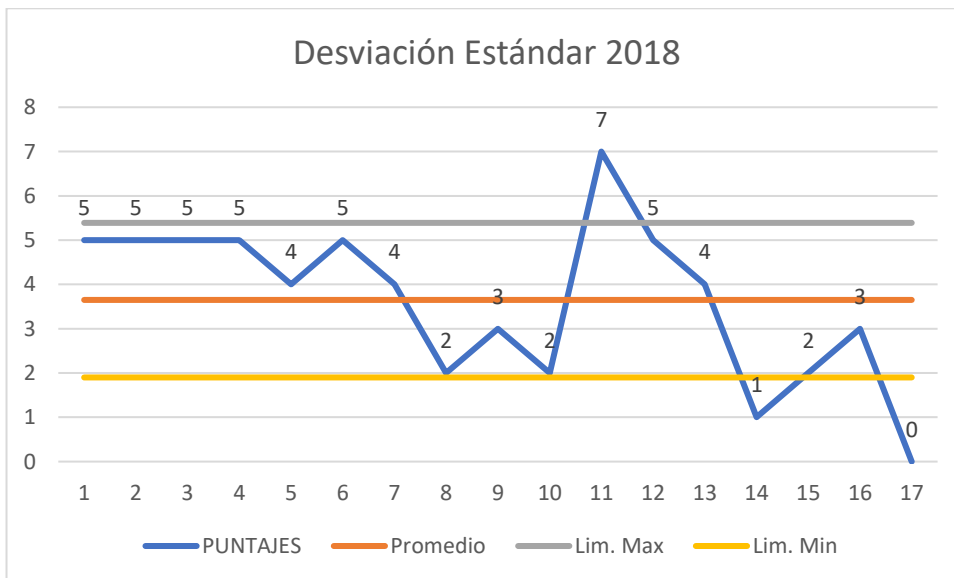
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 33 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 34 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 23 FACTORES ANALIZADOS



## GESTIONES

FACTORES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2018
Conocimiento del Puesto	5	5	5
Calidad del Trabajo	5	4	5
Relaciones Interpersonales	6	3	2
Cumplimiento de Resultados	5	5	7

### FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la señora Yarmilet Teresa Quinteros Vega con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede observar mantuvo sus calificaciones en las tres gestiones continua.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 4 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede ver estuvo manteniendo su calificación en las tres gestiones en la que se la evaluó.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 6, en la gestión 2016 una puntuación de 3 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes están bajando de una gestión a otra.



Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que está cumpliendo de buena manera el cumplimiento de sus tareas asignadas, reflejándose en el aumento de su calificación de la última gestión.

## ADQUISICIONES Y POA

La licenciada Jenny Diaz Mamani quien es de profesión Contadora Pública presta sus servicios a la institución desde la gestión 2010, actualmente es Responsable de Presupuesto.

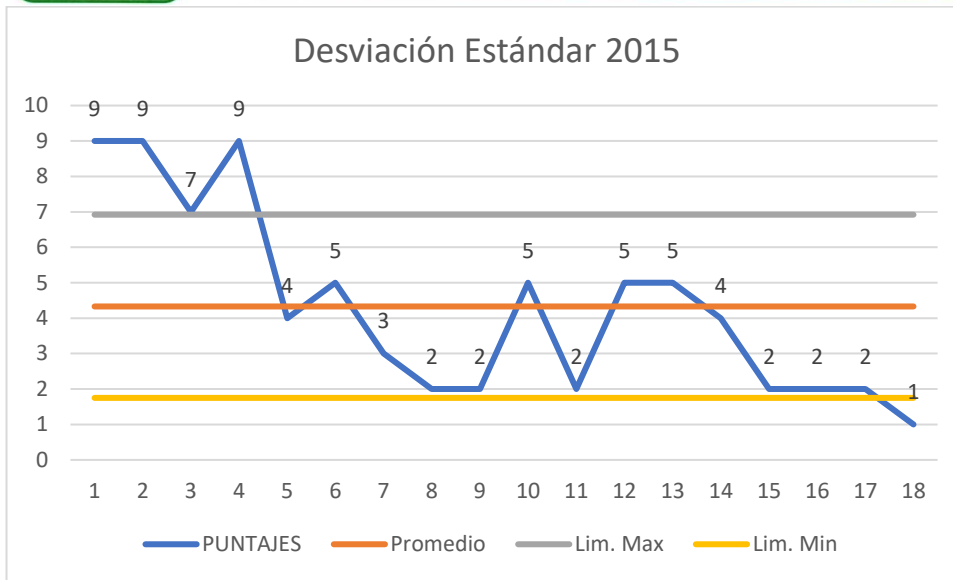
Asimismo, se la evalúa con el formulario de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2018).

Tabla 24 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
JENNY DIAZ MAMANI	78	56	80	89

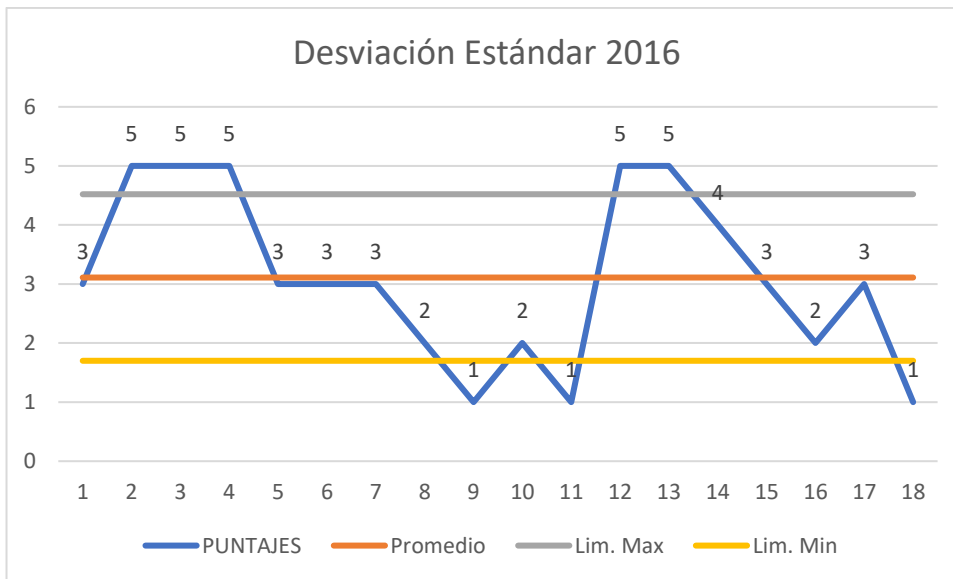
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 35 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

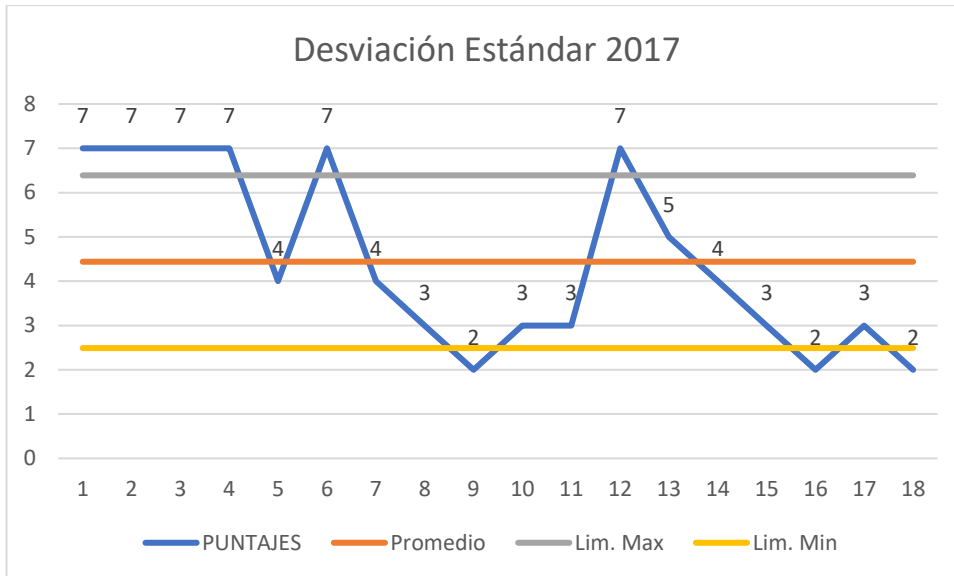
Gráfico 36 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

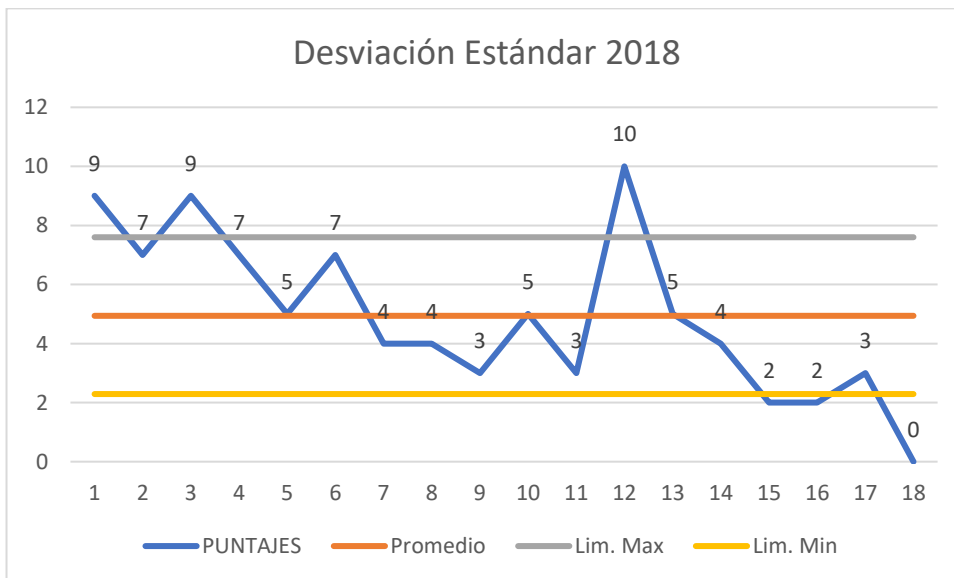


Gráfico 37 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 38 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Tabla 25 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	9	3	7	9
Calidad del Trabajo	9	5	7	7
Relaciones Interpersonales	2	1	2	3
Cumplimiento de Resultados	5	5	7	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Jenny Diaz Mamani con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 3, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar bajo y subió sus calificaciones, esto puede deberse a que la rotaron de lugar, pero en la última gestión subió sus calificaciones esperando que siga subiendo sus calificaciones.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver mantuvo sus calificaciones en las últimas dos gestiones, manteniendo así la calidad de su trabajo desarrollando.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 1, en la gestión 2017 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 3.



Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes están subiendo de una gestión a otra.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar de que está cumpliendo de buena manera el cumplimiento de sus tareas asignadas, reflejándose en el aumento de su calificación de las últimas gestiones.

Tabla 26 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>MARIELA MENDOZA QUISPE</b>	79	83,5	78	71,5

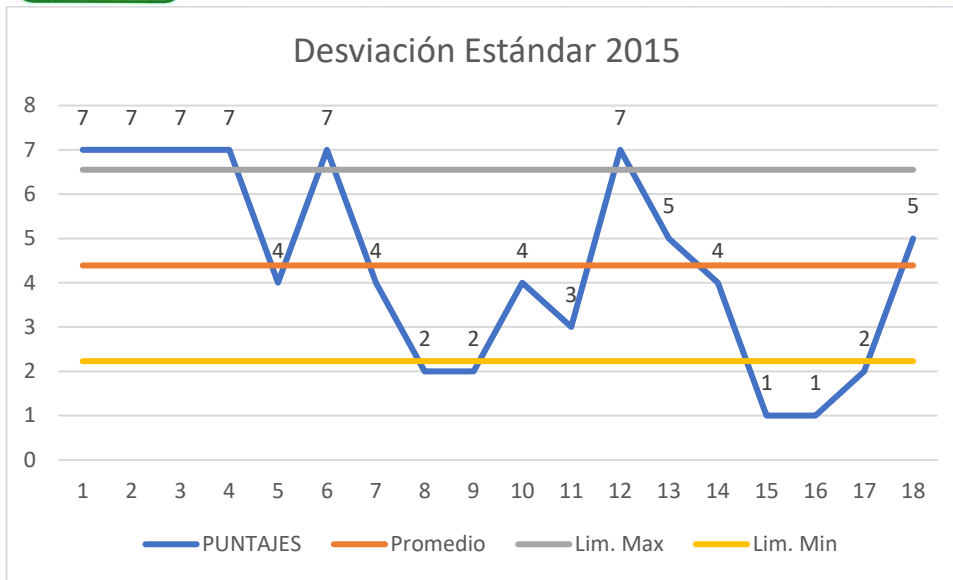
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La licenciada Mariela Mendoza Quispe quien es de profesión Economista, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2013, actualmente se encuentra desempeñando la función de responsable de POA e Impuestos.

A la licenciada se la evalúa con el formulario de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2018)

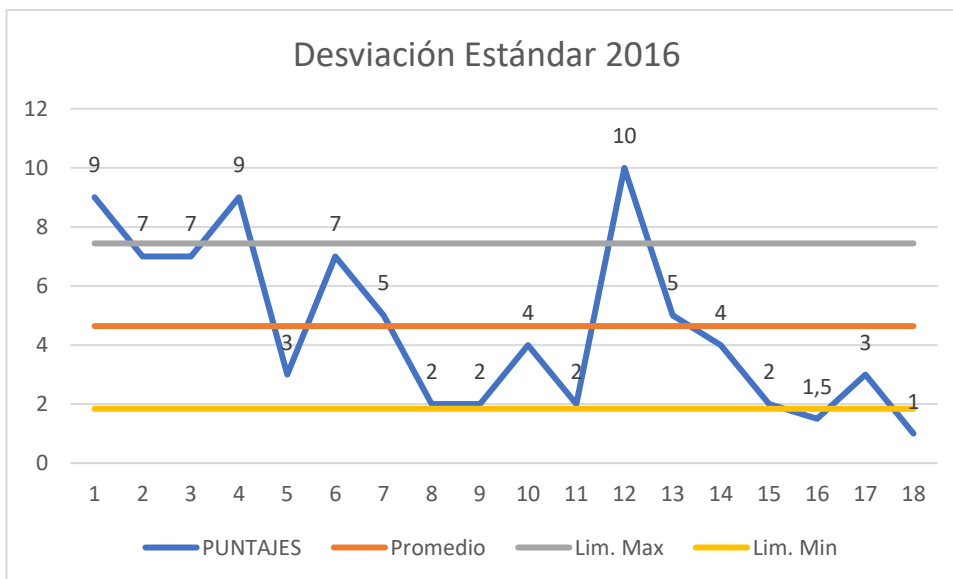
Gráfico 39 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015





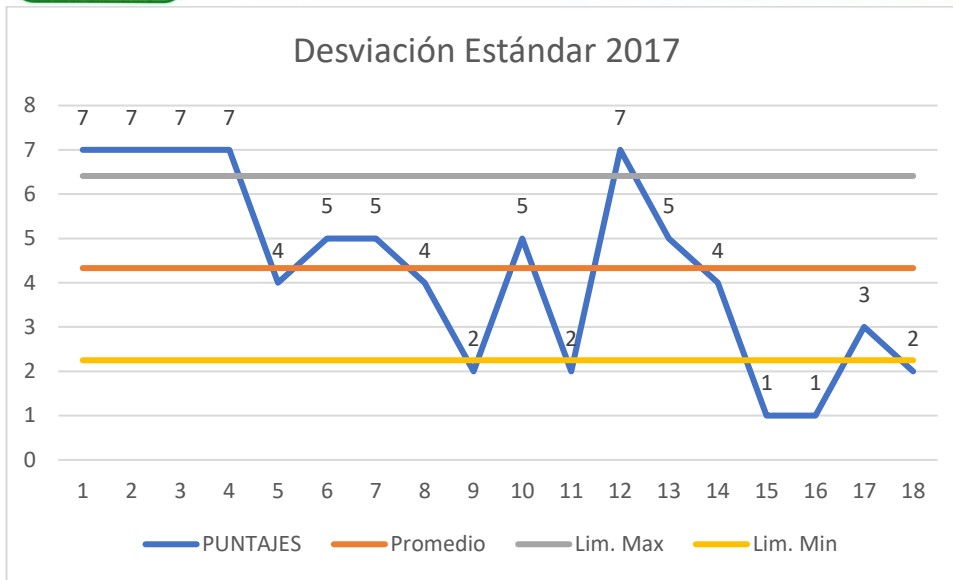
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 40 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



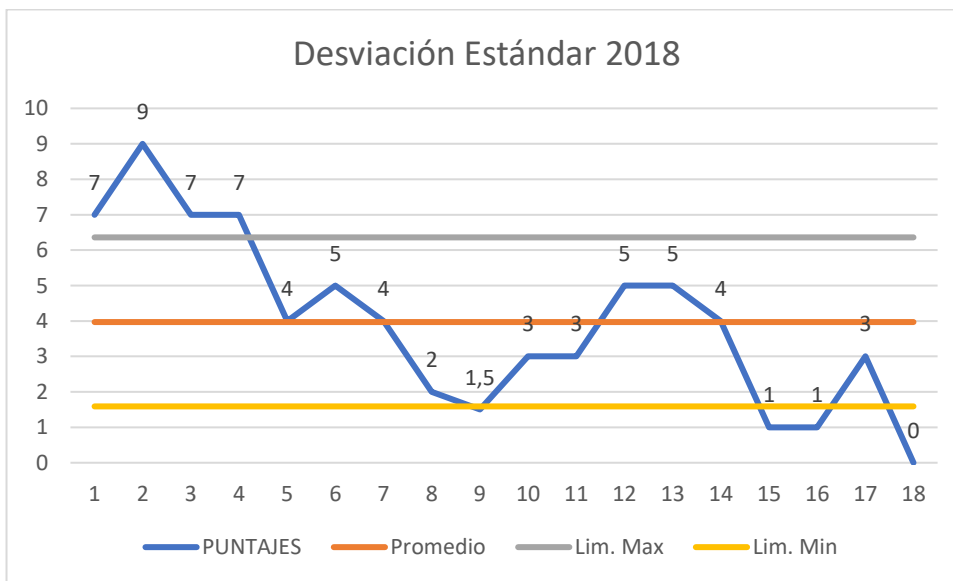
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 41 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 42 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 27 FACTORES ANALIZADOS



## GESTIONES

FACTORES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	7	9	7	7
Calidad del Trabajo	7	9	7	7
Relaciones Interpersonales	2	2	2	1,5
Cumplimiento de Resultados	7	10	7	5

### FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Mariela Mendoza Quispe con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar mantuvo sus calificaciones, esto puede deberse a que mantuvo sus funciones en las últimas gestiones.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver mantuvo sus calificaciones en las últimas dos gestiones, manteniendo así la calidad de su trabajo desarrollando.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 1,5.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes se está manteniendo.



Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 10, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Esto se podría interpretar de que está bajando con el cumplimiento de sus tareas asignadas, reflejándose en la disminución de sus calificaciones de las últimas gestiones.

Tabla 28 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

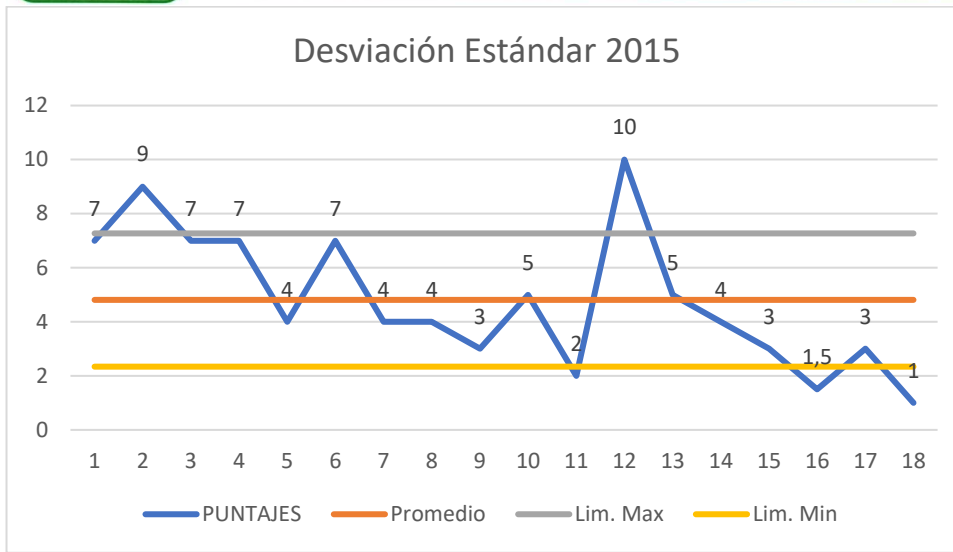
NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>ZAIDA ANTONIA VILLANUEVA FLORES</b>	86,5	90	85	70,5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La licenciada Zaida Antonia Villanueva Flores quien es de profesión Economista, presta sus servicios a la institución desde la gestión 2010, actualmente desempeña la función de Responsable de Adquisiciones.

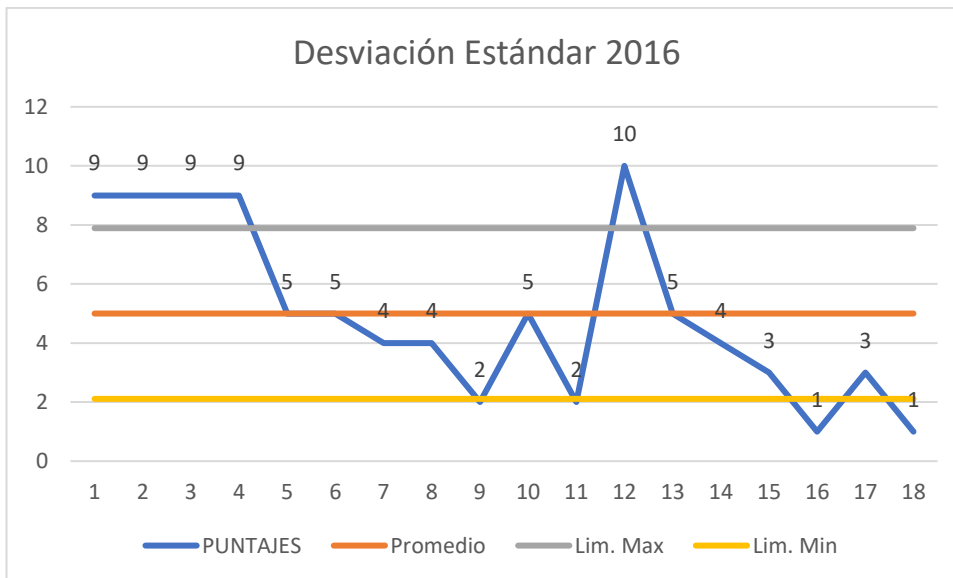
Se la evalúa con el formulario de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Gráfico 43 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



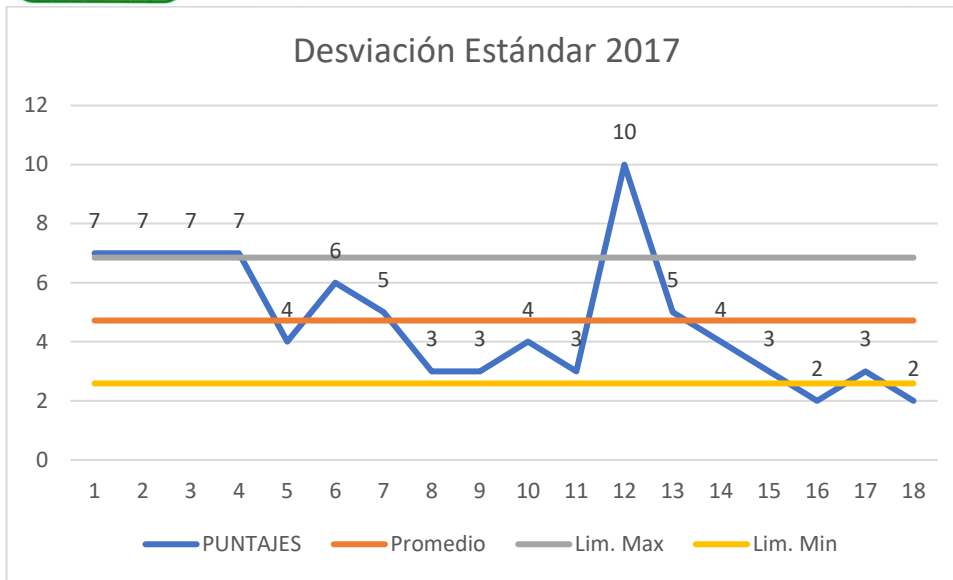
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 44 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



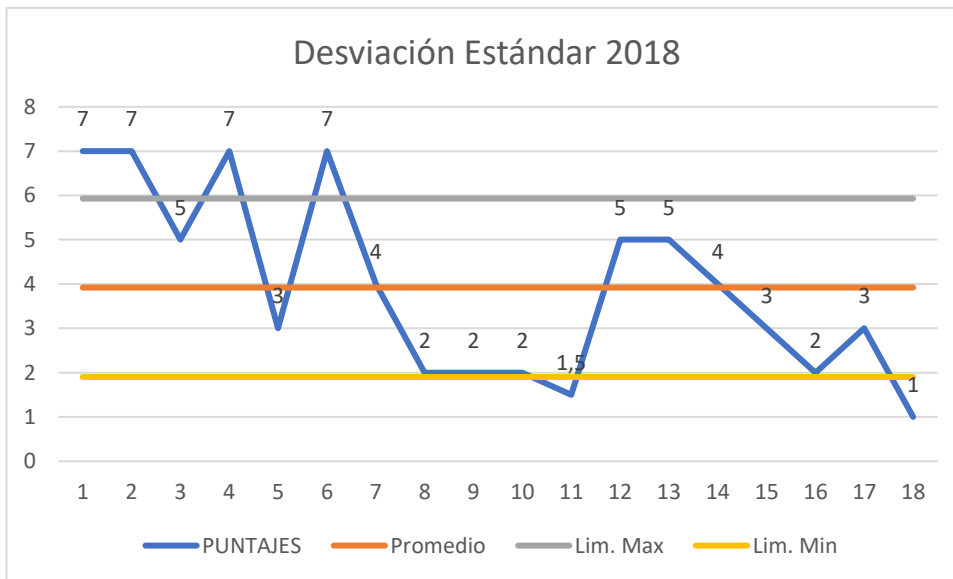
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 45 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 46 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Tabla 29 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	7	9	7	7
Calidad del Trabajo	7	9	7	7
Relaciones Interpersonales	3	2	3	2
Cumplimiento de Resultados	10	10	10	5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Zaida Antonia Villanueva Flores con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar mantuvo sus calificaciones, esto puede deberse a que mantuvo sus funciones en las últimas gestiones.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver mantuvo sus calificaciones en las últimas dos gestiones, manteniendo así la calidad de su trabajo desarrollando.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 3, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 una puntuación de 3 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.



Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes se está manteniendo.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 10, en la gestión 2016 una puntuación de 10, en la gestión 2017 una puntuación de 10 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Esto se podría interpretar de que está bajando con el cumplimiento de sus tareas asignadas, reflejándose en la disminución de su calificación de la última gestión.

### ASESORÍA LEGAL

En esta área se encuentra a cargo el doctor Jorge Rogelio Estrada Gómez quien es de profesión Abogado, presta sus servicios a la institución desde la gestión 2009 y ocupa el cargo de asesor legal de la caja petrolera de salud Tarija.

Es evaluación con el formulario de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

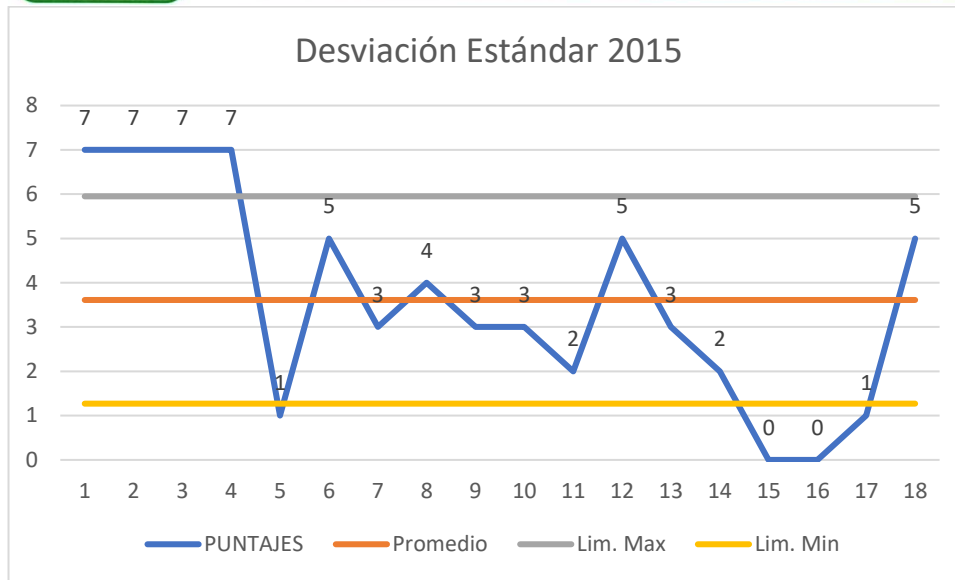
Tabla 30 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>JORGE ROGELIO ESTRADA GOMEZ</b>	65	58,5	56	60

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

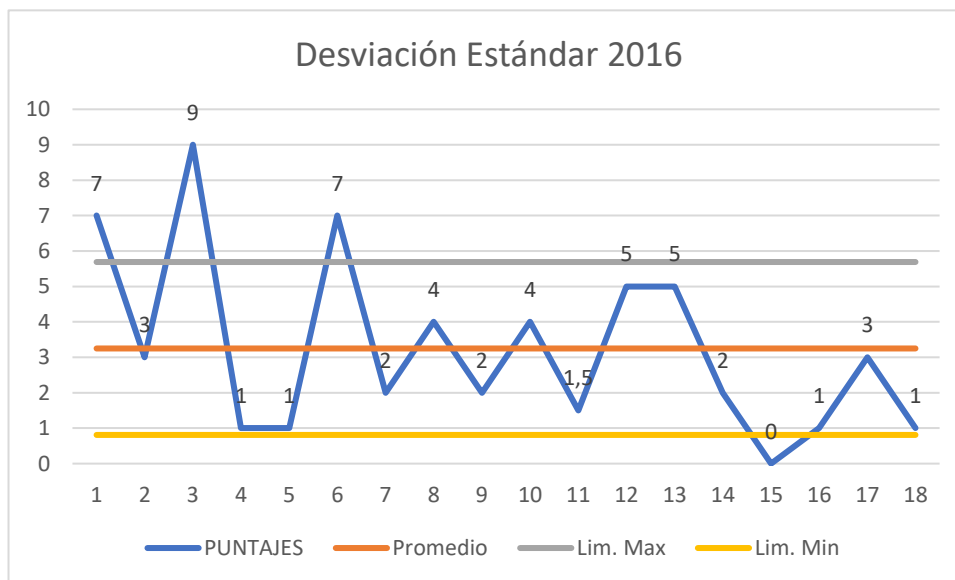
Gráfico 47 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015





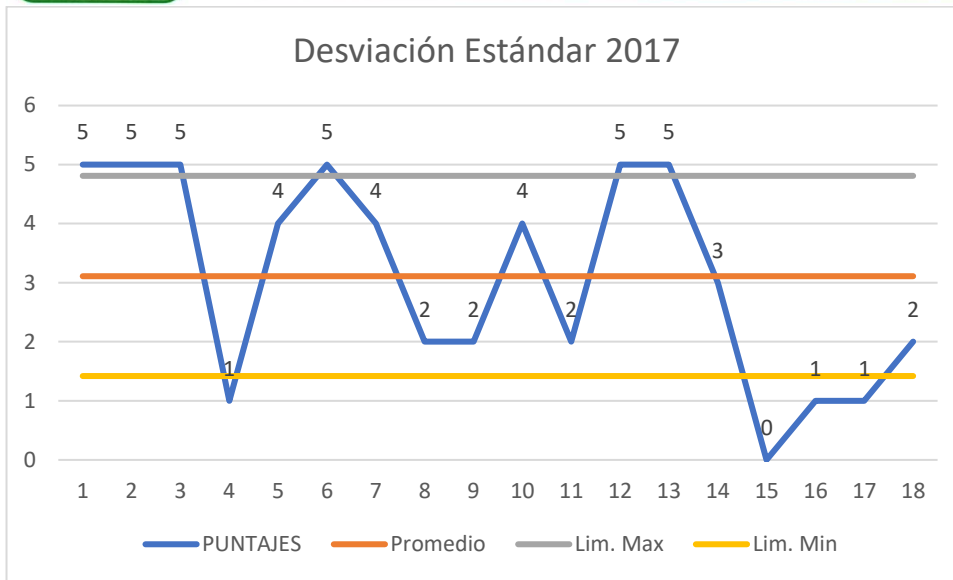
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 48 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



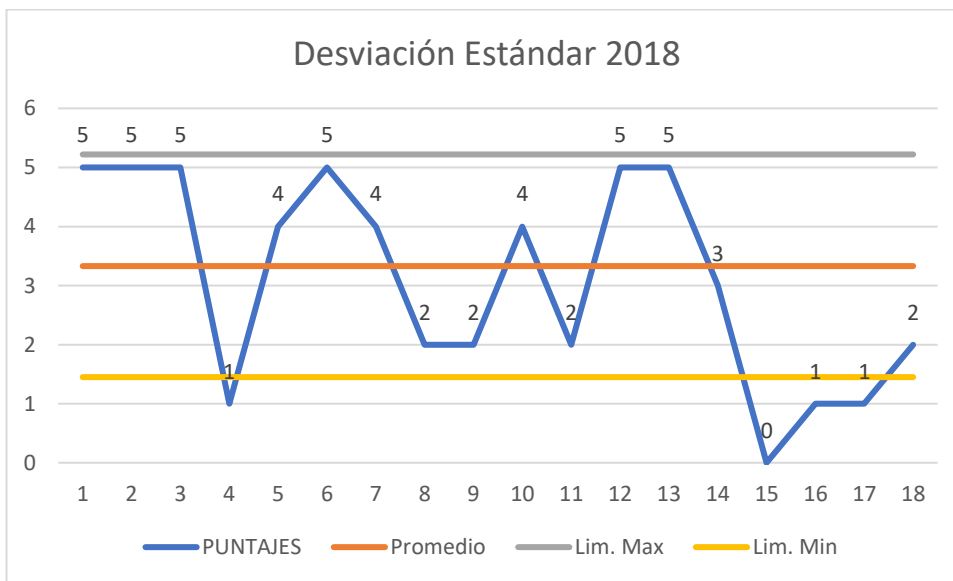
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 49 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 50 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Tabla 31 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	7	7	5	7
Calidad del Trabajo	7	1	1	5
Relaciones Interpersonales	3	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	5	5	5	5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el doctor Jorge Rogelio Estrada Gómez con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar mantuvo sus calificaciones, esto puede deberse a que mantuvo sus funciones en las últimas gestiones.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 1, en la gestión 2017 una puntuación de 1 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede ver en dos gestiones obtuvo pésimas calificaciones demostrándose que la calidad de su trabajo no era nada bueno, pero en la última gestión subió esperando así que siga subiendo sus calificaciones.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 3, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.



Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes se está manteniendo.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Esto se podría interpretar de que se está manteniendo con el cumplimiento de sus tareas asignadas, reflejándose en su calificación.

### **ADMINISTRATIVO FINANCIERO**

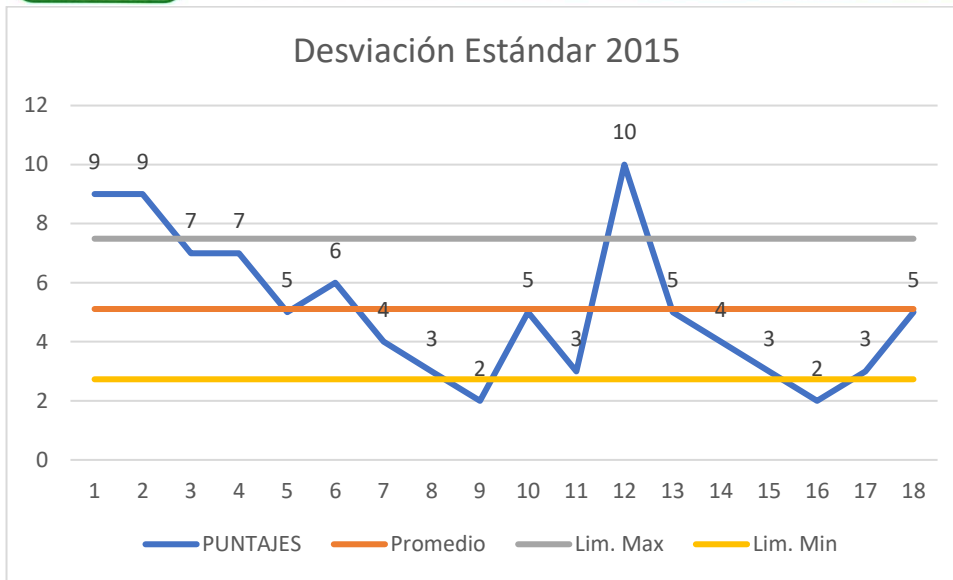
En esta área actualmente se encuentra a cargo el licenciado Enrique Hernán Montero García quien es de profesión Auditor, presta sus servicios a la institución desde la gestión 2011, actualmente se encuentra en el cargo de Jefe Administrativo Financiero en las anteriores 3 gestiones era el encargado del área de recursos humanos, por tal motivo el licenciado Hernán Montero tienen 3 evaluaciones como profesional y técnico y una evaluación como personal de Mando Medio y Ejecutivo, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Tabla 32 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>ENRIQUE HERNÁN MONTERO GARCIA</b>	92	81	76	83,5

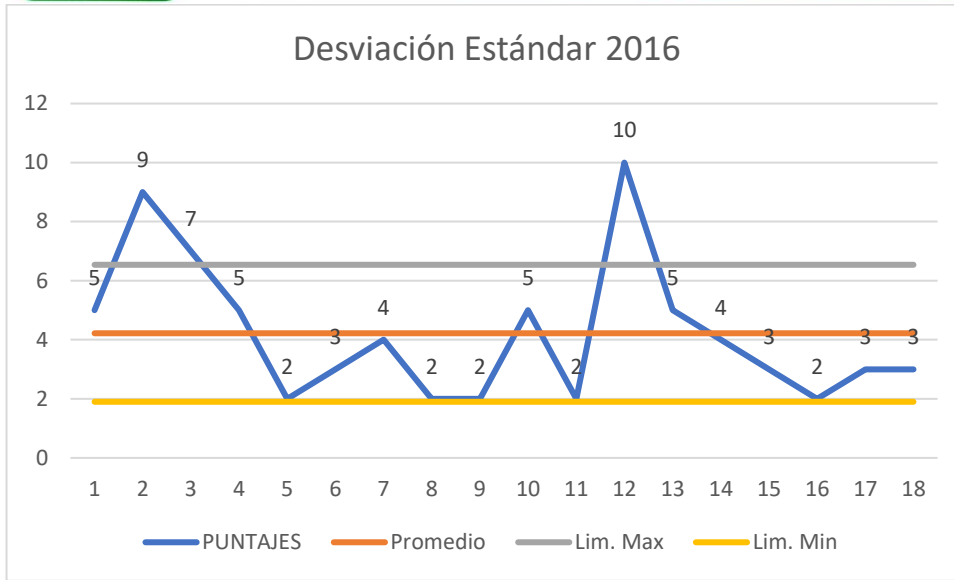
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 51 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



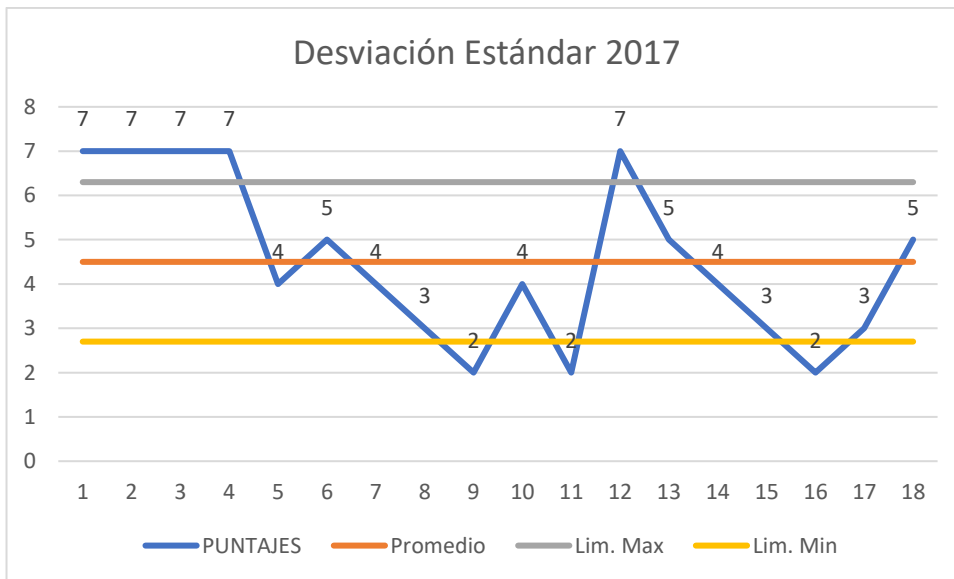
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 52 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

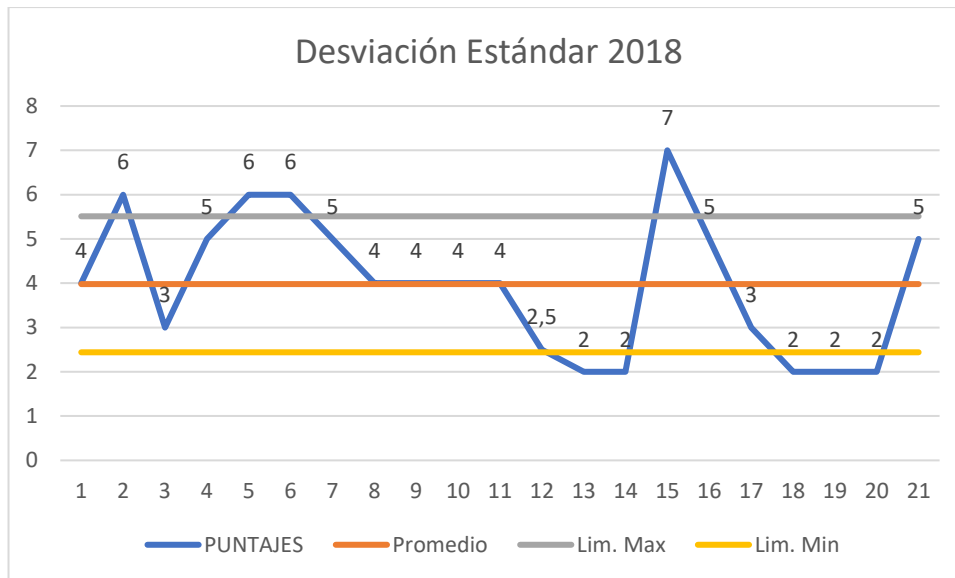
Gráfico 53 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 54 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 33 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016	PUNTAJES 2017	PUNTAJES 2018
Conocimiento del Puesto	9	5	7	6
Calidad del Trabajo	7	5	7	4
Relaciones Interpersonales	2	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	10	10	7	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el licenciado Enrique Hernán Montero Garcia con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 6.

Como se puede observar estuvo bajando sus calificaciones de un año con respecto al otro, esto puede deberse a que le cambiaron el cargo y le asignaron nuevas funciones en la última gestión.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 4.

Como se puede ver de una gestión a otra varían constantemente sus calificaciones demostrando así la calidad de su trabajo que estuvo variando.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes se está manteniendo.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 10, en la gestión 2016 una puntuación de 10, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que se está manteniendo con el cumplimiento de sus tareas asignadas, reflejándose en su calificación.

