



N° 109 -2019-DE-HEVES

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL:**

Villa El Salvador, 01 JUL. 2019

**VISTO:**

El Expediente N° 19-009394-001, que contiene el Informe N° 025-2019-MSPB-OGRH-HEVES, suscrito por el Especialista Administrativo en Gestión del Rendimiento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; el Proveído N° 045-2019-OGRH-HEVES, suscrito por el Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; el Informe N° 046-2019-AP-OPP-HEVES, suscrito por el Responsable del Área de Planeamiento y Costos de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Proveído N° 106-2019-OPP-HEVES, suscrito por la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Decreto Supremo N°008-2017-SA, modificado por el Decreto Supremo N° 011-2017-SA, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, estableciendo al Hospital de Emergencias Villa El Salvador, como un órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, dependiente de la Dirección de Redes Integradas de Salud de su Jurisdicción;

Que, mediante el Informe N° 025-2019-MSPB-OGRH-HEVES, suscrito por el Especialista Administrativo en Gestión del Rendimiento de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, cumple con presentar la propuesta de Plan de Comunicación de Gestión de Rendimiento del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, recomendando solicitar la correspondiente aprobación;

Que, mediante el Proveído N° 045-2019-OGRH-HEVES, suscrito por el Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, hace suyo el contenido del Informe N° 025-2019-MSPB-OGRH-HEVES, remitiéndolo al Director Ejecutivo los antecedentes;

Que, mediante el Informe N° 046-2019-AP-OPP-HEVES, suscrito por el Responsable del Área de Planeamiento y Costos de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, manifiesta que el proyecto del Plan de Comunicación de Gestión del rendimiento tiene como finalidad sensibilizar e informar a todo el personal del Hospital de Emergencia Villa El Salvador la implementación de la Gestión de Rendimiento, promoviendo la participación activa de los servicios;

Que, mediante el Proveído N° 106-2019-OPP-HEVES, suscrito por la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, hace suyo el Informe N° 046-2019-AP-OPP-HEVES, remitiendo los antecedentes a la Dirección Ejecutiva los antecedentes;

Que, el Artículo 10° Literal c) del Manual de Operaciones (MOP) del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, aprobado por Resolución Jefatural N° 381-2016-IGSS de fecha 27.05.16, establece las atribuciones y responsabilidades del Director Ejecutivo, entre las cuales se encuentra, la prerrogativa de expedir Resoluciones Directorales en asuntos que sean de su competencia, y en tal sentido, es su prerrogativa aprobar instrumentos técnicos para el mejor desarrollo y cumplimiento de las actividades institucionales del Hospital de Emergencias Villa El Salvador;

Con la visación de la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, y el Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica;





PERÚ

Ministerio  
de Salud

Hospital de Emergencias  
Villa El Salvador

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

De conformidad con las normas contenidas en la Ley N° 26842, Ley General de Salud, y sus modificatorias; el Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud; el Decreto Supremo N° 008-2017-SA, modificado por el Decreto Supremo N°011-2017-SA, que aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud; y el Manual de Operaciones (MOP) del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, aprobado por Resolución Jefatural N° 381-2016-IGSS; y

SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Aprobar el **PLAN DE COMUNICACIÓN DE GESTIÓN DE RENDIMIENTO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR** por las consideraciones expuestas, el cual consta de Catorce (14) folios, y forman parte de la presente Resolución Directoral.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Disponer que la Unidad de Comunicaciones e Imagen Institucional, proceda a publicar y difundir la presente Resolución Directoral en la página web del Hospital.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**



S. DONAYRE C.



F. SERVÁN V.



J. CAMPOS R.

C.c. Oficina de Planeamiento y Presupuesto  
Oficina de Gestión de Recursos Humanos.  
Unidad de Asesoría Jurídica.  
Unidad de Comunicaciones e Imagen Institucional



MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR  
M.C. Carlos I. León Gómez  
DIRECCIÓN EJECUTIVA

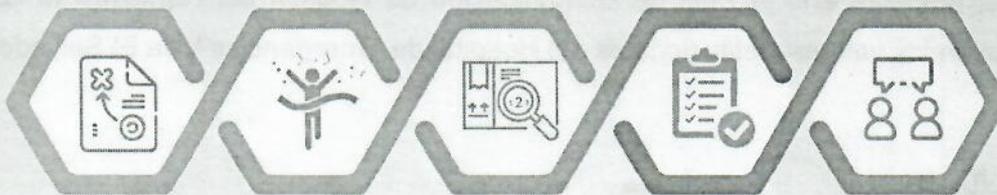
2019

# Plan de Comunicación:

## “TRABAJANDO EN EQUIPO POR UNA EMERGENCIA”



### GESTIÓN DEL RENDIMIENTO



Planificación

Establecimiento de metas

Seguimiento

Evaluación

Retroalimentación



OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR  
Mayo 2019



## I. INTRODUCCIÓN

La identificación del desempeño de un servidor se hace en diferentes contextos laborales, aunque en algunas situaciones se ejecuta mediante procedimientos poco formales o sin criterios metodológicos estandarizados. Entonces, se puede afirmar que, las personas que prestan servicios tanto en el sector público como en el privado, se someten a evaluaciones respecto de su trabajo ya sea por parte de su superior y/o por parte de sus compañeros o pares, lo que incide en la toma de decisiones relativas a capacitación, promoción, incentivos e incluso amonestaciones. Como consecuencia, dentro del mundo laboral, se genera una tendencia a establecer procesos y herramientas que formalicen la evaluación de los colaboradores<sup>1</sup>.

El Hospital de Emergencias Villa El Salvador a través de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos promueve e implementa la Gestión del Rendimiento con la asesoría técnica de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil – SERVIR.

En el presente año nuestra entidad implementa la Gestión del Rendimiento en un ciclo regular, teniendo como antecedente que el año pasado se recibió asesoría técnica para el aprendizaje de la herramienta. El alcance está definido por el personal CAS de tres (03) oficinas administrativas: Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Gestión de Recursos Humanos y Oficina de Administración con sus unidades orgánicas; el cual asciende a un total de 54 servidores.

Para el presente año el Plan de Comunicación de Gestión del Rendimiento estará basada en los valores institucionales del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

## II. FINALIDAD

El presente Plan de Comunicación ha sido elaborado con el fin de sensibilizar e informar a todo el personal del Hospital de Emergencias Villa El Salvador sobre esta herramienta; la cual debe ser dada a conocer principalmente al personal que este año implementará Gestión del Rendimiento.

## III. OBJETIVOS

El presente Plan de Comunicación tiene los siguientes objetivos:

<sup>1</sup> Resolución de Presidencia Ejecutiva N°257-2018-SERVIR-PE



- Promover la participación activa de los servidores que implementan Gestión del Rendimiento.
- Lograr la aceptación total de la implementación de Gestión del Rendimiento.
- Brindar el conocimiento del rol que desempeñan los servidores que implementan Gestión del Rendimiento.

#### IV. BASE LEGAL

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y normas modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1023, Ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 277-2015-SERVIR-PE, mediante la cual se aprueba la "Directiva que Desarrolla el Subsistema de Gestión del Rendimiento" y su modificatoria con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 306-2017-SERVIR-PE.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 013 - 2019 - SERVIR/PE, mediante la cual se formaliza la aprobación de la Estrategia para la Implementación de Gestión del Rendimiento al 2021.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 255 - 2018 - SERVIR/PE, mediante la cual se aprueba la "Guía para la Elaboración de Metas de Desempeño en la Gestión del Rendimiento".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 256 - 2018 - SERVIR/PE, mediante la cual se aprueba la "Guía para el Evaluador de Gestión del Rendimiento".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 257 - 2018 - SERVIR/PE, mediante la cual se aprueba el "Manual de Gestión del Rendimiento".



#### AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Comunicación pretende impactar en todo el personal CAS que realiza labor administrativa, con énfasis en el personal que este año implementa Gestión del Rendimiento del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.



## VI. DEFINICIONES BÁSICAS

- Gestión del Rendimiento

La Gestión del Rendimiento como herramienta formal de gestión de personas, busca valorar el nivel de desempeño de los servidores de la entidad, así como su aporte a los objetivos y metas institucionales, evidenciando a su vez, las necesidades concretas de cada servidor para mejorar su desempeño y, en consecuencia, el de la entidad.

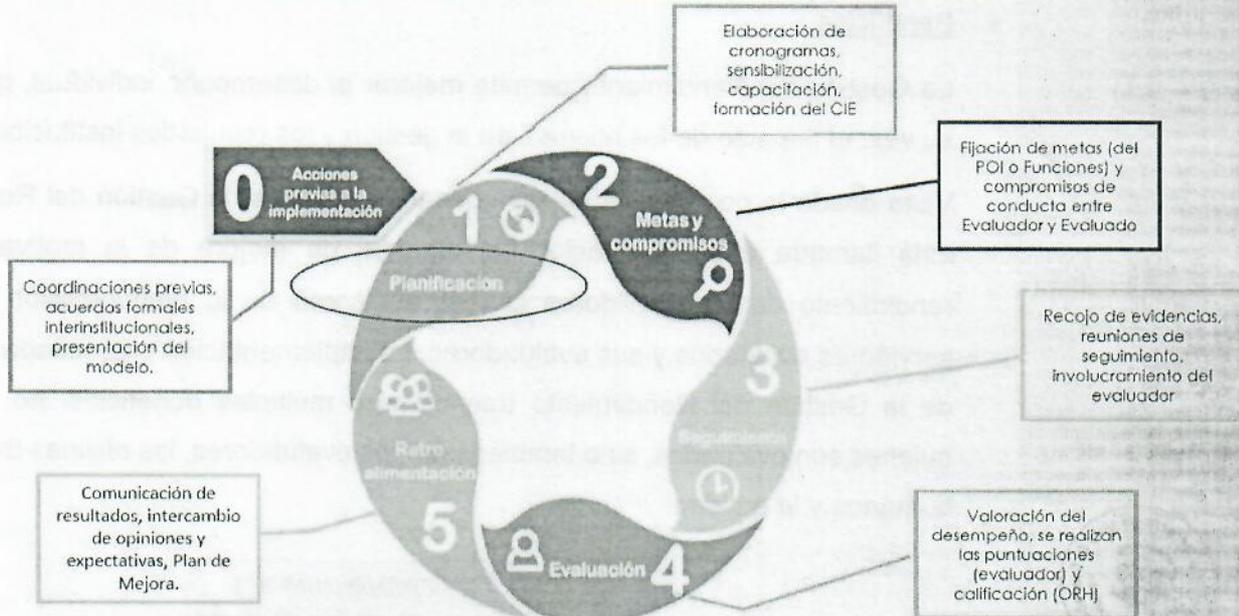
La Unidad de Comunicaciones e Imagen Institucional del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, ha diseñado la siguiente imagen representativa para Gestión del Rendimiento:



- Ciclo de Gestión del Rendimiento

La Gestión del Rendimiento se desarrolla a través de un ciclo de carácter anual, que debe ser integral, continuo y sistémico, que inicia a partir de la aprobación del Plan Operativo Institucional.