Tabla 34 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES		
	2015	2016	2018
MARIELA ALVARADO NAVARRO	96	68	83

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

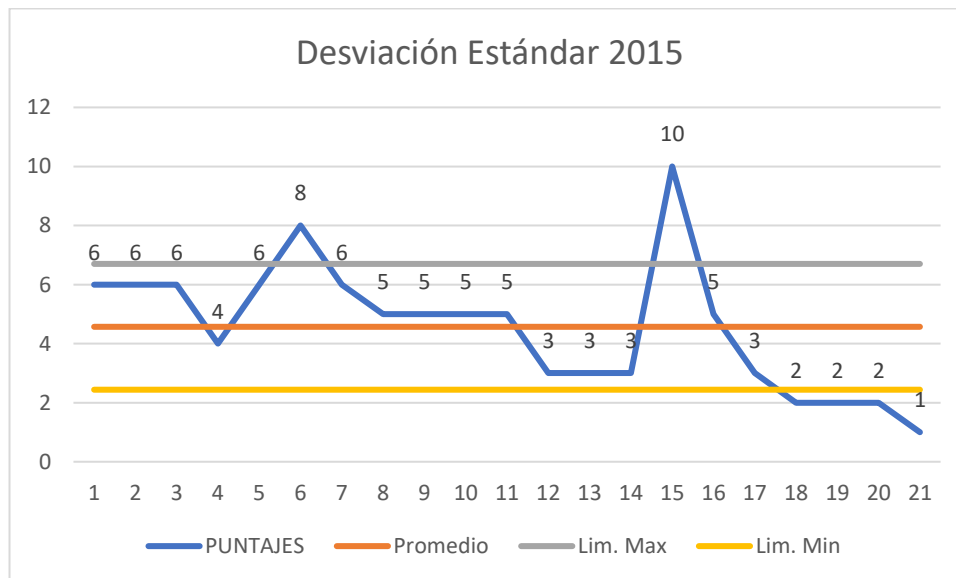




La licenciada Mariela Alvarado Navarro quien es de profesión Administradora de Empresas, presta sus servicios a la institución desde la gestión 2015, asimismo desde la gestión 2015 hasta la gestión 2017 se encontraba como jefa administrativa financiera donde se la evaluaba con el formulario de mando medio y ejecutivo, pero de la gestión 2017 por motivos de que saco sus vacaciones no la evaluaron en dicha gestión.

En la gestión 2018 a la licenciada Mariela Alvarado Navarro la bajan al área de contabilidad como responsable de Auxiliar Contable Liquidador (Tarija y Bermejo) y le evalúan con el formulario de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las tres gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2018).

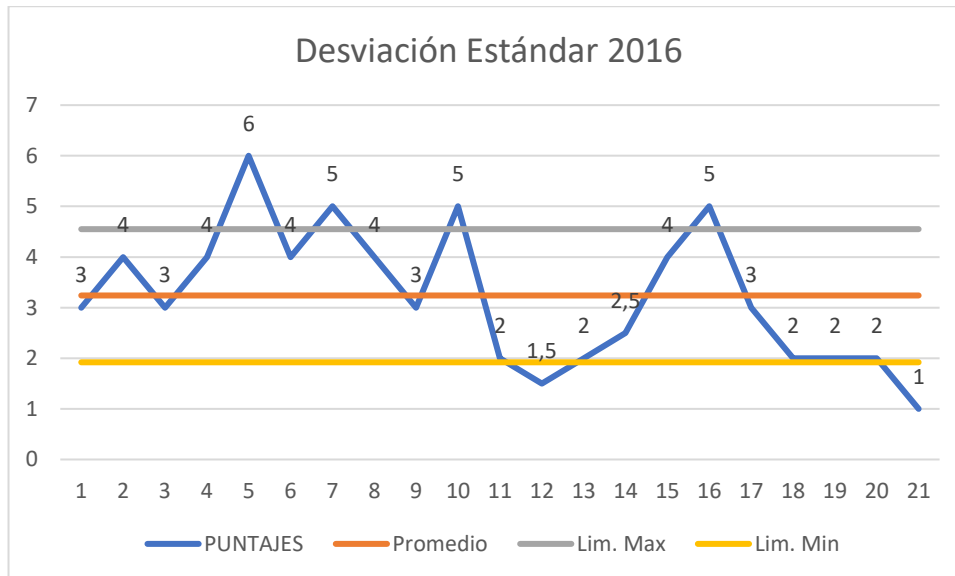
Gráfico 55 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

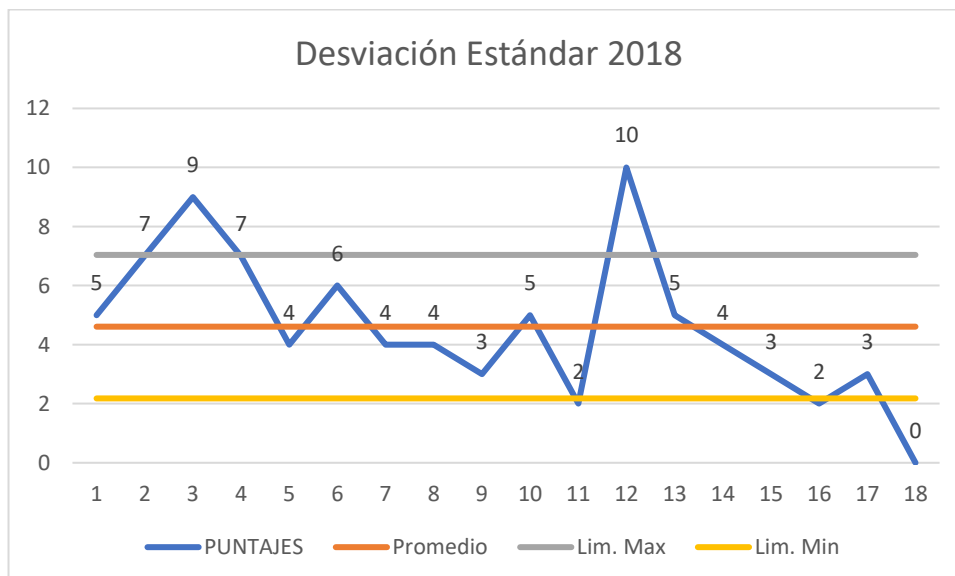


Gráfico 56 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 57 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Tabla 35 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES		
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2018
Conocimiento del Puesto	6	6	5
Calidad del Trabajo	5	4	7
Relaciones Interpersonales	3	2,5	3
Cumplimiento de Resultados	10	4	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Mariela Alvarado Navarro con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 6, en la gestión 2016 una puntuación de 6 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede observar bajando su calificación en el último año, esto puede deberse a que le cambiaron el cargo y le asignaron nuevas funciones.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 4 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver de una gestión a otra varían constantemente sus calificaciones demostrando así que la calidad de su trabajo estuvo subiendo.



Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 3, en la gestión 2016 una puntuación de 2,5 y en la gestión 2018 un puntaje de 3. Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes se está manteniendo.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 10, en la gestión 2016 una puntuación de 4 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar de que bajo su cumplimiento de resultado, pero se esforzó para nuevamente subirlo y seguir mejorando.

## ALMACENES

En esta área se encuentra a cargo de la señora Soledad Dominga Vásquez Fernández quien es de profesión Secretaria, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2013, actualmente se encuentra responsable del área de almacenes.

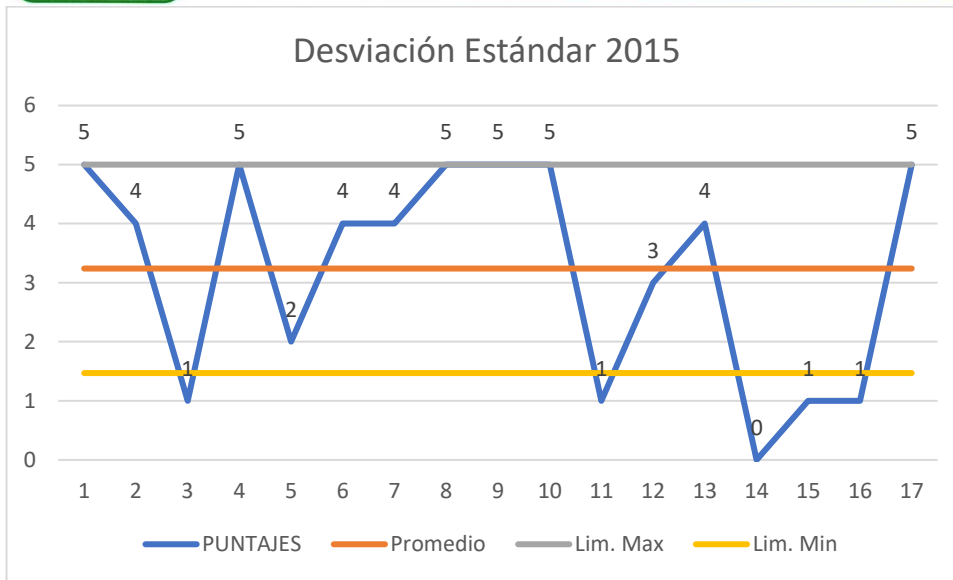
Quien es evaluada con el formulario de personal de apoyo y servicios, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Tabla 36 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>SOLEDAD DOMINGA VÁSQUEZ FERNÁNDEZ</b>	55	56	69	58,5

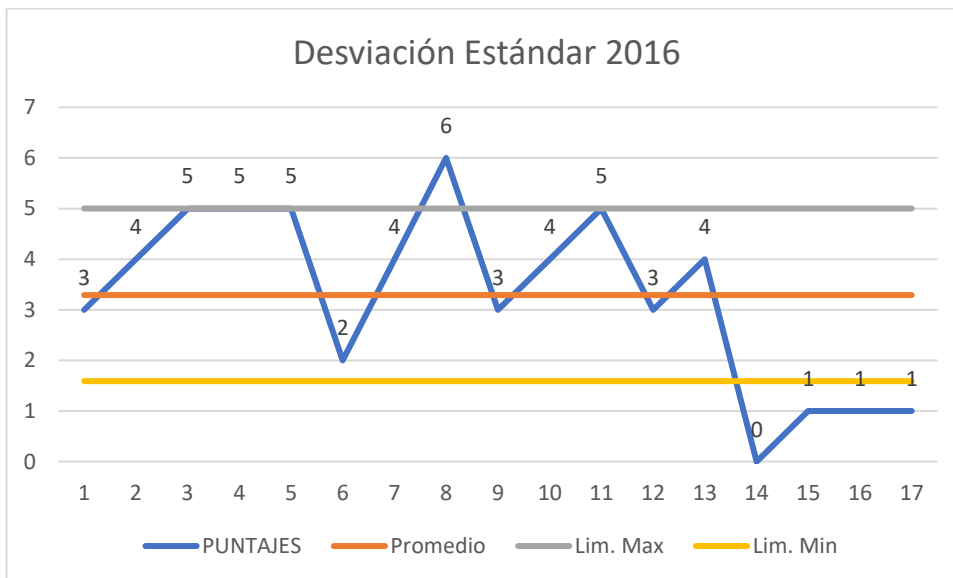
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 58 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



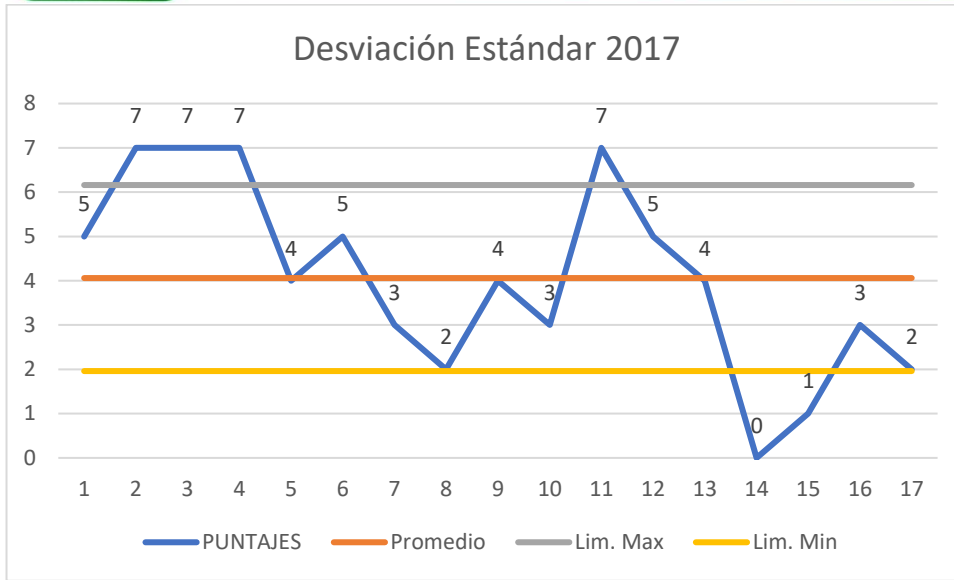
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 59 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



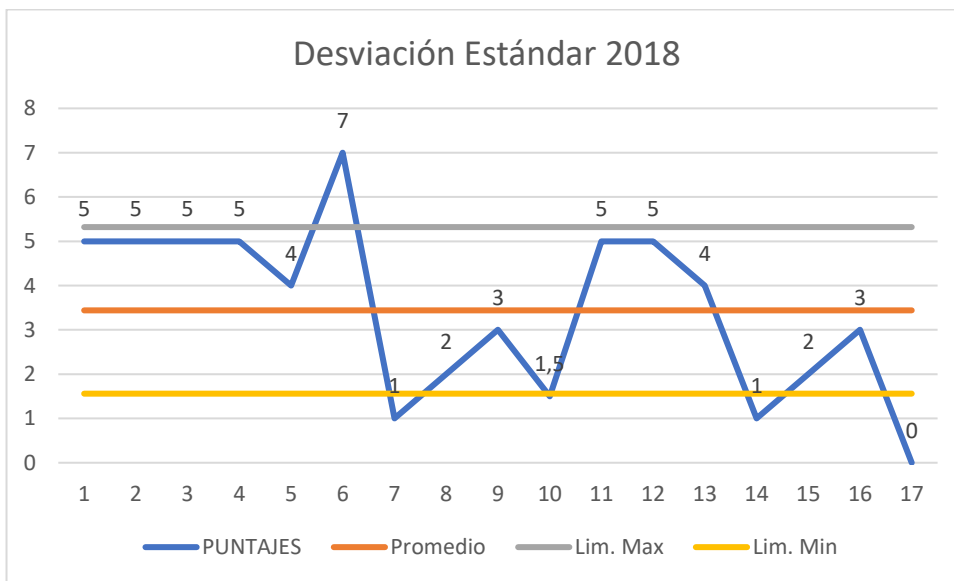
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 60 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 61 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Tabla 37 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	5	3	5	5
Calidad del Trabajo	5	5	7	5
Relaciones Interpersonales	5	6	2	2
Cumplimiento de Resultados	1	5	7	5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la señora Soledad Dominga Vásquez Fernández con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 3, en la gestión 2017 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede observar estuvo mantuvo sus calificaciones en tres gestiones y en una gestión obtuvo una baja calificación, esto puede deberse a que le cambiaron el cargo y le asignaron nuevas funciones.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede ver estuvo manteniendo la calidad de su trabajo, teniendo oportunidad de poder subir sus calificaciones.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 6, en la gestión 2017 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.



Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes está bajando.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 1, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Esto se podría interpretar de que inicio teniendo un bajo cumplimiento de sus resultados, pero en las otras gestiones a estado mejorando notablemente.

## **SECRETARIA**

En esta área se encuentran dos personas, cada una con responsabilidades diferentes.

La señora Ana Silvia Flores Galarza quien es de profesión Secretaria Ejecutiva, presta sus servicios a la institución desde la gestión 2015, actualmente desempeña la función de responsable de Caja Chica de la Regional Tarija.

Es evaluada con el formulario de personal de apoyo y servicios, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

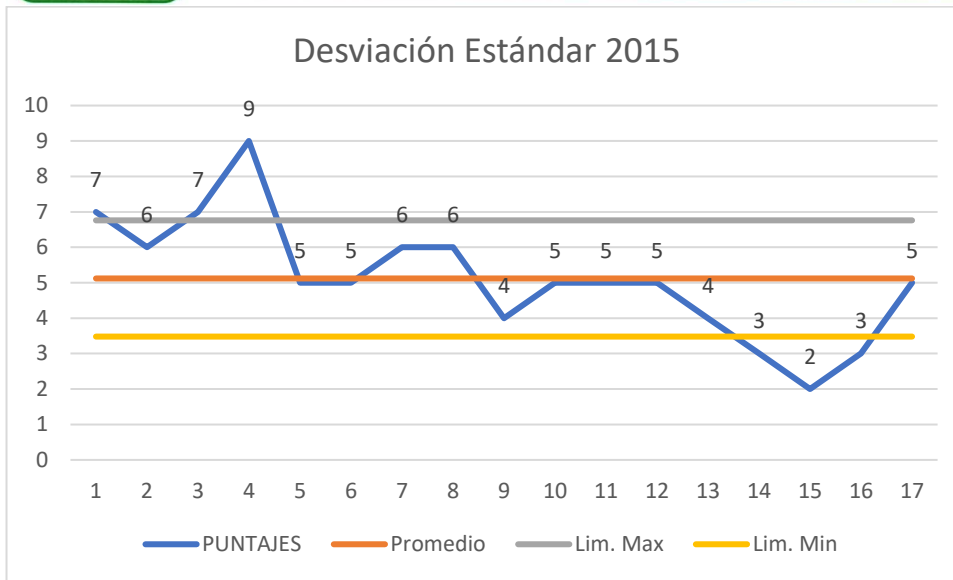
Tabla 38 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>ANA SILVIA FLORES GALARZA</b>	87	76	74	74

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

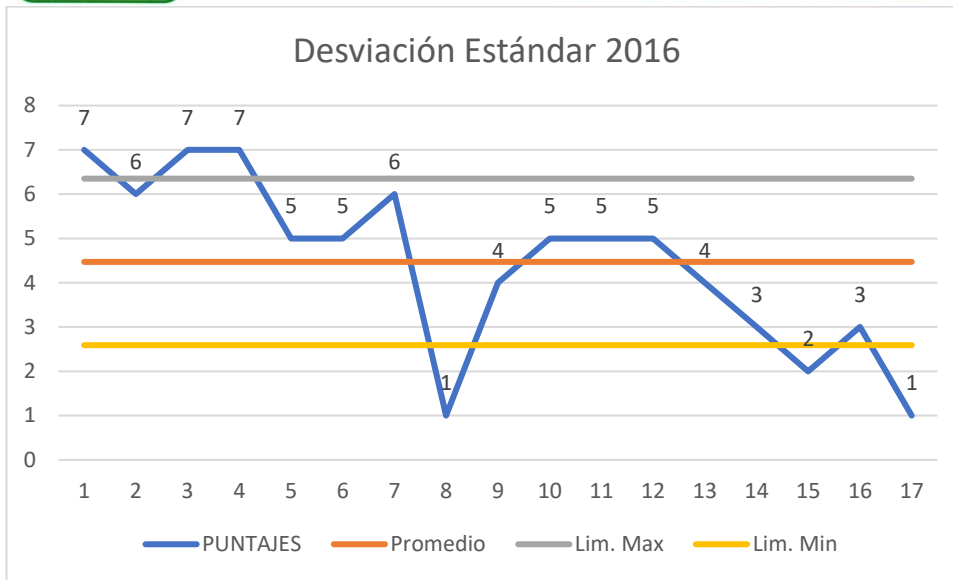
Gráfico 62 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015





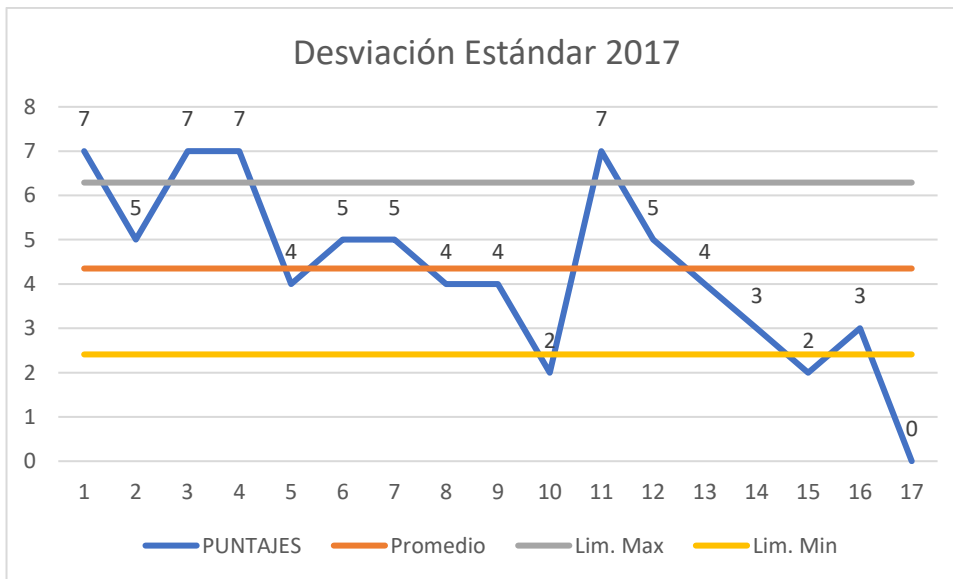
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 63 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

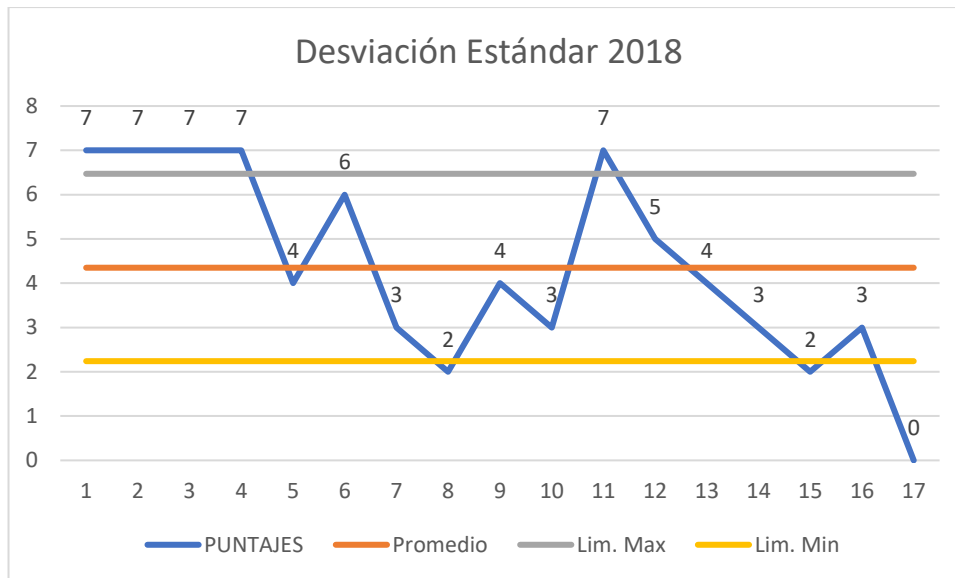
Gráfico 64 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 65 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 39 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016	PUNTAJES 2017	PUNTAJES 2018
Conocimiento del Puesto	7	7	7	7
Calidad del Trabajo	9	7	7	7
Relaciones Interpersonales	6	1	4	2
Cumplimiento de Resultados	5	5	7	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la señora Ana Silvia Flores Galarza con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar estuvo mantuvo sus calificaciones en las cuatro gestiones, pudiendo aún más mejorar sus calificaciones.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver estuvo manteniendo la calidad de su trabajo, teniendo oportunidad de poder subir sus calificaciones.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 6, en la gestión 2016 una puntuación de 1, en la gestión 2017 una puntuación de 4 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es cambiante y ha estado empeorando, como refleja sus calificaciones.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que inicio teniendo algo bajo el cumplimiento de sus resultados, pero en las otras gestiones a estado mejorando notablemente.

Tabla 40 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>JUANA ANGELICA MENDIETA CARDONA</b>	81	56	78	70

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

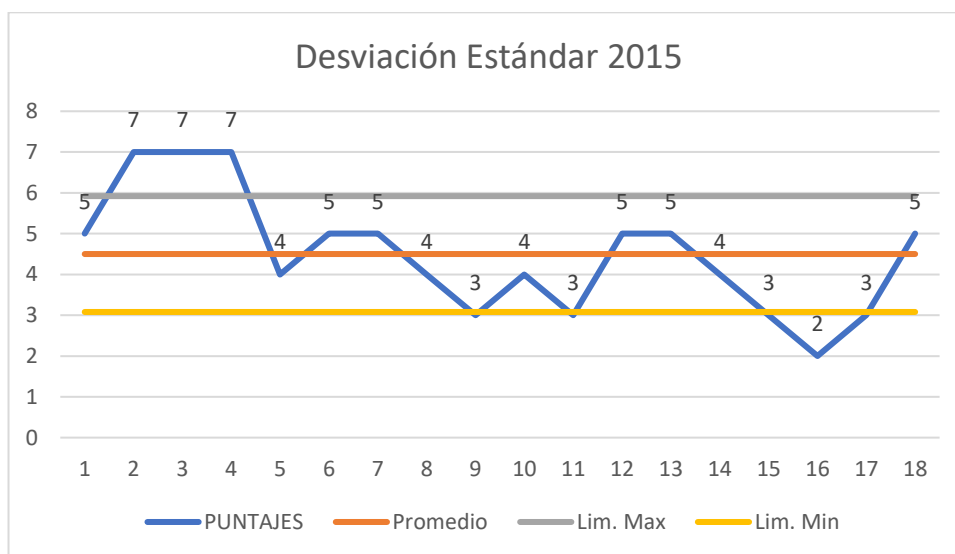
La señora Juana Angelica Mendieta Cardona quien se encuentra estudiando la carrera de Contador General en el instituto CATEC, se encuentra prestando sus servicios a la



institución desde la gestión 2014, actualmente se encuentra desempeñando la función de apoyo administrativo como Secretaria del J.A.F.

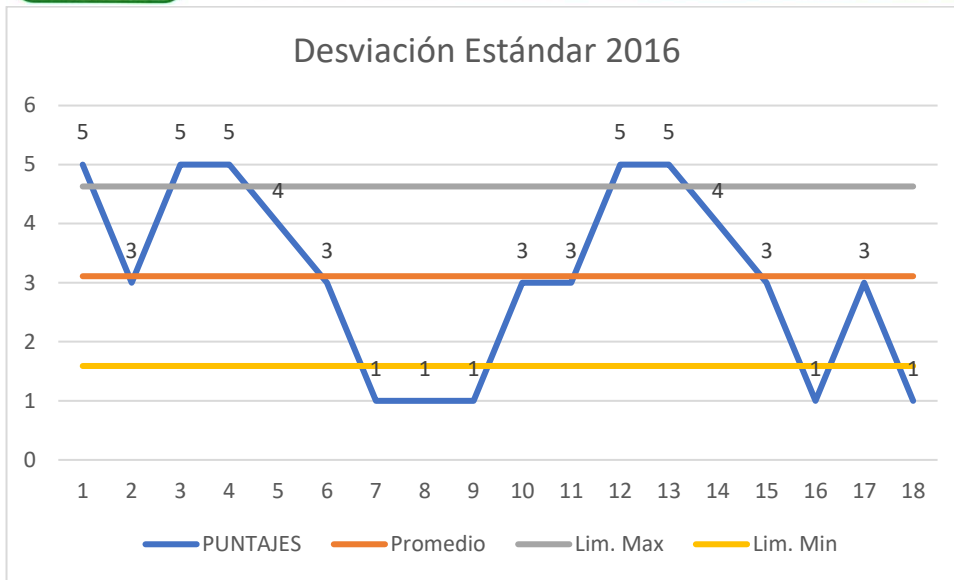
Se le hace la evaluación de desempeño con el formulario de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Gráfico 66 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



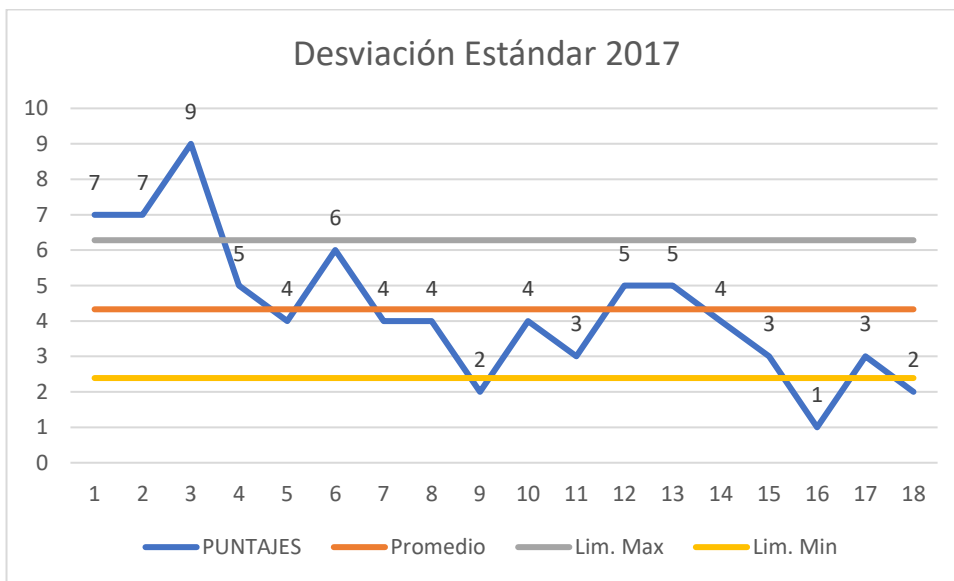
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 67 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

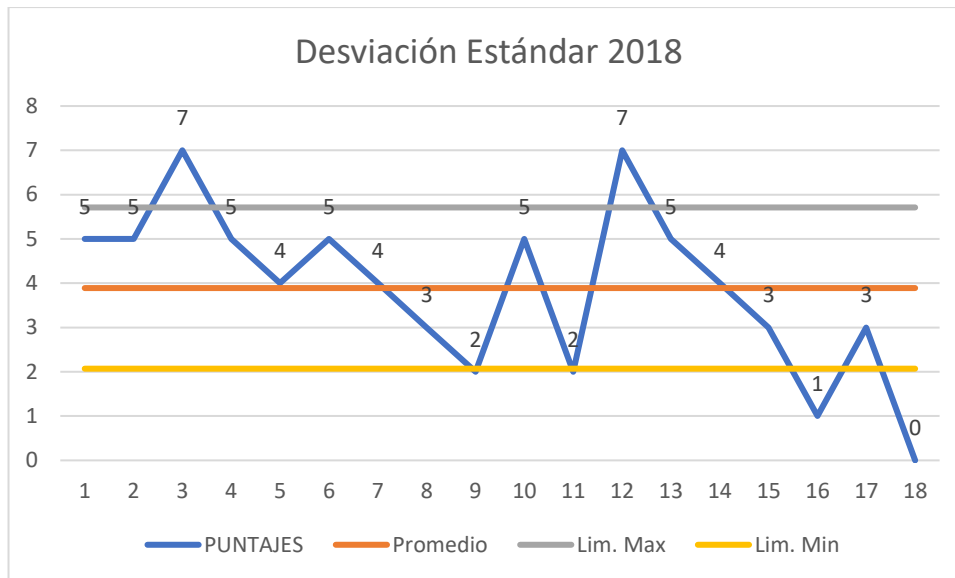
Gráfico 68 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 69 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 41 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016	PUNTAJES 2017	PUNTAJES 2018
Conocimiento del Puesto	5	5	7	5
Calidad del Trabajo	7	5	5	5
Relaciones Interpersonales	3	1	2	2
Cumplimiento de Resultados	5	5	5	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la señora Juana Angelica Mendieta Cardona con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede observar estuvo mantuvo sus calificaciones en las últimas gestiones, pudiendo aún más mejorar sus calificaciones.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede ver estuvo manteniendo la calidad de su trabajo, teniendo oportunidad de poder subir sus calificaciones.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 3, en la gestión 2016 una puntuación de 1, en la gestión 2017 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es cambiante y ha estado desmejorando, como refleja sus calificaciones.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que inició teniendo algunas dificultades con el cumplimiento de sus resultados, pero ha estado mejorando notablemente.

## **ADMINISTRADOR REGIONAL**

El Dr. Humberto Horacio Vega Varas quien es de profesión Médico Internista, quien presta sus servicios a la institución desde la gestión 2012, actualmente desempeña la función de Administrador Regional de la Caja Petrolera de Salud – Tarija.

El doctor desde el 2012 hasta el 2016 se encontraba desempeñando funciones en el policlínico como las de:





- Médico Familiar
- Atención de emergencias de pacientes internados
- Responsable de Registros Presupuestarios
- Responsable de Registros de Modificaciones Presupuestarias Internas.

En la gestión 2017 hasta la actualidad se encuentra desempeñando la función de Administrador Regional.

Por tal motivo tienen las evaluaciones de desempeño de la gestión 2015 y 2016 cuando se encontraba desempeñando funciones de médico familiar y médico internista, el formulario utilizado fue de personal profesional y técnico.

De la gestión 2017, 2018 no tiene evaluaciones de desempeño porque está desempeñando la función como Administrador Regional y de acuerdo a reglamento interno las evaluaciones de un personal la realizan el inmediato superior, es decir, en este caso tendría que venir la MAE a realizarle las evaluaciones correspondientes utilizando el formulario de mando medio y ejecutivo.

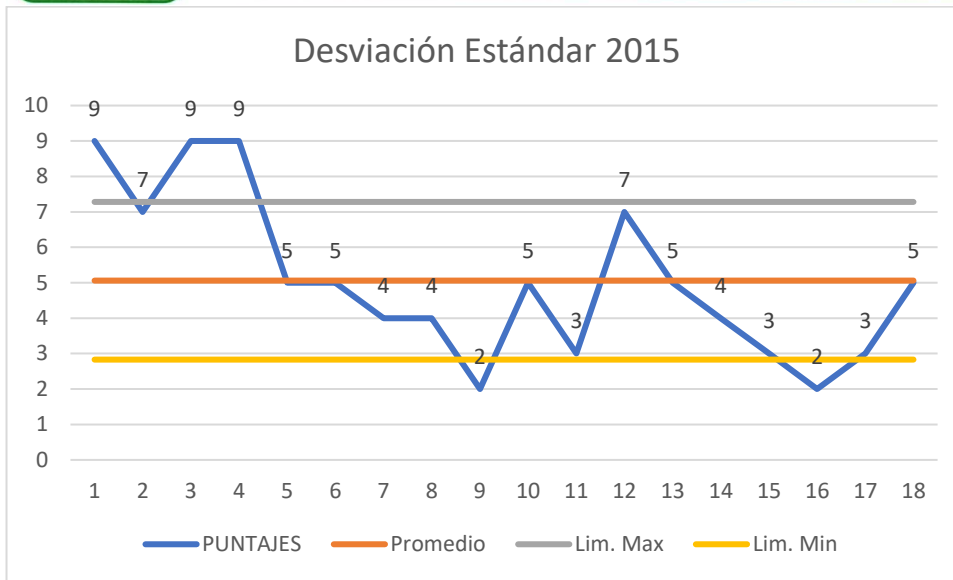
Del formulario de personal profesional y técnico utilizado, se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las dos gestiones de evaluación (2015 – 2016).

Tabla 42 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES	
	2015	2016
<b>HUMBERTO HORACIO VEGA VARGAS</b>	91	72

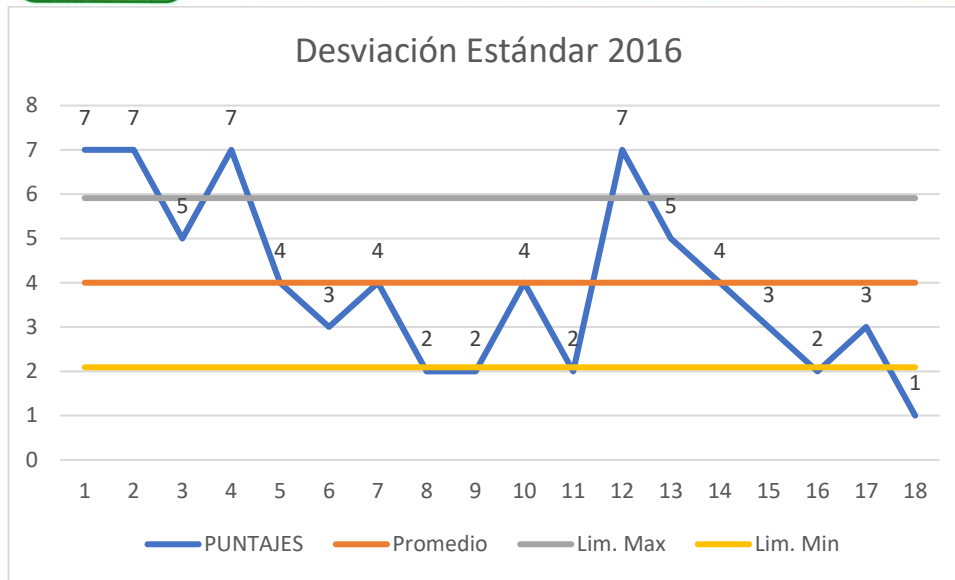
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 70 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 71 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 43 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES	
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016
Conocimiento del Puesto	9	7
Calidad del Trabajo	9	7
Relaciones Interpersonales	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el Dr. Humberto Horacio Vega Varas con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9 y en la gestión 2016 una puntuación de 7.



Como se puede observar bajo su calificación pudiendo deberse al cambio de puesto de una gestión a otra.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 9 y en la gestión 2016 una puntuación de 7.

Como se puede ver bajo también la calidad de su trabajo, pudiendo deberse a la asignación de una nueva función.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2 y en la gestión 2016 una puntuación de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes se mantuvo constantes sin cambio alguno, como refleja sus calificaciones.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7 y en la gestión 2016 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que tiene un buen cumplimiento de sus resultados, teniendo oportunidad de mejorar aún más sus calificaciones.

## **POLICLÍNICO**

### **MEDICINA GENERAL**

En el área de Medicina General se encuentra a cargo el Dr. Pablo Palacios Suarez quien es de profesión Médico, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2011, actualmente desempeña la función de Médico General en el policlínico.

El Dr. En la gestión 2015 y posteriormente en la gestión 2017 estuvo como Administrador Regional de la Caja Petrolera de Salud – Tarija, es por tal motivo que no tienen las evaluaciones de desempeño de esas gestiones, por motivo de que la MAE tendría que realizarle la evaluación de desempeño con el formulario de mando medio y ejecutivo.

Desde la gestión 2016 y 2018 hasta la actualidad se encuentra desempeñando la función de médico general y se lo evalúan con el formulario de profesional y técnico, de los



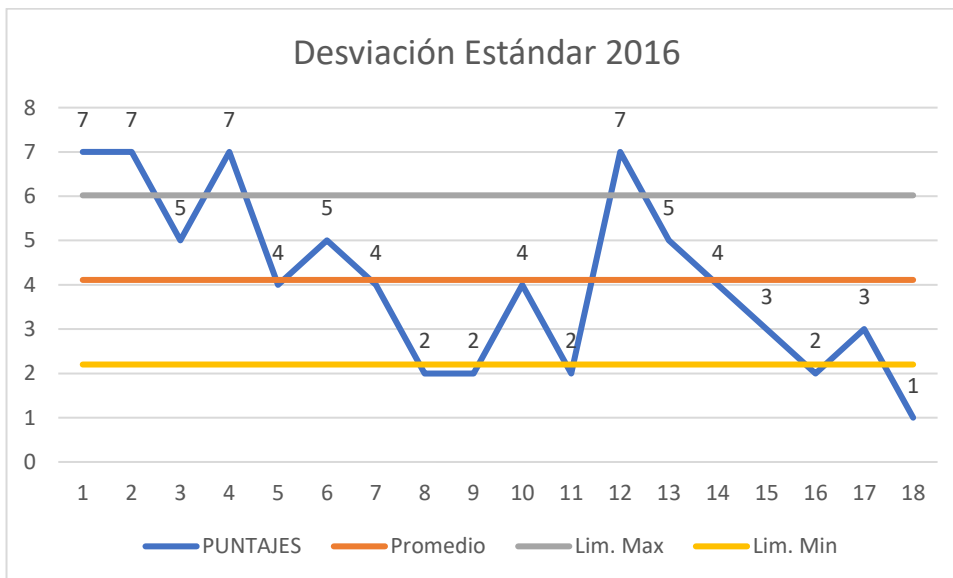
cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las dos gestiones de evaluación (2016 – 2018).

Tabla 44 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES	
	2016	2018
<b>PABLO PALACIOS SUAREZ</b>	74	78

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

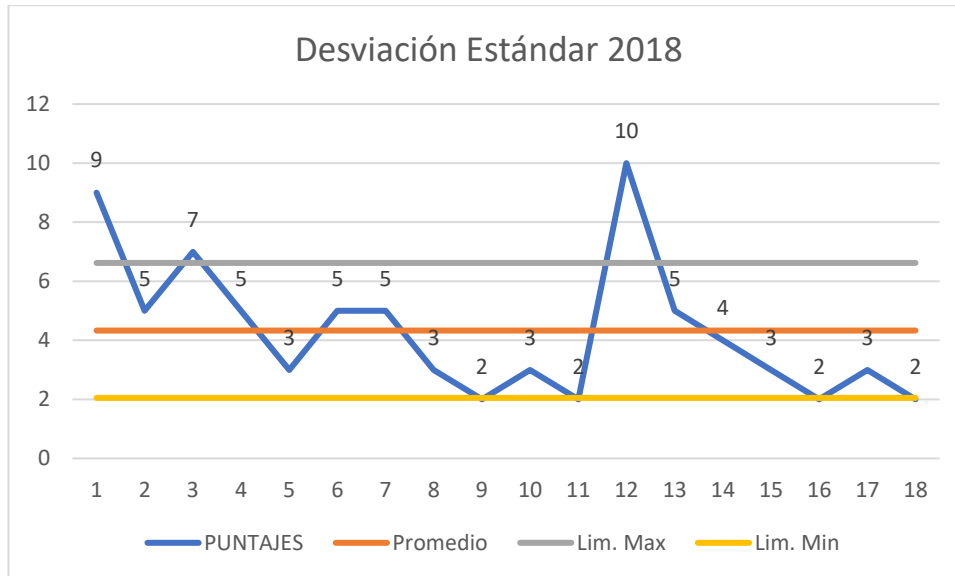
Gráfico 72 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 73 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 45 FACTORES ANALIZADOS

GESTIONES

FACTORES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2016	2018
Conocimiento del Puesto	7	9
Calidad del Trabajo	7	5
Relaciones Interpersonales	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	10



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2016 el Dr. Pablo Palacios Suarez con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar es estas dos gestiones analizadas, su calificación subió con respecto a este factor.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2016 tiene una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede ver bajo la calidad de su trabajo, pudiendo deberse a la asignación de una nueva función.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2016 tiene un puntaje de 2 y en la gestión 2018 una puntuación de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes se mantuvo constantes sin cambio alguno, como refleja sus calificaciones.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2016 tiene una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar de que tiene un buen cumplimiento de sus resultados, como lo refleja su calificación.

## **CIRUGÍA**

En el área de Cirugía se encuentran dos doctores prestando la atención de este servicio.

El Dr. Wilber Morales Michel quien es de profesión Médico Cirujano, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2014, actualmente desempeña la función de Cirujano General.