El ciclo anual se desarrolla a través de cinco etapas:

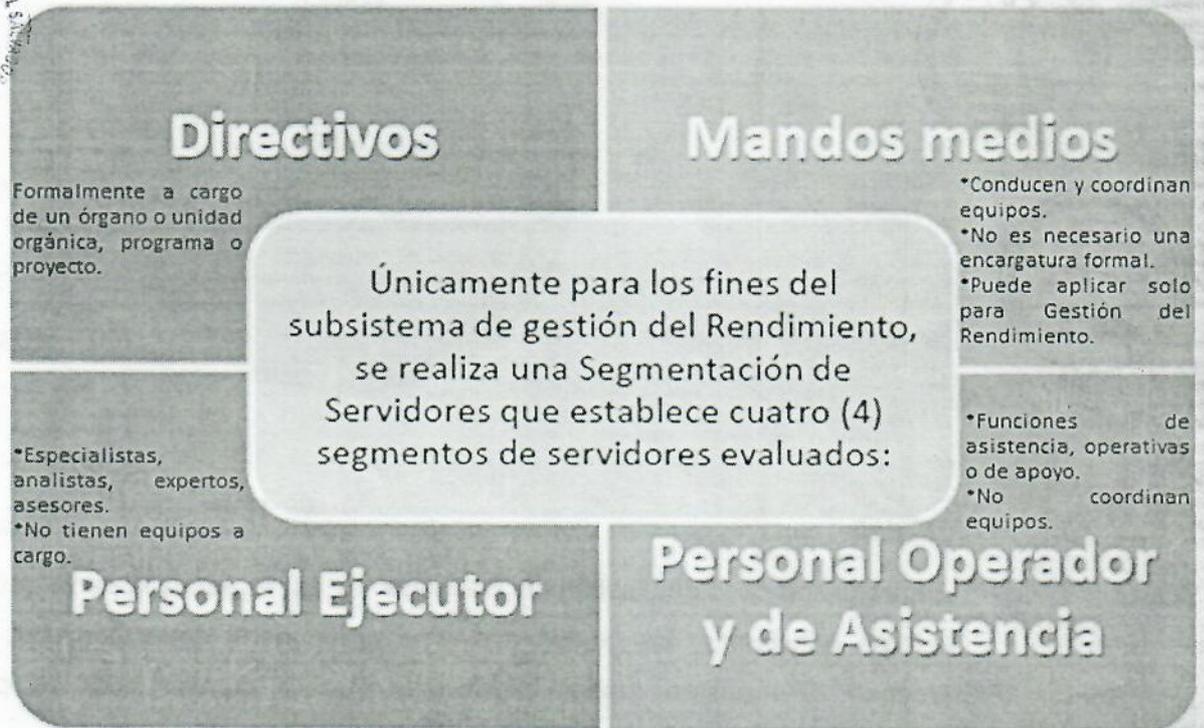


C. LEONG.



• Segmentación

Es la categorización de servidores civiles para fines de la implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento, para lo cual se identifican segmentos de servidores civiles, de acuerdo a las funciones y responsabilidades. Se establece cuatro (4) segmentos de servidores evaluados:

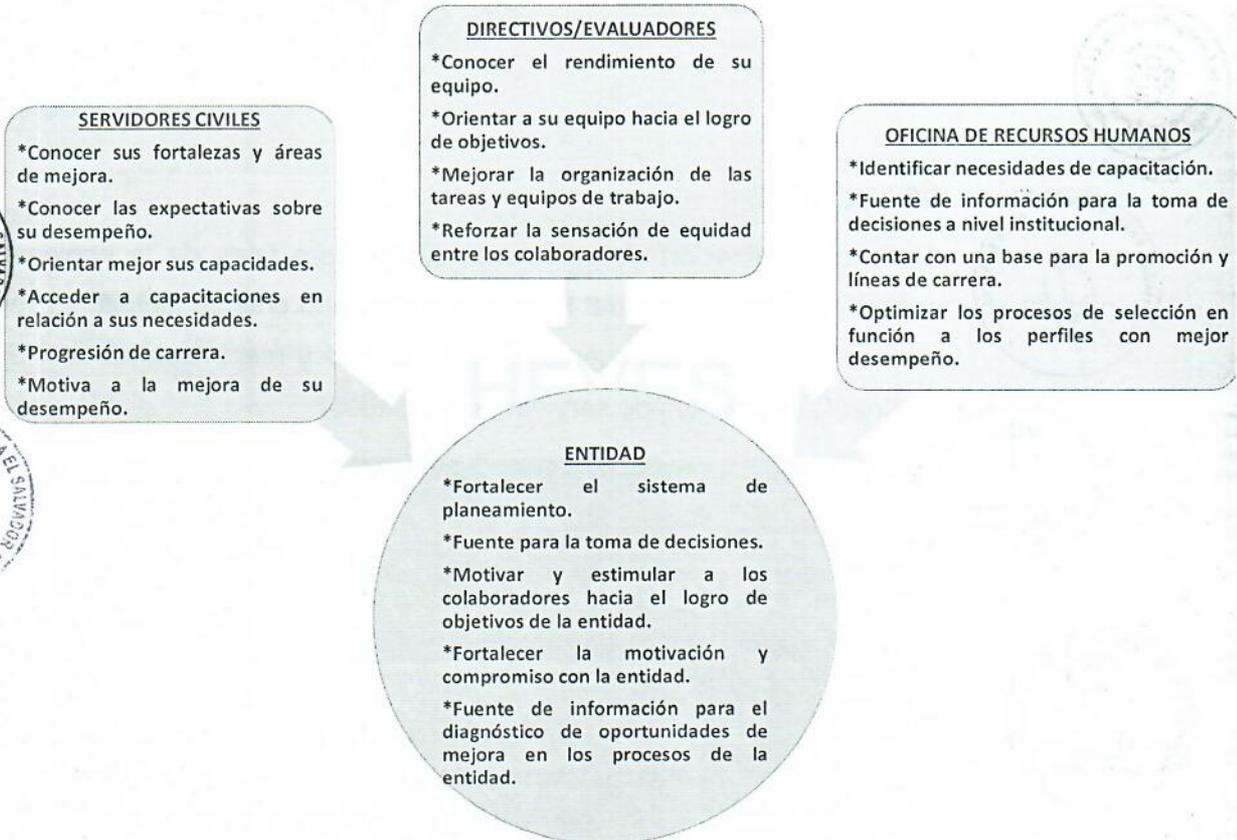




• Beneficios

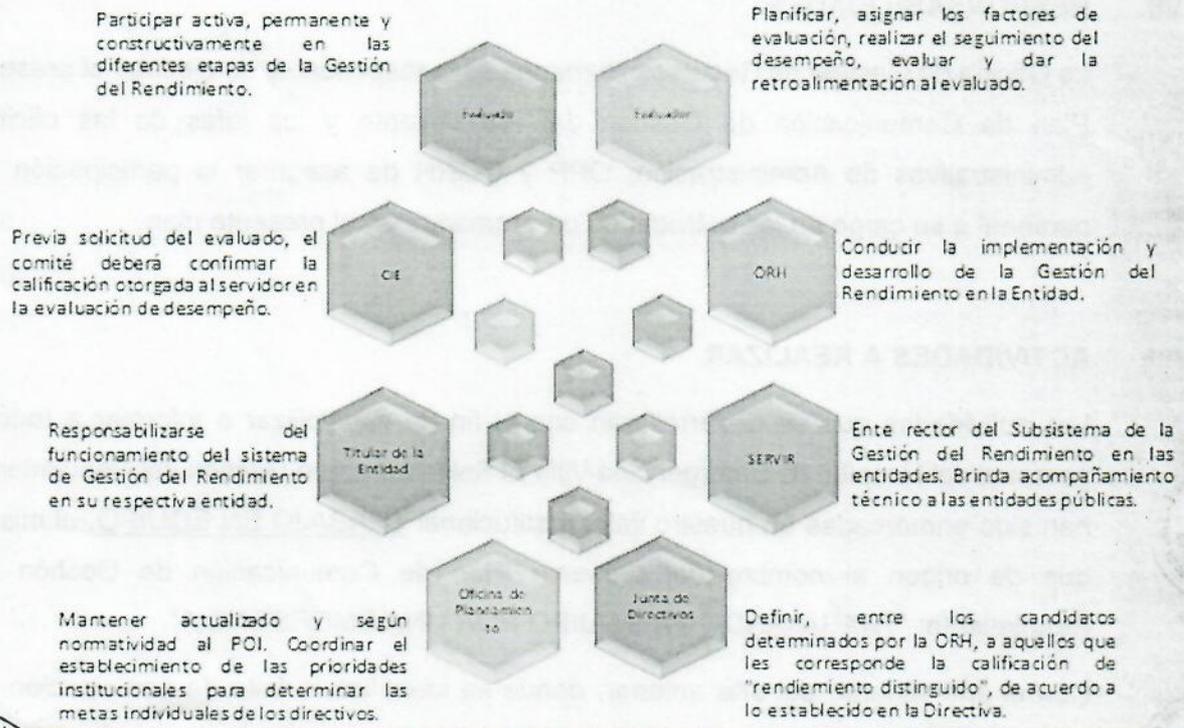
La Gestión del Rendimiento permite mejorar el desempeño individual, grupal y, a su vez, el impacto de los mismos en la gestión y los resultados institucionales.