Se le realiza la evaluación de desempeño con el formulario de profesional y técnico, de los cuales se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

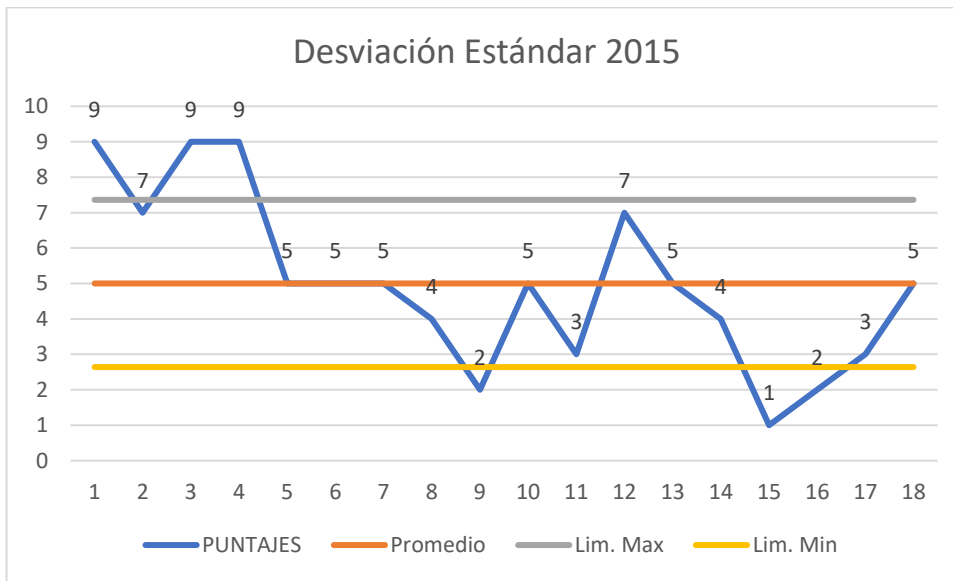


Tabla 46 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>WILBER MORALES MICHEL</b>	90	72	73	88

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

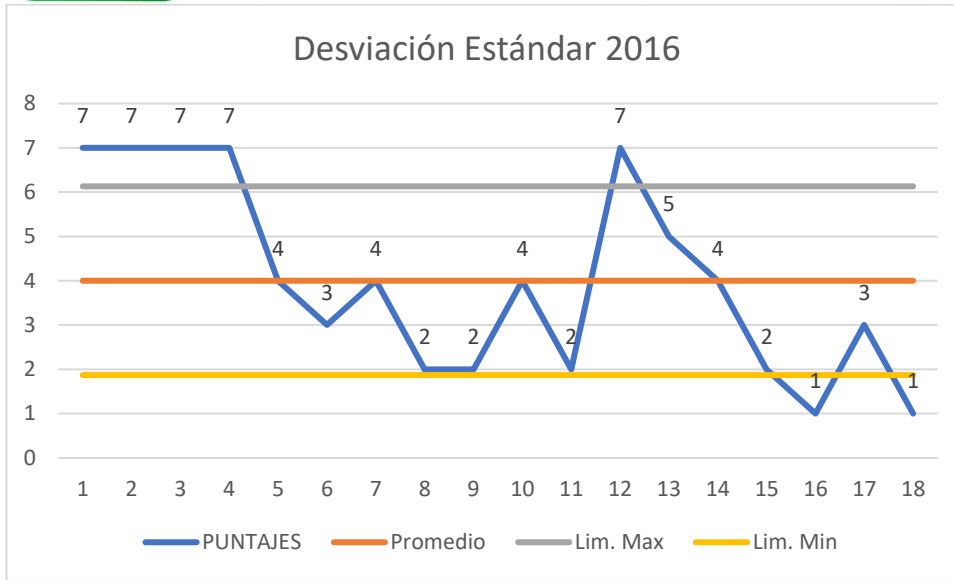
Gráfico 74 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

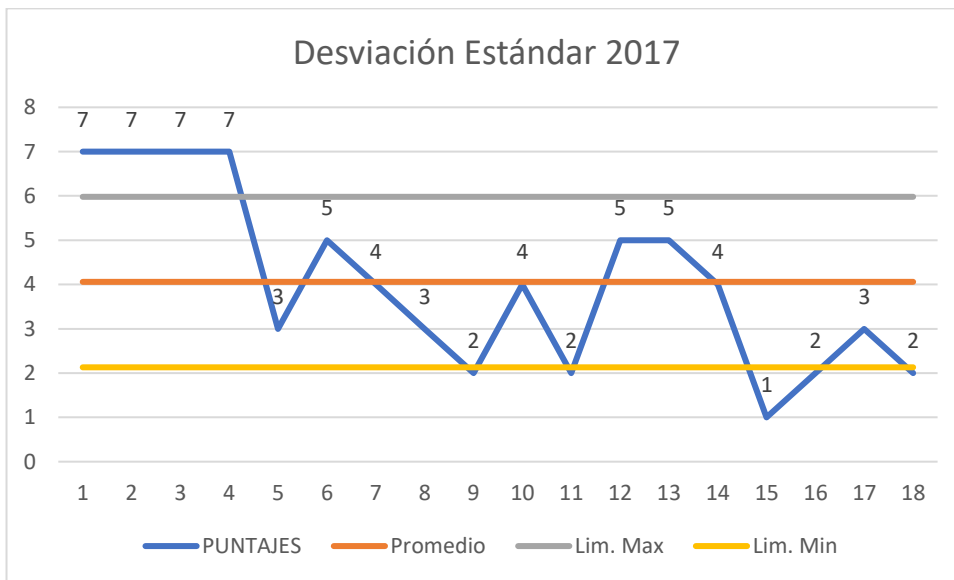
Gráfico 75 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016





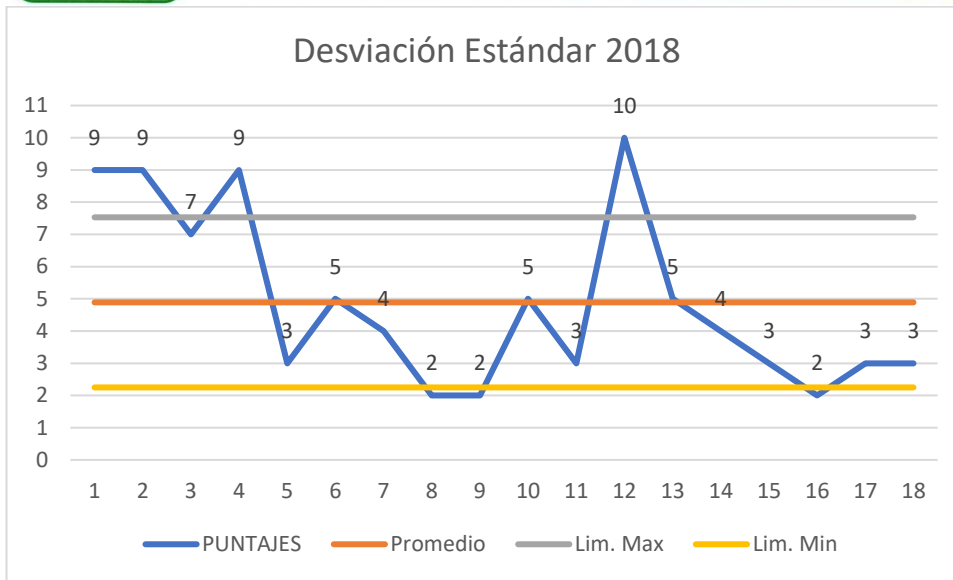
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 76 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 77 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 47 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	9	7	7	9
Calidad del Trabajo	9	7	7	9
Relaciones Interpersonales	2	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	7	5	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el Dr. Wilber Morales Michel con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar estuvo mantuvo sus calificaciones en las dos gestiones continuas, y en la última nuevamente sube su calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede ver estuvo manteniendo la calidad de su trabajo y en la última gestión nuevamente subió su calificación.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar de que inicio teniendo algunas dificultades con el cumplimiento de sus resultados, pero ha estado mejorando notablemente.

Tabla 48 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES	
	2017	2018
<b>MIGUEL ANGEL MEGUILLANES RIVERA</b>	71	65

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

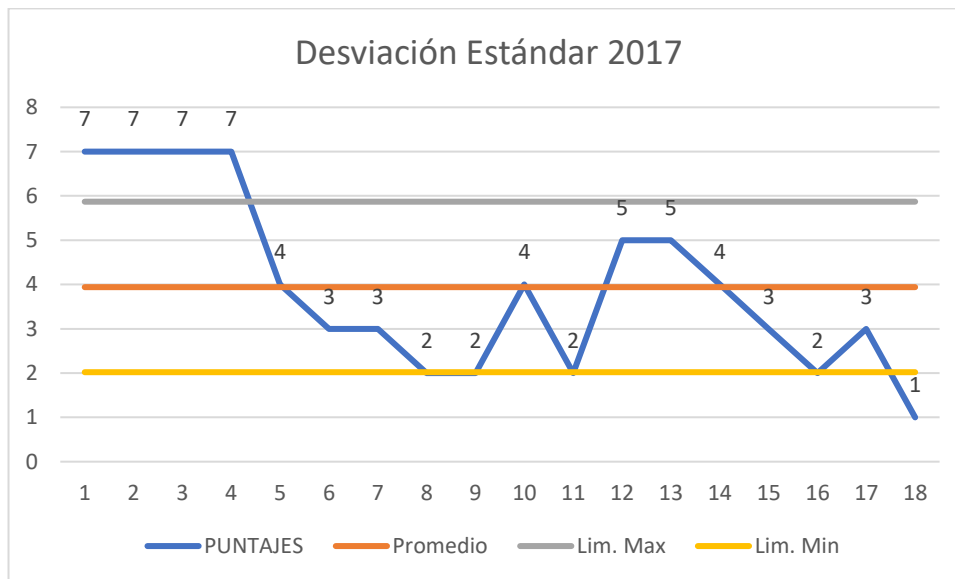
El Dr. Miguel Angel Meguillanes Rivera quien es de profesión Médico Cirujano, quien se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2017, actualmente



se encuentra desempeñando la función de Médico Cirujano General de Consulta Externa de la Caja Petrolera de Salud Regional Tarija.

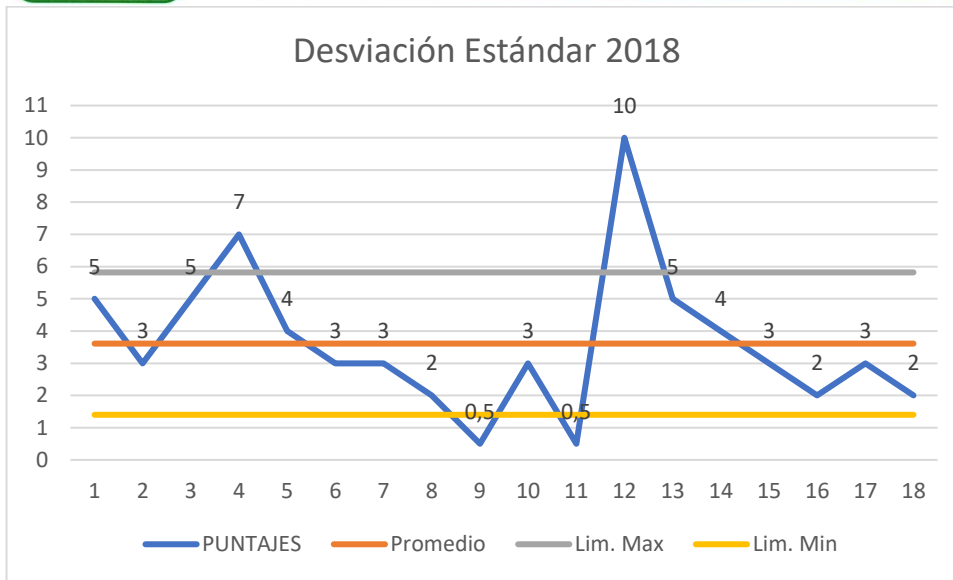
Se le hace la evaluación de desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las dos gestiones de evaluación (2017 – 2018).

Gráfico 78 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 79 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 49 FACTORES ANALIZADOS

GESTIONES

FACTORES	PUNTAJES	
	2017	2018
Conocimiento del Puesto	7	5
Calidad del Trabajo	7	7
Relaciones Interpersonales	2	0,5
Cumplimiento de Resultados	5	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2017 el Dr. Miguel Angel Meguillanes Rivera con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede observar es estas dos gestiones analizadas, su calificación bajo a pesar de estar en el mismo cargo o puesto.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2017 tiene una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver en las dos gestiones mantiene la calidad de su trabajo, pudiendo mejorar aún más este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2017 tiene un puntaje de 2 y en la gestión 2018 una puntuación de 0,5.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes hubo un notable descenso, como refleja sus calificaciones.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2017 tiene una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar de que mejoro bastante el cumplimiento de sus resultados, como lo refleja su calificación.

## **GINECOLOGÍA**

En el área de Ginecología se encuentra a cargo el Dr. Juan José del Carpio Borda quien es de profesión Médico Cirujano, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 1998, actualmente se encuentra desempeñando la función de Ginecólogo.

Al doctor se le realiza la evaluación de desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

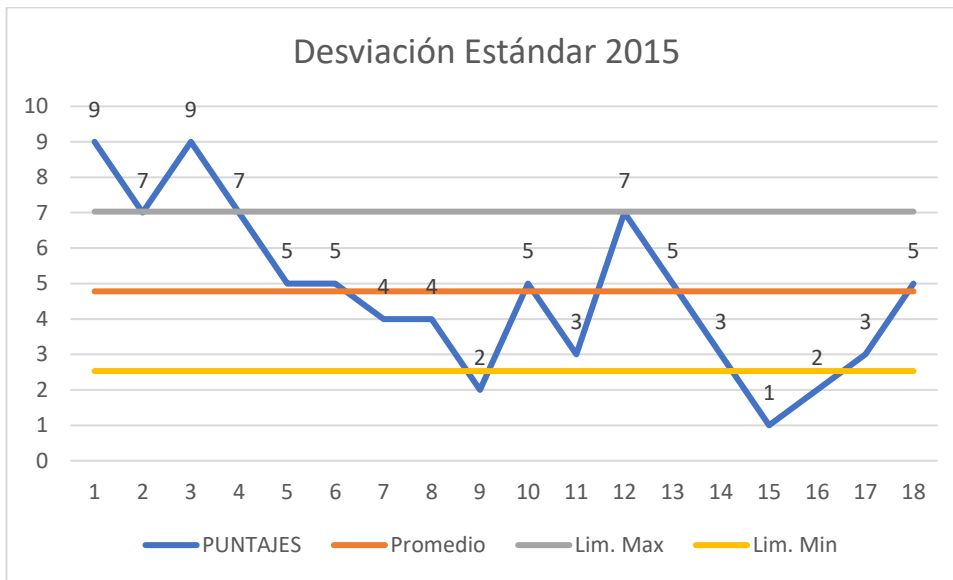
Tabla 50 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES



NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
JUAN JOSÉ DEL CARPIO BORDA	86	65	76	79

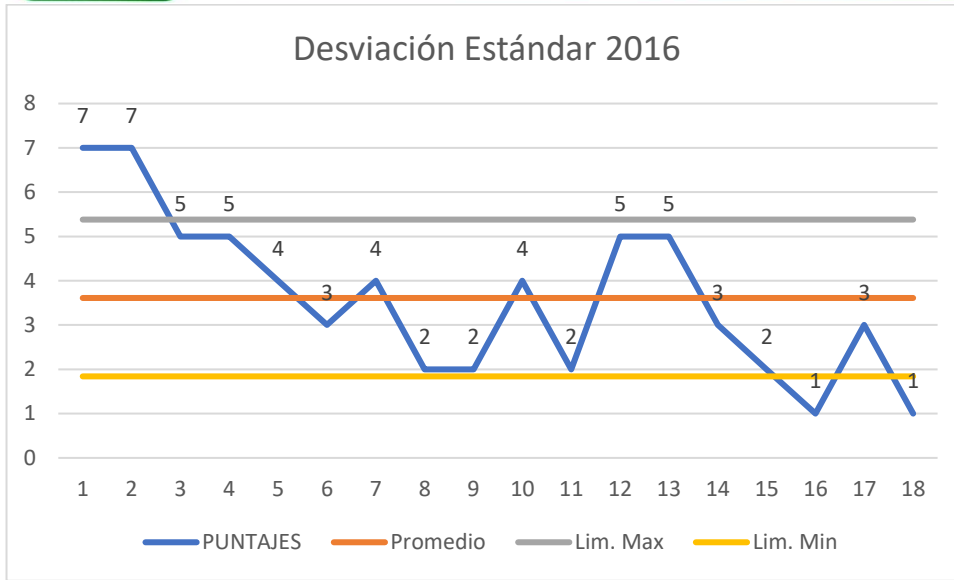
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 80 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



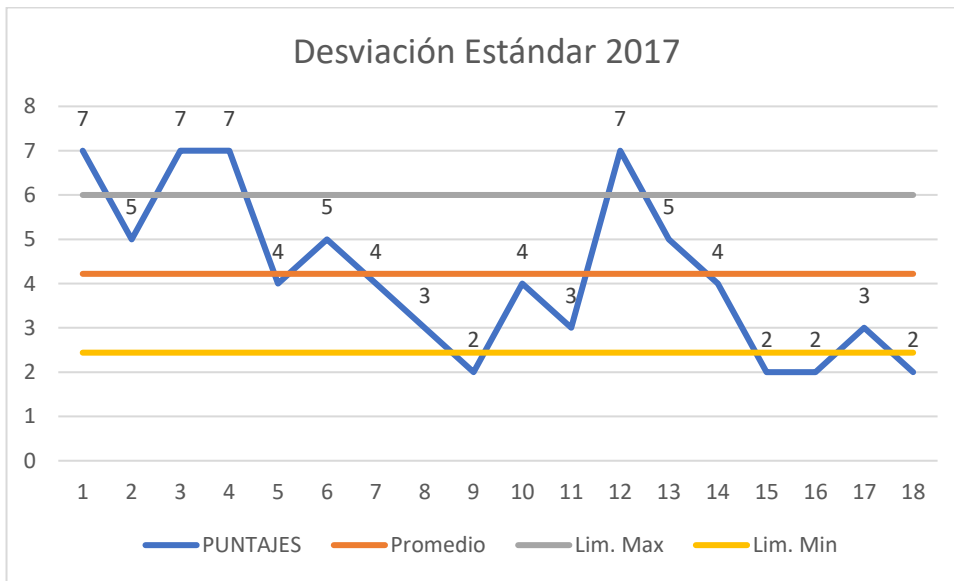
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 81 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 82 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017

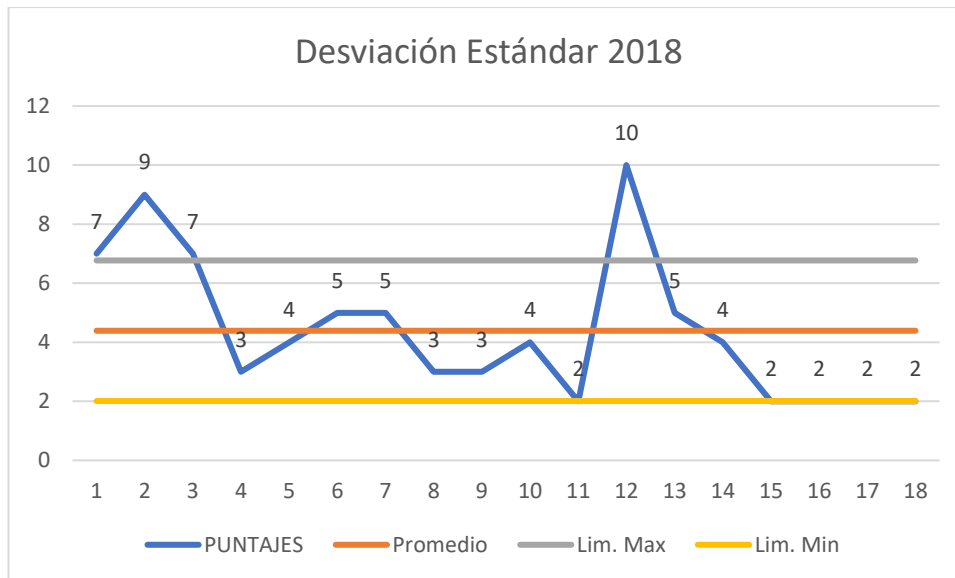


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA





Gráfico 83 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 51 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	9	7	7	7
Calidad del Trabajo	7	5	7	3
Relaciones Interpersonales	2	2	2	3
Cumplimiento de Resultados	7	5	7	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el Dr. Juan José del Carpio Borda con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar estuvo mantuvo sus calificaciones en las últimas gestiones.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 3.

Como se puede ver de la gestión 2015 a la 2017 su puntuación no era muy baja como lo refleja la última del 2018 donde se nota un descenso muy brusco con respecto a la calidad de su trabajo.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 3.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar de que inicio teniendo algunas dificultades con el cumplimiento de sus resultados, pero ha estado mejorando notablemente.

## **ODONTOLOGÍA**

Para el área de Odontología se encuentran dos odontólogos prestando la atención de este servicio a los afiliados.

El Dr. Ariel José Calla Chávez quien es de profesión Odontólogo, se encuentra prestando sus servicios desde la gestión 2012 como Odontólogo del policlínico.



Al doctor se lo evalúa con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las tres gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2018).

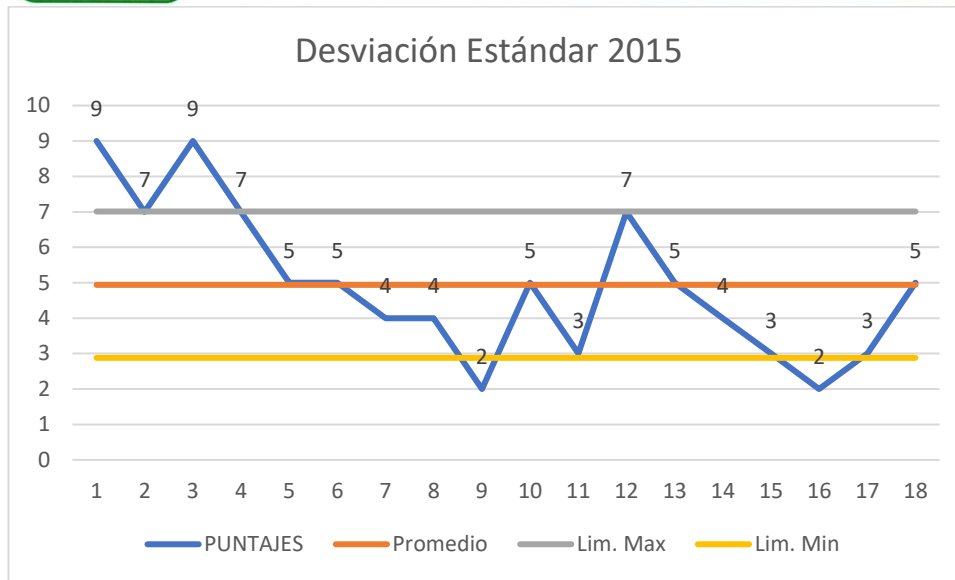
Al Dr. no se le realizó la evaluación de desempeño de la gestión 2017 porque presentó una baja médica.

Tabla 52 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES		
	2015	2016	2018
<b>ARIEL JOSE CALLA CHAVEZ</b>	89	72	82,5

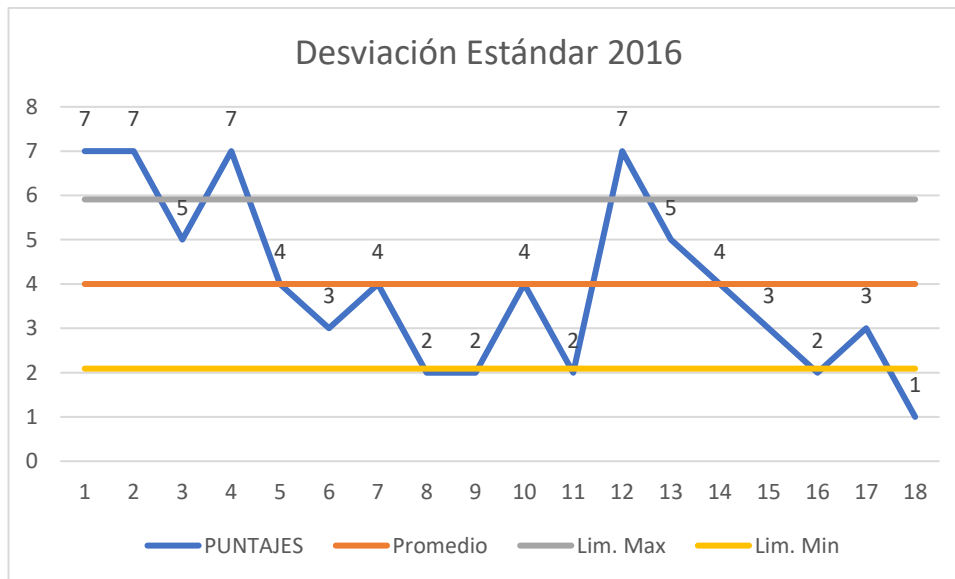
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 84 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

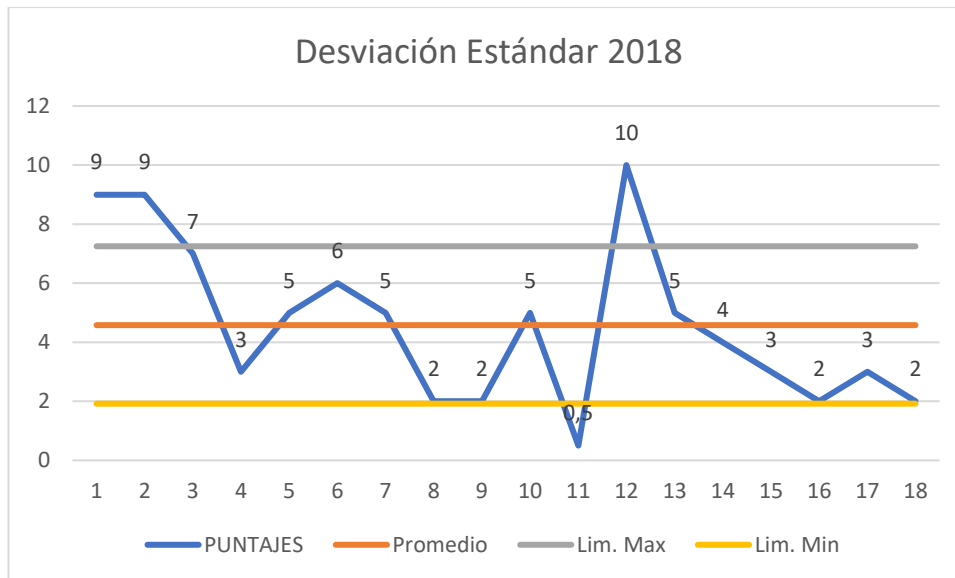
Gráfico 85 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 86 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 53 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES		
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2018
Conocimiento del Puesto	9	7	9
Calidad del Trabajo	7	7	3
Relaciones Interpersonales	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	7	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el Dr. Ariel José Calla Chávez con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar estuvo mantuvo sus calificaciones con un buen puntaje.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 3.

Como se puede ver de la gestión 2015 y 2016 su puntuación no era muy baja como lo refleja la última del 2018 donde se nota un descenso muy brusco con respecto a la calidad de su trabajo.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar de que inicio teniendo un puntaje bueno con el cumplimiento de sus resultados, pero ha mejorado notablemente en la última gestión.

Tabla 54 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>FREDDY CASTEDO ORTIZ</b>	85	72	75	80

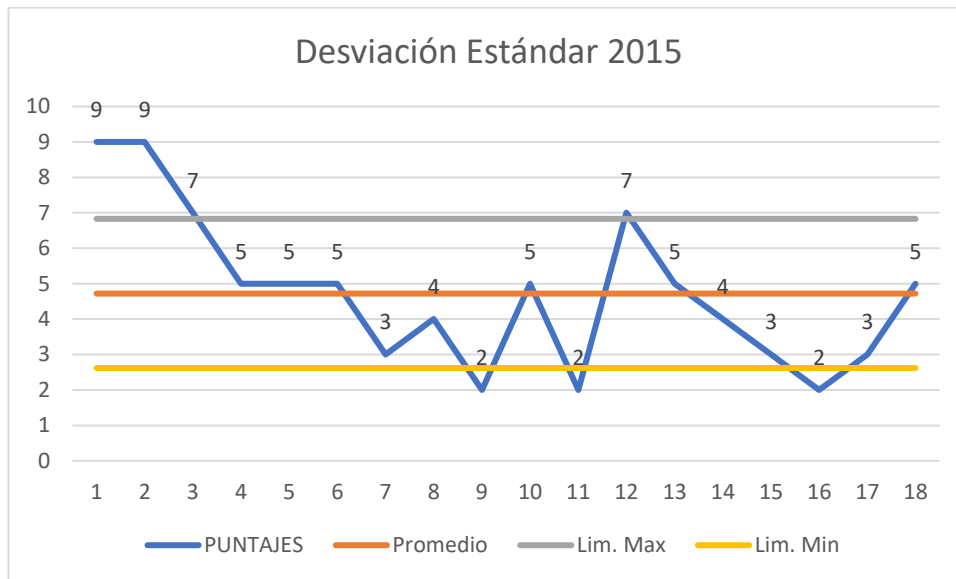
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

El Dr. Freddy Castedo Ortiz quien es de profesión Odontólogo, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2007 como Odontólogo del policlínico.



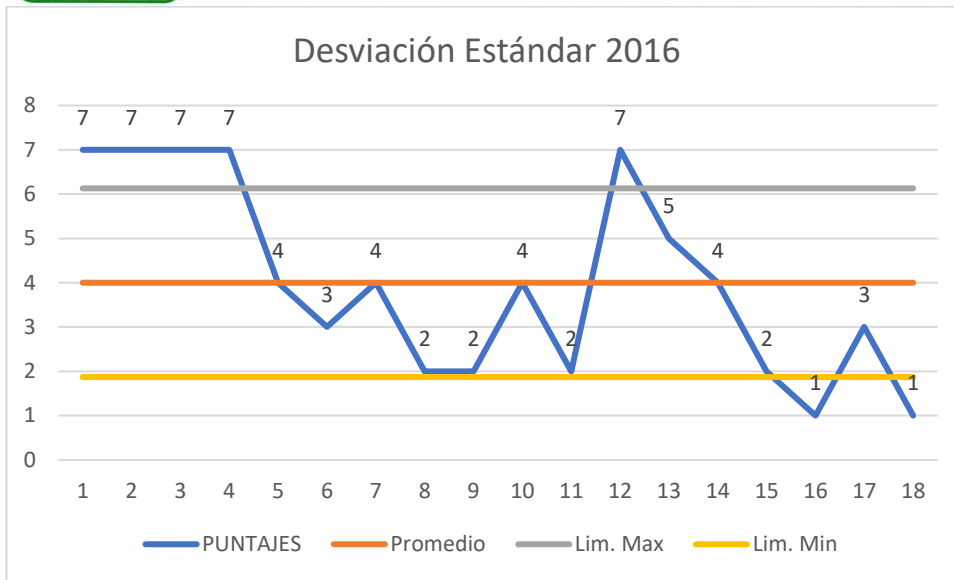
La evaluación de su desempeño que se le realiza es con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Gráfico 87 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



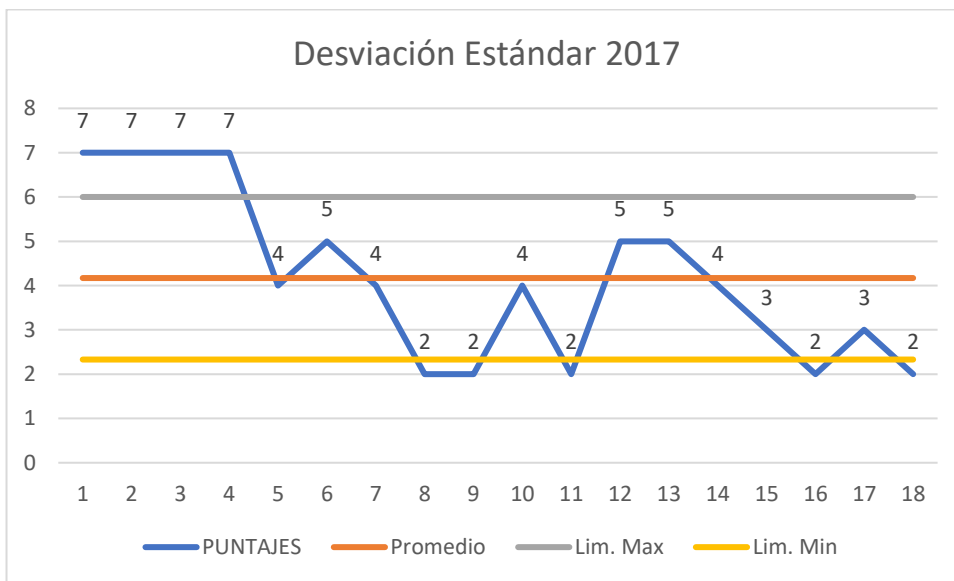
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 88 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 89 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017

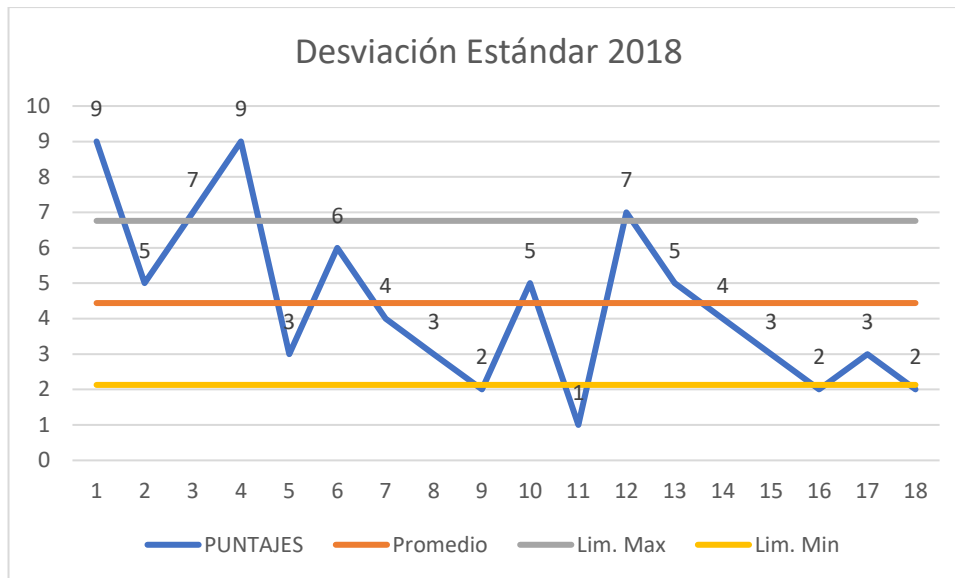


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA





Gráfico 90 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 55 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016	PUNTAJES 2017	PUNTAJES 2018
Conocimiento del Puesto	9	7	7	9
Calidad del Trabajo	5	7	7	9
Relaciones Interpersonales	2	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	7	5	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el Dr. Freddy Castedo Ortiz con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar estuvo mantuvo sus calificaciones con un buen puntaje.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede ver desde la gestión 2015 hasta la gestión 2018 la calidad de su trabajo fue mejorando notablemente.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 un puntaje de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 un puntaje de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que inicio teniendo un puntaje bueno con el cumplimiento de sus resultados y ha ido mejorado.

## **PEDIATRÍA**

En el área de Pediatría se encuentran dos médicos prestando la atención de este servicio a los afiliados.

El Dr. Raúl Cecilio Diaz Sossa quien es de profesión Médico, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 1998, actualmente desempeña la función de Médico Pediatra.



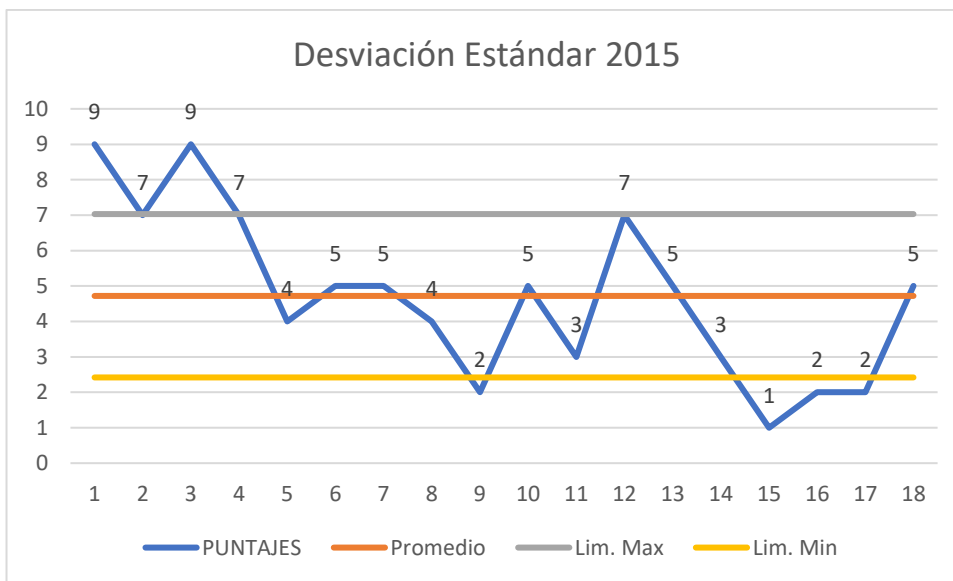
Al doctor se le realiza la evaluación de desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Tabla 56 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>RAÚL CECILIO DIAZ SOSA</b>	85	53,5	70	75

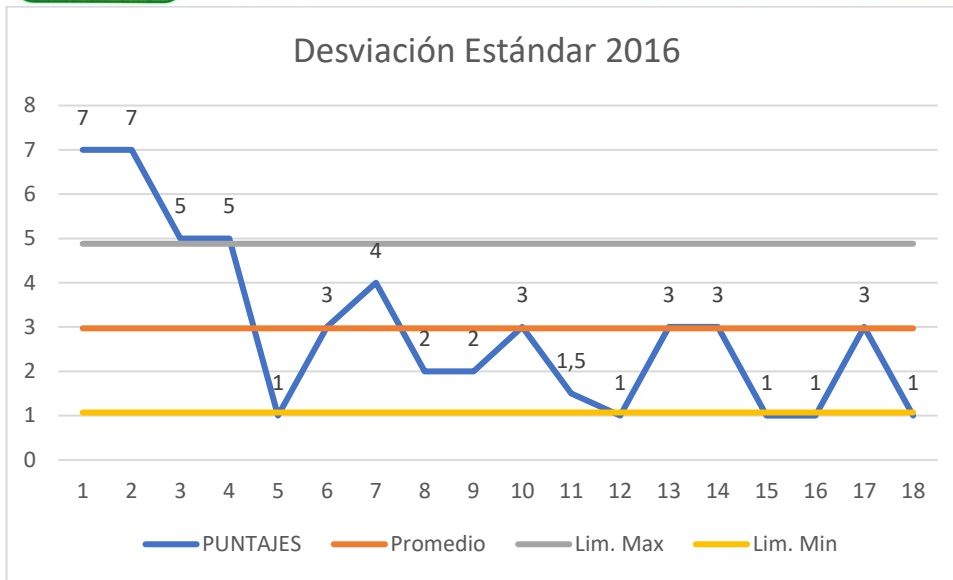
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 91 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 92 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



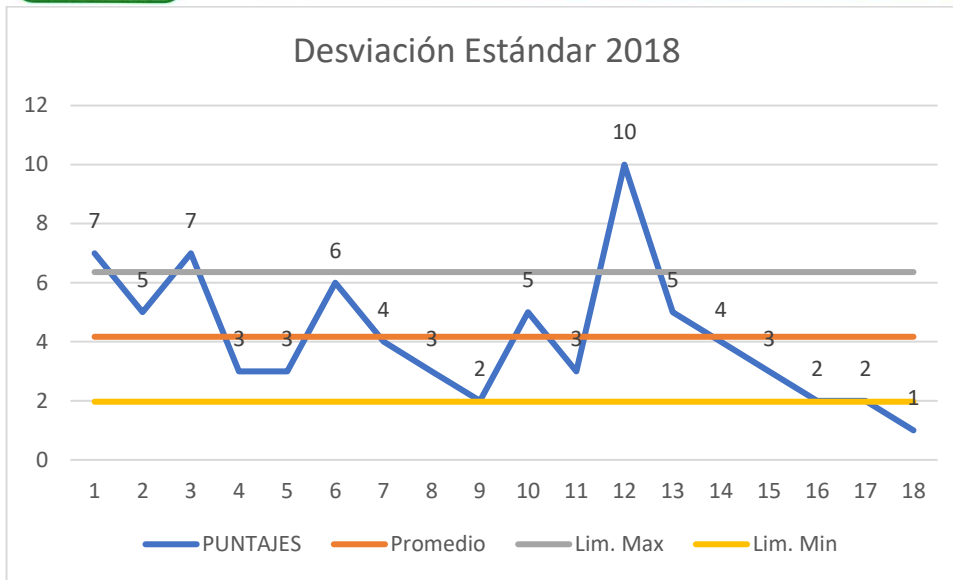
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 93 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 94 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 57 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	9	7	7	7
Calidad del Trabajo	7	5	7	3
Relaciones Interpersonales	2	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	1	5	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el Dr. Raúl Cecilio Diaz Sossa con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en



la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar estuvo mantuvo sus calificaciones con un buen puntaje.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 3.

Como se puede ver desde la gestión 2015 hasta la gestión 2017 la calidad de su trabajo fue mejorando, pero en la gestión del 2018 bajo considerablemente la calidad de su trabajo.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 un puntaje de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 1, en la gestión 2017 un puntaje de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar de que inicio teniendo un puntaje bueno con el cumplimiento de sus resultados y ha ido mejorado.

Tabla 58 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES		
	2015	2016	2018
<b>EMMA XIMENA TEZANOS PINTO VILLALBA</b>	87	77	85

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

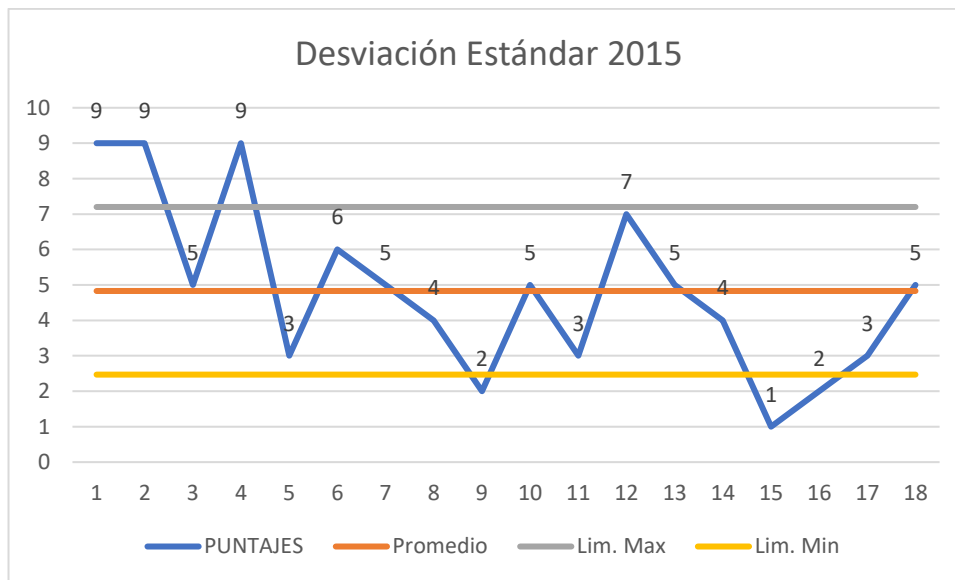
La Dr. Emma Ximena Tezanos Pinto Villalba quien es de profesión Médico Cirujano, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2015, actualmente se encuentra desempeñando la función de Médico Pediatra.



Se le realiza la evaluación de desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las tres gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2018).

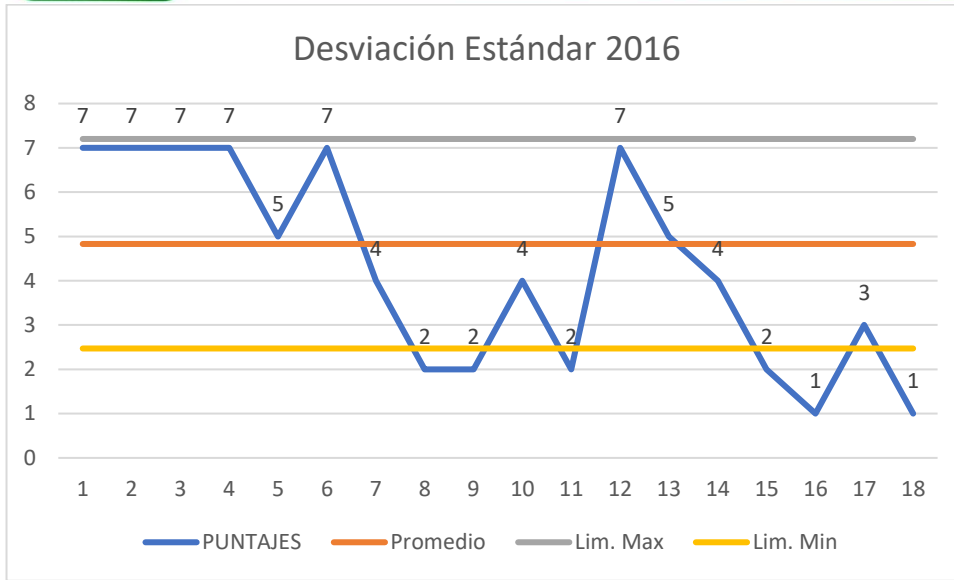
En la gestión 2017 la doctora saco vacaciones, por tal motivo no se le realizó la evaluación de desempeño de esa gestión.

Gráfico 95 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



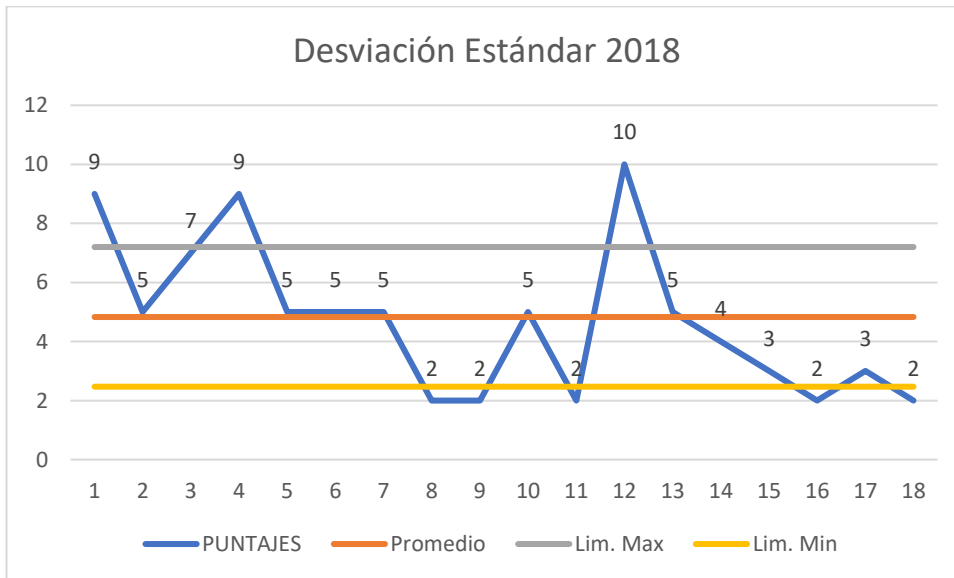
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 96 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 97 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 59 FACTORES ANALIZADOS

GESTIONES





FACTORES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2018
Conocimiento del Puesto	9	7	9
Calidad del Trabajo	9	7	9
Relaciones Interpersonales	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	7	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la Dr. Emma Ximena Tezanos Pinto Villalba con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar estuvo mantuvo sus calificaciones con un buen puntaje.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede ver estuvo mantuvo la calidad de su trabajo.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.



Esto se podría interpretar de que inicio teniendo un puntaje bueno con el cumplimiento de sus resultados y ha ido mejorado.

### MEDICINA INTERNA

En el área de Medicina Interna se encuentra a cargo el Dr. Carlos Gonzalo Martínez Cuellar quien es de profesión Médico, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2006, actualmente desempeña la función como Médico Internista.

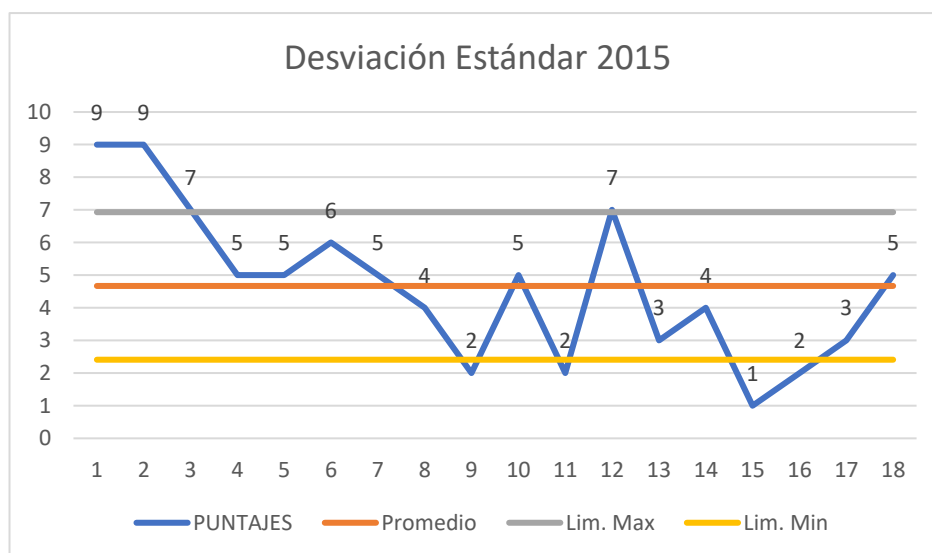
La evaluación de desempeño que se le realiza es con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Tabla 60 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>CARLOS GONZALO MARTINEZ CUELLAR</b>	84	68	77	82

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

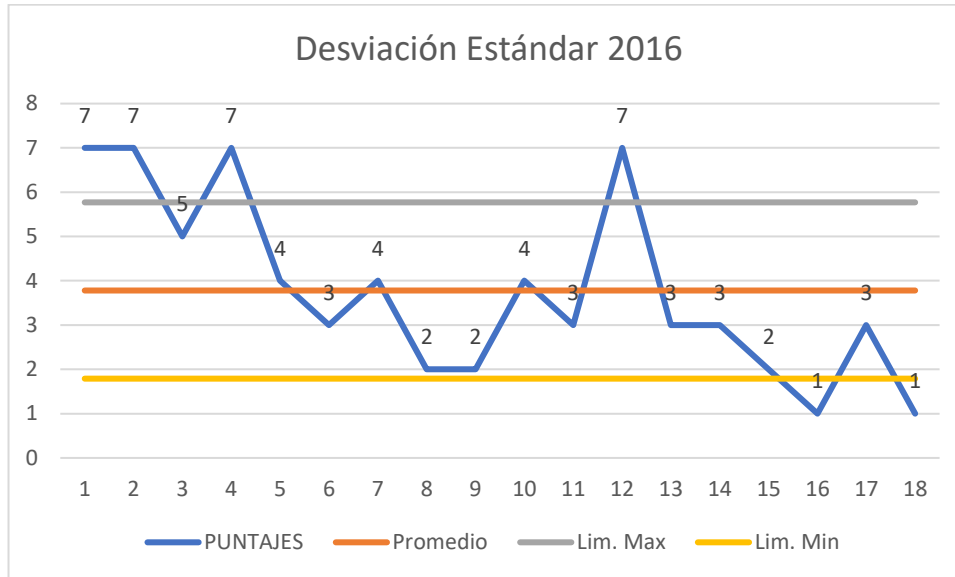
Gráfico 98 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

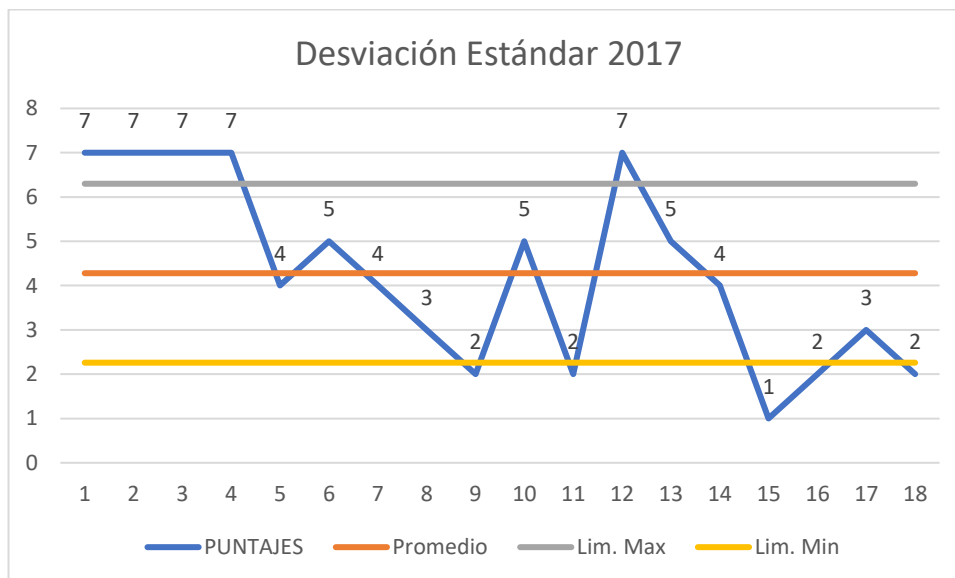


Gráfico 99 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

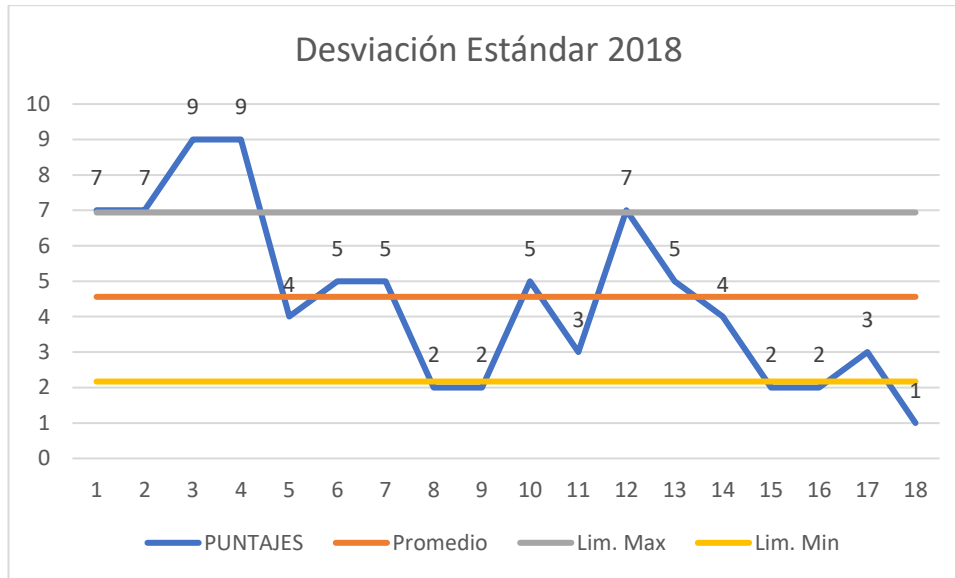
Gráfico 100 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 101 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 61 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016	PUNTAJES 2017	PUNTAJES 2018
Conocimiento del Puesto	9	7	7	7
Calidad del Trabajo	5	7	7	9
Relaciones Interpersonales	2	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	7	7	7



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el Dr. Carlos Gonzalo Martínez Cuellar con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar estuvo mantuvo sus calificaciones con un buen puntaje.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede ver la calidad de su trabajo fue mejorando considerablemente.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 un puntaje de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 un puntaje de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que ha mantenido constante las cuatro gestiones el cumplimiento de sus resultados.

## **JEFE MÉDICO**

A cargo de área de Jefe Médico se encuentra el Dr. Wiston Wilber Yucra Palacios quien es de profesión Médico Cirujano, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2003, actualmente desempeña la función de Jefe Médico de la institución.



El doctor Wiston Yucra se le realiza las evaluaciones de desempeño con el formulario de profesional y técnico, porque el ítem que él tiene es de Médico General, lo que solamente desempeña la función de Jefe Médico. por tal razón al doctor no se le realiza la evaluación de mando medio y ejecutivo.

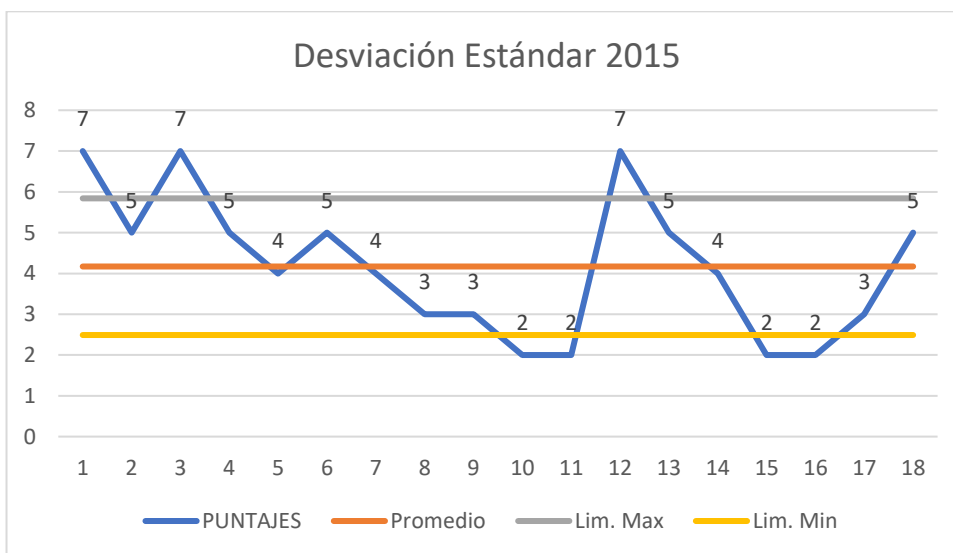
Del formulario de profesional y técnico, se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Tabla 62 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>WISTON WILBER YUCRA PALACIOS</b>	75	68	73	76

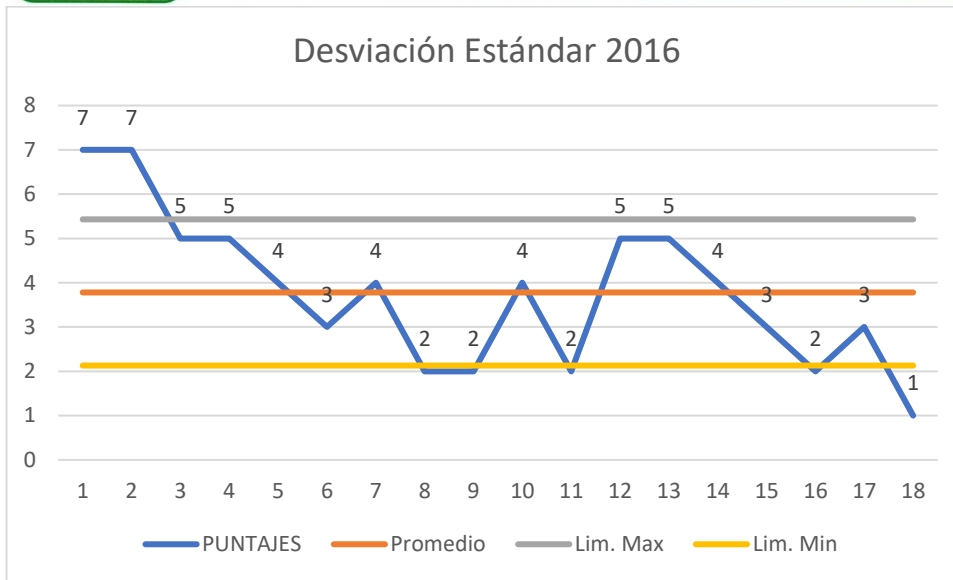
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 102 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



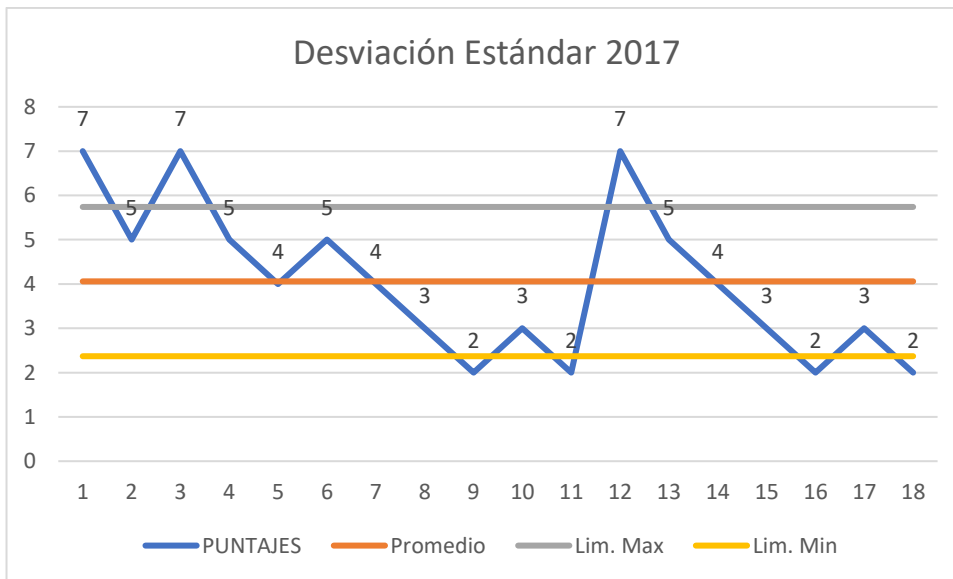
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 103 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

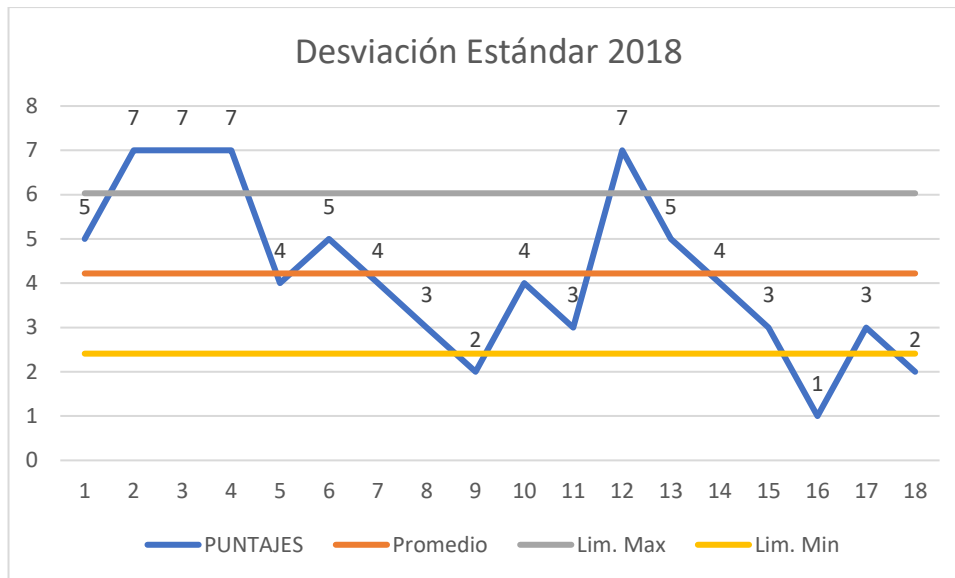
Gráfico 104 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 105 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 63 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016	PUNTAJES 2017	PUNTAJES 2018
Conocimiento del Puesto	7	7	7	5
Calidad del Trabajo	5	5	5	7
Relaciones Interpersonales	3	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	5	7	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA





En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el Dr. Wiston Wilber Yucra Palacios con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede observar estuvo mantuvo sus calificaciones con un buen puntaje.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver la calidad de su trabajo fue mejorando.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 3, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 un puntaje de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 un puntaje de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que ha mantenido el cumplimiento de sus resultados.

## **GESTOR DE CALIDAD**

En el área de Gestor de Calidad se encuentra a cargo el Dr. Adolfo Froilán Rodríguez Renjifo quien es de profesión Médico Cirujano, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2013, actualmente desempeña la función de Gestor de Calidad de la institución.

Se le realiza la evaluación de su desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

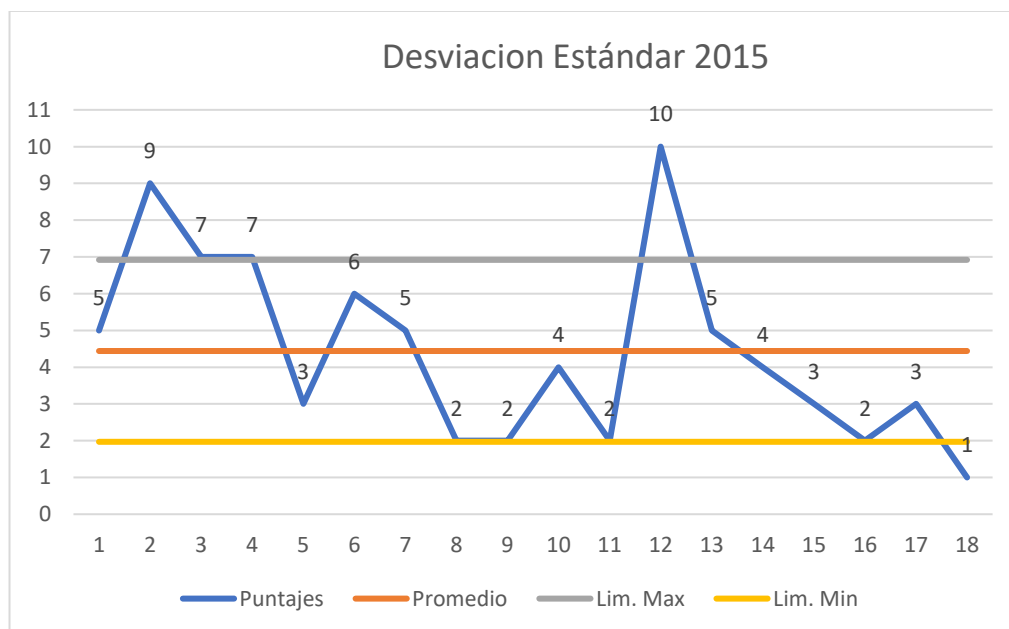


Tabla 64 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>ADOLFO FROILÁN RODRÍGUEZ RENJIFO</b>	80	88	78	92

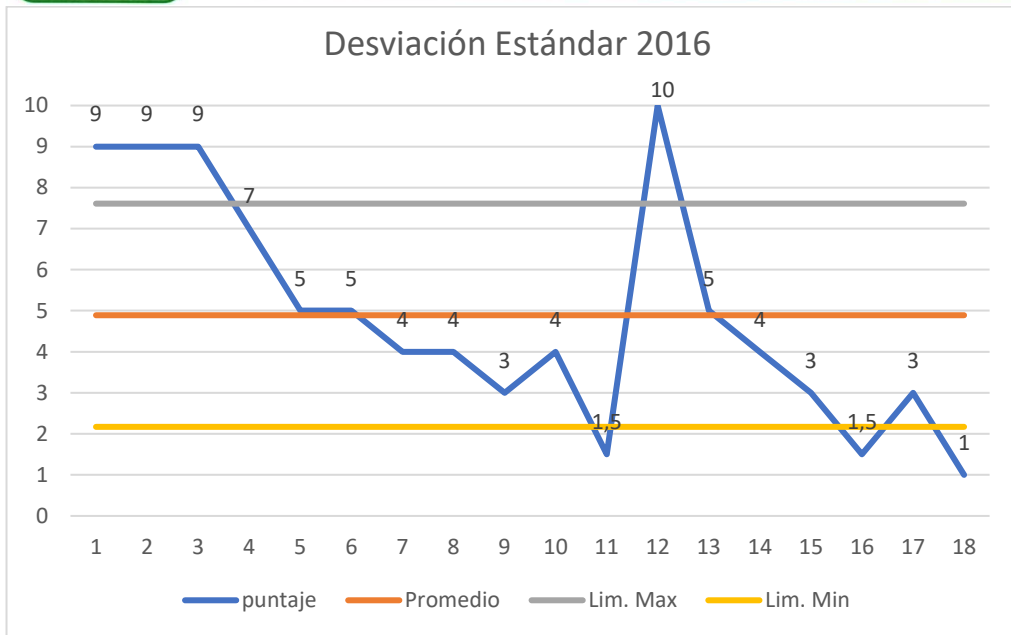
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 106 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



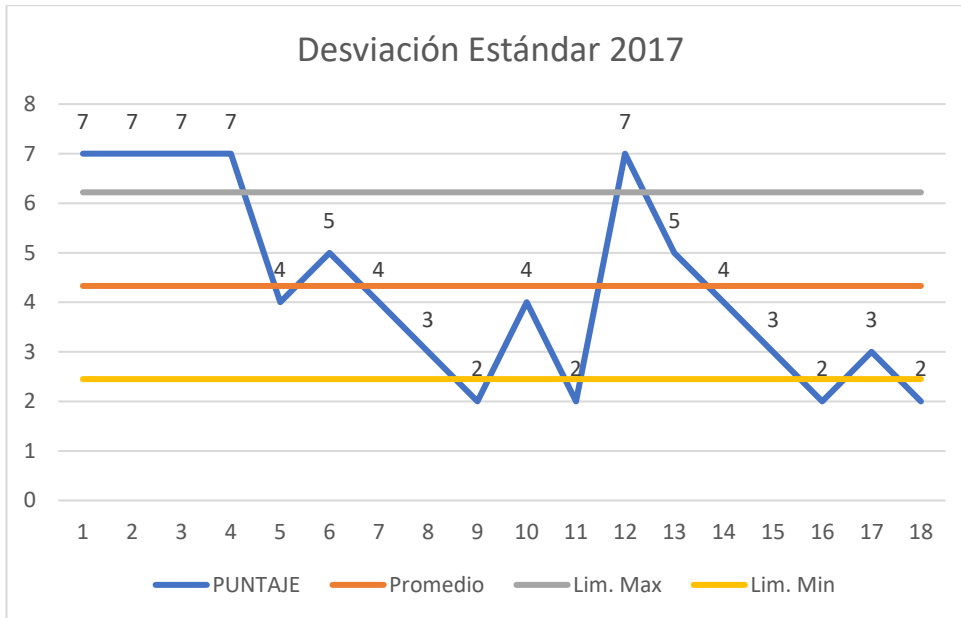
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 107 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



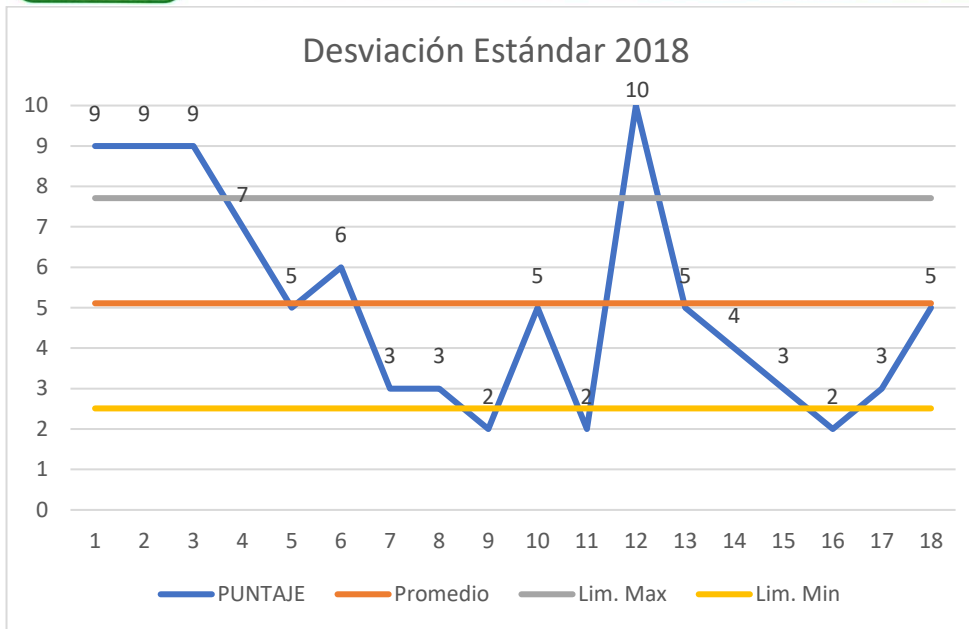
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 108 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 109 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 65 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	5	9	7	9
Calidad del Trabajo	7	7	7	7
Relaciones Interpersonales	2	3	2	2
Cumplimiento de Resultados	10	10	7	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el Dr. Adolfo Froilán Rodríguez Renjifo con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una



puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar ha estado mejorando con respecto al conocimiento de su puesto, manteniendo una buena calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver la calidad de su trabajo fue mejorando y estuvo mantenido su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 3, en la gestión 2017 un puntaje de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 10, en la gestión 2016 una puntuación de 10, en la gestión 2017 un puntaje de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar de que ha mantenido el cumplimiento de sus resultados.

### **TRABAJADORA SOCIAL**

En esta área la encargada de prestar este servicio es la licenciada Geraldine Del Carmen Plaza Sánchez quien es de profesión Trabajadora Social, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2014, actualmente desempeña la función de Trabajadora Social.

A la licenciada se la evalúa su desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

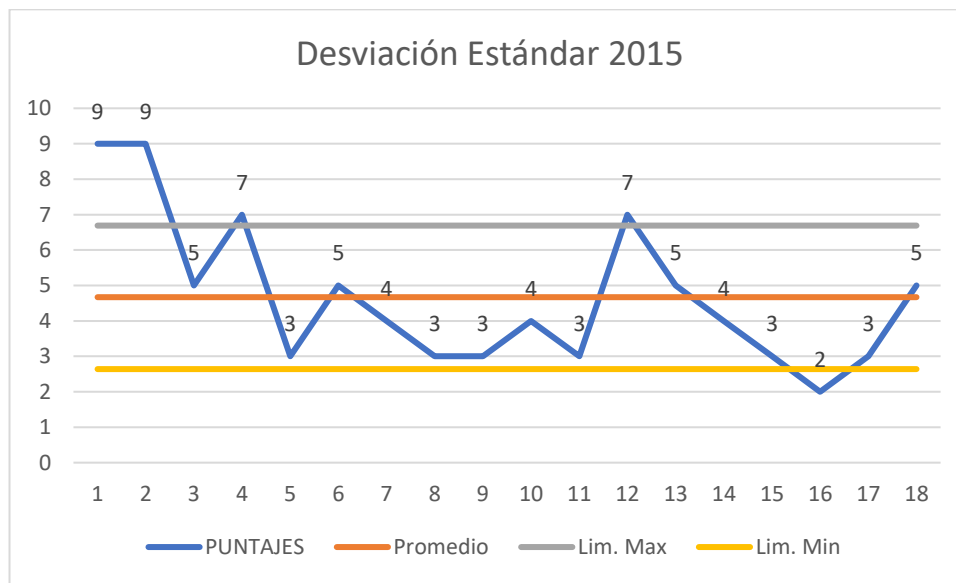
Tabla 66 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES



NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>GERALDINE DEL CARMEN PLAZA SÁNCHEZ</b>	84	79,5	84	87

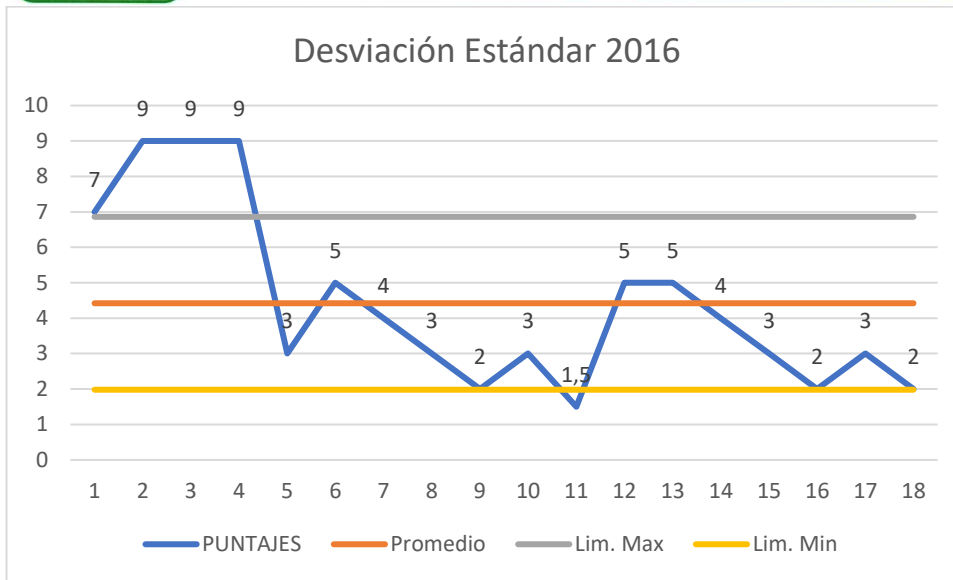
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 110 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 111 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

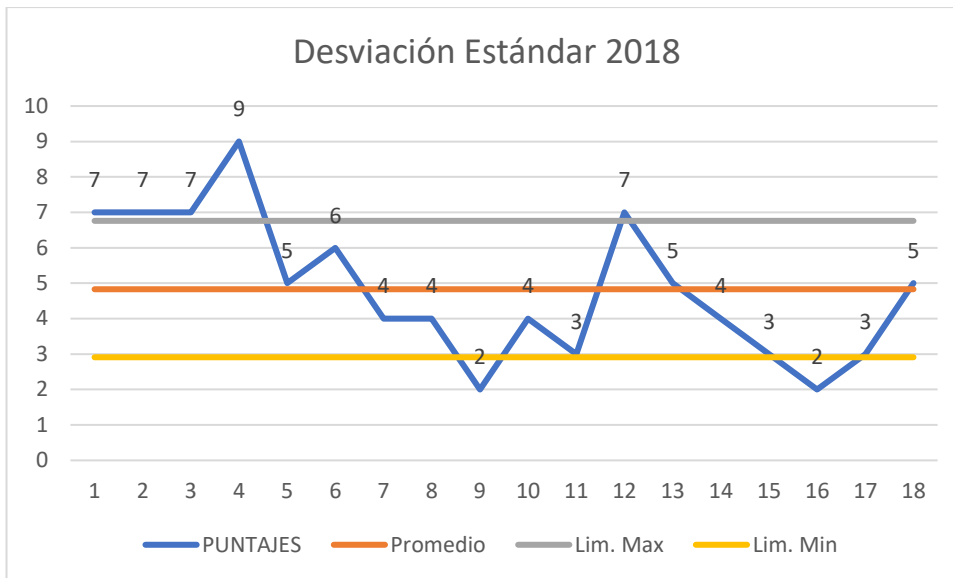
Gráfico 112 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 113 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 67 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016	PUNTAJES 2017	PUNTAJES 2018
Conocimiento del Puesto	9	7	7	7
Calidad del Trabajo	7	9	7	9
Relaciones Interpersonales	3	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	5	7	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA





En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Geraldine Del Carmen Plaza Sánchez con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar ha estado mejorando con respecto al conocimiento de su puesto, manteniendo una buena calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede ver la calidad de su trabajo fue mejorando y estuvo mantenido su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 3, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 un puntaje de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 un puntaje de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que ha mantenido el cumplimiento de sus resultados.

## **CENTRAL DE ENFERMERÍA**

En esta área se encuentran cuatro licenciadas en enfermería prestando la atención de este servicio a los afiliados de la institución.

La licenciada Nelly Guerrero Baldiviezo quien es de profesión licenciada en Enfermería, quien presta sus servicios a la institución desde la gestión 1985, actualmente se encuentra desempeñando la función de responsable de Enfermería.



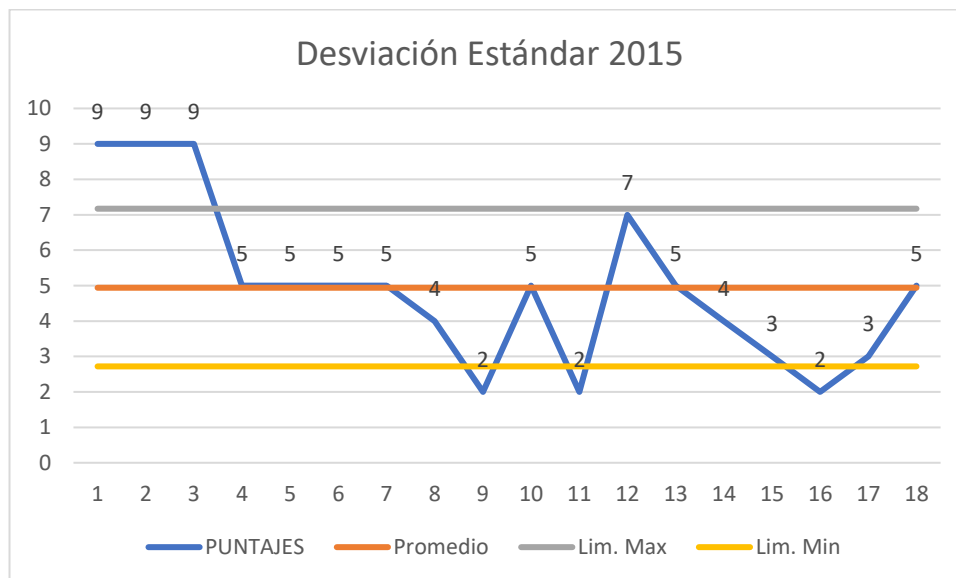
A la licenciada se la evalúa su desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Tabla 68 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>NELLY GUERRERO BALDIVIEZO</b>	89	91	78	78

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

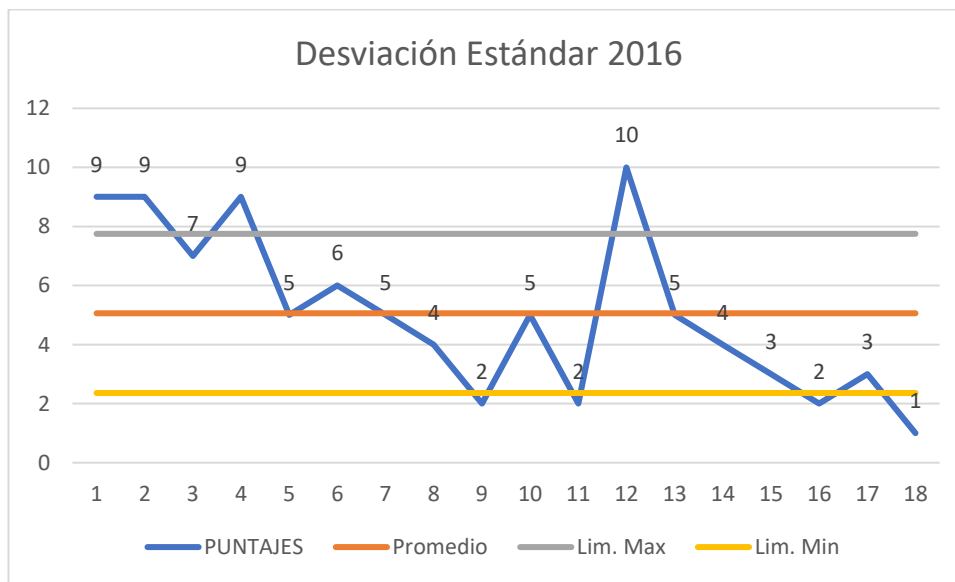
Gráfico 114 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

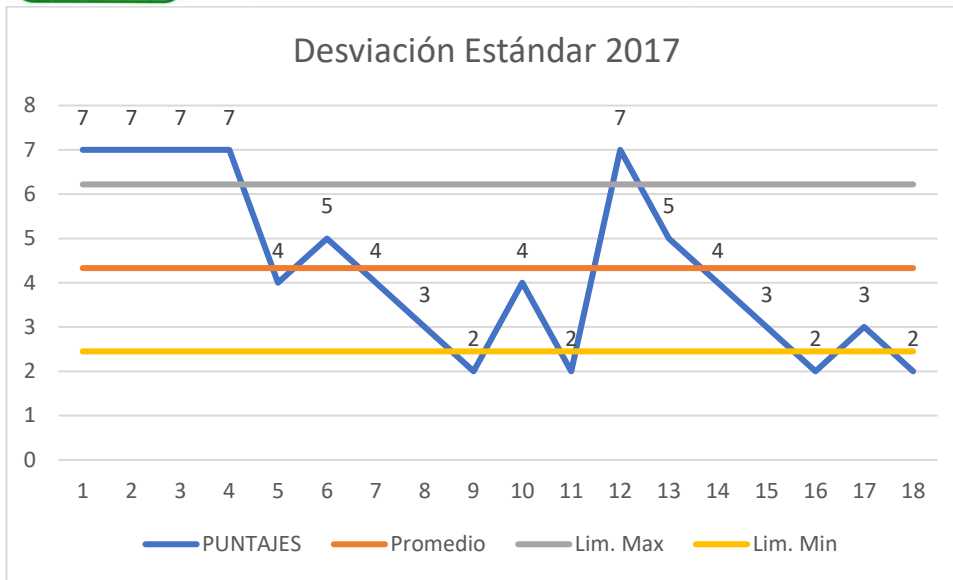


Gráfico 115 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



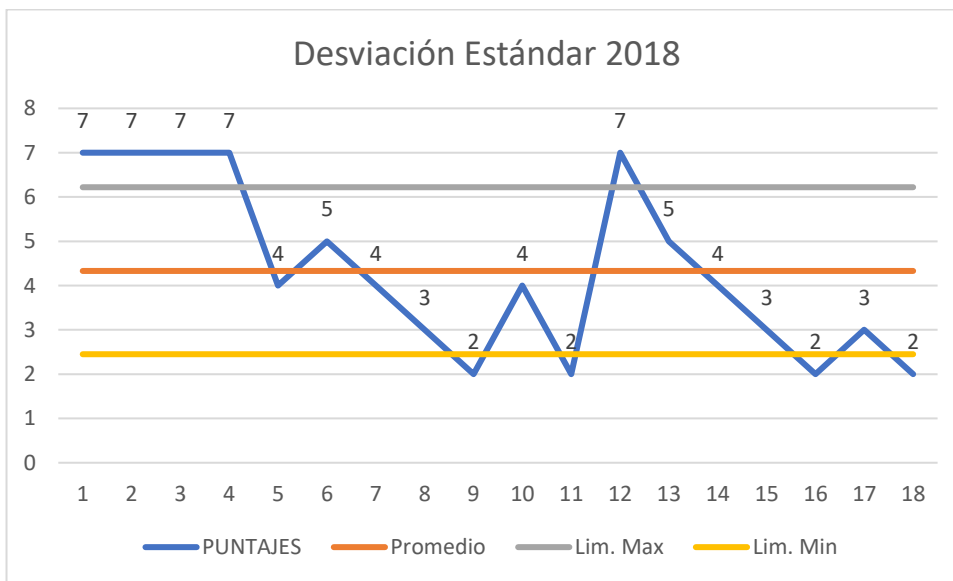
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 116 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 117 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Tabla 69 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	9	9	7	7
Calidad del Trabajo	5	9	7	7
Relaciones Interpersonales	2	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	10	7	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Nelly Guerrero Baldiviezo con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar ha estado mejorando con respecto al conocimiento de su puesto, manteniendo una buena calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver la calidad de su trabajo fue mejorando y estuvo mantenido su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 un puntaje de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.



Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 10, en la gestión 2017 un puntaje de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que ha mantenido el cumplimiento de sus resultados.

Tabla 70 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

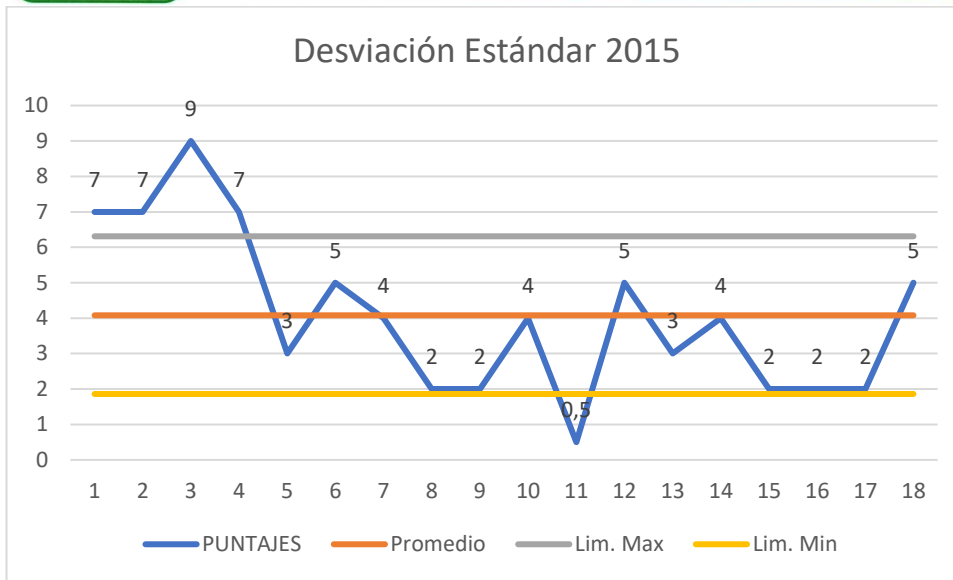
NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>ROXANA FLORES ANGELO</b>	73,5	70	65	75

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La licenciada Roxana Flores Angelo quien es de profesión licenciada en Enfermería, presta sus servicios a la institución desde la gestión 2009, actualmente desempeña la función de Enfermera de la caja.

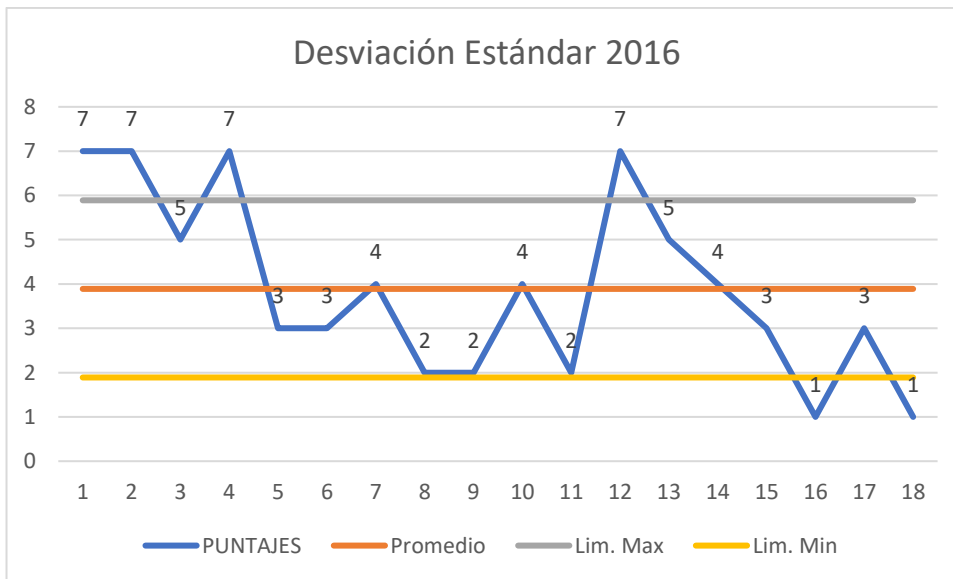
Se le realiza la evaluación de su desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Gráfico 118 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

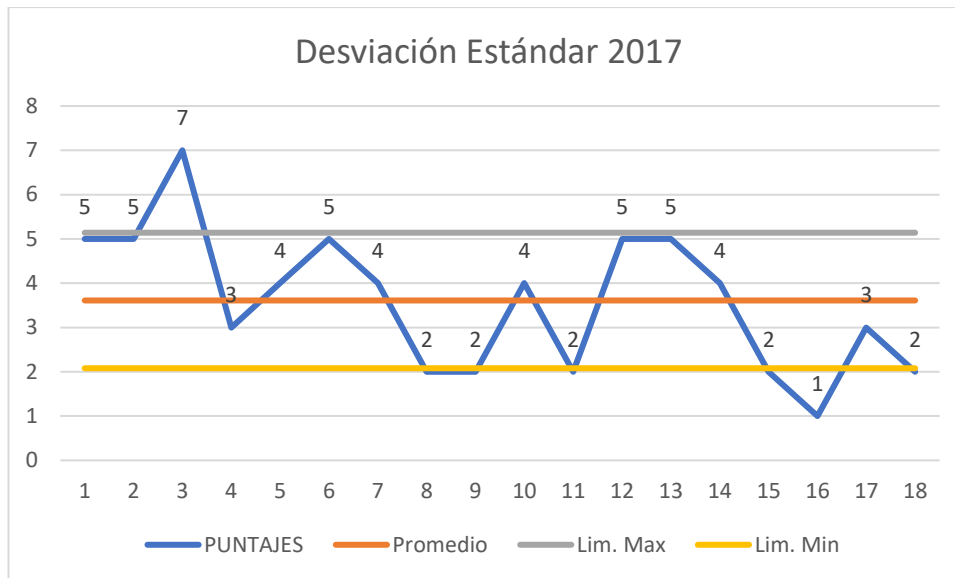
Gráfico 119 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

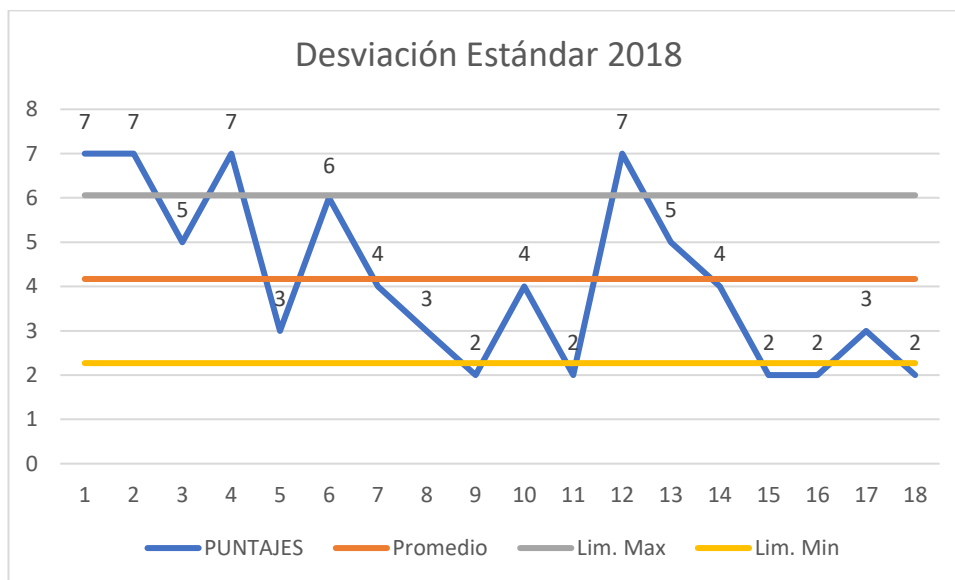


Gráfico 120 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 121 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA





Tabla 71 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	7	7	5	7
Calidad del Trabajo	7	7	3	7
Relaciones Interpersonales	2	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	5	7	5	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Roxana Flores Angelo con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar ha estado mejorando con respecto al conocimiento de su puesto, manteniendo una buena calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 3 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver la calidad de su trabajo fue mejorando y estuvo mantenido su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 un puntaje de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.



Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 un puntaje de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que ha mantenido el cumplimiento de sus resultados.

Tabla 72 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES		
	2015	2016	2018
<b>DILMA UGARTE NAVARRO</b>	86,5	75	81

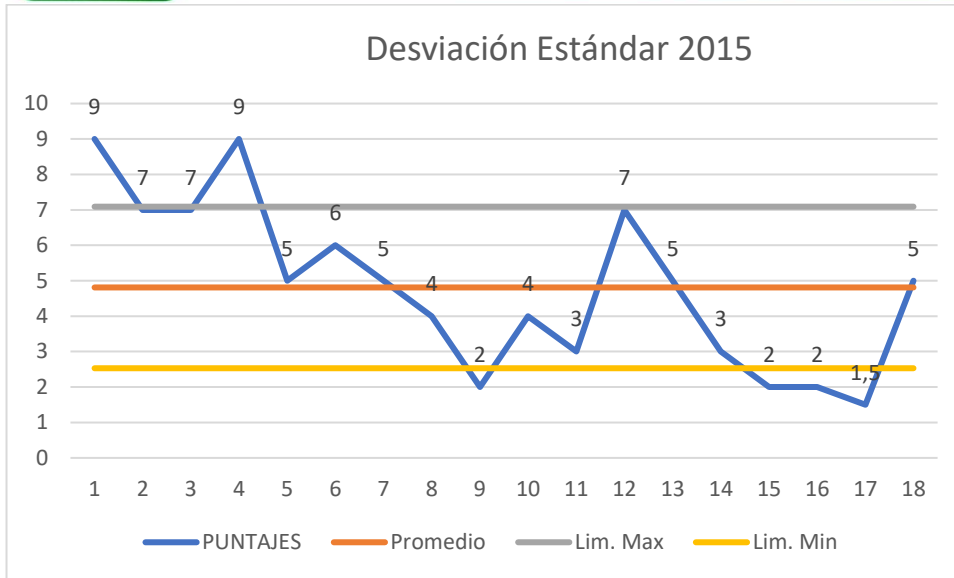
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La licenciada Dilma Ugarte Navarro quien es de profesión licenciada en Enfermería, presta sus servicios a la institución desde la gestión 2010, actualmente desempeña la función de Enfermera.

A la licenciada se realiza la evaluación de su desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las tres gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2018).

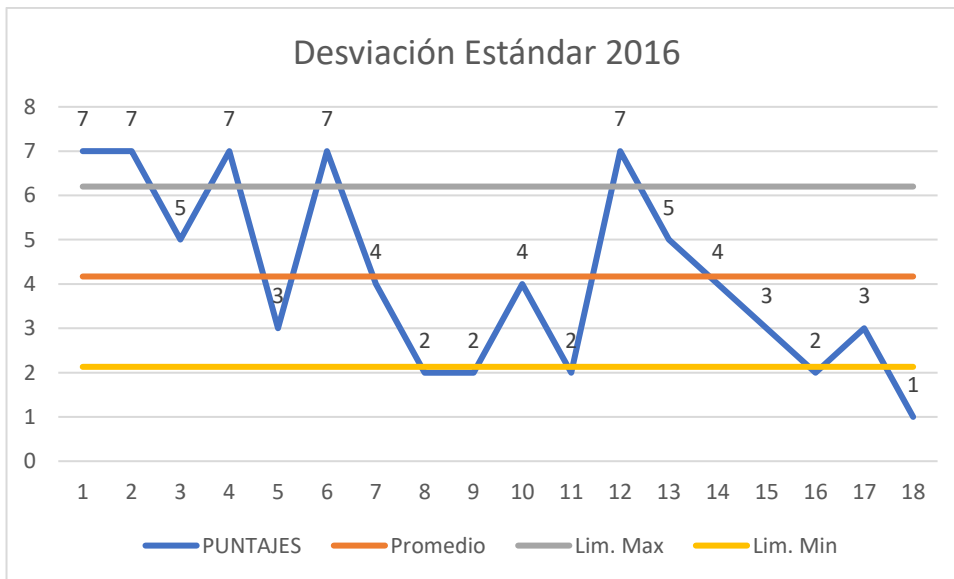
En la gestión 2017 no se le realizó la evaluación de su desempeño por motivo de que saco baja médica por más de 10 días.

Gráfico 122 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



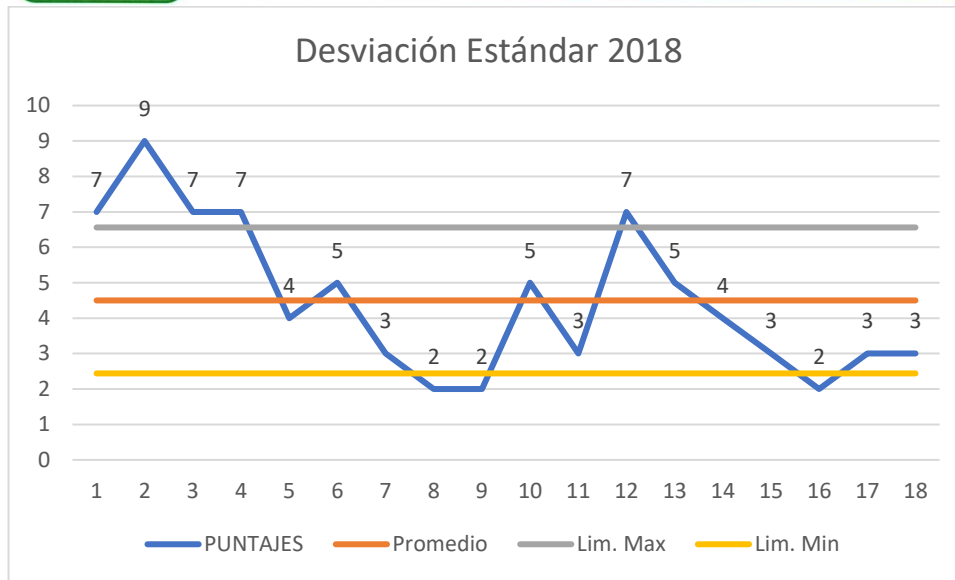
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 123 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 124 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 73 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES		
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016	PUNTAJES 2018
Conocimiento del Puesto	9	7	7
Calidad del Trabajo	9	7	7
Relaciones Interpersonales	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	7	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Dilma Ugarte Navarro con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar ha estado mejorando con respecto al conocimiento de su puesto, manteniendo una buena calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver la calidad de su trabajo fue mejorando y estuvo mantenido su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que ha mantenido el cumplimiento de sus resultados.

Tabla 74 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES		
	2015	2016	2018
<b>PAULINA DURAN GUDIÑO</b>	87	70	71,5

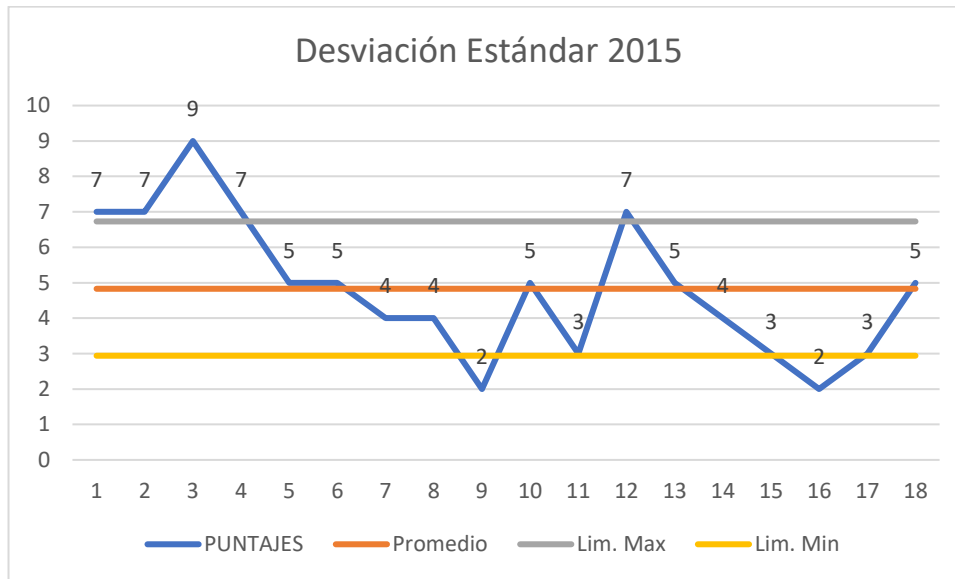
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La licenciada Paulina Duran Gudiño quien es de profesión licenciada en Enfermería se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2009, actualmente desempeña la función de Enfermera.



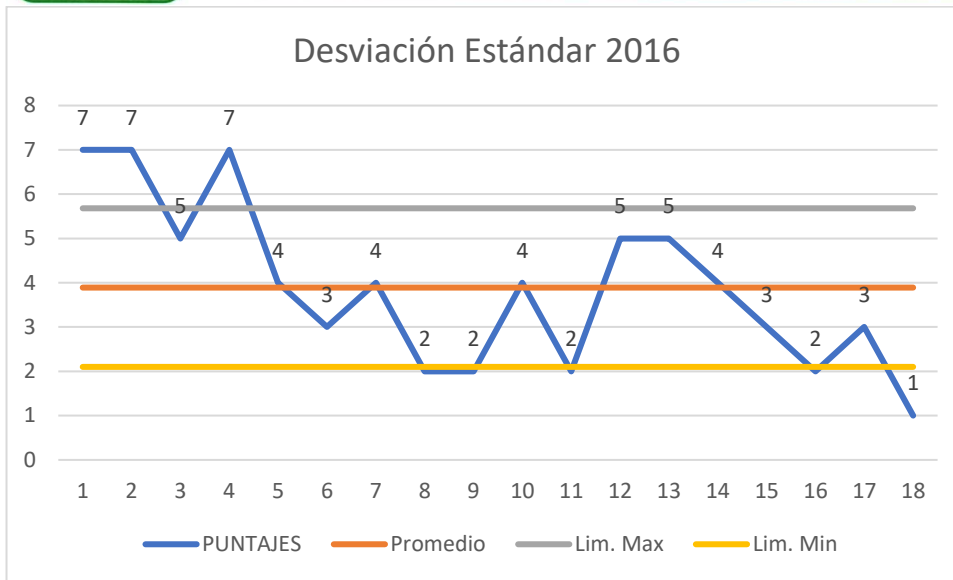
A la licenciada se le realiza la evaluación de su desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las tres gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2018).

Gráfico 125 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



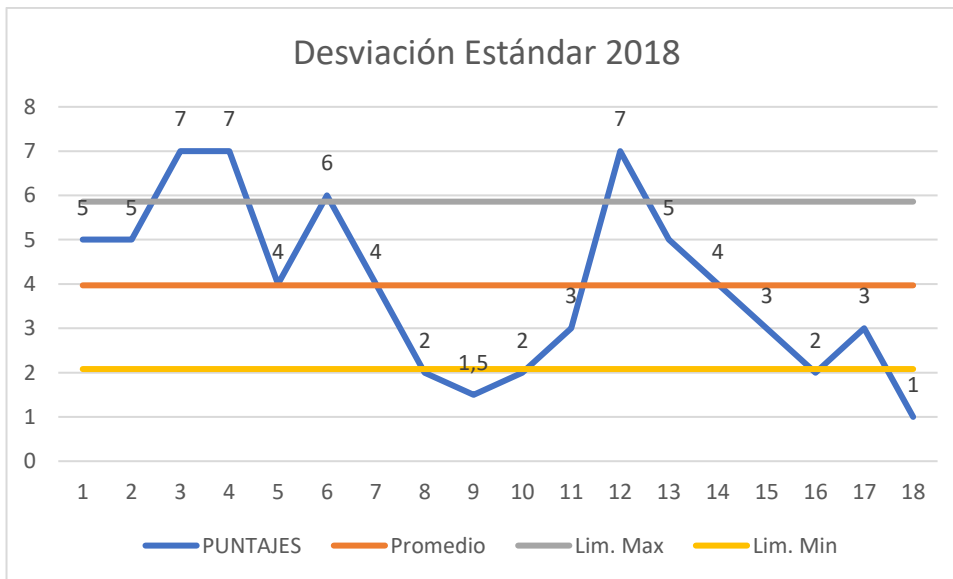
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 126 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 127 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Tabla 75 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES		
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2018
Conocimiento del Puesto	7	7	5
Calidad del Trabajo	7	7	7
Relaciones Interpersonales	2	2	1,5
Cumplimiento de Resultados	7	5	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Dilma Ugarte Navarro con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar ha estado mejorando con respecto al conocimiento de su puesto, manteniendo una buena calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver la calidad de su trabajo fue mejorando y estuvo mantenido su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral cordial.





Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que ha mantenido el cumplimiento de sus resultados.

Tabla 76 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES		
	2015	2016	2018
<b>EVA ISABEL LÓPEZ COLQUE</b>	88	72	83

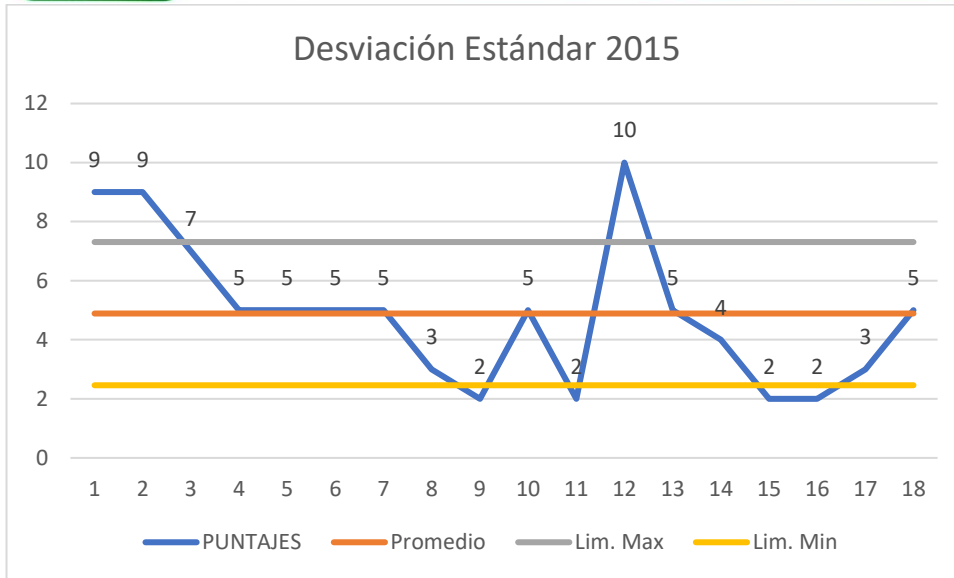
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La licenciada Eva Isabel López Colque quien es de profesión licenciada en Enfermería, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2007, actualmente desempeña la función de Enfermera.

A la licenciada se la evalúa con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las tres gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2018).

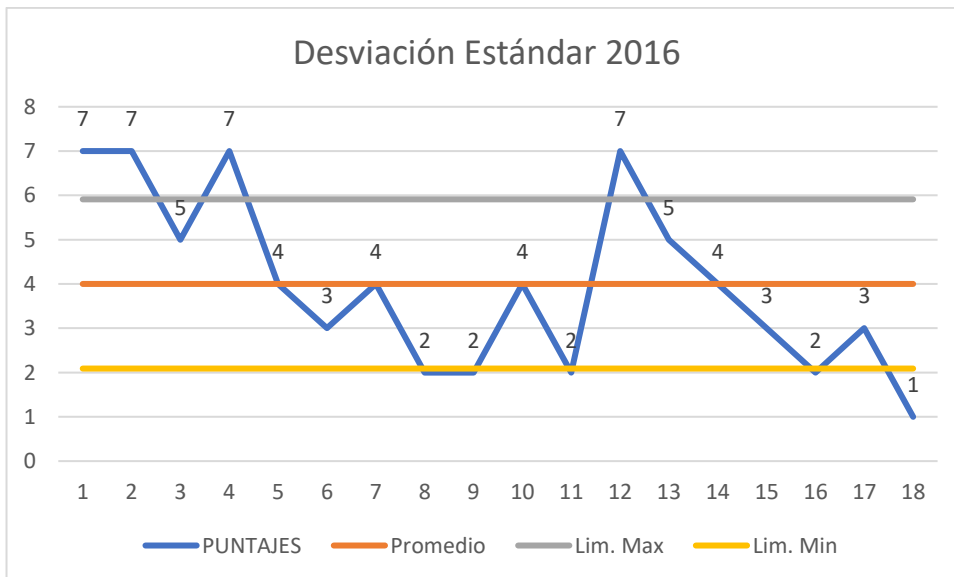
En la gestión 2017 no se le realizó la evaluación por motivos de viajes familiares que sacó la licenciada en fechas que se programó la evaluación de desempeño para el área de salud.

Gráfico 128 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



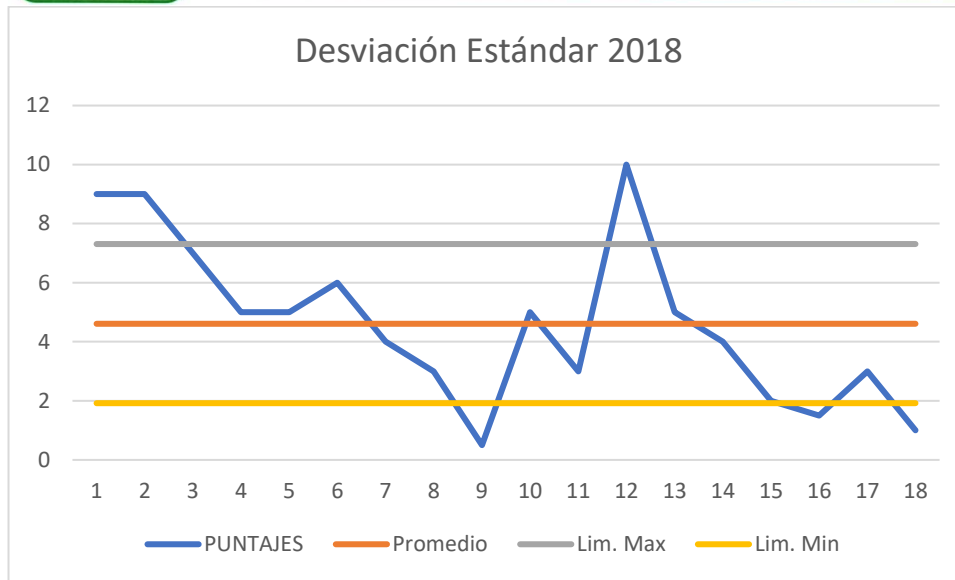
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 129 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 130 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 77 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES		
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2018
Conocimiento del Puesto	9	7	9
Calidad del Trabajo	5	7	5
Relaciones Interpersonales	2	2	0,5
Cumplimiento de Resultados	10	7	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Eva Isabel López Colque con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar ha estado mejorando con respecto al conocimiento de su puesto, manteniendo una buena calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede ver la calidad de su trabajo fue mejorando y estuvo mantenido su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 0,5.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes se estuvo manteniendo, pero en la última gestión no tuvo una relación cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 10, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar de que ha mantenido el cumplimiento de sus resultados.

## **FICHAJE**

En el área de Fichaje se encuentra a cargo de la señora Fabiola Gabriela Jerez Hoyos quien es de profesión Auxiliar de Enfermería, presta sus servicios a la institución desde la gestión 2013, actualmente desempeña la función de Responsable de Fichaje de la Caja Petrolera de Salud.

Se la evalúa con el formulario de personal de apoyo y servicios, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

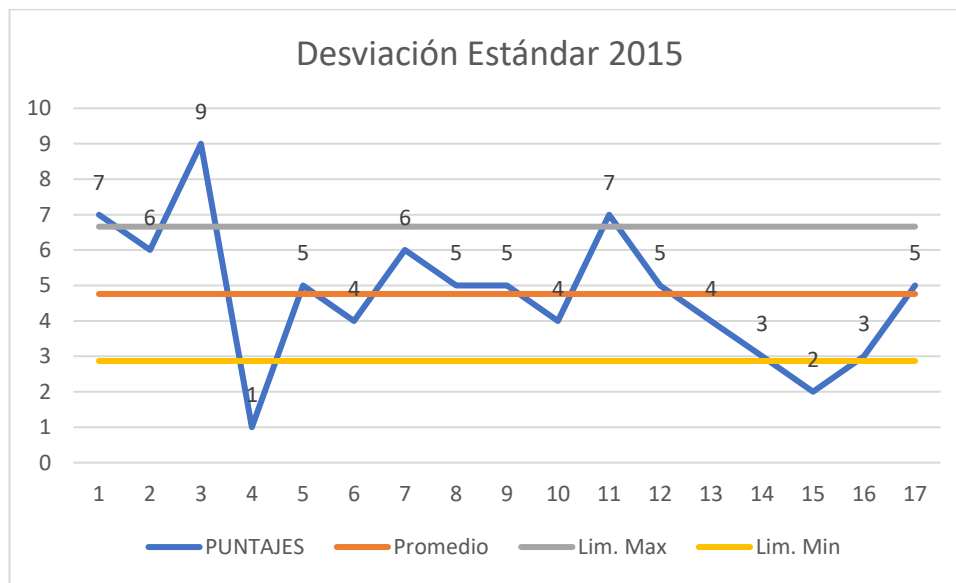
Tabla 78 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES



NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>FABIOLA GABRIELA JEREZ HOYOS</b>	81	70	67	73,5

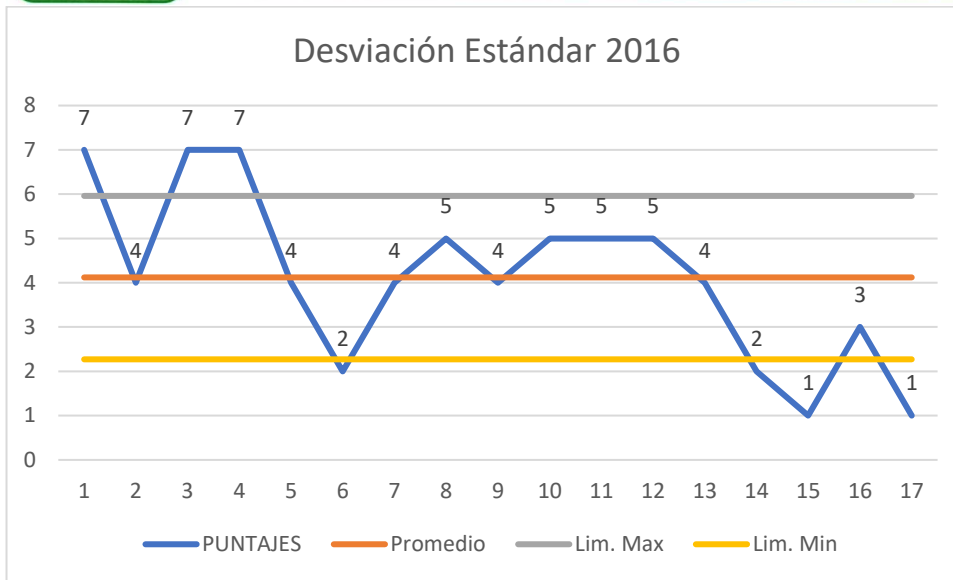
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 131 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



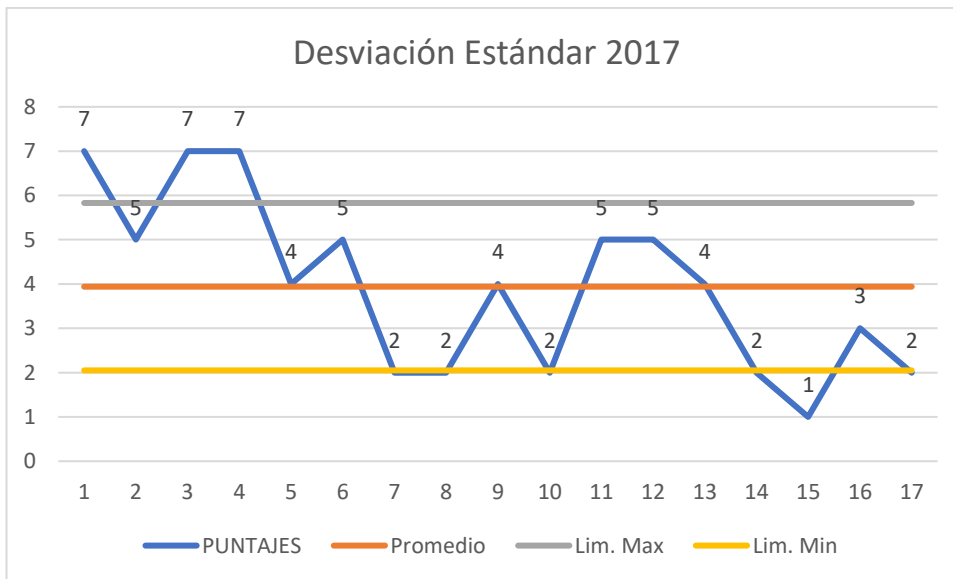
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 132 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

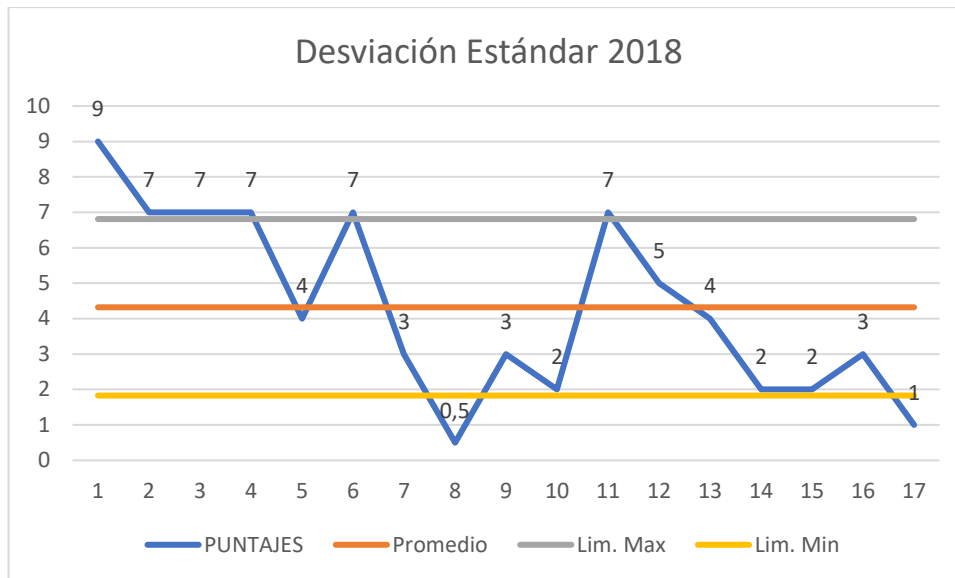
Gráfico 133 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 134 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 79 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016	PUNTAJES 2017	PUNTAJES 2018
Conocimiento del Puesto	7	7	7	9
Calidad del Trabajo	1	7	7	7
Relaciones Interpersonales	5	5	2	0,5
Cumplimiento de Resultados	7	5	5	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la señora Fabiola Gabriela Jerez Hoyos con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar ha estado mejorando con respecto al conocimiento de su puesto, manteniendo una buena calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 1, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver la calidad de su trabajo fue mejorando considerablemente y estuvo mantenido su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 un puntaje de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 0,5.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes estuvo mantenido una relación laboral cordial, pero esta fue bajando notablemente.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 un puntaje de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que ha mantenido el cumplimiento de sus resultados.

## **AUXILIAR DE ENFERMERÍA**

En el área de Auxiliar de Enfermería se encuentran tres personas a cargo de la prestación de este servicio a los afiliados de la institución.

La señora Concepción Guadalupe Arce Cisneros quien es de profesión Auxiliar de Enfermería, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2014, actualmente desempeña la función de Auxiliar de Enfermería.





A la señora Concepción no se le pudo realizar la evaluación de desempeño de la gestión 2017 porque lamentablemente el 13 de enero del 2017 falleció su madre y por tal motivo saco su permiso y posteriormente adjuntando el certificado de defunción de su madre.

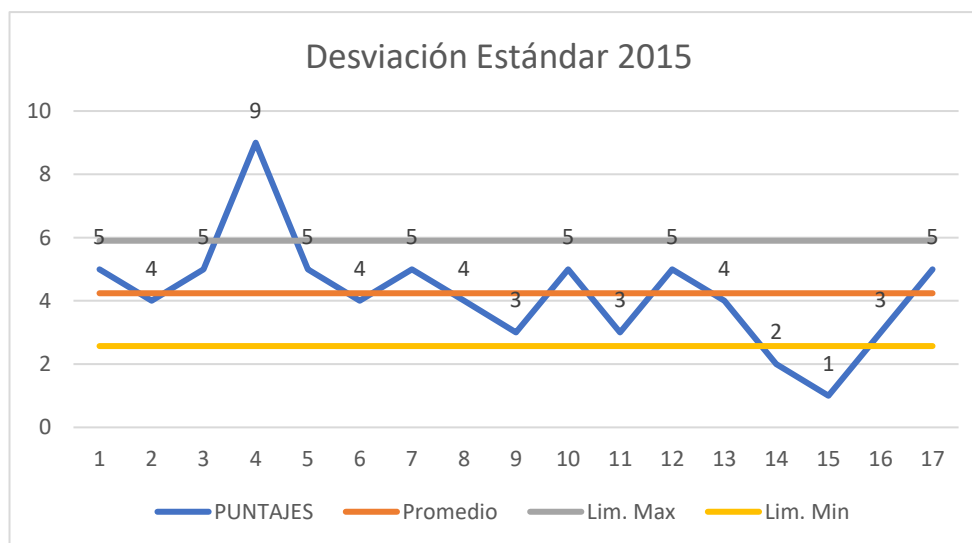
Se la evalúa con el formulario de personal de apoyo y servicios, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las tres gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2018).

Tabla 80 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES		
	2015	2016	2018
<b>CONCEPCIÓN GUADALUPE ARCE CISNEROS</b>	72	47	63,5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

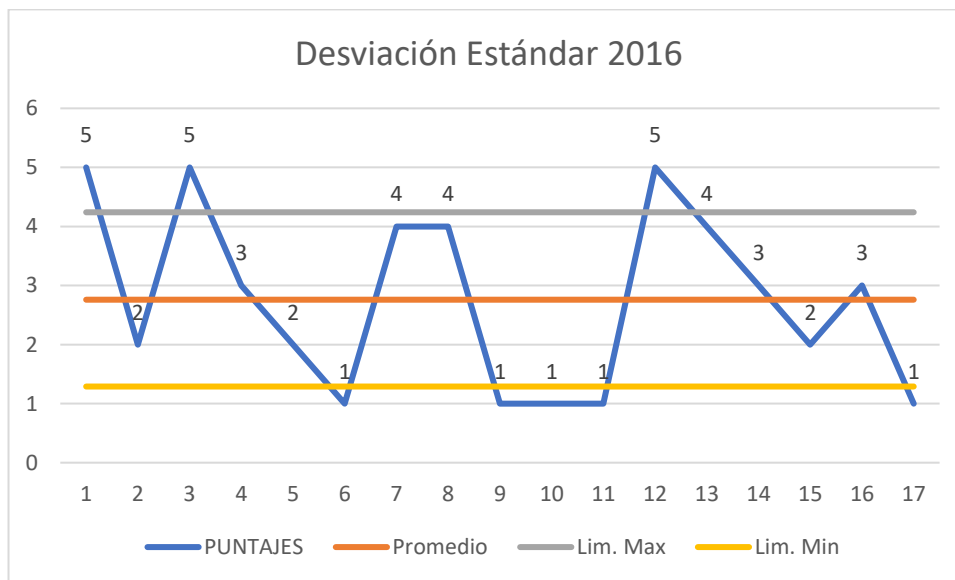
Gráfico 135 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

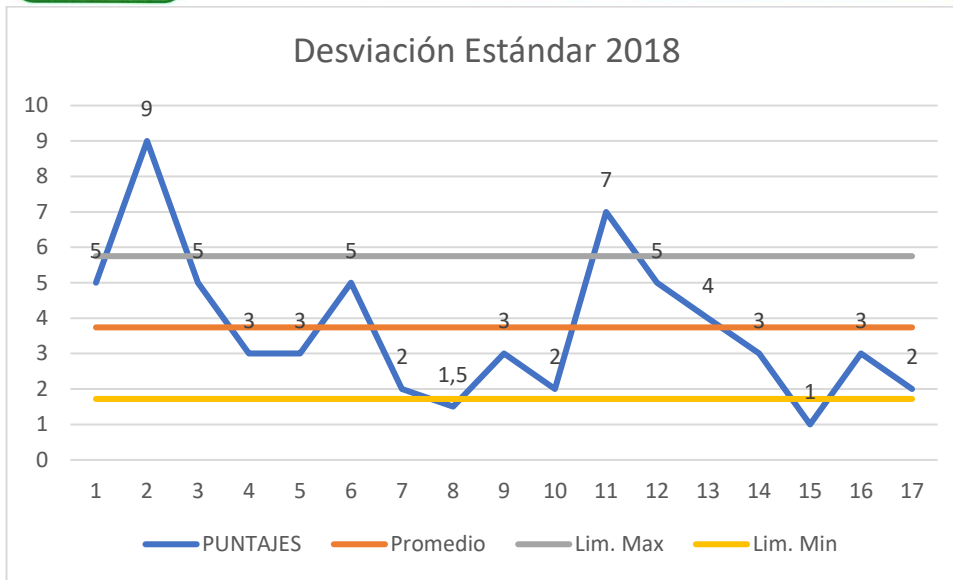


Gráfico 136 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 137 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 81 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES		
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2018
Conocimiento del Puesto	5	5	5
Calidad del Trabajo	9	3	3
Relaciones Interpersonales	4	4	1,5
Cumplimiento de Resultados	3	1	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la señora Concepción Guadalupe Arce Cisneros con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede observar ha mantenido con respecto al conocimiento de su puesto, manteniendo de igual manera su calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 3 y en la gestión 2018 una puntuación de 3.

Como se puede ver la calidad de su trabajo fue empeorando y cual refleja su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 4, en la gestión 2016 una puntuación de 4 y en la gestión 2018 un puntaje de 1,5.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes se estuvo manteniendo, pero en la última gestión no tuvo una buena relación con los demás.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 3, en la gestión 2016 una puntuación de 1 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que ha ido aumentando el cumplimiento de sus resultados.

Tabla 82 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>JULIA CASO AVERANGA</b>	82	51	58	61

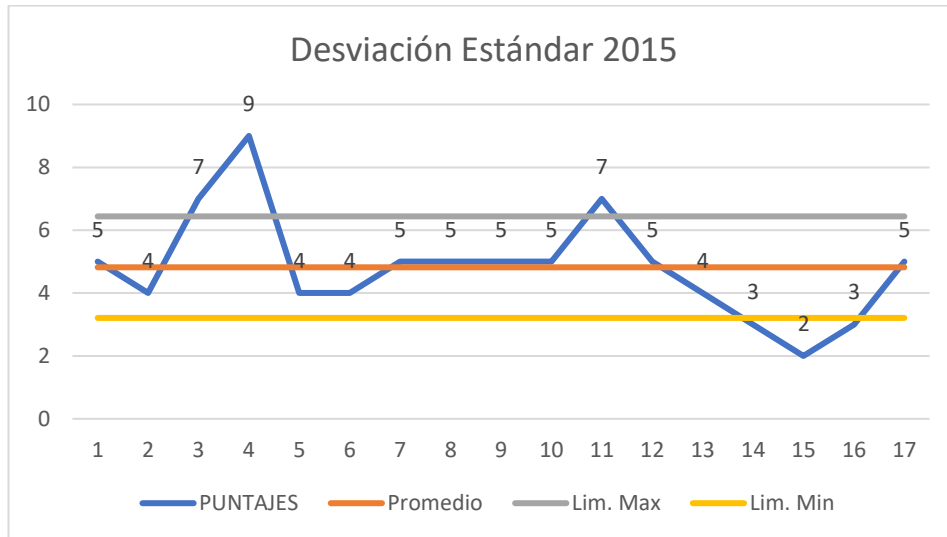
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La señora Julia Caso Averanga quien es de profesión Auxiliar de Enfermería, presta sus servicios a la institución desde la gestión 2014, actualmente desempeña la función de Auxiliar de Enfermería.



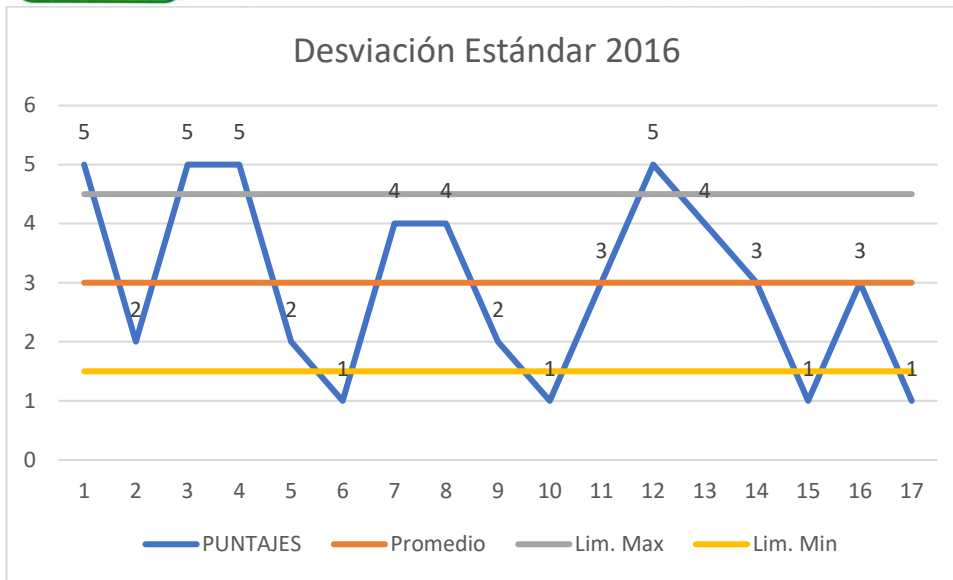
A la señora Julia se le realiza la evaluación de desempeño con el formulario de personal de apoyo y servicios, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Gráfico 138 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



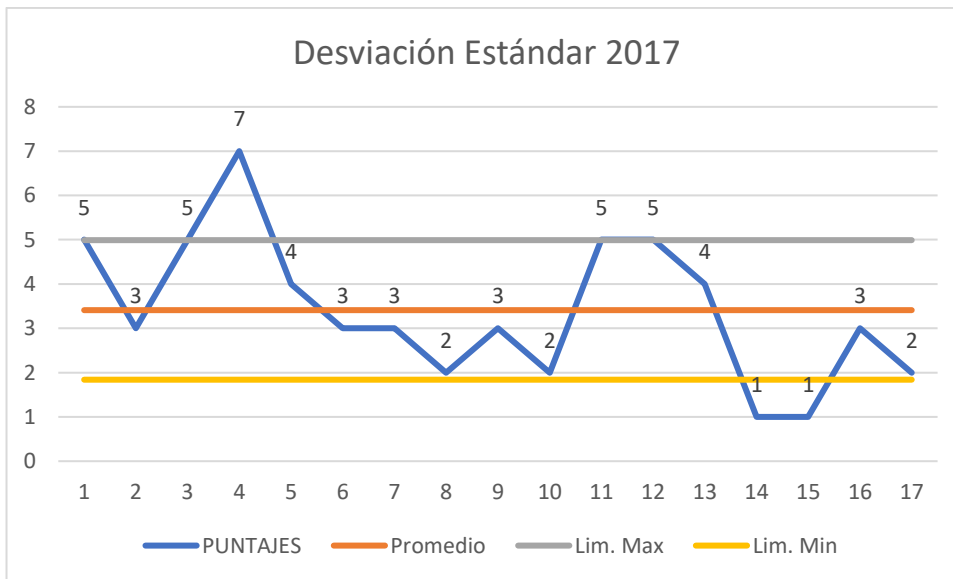
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 139 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

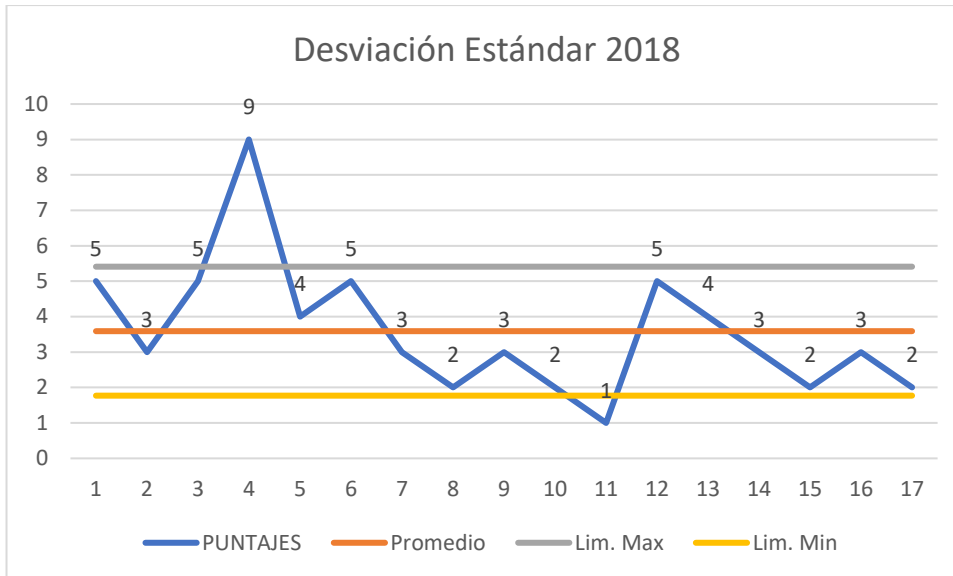
Gráfico 140 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 141 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 83 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016	PUNTAJES 2017	PUNTAJES 2018
Conocimiento del Puesto	5	5	5	5
Calidad del Trabajo	9	5	7	9
Relaciones Interpersonales	5	4	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	3	5	1

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la señora Julia Caso Averanga con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede observar ha estado mejorando con respecto al conocimiento de su puesto, manteniendo su calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede ver la calidad de su trabajo fue mejorando considerablemente y estuvo mantenido su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 4, en la gestión 2017 un puntaje de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes estuvo mantenido una relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 3, en la gestión 2017 un puntaje de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 1.

Esto se podría interpretar de que ha bajado notablemente el cumplimiento de sus resultados.

Tabla 84 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES		
	2015	2016	2018
<b>NORMA ALIZON CORRILLO SIERRALTA</b>	88	66	77

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La señora Norma Alizon Corrillo Sierralta quien es de profesión Auxiliar de Enfermería se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2014,



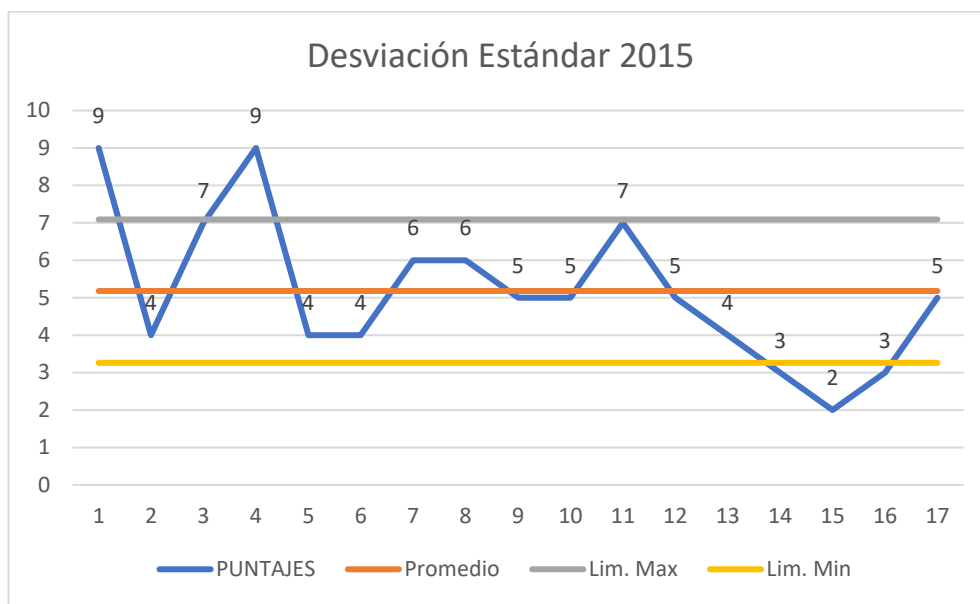


actualmente desempeña la función de encargada de fichaje por ampliación de horario de atención.

A la señora Norma se le realiza la evaluación de desempeño con el formulario de personal de apoyo y servicio, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las tres gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2018).

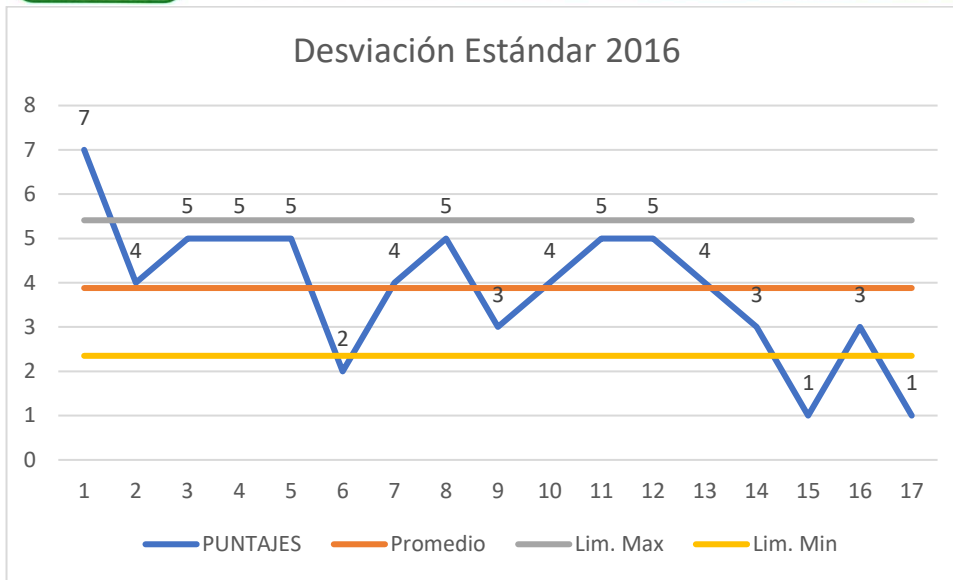
A la señora Norma no se le realizó la evaluación de desempeño en la gestión 2017 por motivos de salud y también familiares, es así como se registra en su boleta de permisos.

Gráfico 142 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



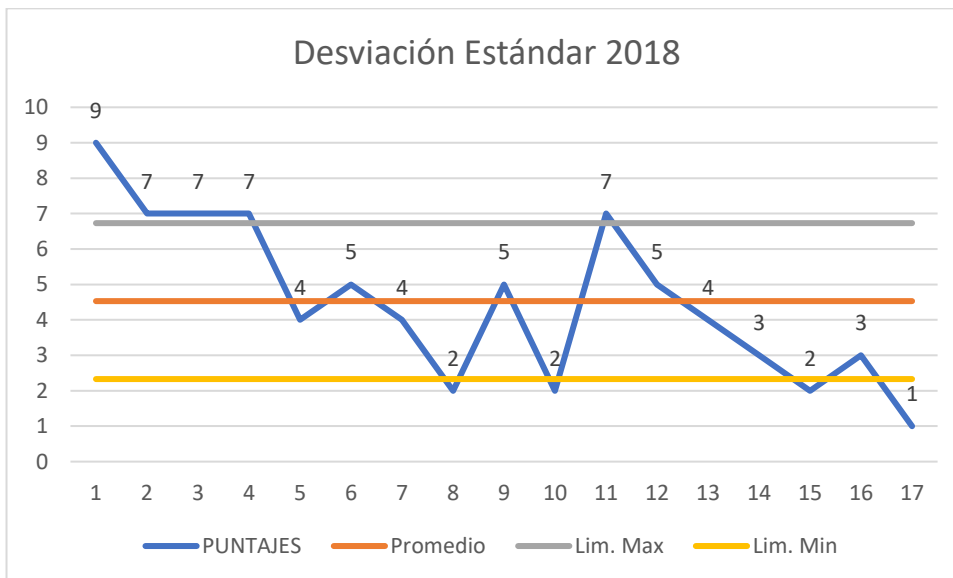
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 143 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 144 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 85 FACTORES ANALIZADOS

GESTIONES



FACTORES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2018
Conocimiento del Puesto	9	7	9
Calidad del Trabajo	9	5	7
Relaciones Interpersonales	6	5	2
Cumplimiento de Resultados	7	5	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la señora Norma Alizon Corriño Sierralta con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar ha estado mejorando con respecto al conocimiento de su puesto, manteniendo su calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver la calidad de su trabajo fue bajando, reflejándose en su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 6, en la gestión 2016 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes fue desmejorando la relación laboral cordial.



Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que ha estado manteniendo el cumplimiento de sus resultados.

### **LIMPIEZA**

En el área de limpieza se encuentra a cargo de la señora Polonia Jerez Rueda quien es de profesión Estudiante, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2008, actualmente desempeña la función de Encargada de Limpieza del policonsultorio de la caja petrolera de salud.

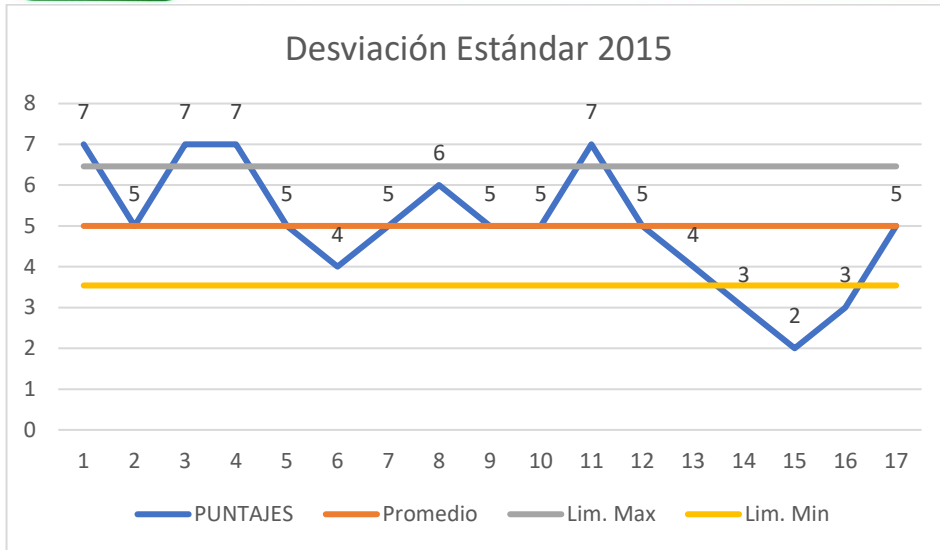
A la señora Polonia se le realiza la evaluación de su desempeño con el formulario de personal de apoyo y servicio, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Tabla 86 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

<b>NOMBRE</b>	<b>GESTIONES</b>			
	2015	2016	2017	2018
<b>POLONIA JEREZ RUEDA</b>	85	67	77	62

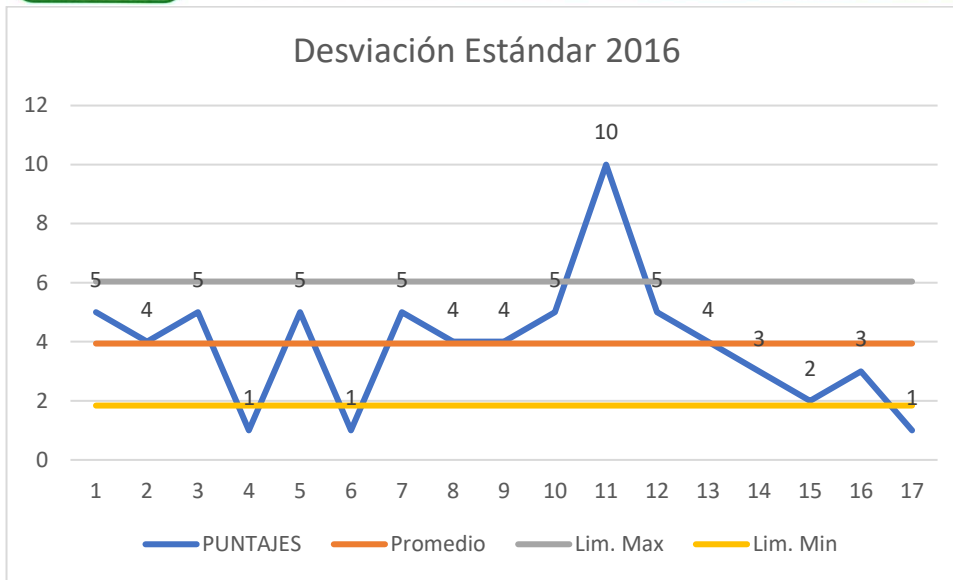
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 145 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



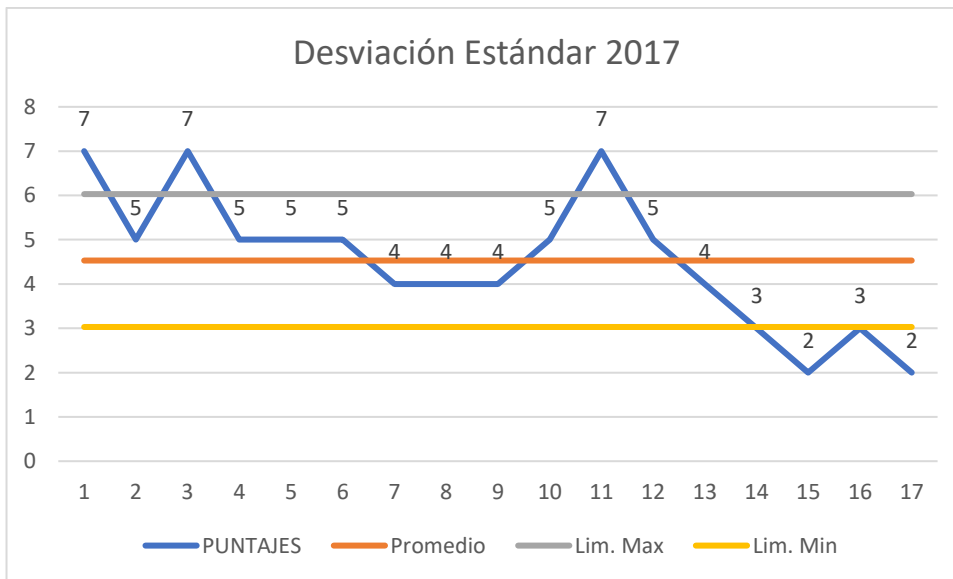
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 146 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

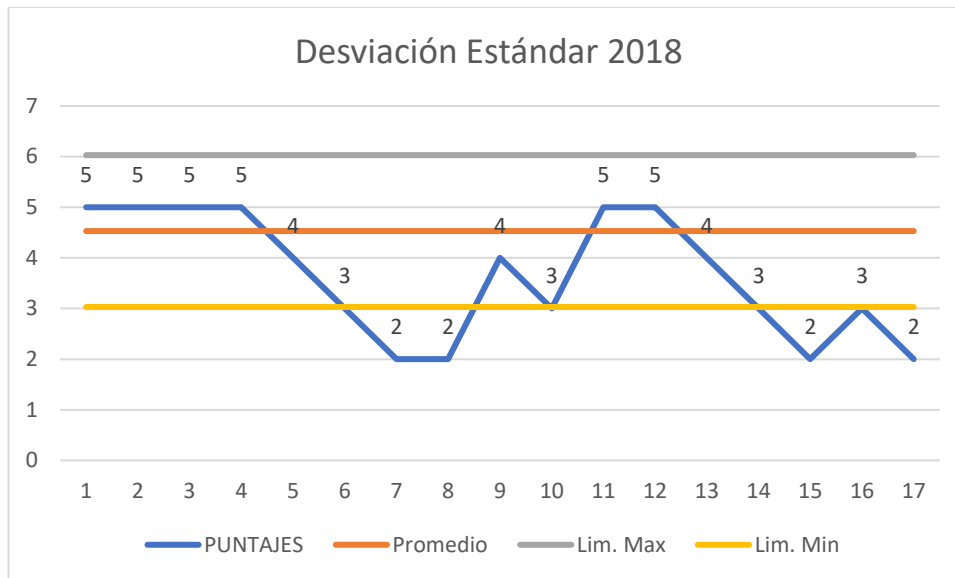
Gráfico 147 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 148 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 87 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016	PUNTAJES 2017	PUNTAJES 2018
Conocimiento del Puesto	7	5	7	5
Calidad del Trabajo	7	1	5	5
Relaciones Interpersonales	6	4	4	2
Cumplimiento de Resultados	7	10	7	5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la señora Polonia Jerez Rueda con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede observar ha estado mejorando con respecto al conocimiento de su puesto, manteniendo su calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 1, en la gestión 2017 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede ver la calidad de su trabajo empezó bien pero luego fue disminuyendo considerablemente.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 6, en la gestión 2016 una puntuación de 4, en la gestión 2017 un puntaje de 4 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes estuvo bajando la relación laboral cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 10, en la gestión 2017 un puntaje de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Esto se podría interpretar de que ha bajado notablemente el cumplimiento de sus resultados.

## **CHOFERES**

Para el área de Chofer se encuentra a cargo de tres personas que prestan la atención de este servicio.

El señor Willam Flores Arroyo quien es de profesión Chofer, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2012, actualmente desempeña la función de Chofer de Ambulancia.





Al señor Willam se le realiza la evaluación de su desempeño con el formulario de personal de apoyo y servicio, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las tres gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2018).

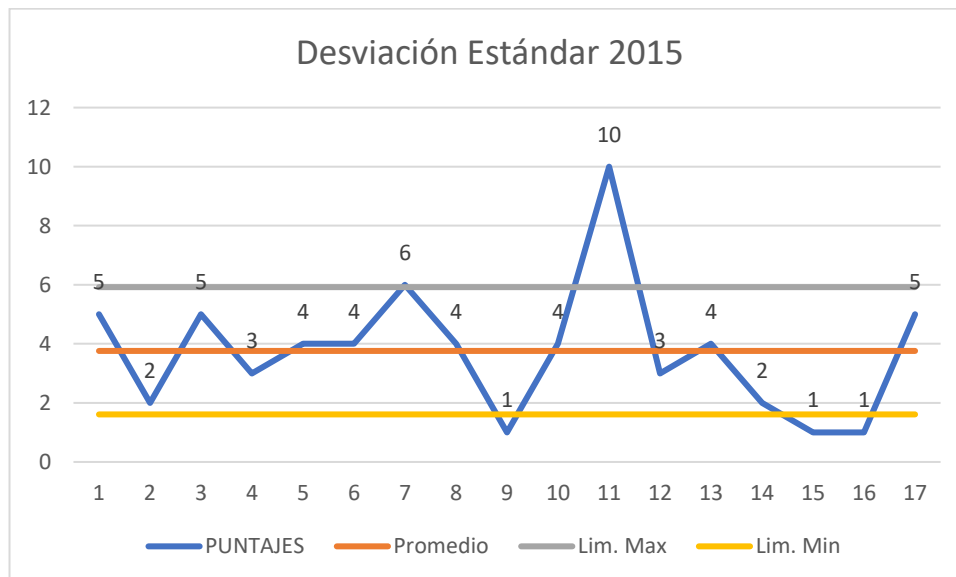
En la gestión 2017 el señor Willam pidió permiso por motivo particular en el mes de mayo, razón por la cual no se realizó la evaluación de desempeño en dicha gestión.

Tabla 88 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES		
	2015	2016	2018
<b>WILLAM FLORES ARROYO</b>	64	67	65

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

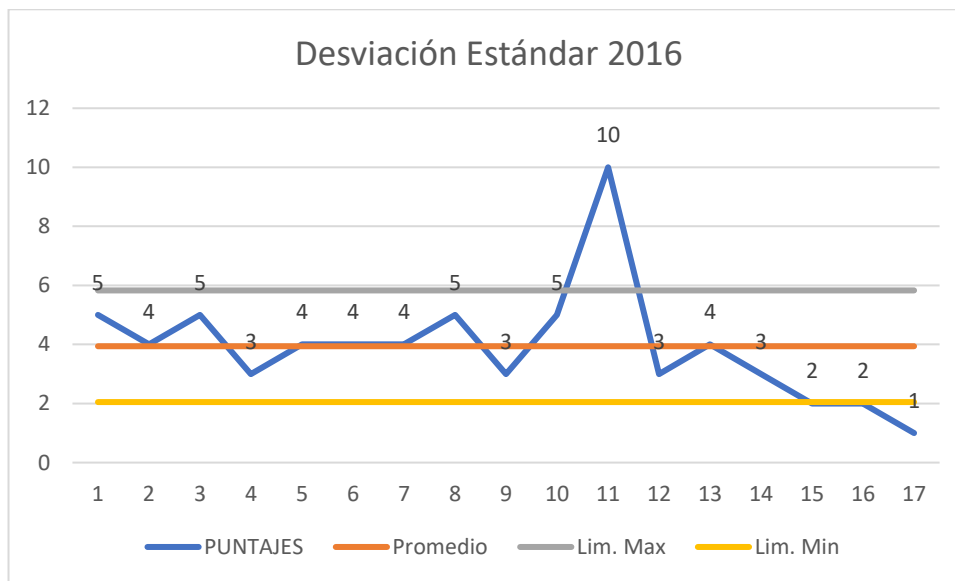
Gráfico 149 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

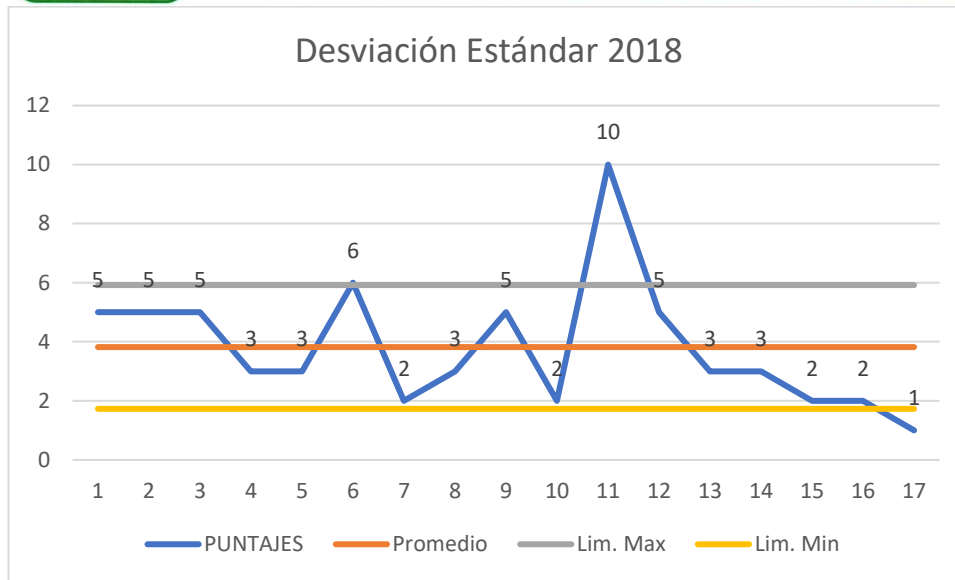


Gráfico 150 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 151 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 89 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES		
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2018
Conocimiento del Puesto	5	5	5
Calidad del Trabajo	3	3	3
Relaciones Interpersonales	4	5	3
Cumplimiento de Resultados	10	10	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el señor Willam Flores Arroyo con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede observar que se mantuvo constantes con respecto al conocimiento de su puesto, manteniendo su calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 3, en la gestión 2016 una puntuación de 3 y en la gestión 2018 una puntuación de 3.

Como se puede ver la calidad de su trabajo es baja, reflejándose en su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 4, en la gestión 2016 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 un puntaje de 3.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes fue desmejorando la relación laboral y cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 10, en la gestión 2016 una puntuación de 10 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar de que ha estado manteniendo el cumplimiento de sus resultados.

Tabla 90 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES		
	2015	2016	2018
<b>CARLOS ORTEGA FLORES</b>	80	47	65

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

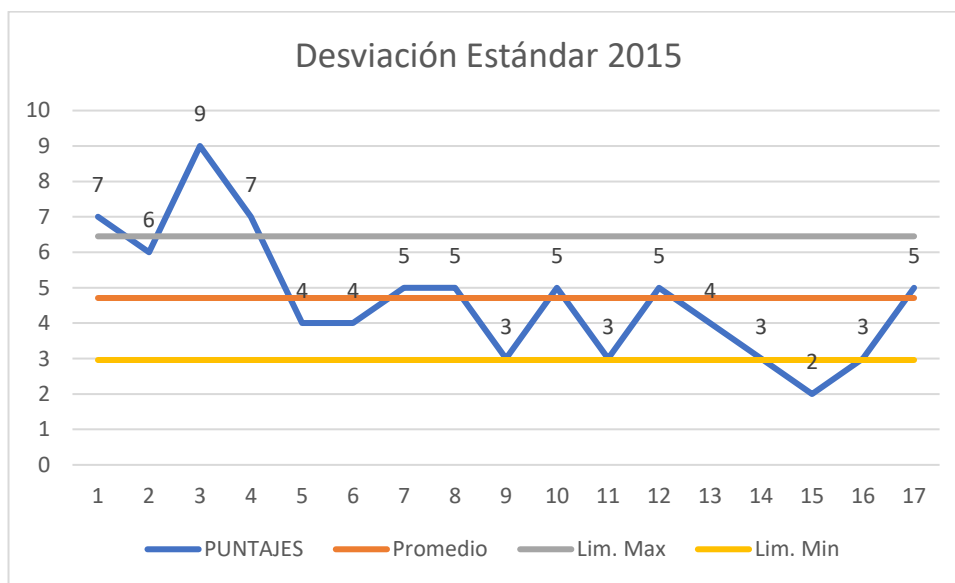
El señor Carlos Ortega Flores quien es de profesión Auxiliar Contable, presta sus servicios a la institución desde la gestión 2013, actualmente desempeña la función de Chofer de Emergencias.



Al señor Carlos se le realiza la evaluación de desempeño con el formulario de personal de apoyo y servicio, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las tres gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2018).

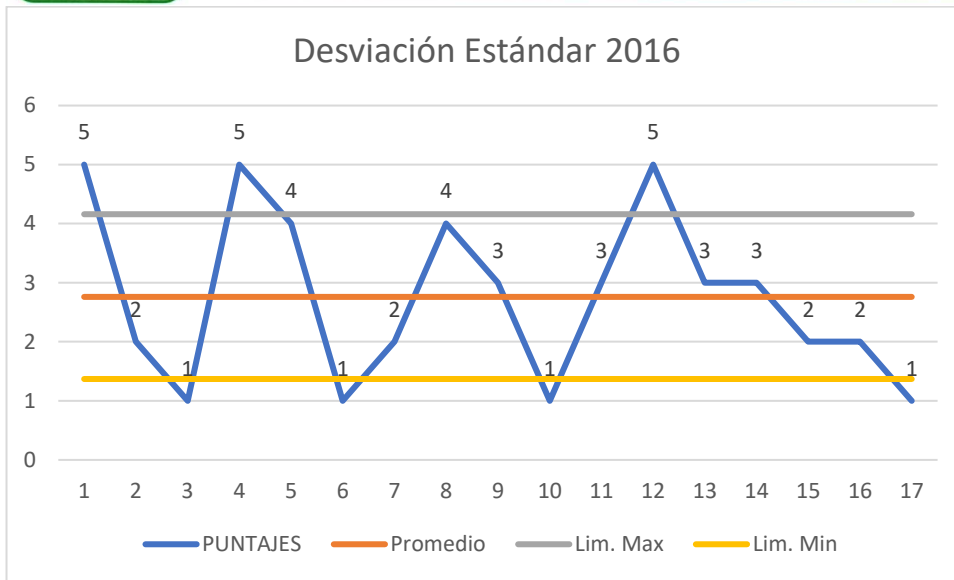
En la gestión 2017 no se le realizó la evaluación correspondiente al señor Carlos por motivos de salud pidió permiso a la institución, es así como se registra en la boleta de permisos.

Gráfico 152 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



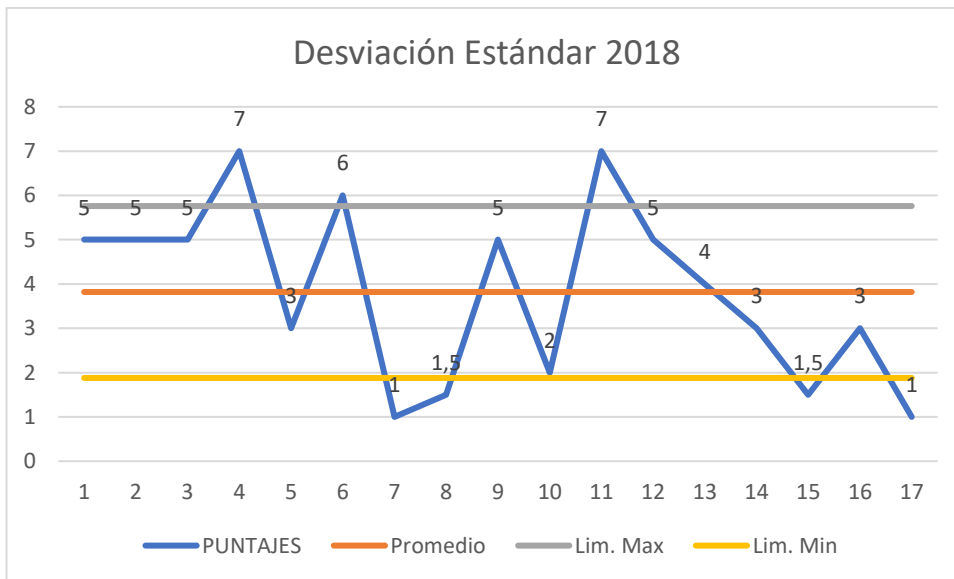
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 153 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 154 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 91 FACTORES ANALIZADOS



## GESTIONES

FACTORES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2018
Conocimiento del Puesto	7	5	5
Calidad del Trabajo	7	5	7
Relaciones Interpersonales	5	4	1,5
Cumplimiento de Resultados	3	3	7

### FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el señor Carlos Ortega Flores con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede observar que se mantuvo constantes con respecto al conocimiento de su puesto, manteniendo su calificación.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver la calidad de su trabajo ha mejorado considerablemente, reflejándose en su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 4, en la gestión 2016 una puntuación de 5 y en la gestión 2018 un puntaje de 1,5.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes fue desmejorando la relación laboral y cordial.



Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 3, en la gestión 2016 una puntuación de 3 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que ha estado subiendo el cumplimiento de sus resultados.

Tabla 92 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

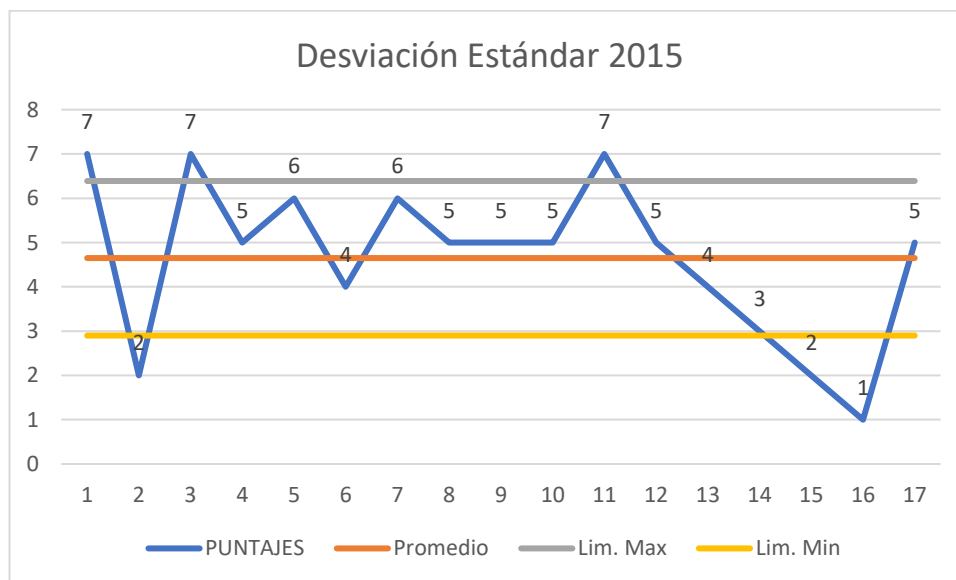
NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
FELIPE LLAVE COLQUE	79	85	79	79

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

El señor Felipe Llave Colque quien es de profesión Chofer, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2012, actualmente desempeña la función de Chofer Administrativo de la Caja Petrolera de Salud.

Al señor Felipe se le realiza la evaluación de su desempeño con el formulario de personal de apoyo y servicio, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Gráfico 155 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015

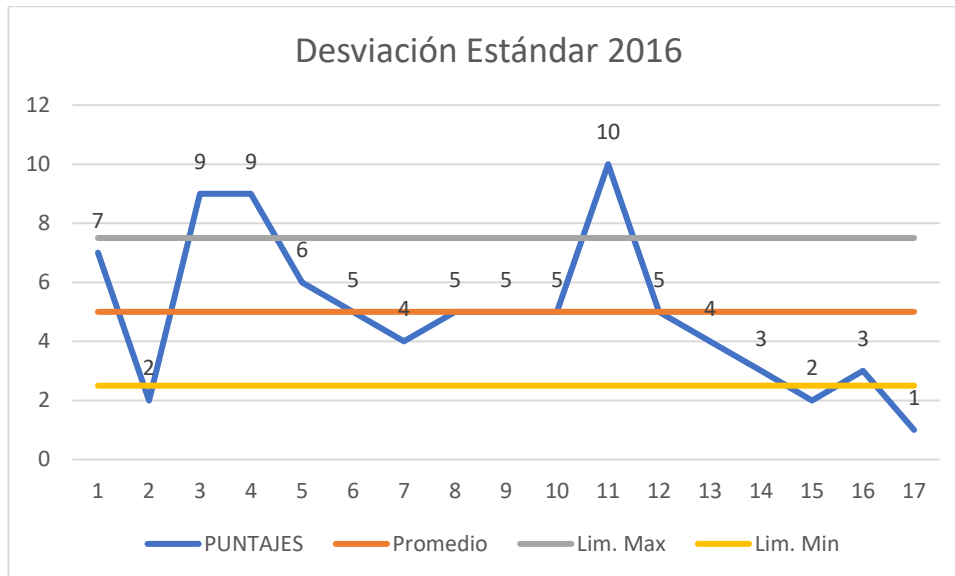


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



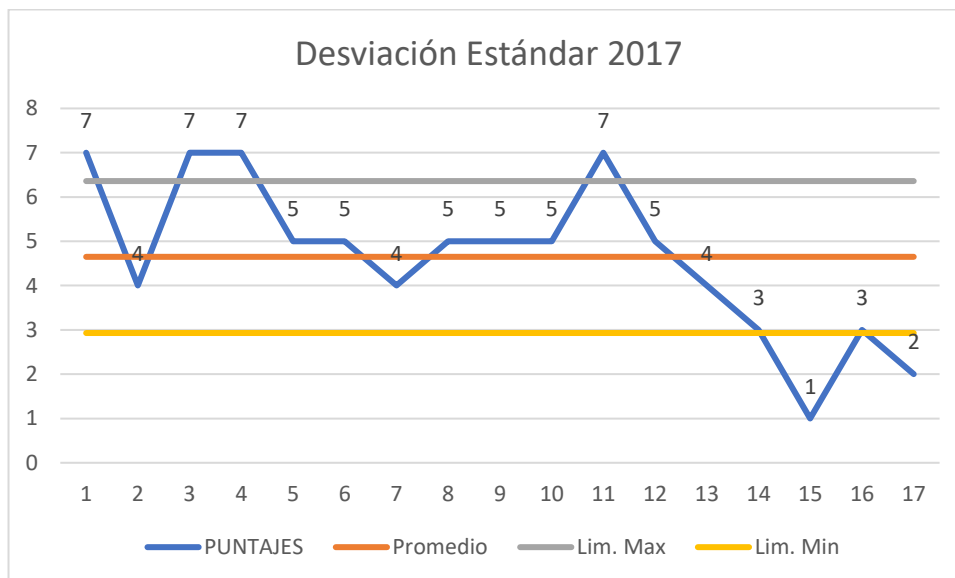


Gráfico 156 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

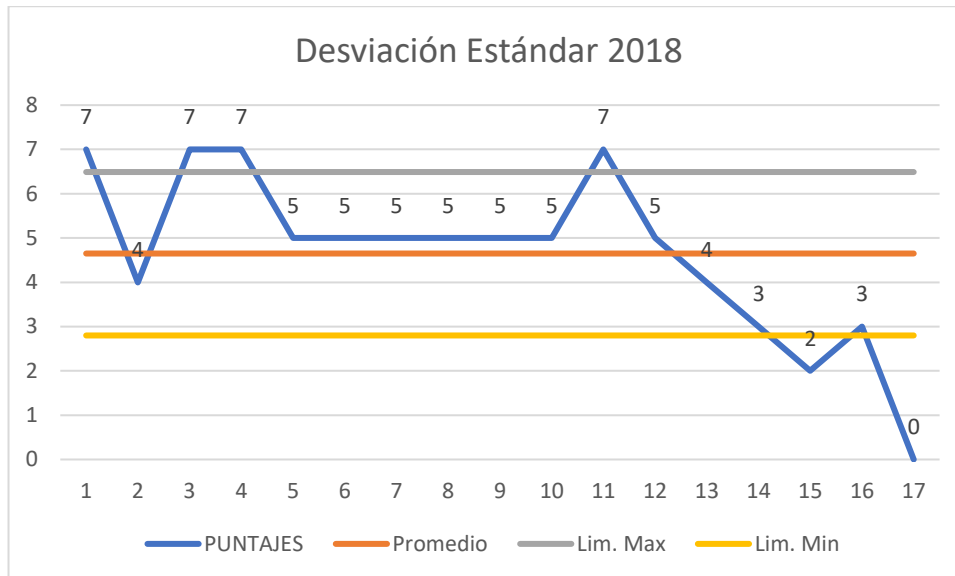
Gráfico 157 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 158 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 93 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	7	7	7	7
Calidad del Trabajo	5	9	7	7
Relaciones Interpersonales	5	5	5	5



Cumplimiento de	7	10	7	7
Resultados				

#### FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación el señor Felipe Llave Colque con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar sea mantenido con respecto al conocimiento de su puesto.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver la calidad de su trabajo fue mejorando y estuvo mantenido su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 5, en la gestión 2017 un puntaje de 5 y en la gestión 2018 un puntaje de 5.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral y cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 10, en la gestión 2017 un puntaje de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que ha mantenido el cumplimiento de sus resultados.

#### **FARMACIA**

En el área de Farmacia se encuentran dos personas cubriendo la atención de este servicio.



La licenciada Tania Lía Portela Lima quien es de profesión Farmacéutica, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2001, actualmente desempeña la función de Responsable de Farmacia.

A la licenciada se le realiza la evaluación de desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las tres gestiones de evaluación (2015 – 2017 – 2018).

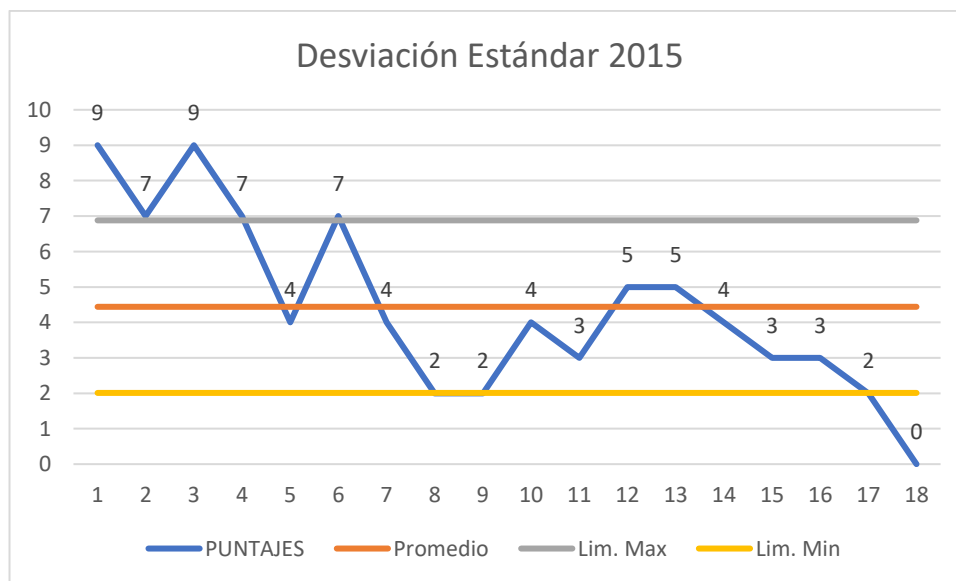
En la gestión 2016 no se pudo realizar la evaluación de desempeño por motivos de que en esa gestión saco vacaciones por 20 días hábiles. Es así como se registra en su memorándum con referencia de autorización de vacaciones.

Tabla 94 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES		
	2015	2017	2018
<b>TANIA LÍA PORTELA LIMA</b>	80	79	87

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

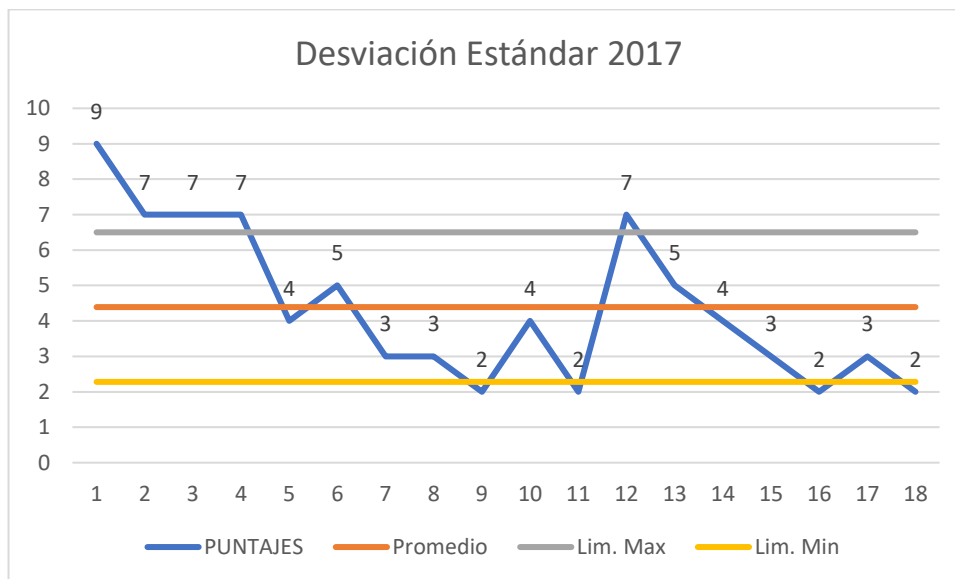
Gráfico 159 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

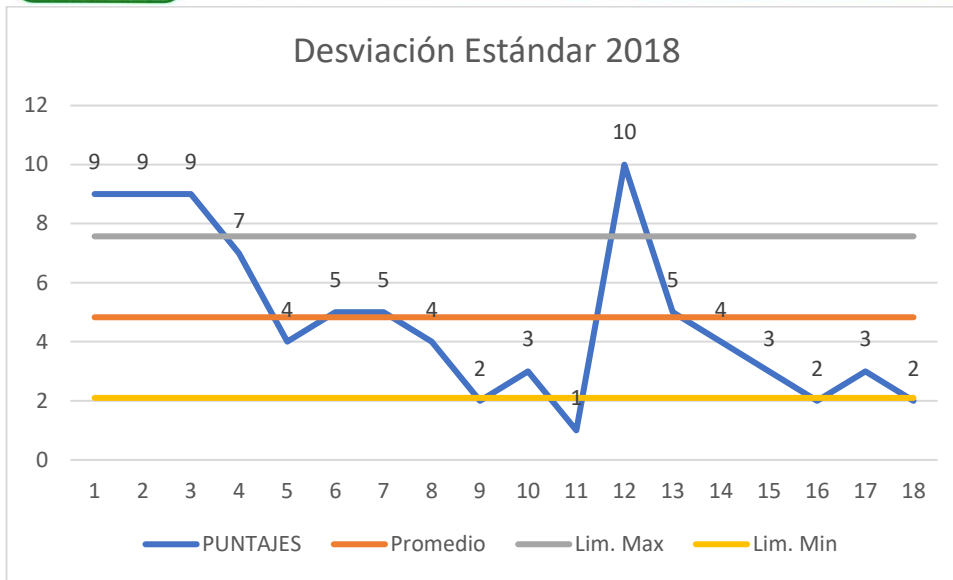


Gráfico 160 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 161 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 95 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES		
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2017	2018
Conocimiento del Puesto	9	9	9
Calidad del Trabajo	7	7	7
Relaciones Interpersonales	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	5	7	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Tania Lía Portela Lima con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 9 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar que se mantuvo constantes con respecto al conocimiento de su puesto.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver la calidad de su trabajo ha mantenido, reflejándose en su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2017 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes no tienen una buena relación laboral y cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar de que ha estado subiendo el cumplimiento de sus resultados.

Tabla 96 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES		
	2015	2016	2018
<b>GRACIELA ARAMAYO IRIARTE</b>	82	73	76,5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

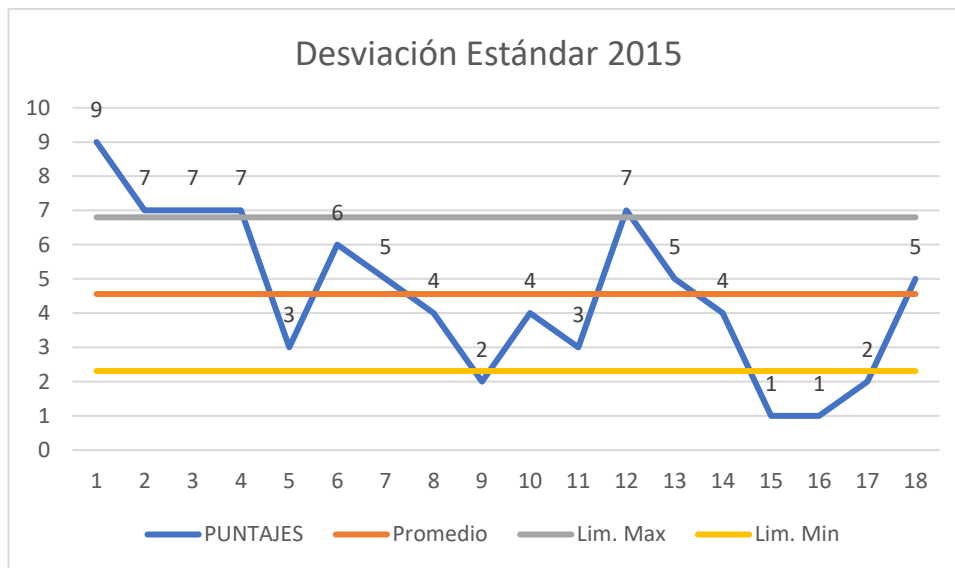
La licenciada Graciela Aramayo Iriarte quien es de profesión Químico-farmacéutico, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2013, actualmente desempeña la función de Auxiliar de Farmacia.



A la licenciada se le realiza la evaluación de desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las tres gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2018).

A la licencia no se le realizó la evaluación de desempeño en la gestión 2017 por motivos familiares que se encuentra justificado en la boleta de permiso de la gestión.

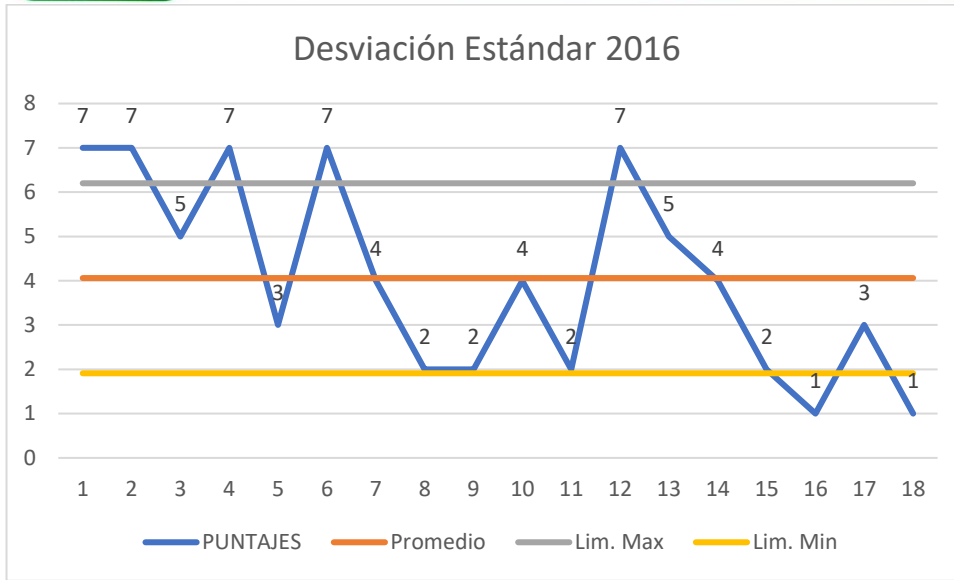
Gráfico 162 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

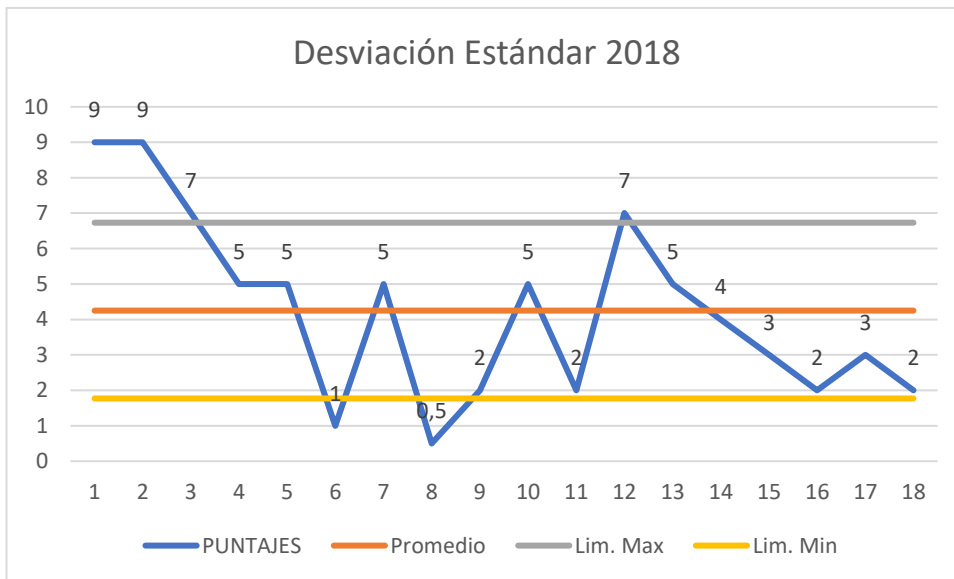
Gráfico 163 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016





FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 164 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 97 FACTORES ANALIZADOS



## GESTIONES

FACTORES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2018
Conocimiento del Puesto	9	7	9
Calidad del Trabajo	7	7	5
Relaciones Interpersonales	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	7	7

### FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Graciela Aramayo Iriarte con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar que se mantuvo constantes con respecto al conocimiento de su puesto.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede ver la calidad de su trabajo ha mantenido, reflejándose en su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes no tienen una buena relación laboral y cordial.



Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que ha estado manteniendo el cumplimiento de sus resultados.

## LABORATORIO

Para el área de Laboratorio se encuentran cubriendo la atención de este servicio cuatro personas en beneficio de los afiliados.

La licenciada Rosalía Gómez García quien es de profesión Bioquímica, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2013, actualmente desempeña la función de Bioquímica de la Caja Petrolera de Salud.

A la licenciada Rosalía se le realiza la evaluación de desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

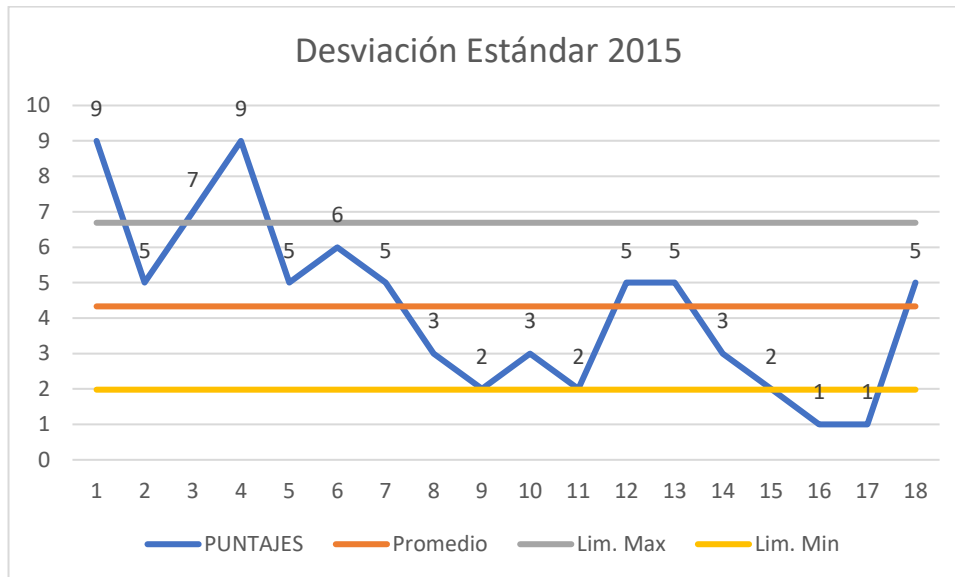
Tabla 98 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>ROSALÍA GOMEZ GARCIA</b>	78	84	72	85,5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

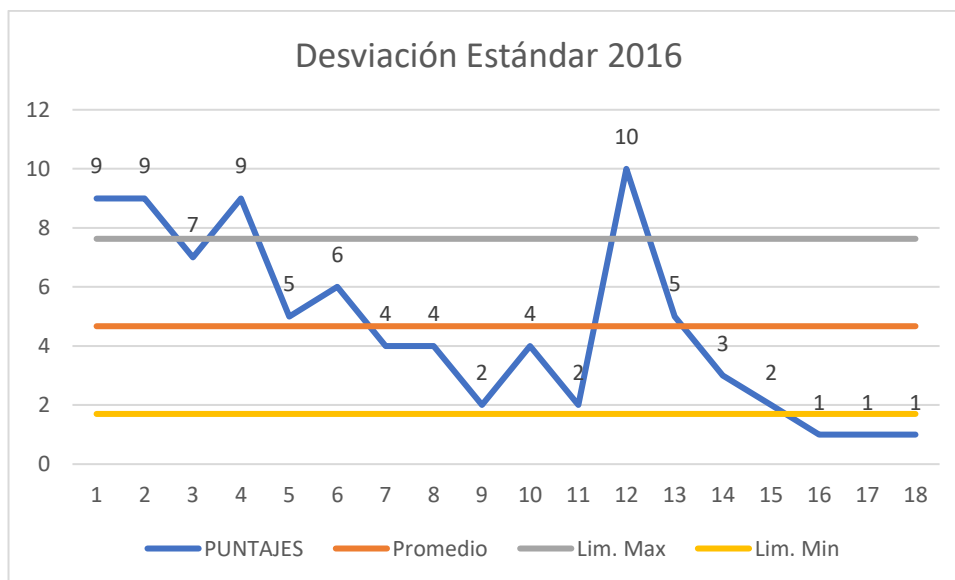


Gráfico 165 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

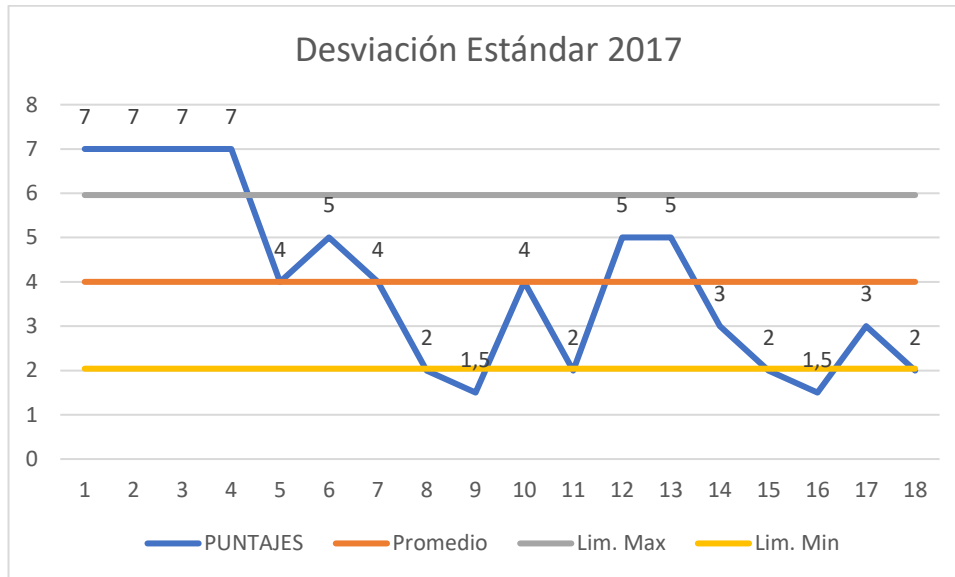
Gráfico 166 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016





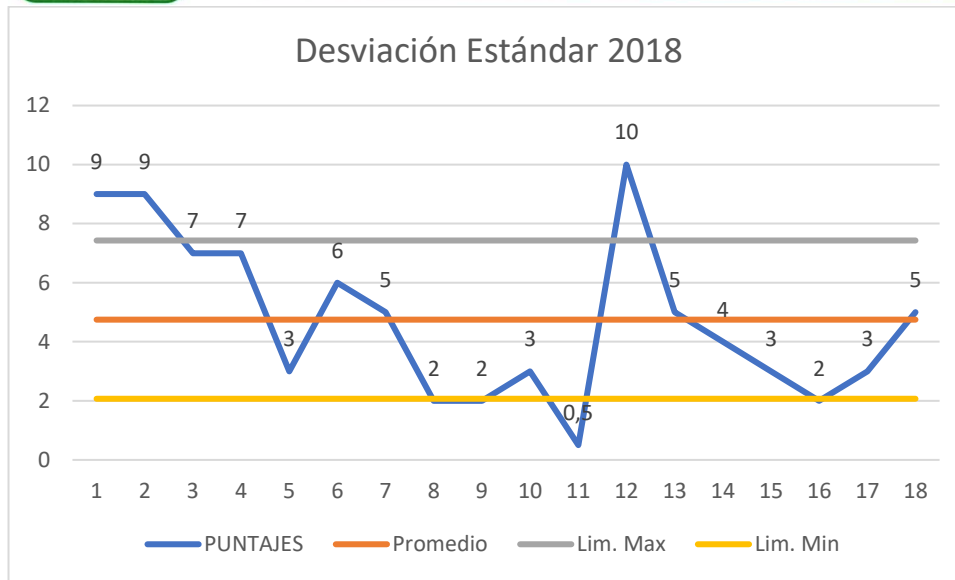
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 167 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 168 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 99 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	9	9	7	9
Calidad del Trabajo	9	9	7	7
Relaciones Interpersonales	2	2	1,5	2
Cumplimiento de Resultados	5	10	5	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Rosalía Gómez García con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar sea mantenido con respecto al conocimiento de su puesto.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 9, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver la calidad de su trabajo bajo con respecto a las gestiones anteriores. Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 un puntaje de 1,5 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral y cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 5, en la gestión 2016 una puntuación de 10, en la gestión 2017 un puntaje de 5 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretar de que ha bajado y subido el cumplimiento de sus resultados de una gestión a otra.

Tabla 100 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>DIOSMIRA FLORES MICHEL</b>	87	72	79	78,5

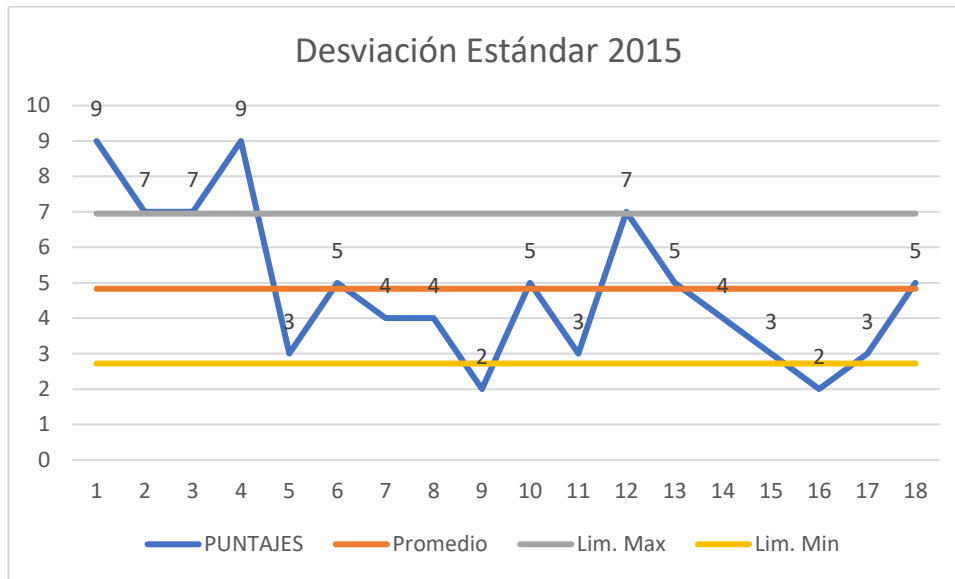
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La licenciada Diosmira Flores Michel quien es de profesión Bioquímica se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2013, actualmente se encuentra desempeñando la función de Técnico de Laboratorio.



A la licenciada se le realiza la evaluación de desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

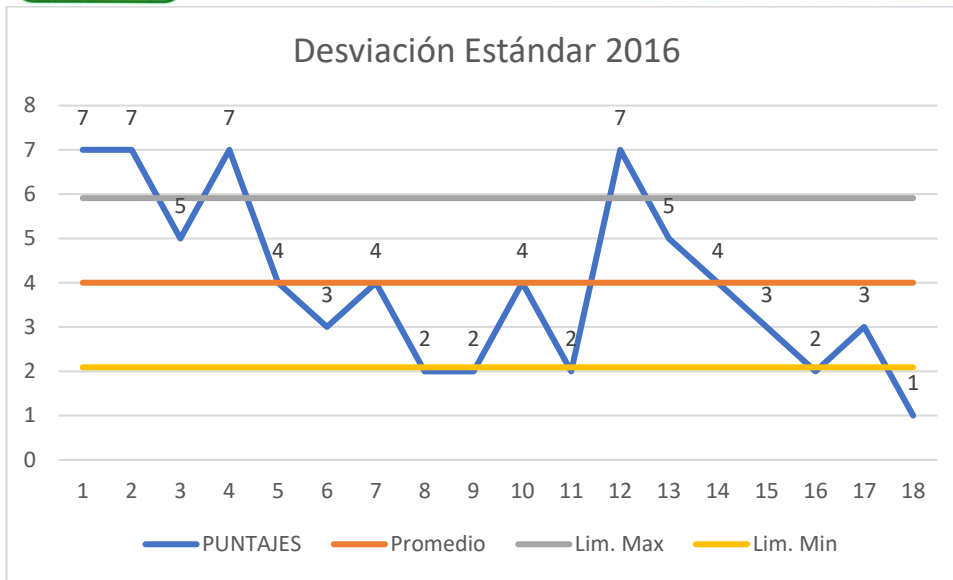
Gráfico 169 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

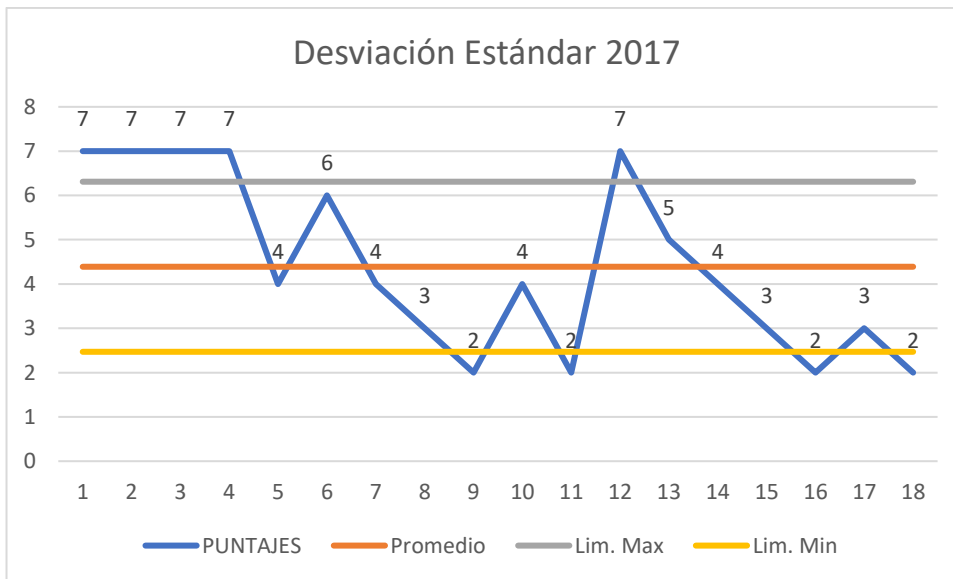
Gráfico 170 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016





FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

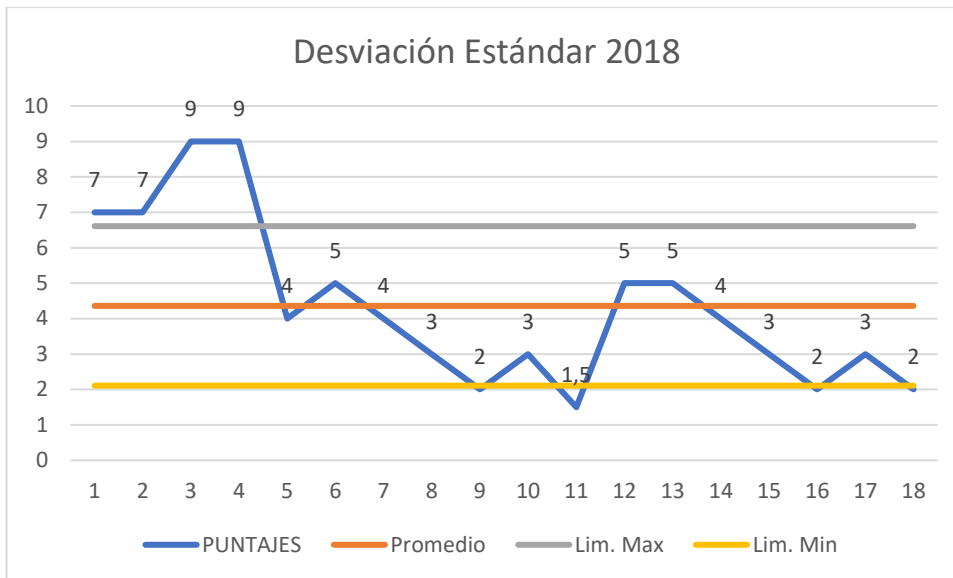
Gráfico 171 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 172 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 101 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016	PUNTAJES 2017	PUNTAJES 2018
Conocimiento del Puesto	9	7	7	7
Calidad del Trabajo	9	7	7	9
Relaciones Interpersonales	2	2	2	2
Cumplimiento de Resultados	7	7	7	5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Diosmira Flores Michel con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede observar sea mantenido con respecto al conocimiento de su puesto.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede ver la calidad de su trabajo es estuvo manteniendo.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 un puntaje de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 2.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral y cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 un puntaje de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Esto se podría interpretar de que ha bajo el cumplimiento de sus resultados.

Tabla 102 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES			
	2015	2016	2017	2018
<b>CARMEN CECILIA BARRIOS LEÓN</b>	88	72	76	75

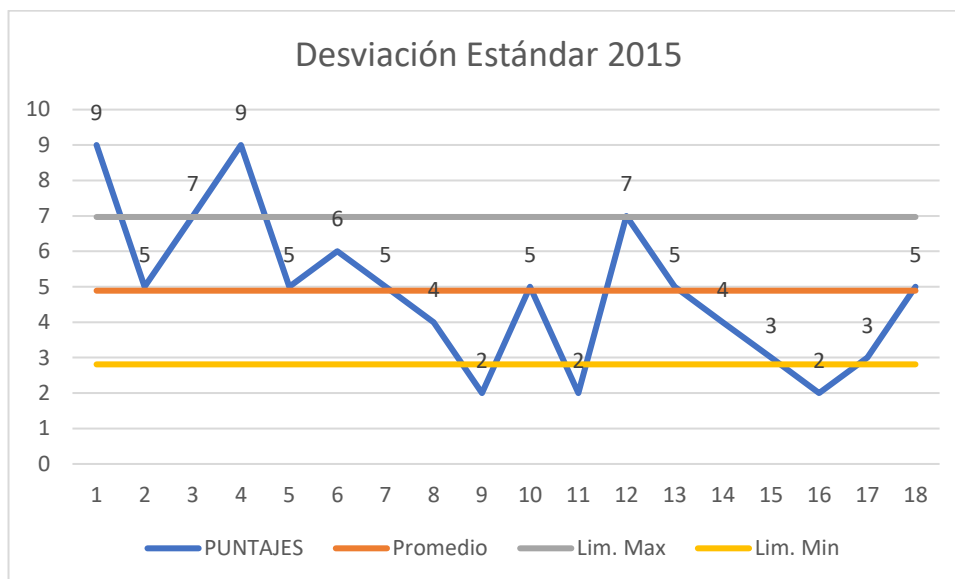
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La licenciada Carmen Cecilia Barrios León quien es de profesión Bioquímica, se encuentra prestando sus servicios a la institución desde la gestión 2013, actualmente desempeña la función de Bioquímica.



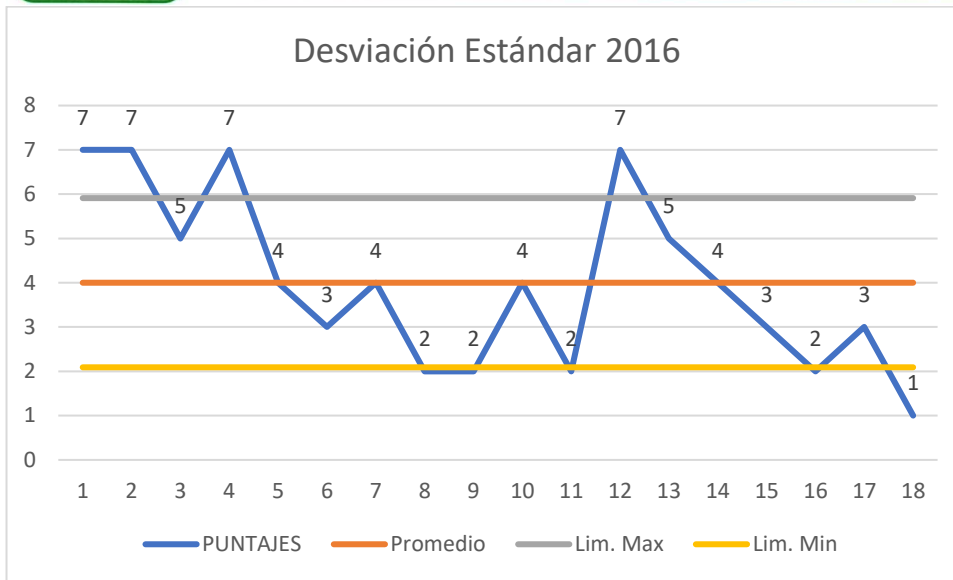
A la licenciada se le realiza la evaluación de desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las cuatro gestiones de evaluación (2015 – 2016 – 2017 – 2018).

Gráfico 173 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2015



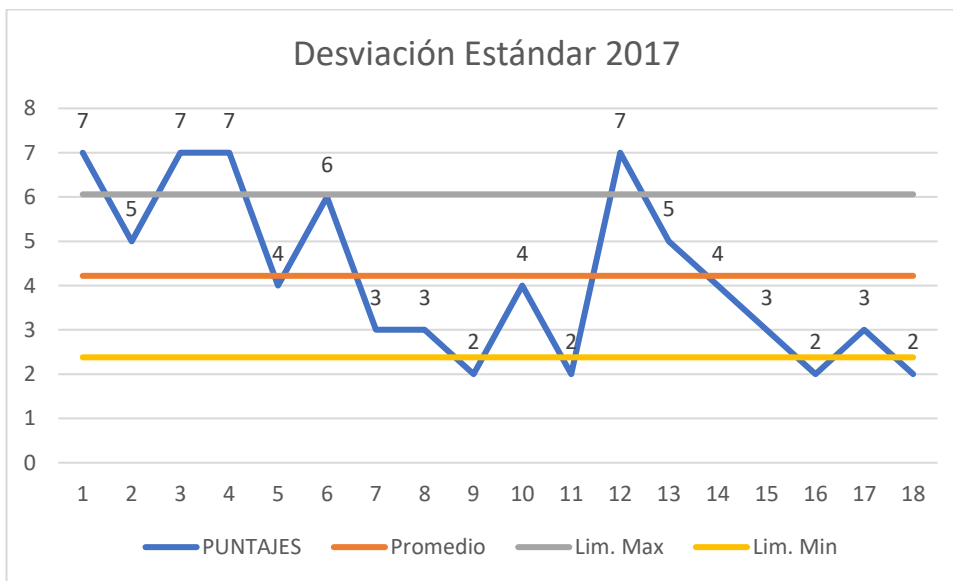
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 174 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2016



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

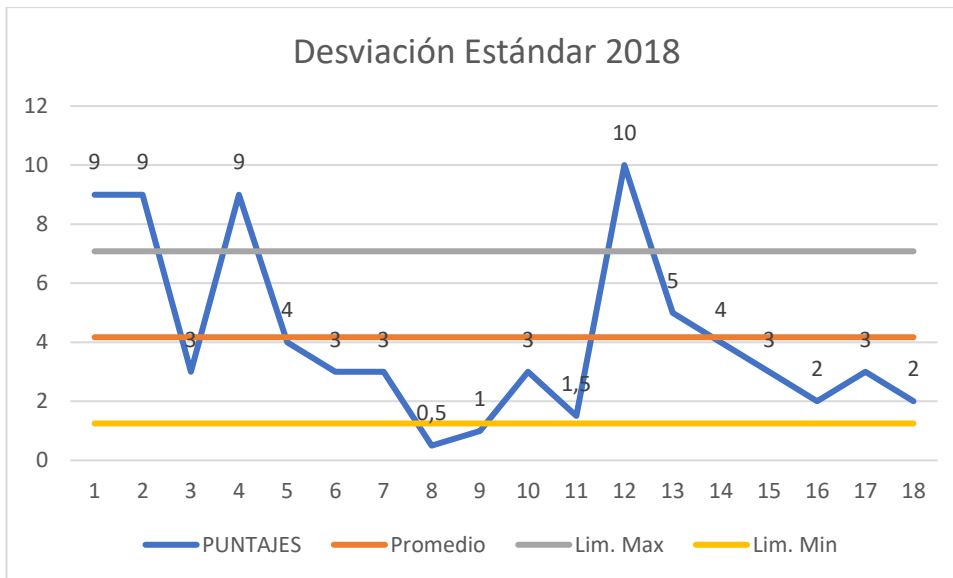
Gráfico 175 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Gráfico 176 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 103 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES			
	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2015	2016	2017	2018
Conocimiento del Puesto	9	7	7	9
Calidad del Trabajo	9	7	7	9
Relaciones Interpersonales	2	2	2	1
Cumplimiento de Resultados	7	7	7	10

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 donde se realiza la primera evaluación la licenciada Carmen Cecilia Barrios León con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede observar sea mantenido con respecto al conocimiento de su puesto.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 9, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 9.

Como se puede ver la calidad de su trabajo es estuvo manteniendo.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2015 tiene un puntaje de 2, en la gestión 2016 una puntuación de 2, en la gestión 2017 un puntaje de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 1.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes es constante, manteniendo así una relación laboral y cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2015 tiene una puntuación de 7, en la gestión 2016 una puntuación de 7, en la gestión 2017 un puntaje de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 10.

Esto se podría interpretarse el cumplimiento de sus resultados estuvo manteniéndose, pero en la última gestión pudo subirlo.

Tabla 104 RESULTADOS TOTALES DE PUNTAJES

NOMBRE	GESTIONES	
	2017	2018
<b>ELIAS GOMEZ CALIZAYA</b>	75	67

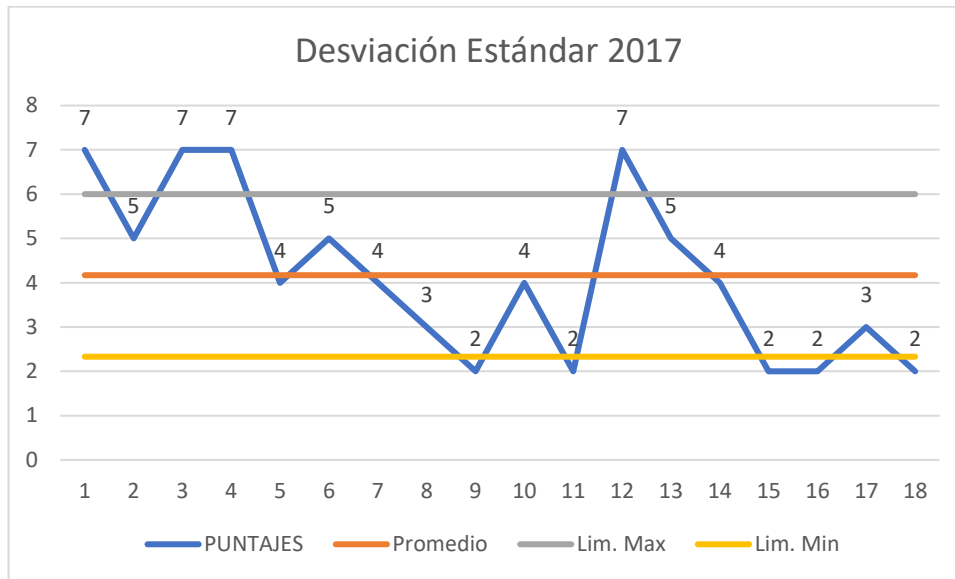
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

El licenciado Elias Gomez Calizaya quien es de profesión Bioquímico, se encuentra prestando sus servicios desde la gestión 2017, actualmente se encuentra desempeñando la función de Técnico de Laboratorio.



Al licenciado se le realiza la evaluación de desempeño con el formulario de profesional y técnico, del cual se analizarán 4 factores que se consideran importantes para las dos gestiones de evaluación (2017 – 2018).

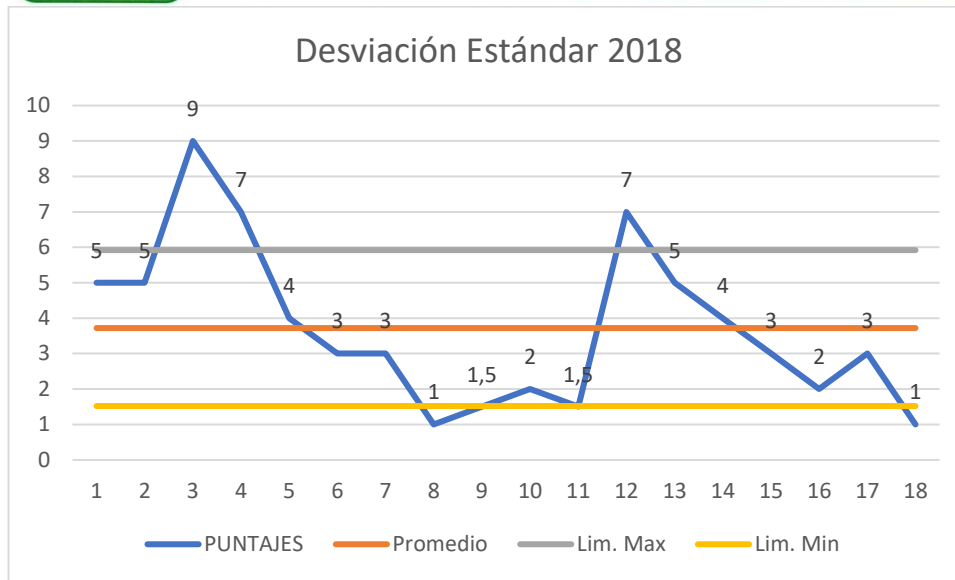
Gráfico 177 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2017



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Gráfico 178 DESVIACIÓN ESTÁNDAR 2018





FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 105 FACTORES ANALIZADOS

GESTIONES

FACTORES	PUNTAJES	PUNTAJES
	2017	2018
Conocimiento del Puesto	7	5
Calidad del Trabajo	7	7
Relaciones Interpersonales	2	1,5
Cumplimiento de Resultados	7	7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2017 el licenciado Elias Gomez Calizaya con respecto al factor del Conocimiento del Puesto, saca una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 5.

Como se puede observar bajo su rendimiento con respecto al conocimiento de su puesto.

Con respecto al factor Calidad del Trabajo se observa que en la gestión 2017 tiene una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Como se puede ver la calidad de su trabajo ha mantenido, reflejándose en su calificación al respecto de este factor.

Con respecto al factor de Relaciones Interpersonales en la gestión 2017 tiene un puntaje de 2 y en la gestión 2018 un puntaje de 1,5.

Esto podría interpretarse de que el relacionamiento con sus colegas y los clientes no tienen una buena relación laboral y cordial.

Con respecto al factor Cumplimiento de Resultados se tiene que en la gestión 2017 tiene una puntuación de 7 y en la gestión 2018 una puntuación de 7.

Esto se podría interpretar de que ha estado manteniendo el cumplimiento de sus resultados.



## 12 ANÁLISIS GENERAL DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Mediante el estatuto orgánico de la Caja Petrolera de Salud aprobado por el INASES (Instituto Nacional de Seguros de Salud) mediante R. A. No. 040-05 de 11.V.05.

En el Capítulo Tercero “Nivel Directivo Nacional”.

Artículo 22 nos dice lo siguiente: El Nivel Directivo Nacional es la instancia superior en la Caja Petrolera de Salud representado por la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE).

Artículo 23. La Dirección Ejecutiva Nacional es la máxima instancia del Nivel Directivo Nacional de la Caja Petrolera de Salud, encargada de dirigir la política institucional y responsable de la implementación, ejecución, control, evaluación y seguimiento de los sistemas administrativos previstos por la ley 1178, de las normas del seguro social a corto plazo y de la evaluación y control del cumplimiento de las políticas, planes, programas y estrategias aprobadas por el Directorio.

Artículo 24. La Dirección Ejecutiva Nacional estará a cargo de un Director Ejecutivo, quien ejercerá la representación legal de la institución. Será designado por el Ministerio de Salud y Deportes mediante Resolución Ministerial.

En la SECCIÓN III

### ADMINISTRACIONES REGIONALES

Artículo 52. Las Administraciones Regionales son: unidades desconcentradas con ámbito geográfico determinado, dependientes de la Dirección Ejecutiva, con facultades ejecutivas, técnico administrativas y operativas en el área territorial de su competencia y responsabilidad sobre los seguros de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales a corto plazo.



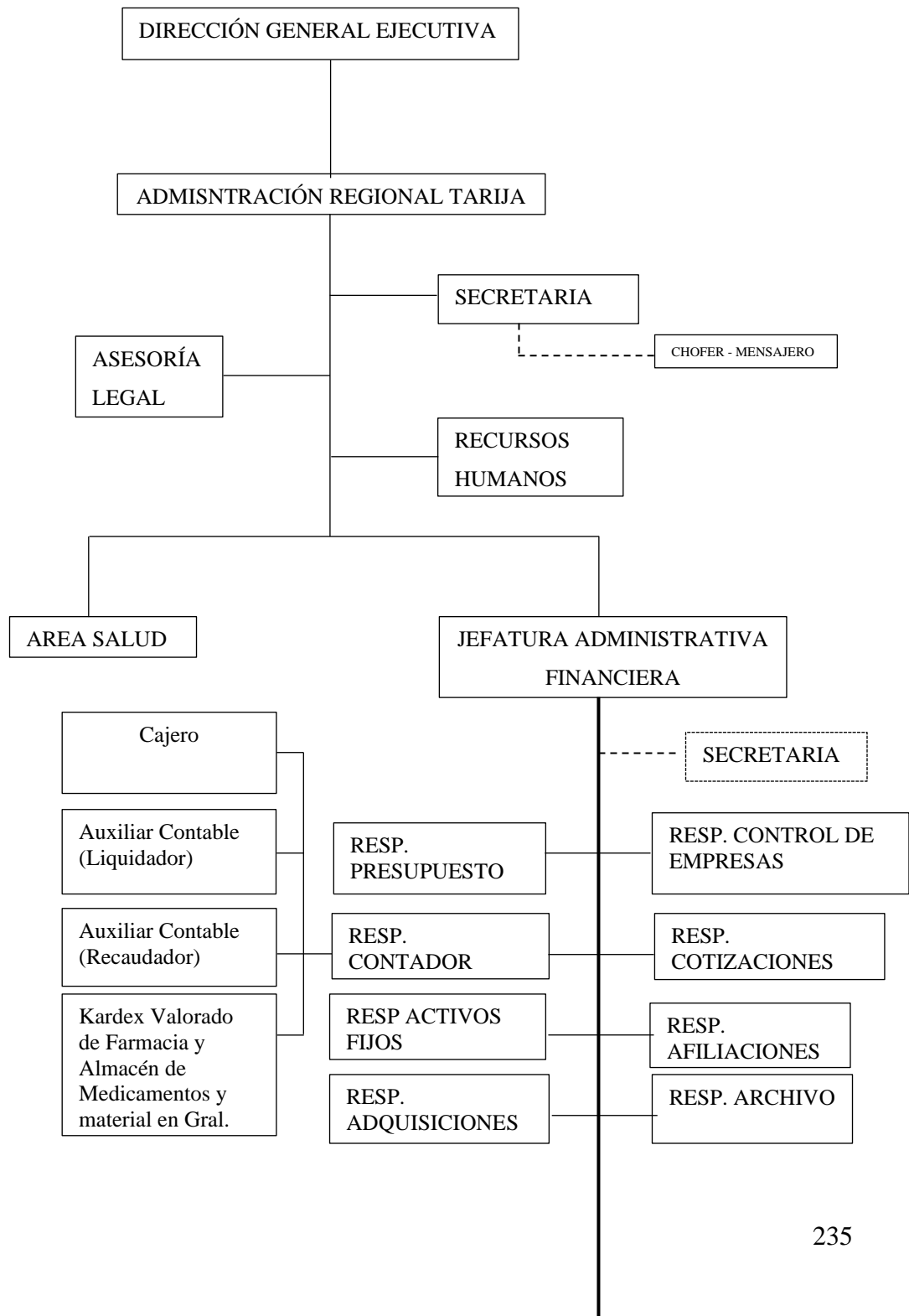
Artículo 53. Las Administraciones Regionales estarán a cargo de un Administrador Regional, quien es el representante legal de la Institución en su ámbito de competencia territorial y tiene bajo su responsabilidad la administración de los recursos materiales, financieros y humanos, a través de un poder amplio y suficiente otorgado por el Director Ejecutivo.

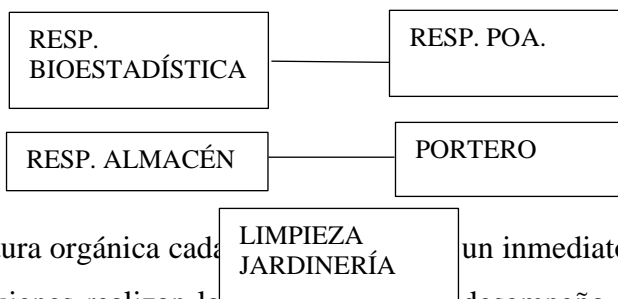
Artículo 55. La estructura orgánica de las Administraciones Regionales y funciones de sus unidades internas dependientes, se hallan establecidas en el Manual de Organización y Funciones de la Institución.

La estructura Organizacional Administración Regional Tarija se muestra de la siguiente manera:<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Estructura Orgánica Funcional Administración Financiera de Tarija





Como se puede apreciar en la estructura orgánica cada un inmediato superior, por tal motivo son ellos quienes realizan las evaluaciones de desempeño a cada funcionario de la institución.

El administrador regional que es el Dr. Horacio Vega realiza la evaluación de desempeño a las siguientes áreas:

- Secretaria
- Chofer o – mensajero
- Asesoría legal
- Recursos humanos
- Área de salud
- Jefatura administrativa financiera

El encargado del área de Jefatura Administrativa Financiera el Lic. Hernan Montero es quien realiza las evaluaciones de desempeño a las siguientes áreas:

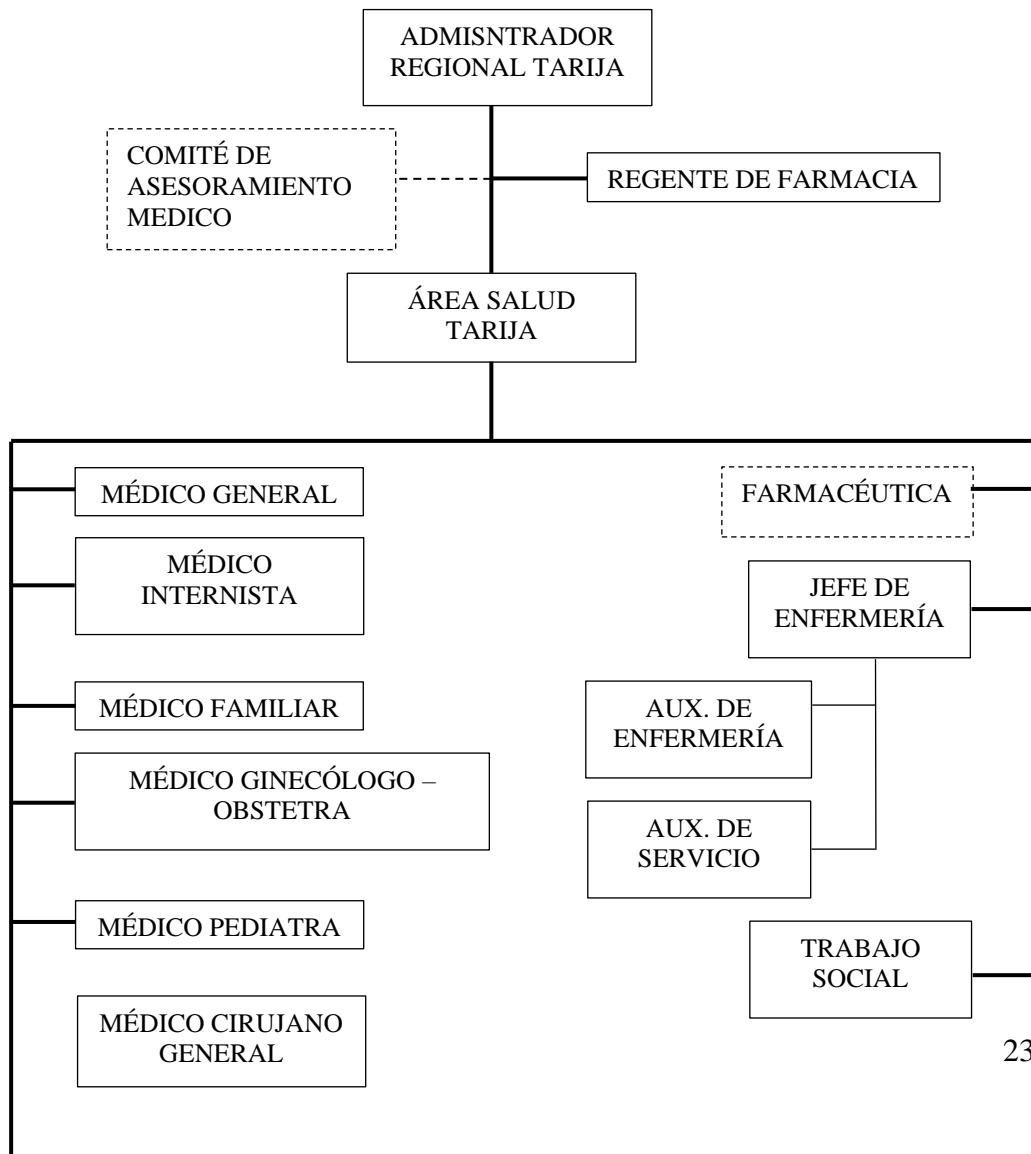
- Secretaria
- Responsable de Presupuesto
- Responsable Contador
- Cajero
- Auxiliar Contable (Liquidador)
- Auxiliar Contable (Recaudador)
- Kardex Valorado de Farmacia y Almacén de Medicamentos y material en general
- Responsable de Activos Fijos
- Responsable de Adquisiciones
- Responsable de Bioestadística



- Responsable de Almacén
- Responsable de Control de Empresas
- Responsable de Cotizaciones
- Responsable de Afiliaciones
- Responsable de Archivo
- Responsable de Plan Operativo Anual
- Portero
- Limpieza – Jardinería

Como se puede demostrar es ese el orden en cómo se realiza la evaluación de desempeño a los funcionarios del área administrativa.

Para el área de salud se realiza la siguiente estructura orgánica





ODONTÓLOGO

INFORMACIÓN –  
FICHAJE

En el área de salud esta es la estructura orgánica que se tiene.

Como se observa el Administrador Regional Tarija es quien le toma la evaluación de desempeño al regente de farmacia.

El encargado del Área de Salud es el Doc. Wilber Yucra Palacios es quien realiza las evaluaciones de desempeño a las siguientes áreas:

- Médico General
- Médico Internista
- Médico Familiar
- Médico Ginecólogo – Obstetra
- Médico Pediatra
- Médico Cirujano General
- Odontólogo
- Jefa de Enfermería
- Trabajo Social
- Información – Fichaje

La encargada del Área de la Jefa de Enfermería la licenciada Nelly Guerrero Baldiviezo es quien realiza las evaluaciones de desempeño a las siguientes áreas:

- Auxiliar de Enfermería
- Auxiliar de Servicio

Como se puede demostrar con el respaldo de la estructura orgánica, el método de la evaluación de desempeño que realiza la institución es el de la escala gráfica de calificaciones, por lo que solo el jefe de cada área o el inmediato superior es quien

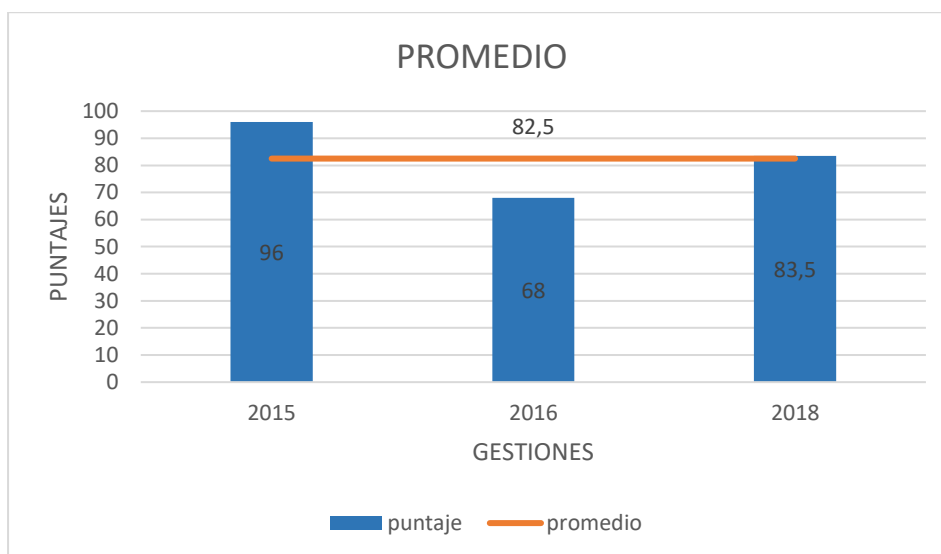




puede realizar la evaluación de desempeño a los trabajadores de los diferentes cargos o puestos que ocupan.

### 12.1 Análisis de los Resultados Generales de la Evaluación de Desempeño de la Gestión 2015 – 2018 del Personal Ejecutivo y Mando Medio

GRÁFICO 179 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL EJECUTIVO Y MANDO MEDIO



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

En esta grafica se muestra que en el año 2015 donde inició la evaluación de desempeño hay un óptimo desempeño que se denota en el puntaje casi obteniendo el puntaje perfecto de 100.

Durante los dos primeros años de la evaluación estuvo a cargo de la misma persona la licenciada Mariela Alvarado Navarro donde se nota que hay una baja de 1 a 4 puntos en la mayoría de los factores evaluados. De los cuales se analizarán 4 factores que son los más importantes:



Tabla 106 FACTORES ANALIZADOS

FACTORES	GESTIONES	
	PUNTAJES 2015	PUNTAJES 2016
Planificación	6	3
Delegación de tareas	6	3
Capacidad Analítica	8	4
Cumplimiento de Resultados	10	4

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Con respecto al factor planificación, hubo una baja notable esto pudo haberse debido a que no logro cumplir con las labores planificadas.

El factor delegación de tareas como se puede observar de igual manera baja su puntuación por motivo de que le cuesta designar las tareas a realizarse a los colaboradores.

Capacidad analítica se puede ver que con respecto a este factor su capacidad de comprensión, análisis y profundidad de ejecución en su trabajo disminuyeron notablemente

Cumplimiento de sus resultados se puede decir que simplemente comenzó a realizar solo lo esperado, sin aspiraciones a mejorar los mismos.

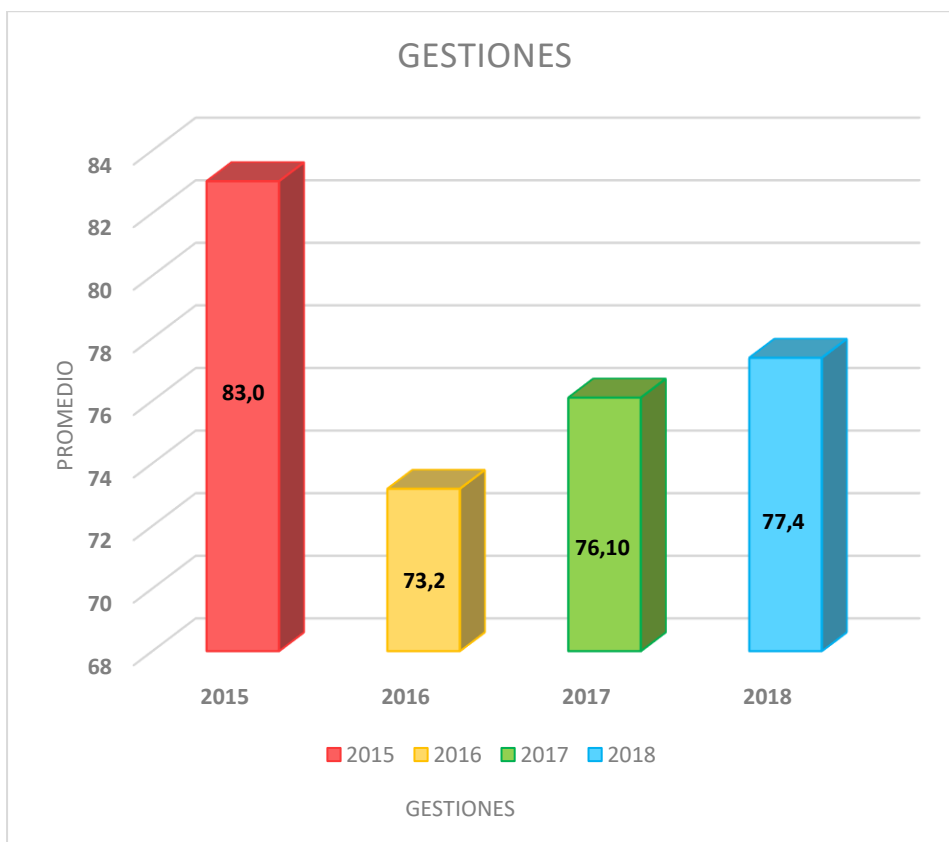


En el siguiente año del 2017 no se hizo una evaluación porque hubo un error con el formulario.

Para el año 2018 se puso a cargo al licenciado Enrique Hernán Montero Garcia, en su evaluación denota un buen desempeño en sus actividades realizadas, obteniendo un puntaje de 83,5 que esta encima del promedio.

### 12.2 Análisis de los Resultados Generales de la Evaluación de Desempeño de la Gestión 2015 – 2018 del Personal Profesional y Técnico.

GRÁFICO 180 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL PROFESIONAL Y TÉCNICO





FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La gestión 2015 de un total de 30 trabajadores a los cuales se les realizó la evaluación de desempeño se tiene un promedio de 83 puntos los cuales reflejan un óptimo desempeño realizado por los trabajadores.

En el año 2016 de un total de 35 trabajadores a quienes se les evaluó se tiene un promedio de 73,2 puntos.

En esta gestión se aumentó 5 trabajadores, lo cual se refleja en la gráfica con la variación de los promedios de la gestión anterior.

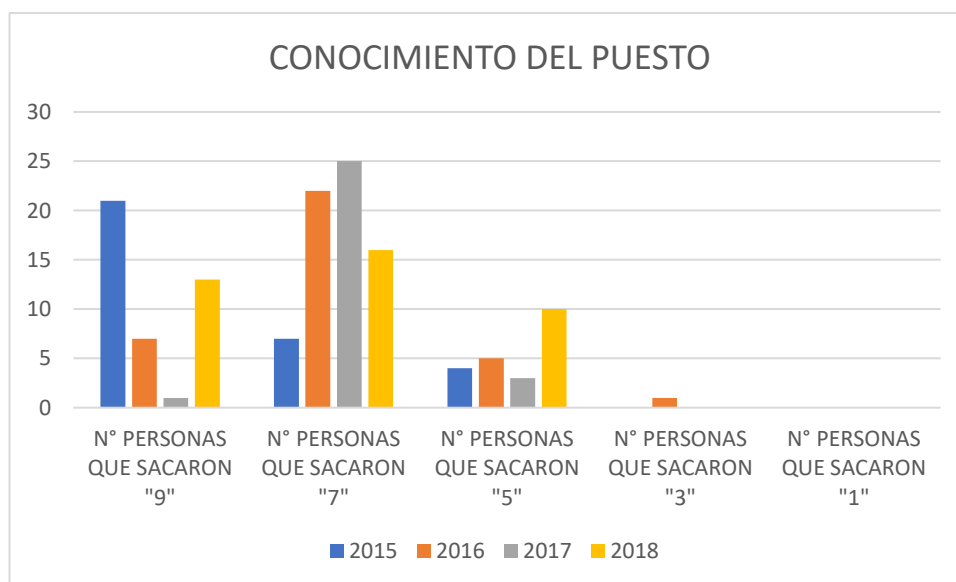
En el año 2017 de un total de 30 trabajadores se tiene un promedio de 76,1 puntos.

En esta gestión algunos trabajadores sacaron bajas médicas, vacaciones, lactancias, permisos y otros. De quienes se postergo las evaluaciones correspondientes.

En el 2018 de un total de 39 trabajadores obtenemos un promedio de 77,4 puntos de las evaluaciones realizadas. Los cuales reflejan un aumento en el desempeño del personal.

Por estas razones se analizarán los siguientes factores:

Gráfico 179 Factor conocimiento del puesto

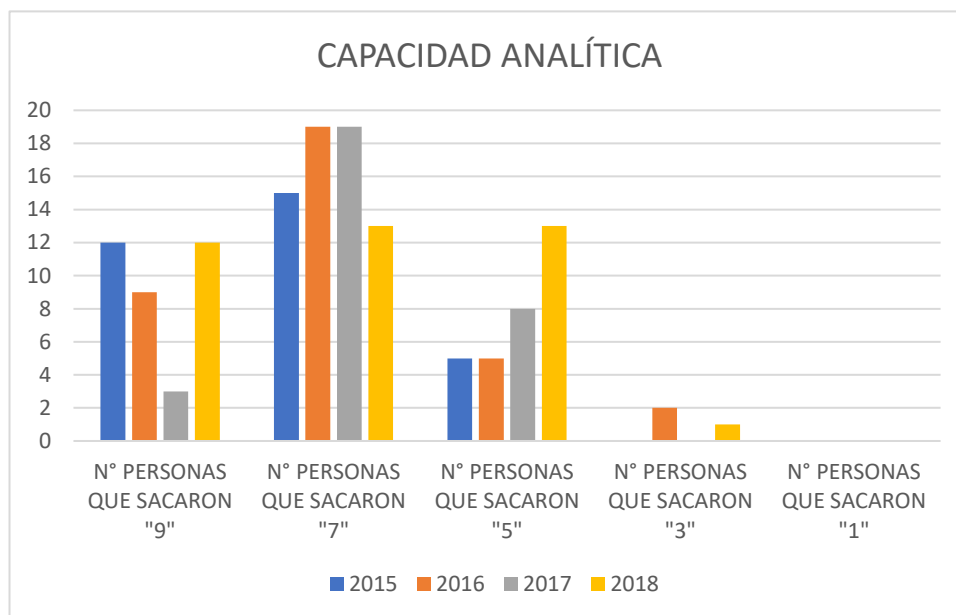




FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Como se puede observar en la gestión 2015 más de 20 personas obtuvieron una calificación excelente, pero en las gestiones siguientes esto bajo a más de la mitad y las puntuaciones que más prevalecen son de 7 y 5 puntos, esto se pudo deber a que el número de personal de una gestión a otra varía y en la gestión 2017 solo se tiene de 7 personas (ver anexo 5)

Gráfico 180 Factor capacidad analítica



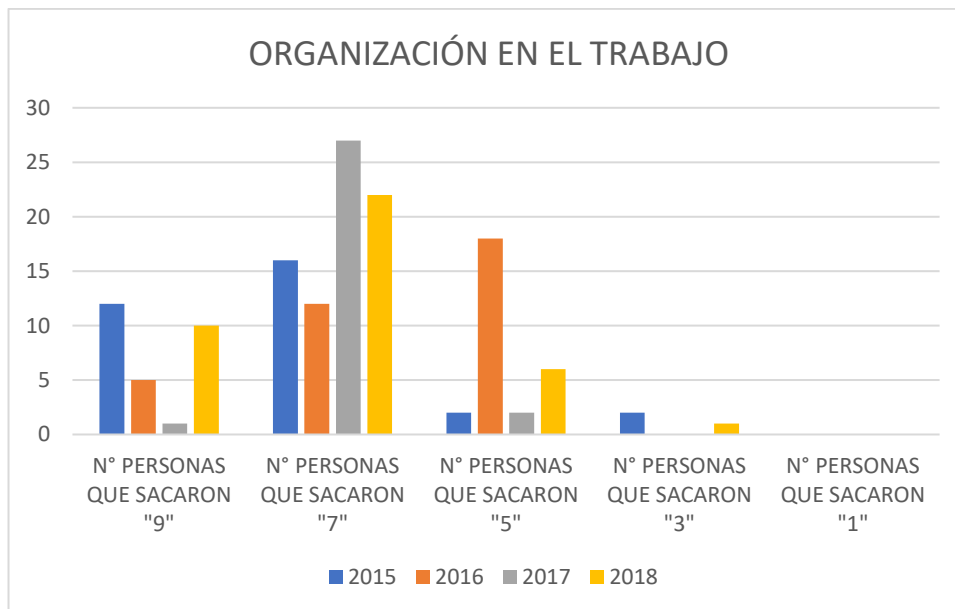
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Como se puede observar en la gestión 2015 y 2018, 12 funcionarios sacaron 9, pero en la gestión 2016 más de 18 personas sacan una puntuación de 7 y finalmente para la gestión 2017 más de 12 personas sacan una puntuación de 5.

Esto refleja que la capacidad de comprensión, análisis y profundidad del personal fue disminuyendo (ver anexo 5).



Gráfico 181 Factor organización en el trabajo



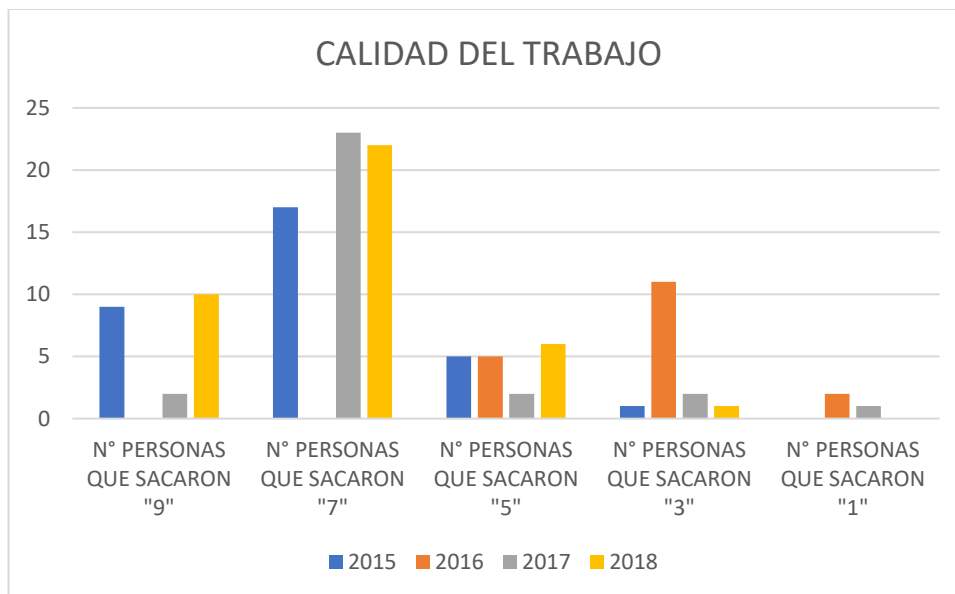
FUENTE; ELABORACIÓN PROPIA

Como se puede observar en la gráfica en la gestión 2015 más de 10 personas sacaron una puntuación de 9, más de 15 una puntuación de 7 y menos de 5 una puntuación de 5, pero en las siguientes gestiones se puede ver que el puntaje que más obtienen es de 7 y 5 puntos (ver anexo 5).

Esto quiere decir que el personal ocasionalmente ha estado superando las expectativas en cuanto a la organización de sus actividades para cumplir con el proceso de trabajo.



Gráfico 182 Factor calidad del trabajo



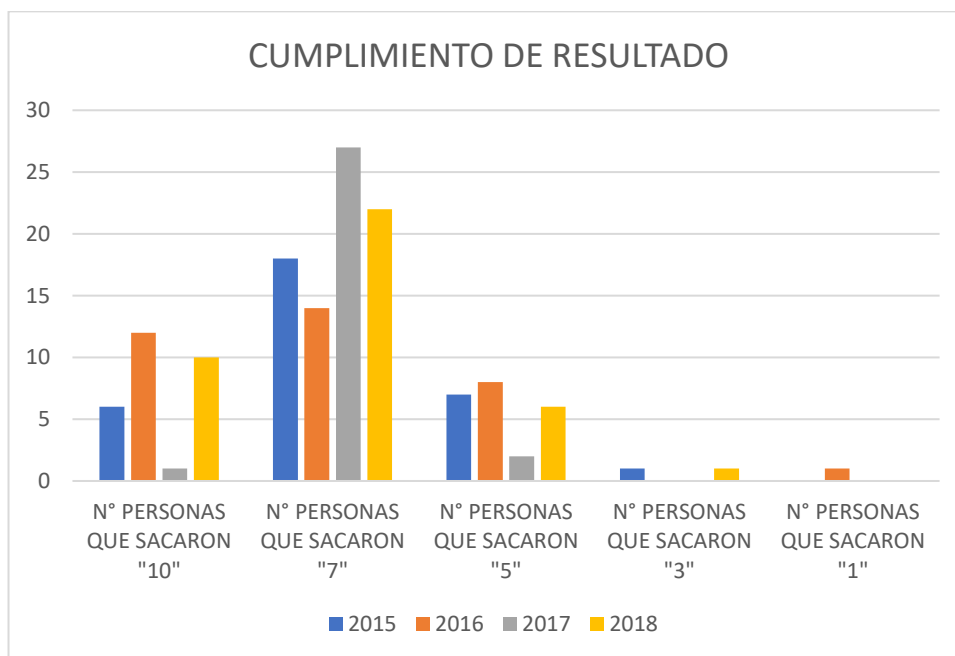
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Como se puede ver en la gestión 2015 y 2018 más de 5 personas obtiene una puntuación de 9, y más de 15 personas obtienen una puntuación de 7, pero en la gestión 2016 ningún funcionario obtuvo una puntuación de 9 o 7, sino que menos de 5 personas obtiene una puntuación de 5, más de 10 personas obtiene una puntuación de 3 y 2 personas obtiene una puntuación de 1 (ver anexo 5).

Esto quiere decir que para la gestión 2016 la puntuación que obtienen más de 10 funcionarios es de 3 puntos, demostrando que la calidad de su trabajo producido es apenas lo esperado.



Gráfico 183 Factor cumplimiento de resultado



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Como se puede ver en la gestión 2016 más de 10 personas obtienen una puntuación de 10 puntos, más de 12 personas obtienen una puntuación de 7 y más de 5 una puntuación de 5, pero en las gestiones 2015, 2017 y 2018 más de 15 personas obtienen una puntuación de 7 puntos (ver anexo 5).

Esto quiere decir que los funcionarios en las 4 gestiones la puntuación que más obtuvieron es de 7 puntos. Demostrando que los resultados obtenidos superan frecuentemente lo esperado, manifestando empeño para mejorar los mismos.





12.3 Análisis de los Resultados Generales de la Evaluación de Desempeño de la Gestión 2015 – 2018 del Personal De Apoyo y Servicio

GRÁFICO 181 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE APOYO Y SERVICIO



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



En la gestión 2015 de un total de 12 trabajadores se obtiene el siguiente promedio de 76,8 puntos, obteniendo casi un perfecto puntaje por ser la primera vez que se realiza la evaluación de desempeño.

En el año 2016 de un total de 11 trabajadores se tiene un promedio de 64,6 puntos, disminuyendo de 1 a 4 puntos en más de la mitad de los trabajadores a quienes se les evaluó.

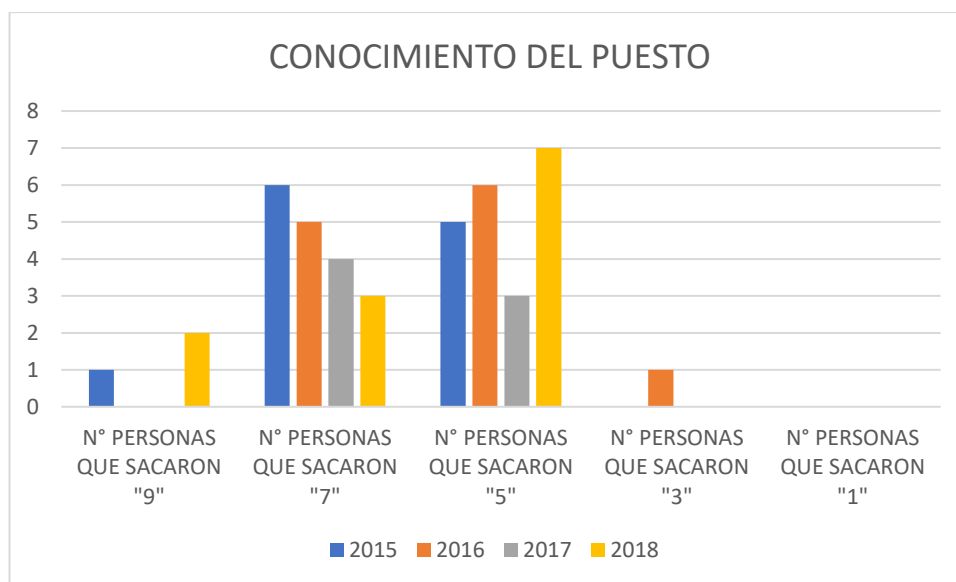
En el 2017 de un total de 7 trabajadores se llega a un promedio de 71,3 puntos, debido a que en este año se postergó sus evaluaciones a los trabajadores porque tuvieron bajas médicas, vacaciones, permisos temporales, lactancias, etc.

En el 2018 de un total de 11 trabajadores presenta un promedio de 67,2 puntos.

La disminución del promedio de este año se debe a que hubo un error en el formulario de evaluación, ya que se les realizó como profesionales y no como de apoyo. También 4 de los trabajadores, no tuvieron o realizaron capacitación alguna durante esa gestión.

Por estas razones se analizarán los siguientes factores:

Gráfico 184 Factor conocimiento del puesto



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



Como se puede observar en las gestiones 2015, 2016, 2017 y 2018, más de 3 personas son las que sacan calificaciones de 7 y 5 puntos, para la gestión 2015 y 2018 una y dos personas son las que obtienen una puntuación de 9 respectivamente, pero en la gestión 2016 y 2017 ninguna persona saca una puntuación de 9.

Esto quiere decir que para las cuatro gestiones de análisis los puntajes que más obtienen los funcionarios son de 7 y 5 puntos.

Demostrando que más de 3 funcionarios conocen el puesto de forma general, así como los detalles en relación a los procesos de trabajo que desarrollan (ver anexo 7).

Gráfico 185 Factor organización del trabajo



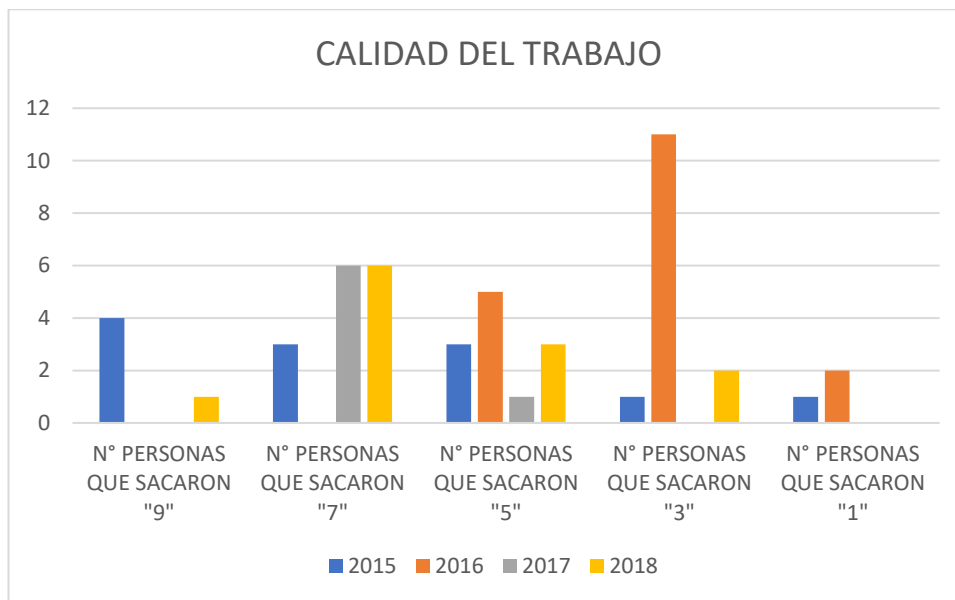
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Como se puede observar en la gestión 2015 y 2016 2 personas sacaron 9 puntos pero en la gestión 2017 y 2018 ningún funcionario sacó una puntuación de 9, pero en las cuatro gestiones donde más de 2 funcionarios sacaron una puntuación de 7 y 5 puntos.

Esto quiere decir que los funcionarios ocasionalmente superan las expectativas en cuanto a la organización de sus actividades para cumplir con el proceso de trabajo (ver anexo 7).



Gráfico 186 Factor calidad del trabajo



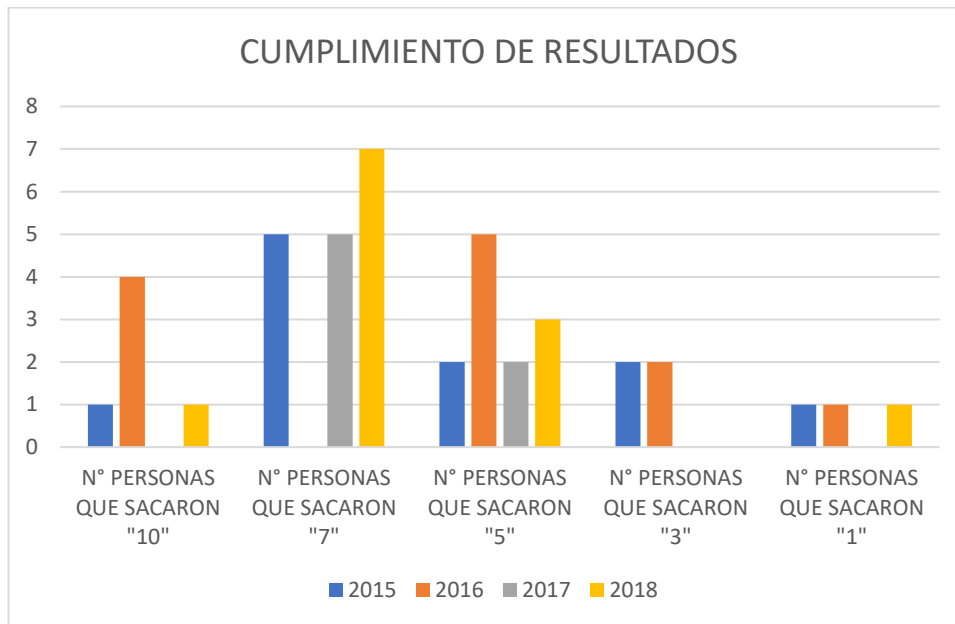
FUENTE; ELABORACIÓN PROPIA

Como se puede observar en las gestiones 2015 y 2018 más de 1 persona sacó una puntuación de 9, en las gestiones 2016 y 2017 ningún funcionario sacó una puntuación de 9, en la gestión 2016 ningún funcionario obtiene una puntuación de 7. En la gestión donde más bajan de calificación es en la 2016 donde más de 10 personas sacan una puntuación de 3 puntos.

Esto quiere decir que la calidad de trabajo producido es apenas lo esperado y eventualmente demuestran algún interés por mejorar su desempeño (ver anexo 7).



Gráfico 187 Factor cumplimiento de resultados



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Como se puede ver en la gestión 2016 cuatro personas obtuvieron una puntuación de 10, pero en las demás gestiones las puntuaciones que más sacan los funcionarios son de 7 y 5 puntos.

Esto quiere decir que los resultados obtenidos son los suficiente a lo esperado y que con alguna frecuencia tienen interés por mejorar los mismos (ver anexo 7).

### Conclusión

Desde que se implementó la evaluación de desempeño del personal de la caja petrolera de salud Tarija en la gestión 2015 contaba con 48 personal de planta, en la gestión 2016



caja petrolera de salud

---

tenía un total de 51 personal de planta, en la gestión 2017 el personal de planta era de 56 personas y en la gestión 2018 se tiene un total de 53 trabajadores de planta.

De las cuatro gestiones analizadas en la que no se pudo recopilar todas las evaluaciones es de la gestión 2017 habiendo, una falencia de 19 evaluaciones que no se pudo realizar a los trabajadores correspondientes.



CAPITULO III

13. PROPONER ACCIONES PARA CRECIMIENTO Y CAPACITACIÓN DEL RECURSO HUMANO.

1. Para el área administrativa ver las capacitaciones conjunto con la Contraloría General del Estado, Impuestos Nacionales, VirtualCorp

*Cursos de la Contraloría:*

Titulo Ley 1178	
<b>Descripción</b>	La duración de este curso es de 5 días hábiles.
<b>Carga Horaria</b>	El total de la carga horaria es de 10 horas
<b>Modalidad</b>	Presencial
<b>Precio</b>	200Bs.

Titulo Políticas Publicas	
<b>Descripción</b>	La duración de este curso es de 5 días hábiles.
<b>Carga Horaria</b>	El total de la carga horaria es de 10 horas
<b>Modalidad</b>	Presencial
<b>Precio</b>	130Bs.

Titulo Responsabilidad por la Función Públicas	
<b>Descripción</b>	La duración de este curso es de 5 días hábiles.
<b>Carga Horaria</b>	El total de la carga horaria es de 10 horas
<b>Modalidad</b>	Presencial
<b>Precio</b>	160Bs.

El lugar donde se realizaría este curso es en las instalaciones de la Contraloría General del Estado – Tarija que se encuentra ubicada en la calle Madrid esquina Suipacha. Estos cursos cuentan con un descuento del 10% cuando los



participantes sean de alguna institucional, estos cursos se los debe tomar una vez cada año.

<b>Total de curso</b>	<b>Total</b>	<b>N° de personas</b>	<b>Costo total</b>
490 Bs.	147 Bs.	20	6.860 Bs.

**Descuento 30%**

### *Cursos de Impuestos Nacionales*

<b>Título</b>	<b>RC – IVA 2020 Planilla v2. F.608</b>
<b>Descripción</b>	La duración de este curso es de 1 a 2 días.
<b>Carga Horaria</b>	El total de la carga horaria es de 4 horas
<b>Modalidad</b>	Online
<b>Precio</b>	179Bs.

<b>Título</b>	<b>La ley 2492 Código Tributario Boliviano</b>
<b>Descripción</b>	La duración de este curso es de 1 a 2 días.
<b>Carga Horaria</b>	El total de la carga horaria es de 6 horas
<b>Modalidad</b>	Online
<b>Precio</b>	199Bs.

<b>Título</b>	<b>La ley 843 de Reforma Tributaria</b>
<b>Descripción</b>	La duración de este curso es de 1 a 2 días.
<b>Carga Horaria</b>	El total de la carga horaria es de 5 horas
<b>Modalidad</b>	Online
<b>Precio</b>	189Bs.

Estos cursos se pueden tomar en cualquier momento e indefinidamente porque son archivos en multimedia. Estos cursos lo pueden encontrar en la página de impuestos nacionales <https://boliviainpuestos.com/cursos-bolivia-impuestos/>





Estos cursos se los tomaría 1 vez al año. De estos cursos la institución cubrirá un 10%.

Total, del curso	Total, Descuento 10%	N° de personas	Costo total de la institución	Costo total del funcionario
567 Bs.	56,70 Bs.	11	623, 70 Bs.	510,30 Bs

### *Curso de VirtuallCorp*

Título	
Nuevas Actualizaciones sobre el paquete de Excel.	
<b>Descripción</b>	La duración de este curso es de 2 días.
<b>Carga Horaria</b>	El total de la carga horaria es de 6 horas
<b>Modalidad</b>	Presencial
<b>Precio</b>	250Bs.

El lugar donde se dictan este curso es en el Hotel del Sol, calle Sucre casi Bolívar, estos cursos se los debe tomar una vez cada año. A estos cursos de actualización la institución ayudará con un 5% si los funcionarios que lo toman son más de 7 personas.

Total del curso	Descuento del 5%	N° de personas	Costo por parte de la institución	Costo por parte del funcionario
250 Bs.	12.5 Bs.	Mas de 7	100 Bs–137.50 Bs	237.5 Bs.

Estos cursos están a cargo de recurso humano donde el informe llegará al personal, para poder lograr cumplir con las metas y objetivos de la institución adecuadamente.

2. Para el área de salud buscar de acuerdo a las normativas de prestación de servicios de calidad, capacitaciones que les ayuden a mejorar.



Titulo Bioseguridad	
<b>Descripción</b>	La duración de este curso es de 1 día.
<b>Carga Horaria</b>	El total de la carga horaria es de 8 horas
<b>Modalidad</b>	Presencial
<b>Precio</b>	Gratuito

Titulo Emergencias Médicas	
<b>Descripción</b>	La duración de este curso es de 2 días.
<b>Carga Horaria</b>	El total de la carga horaria es de 16 horas
<b>Modalidad</b>	Presencial
<b>Precio</b>	Gratuito

Titulo Emergencias Odontológicas	
<b>Descripción</b>	La duración de este curso es de 2 días.
<b>Carga Horaria</b>	El total de la carga horaria es de 12 horas
<b>Modalidad</b>	Presencial
<b>Precio</b>	Gratuito

Titulo Manejos de Residuos Solidos	
<b>Descripción</b>	La duración de este curso es de 1 día.
<b>Carga Horaria</b>	El total de la carga horaria es de 6 horas
<b>Modalidad</b>	Presencial
<b>Precio</b>	Gratuito

Estos cursos los dicta las SEDES de forma gratuita para todas instituciones que prestan servicios de salud, el SEDES se encuentra ubicado en la Av. Potosí entre Santa Cruz y Junín, la Caja Petrolera de Salud hará un seguimiento a estos cursos y colaborar con el medio de transporte.



Alquiler del transporte	N° de personas	Total
130	33	130 x 6 días= 780

Total, de inversión por parte de la institución	Total, de inversión por parte del funcionario
8,363.70 Bs – 8,401.20 Bs	747.80 Bs – 760.30 Bs

3. Política de capacitaciones para los funcionarios que tienen debajo de 60 puntos, acciones a considerar:
  1. Una vez realizada la evaluación de desempeño laboral hacer conocer a los funcionarios su puntaje.
  2. En caso de que un funcionario haya sacado menos de 60 puntos, ver los factores que se evaluaron y darle las recomendaciones correspondientes.
  3. En caso de que los funcionarios que saquen menos de 60 puntos en una evaluación ya sea continua o discontinuamente se deberá realizar las siguientes sanciones:
    - a. 1ra evaluación llamada de atención
    - b. 2da evaluación intervención por parte de la institución dándole cursos obligatorios a tomar y ponerlos en práctica.
    - c. 3da evaluación retiro de la institución.



## 14. MEMORIA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

### 14.1 Descripción de Habilidades Adquiridas

En el transcurso de los tres meses de práctica profesional en la Caja Petrolera de Salud – Tarija, asignada al área de recursos humanos, fui obteniendo nuevos conocimientos y habilidades, las cuales me servirán de mucho en mi crecimiento como profesional y a la vez para la realizar las recomendaciones correspondientes para la institución.

### 14.2 Habilidades Técnicas

Para poder entender y conocer de mejor manera el funcionamiento de a la institución se me proporcionaron documentos como el manual de funciones, el reglamento interno de la institución y la estructura orgánica funcional administración financiera, así de esta manera poder desempeñarme de mejor manera con las tareas que iría efectuando, como ser:

- ✓ Archivar en los files personales de los funcionarios de la institución las boletas de retraso, bajas médicas, boletas de permiso, cursos de capacitaciones, servicios de años de calificación, declaraciones juradas, memorándum y los contratos.
- ✓ Archivar la documentación que se recibía y se enviaba.
- ✓ Revisar si estaban correctamente llenado el formulario 110, más conocido como facilito, de los sueldos y salarios, refrigerio y transporte y por último de los viáticos.
- ✓ Hacer el llenado correspondiente de las planillas de sueldos y salarios para el personal de Tarija, Yacuiba, Villamontes y Bermejo.
- ✓ Aprender a tener un buen relacionamiento con las demás personas.

### 14.3 Habilidades Humanas

Conforme transcurría el tiempo, fui mejorando la forma de expresarme ante los demás, y sobre todo lo más importante, el saber escuchar y luego hablar o preguntar las dudas que pueda a tener.

- Aprender a transmitir de forma claras y concisas las dudas que tenga.



- A prestar mucha atención a lo que enseñaban.
- Apoyar a las áreas que solicitaban alguna ayuda.
- Aprender a compartir con los demás funcionarios.

#### 14.4 Habilidades Conceptuales

Al estar los tres meses en el área de recursos humanos puede aplicar los conocimientos que fueron adquiridos en la casa superior de estudios, de la materia de recursos humanos I y II, a la vez aprender sobre la ley 1178.



## CAPITULO IV

### 15. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Sobre la base de la teoría desarrollada y la información obtenida en el trabajo realizado podemos decir:

#### **Conclusiones**

- De acuerdo al desarrollo del trabajo, recolección de información, y análisis de datos, se logró cumplir con el objetivo general, es así que partiendo de eso se pudo proponer acciones para fortalecer su desempeño.
- Si bien la institución cuenta con toda la información de las evaluaciones realizadas, no contaban con una base de datos sistematizadas que le ayudarán a ver en qué situación se encuentra cada trabajador.
- Si bien la institución tiene 3 formularios para cada nivel jerárquico a evaluar, la escala de puntaje hace que se confunda contantemente al asignar los puntajes correspondientes.

#### **Recomendaciones**

- Programar las evaluaciones una semana antes de acuerdo a la jerarquía que tiene en la institución, con información que respalde las calificaciones que se están colocando y no así emitan juicios de valor.
- Utilizar un solo formulario para realizar las evaluaciones con una sola escala de calificación, ya que tener tres formularios y cada factor diferentes escalas de puntuación, hace de que haya equivocaciones como las de formularios, de puntuaciones, y no se logre evidenciar claramente en que factor está fallando el funcionario y darle las recomendaciones correspondientes.
- Realizar los reconocimientos correspondientes como lo indica en su reglamento interno.
- Aplicar las políticas de sanción que se menciona en la propuesta.