Visto desde la perspectiva de las entidades públicas, la Gestión del Rendimiento está llamada a ser un factor fundamental de mejora de la motivación y el rendimiento de los servidores civiles; así como de la comunicación entre los servidores evaluados y sus evaluadores. La implementación y adecuada ejecución de la Gestión del Rendimiento trae consigo múltiples beneficios, no sólo para quienes son evaluados, sino también para los evaluadores, las oficinas de recursos humanos y la entidad:



• Actores

Dentro del proceso de Gestión del Rendimiento, es necesaria la participación de los actores principales, los cuales desempeñarán un rol específico a lo largo del proceso. Del mismo modo, cada actor ha de cumplir con las principales responsabilidades asociadas al rol que desempeñan:



Hospital de Emergencias Villa El Salvador  
Minsa  
C. LEON G.

HOSPITAL DE EMERGENCIAS DE VILLA EL SALVADOR  
V°B°  
Of. de Planeamiento y Presupuesto

• Valores Institucionales del HEVES

Según la Resolución Directoral N°015-2019-DE-HEVES, mediante la cual se aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2019 del Hospital de Emergencias Villa El Salvador; nuestros valores institucionales son:

- Compromiso
- Responsabilidad
- Trabajo en Equipo
- Humanización
- Honestidad

HOSPITAL DE EMERGENCIAS DE VILLA EL SALVADOR  
V°B°  
Unidad de Asesoría Jurídica

• Indicador

El indicador es el dato o variable medible y observable que permite valorar de manera cuantitativa y cualitativa el grado de cumplimiento de los objetivos<sup>2</sup>.

Un indicador es una herramienta de gestión que se utiliza para hacer **seguimiento y evaluar** una o más variables que están relacionadas con el **nivel de cumplimiento de un objetivo determinado**<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Resolución de Presidencia Ejecutiva N°255-2018-SERVIR-PE  
<sup>3</sup> Ppts de Establecimiento de Metas en "Martes de GdR" - SERVIR



### VII. RESPONSABILIDADES

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos es la responsable de ejecutar el presente Plan de Comunicación de Gestión del Rendimiento y los jefes de las oficinas administrativas de Administración, OPP y OGRH de asegurar la participación del personal a su cargo en las actividades programadas en el presente plan.

### VIII. ACTIVIDADES A REALIZAR

Las actividades que se desarrollarán con el fin de sensibilizar e informar a todo el personal del Hospital de Emergencias Villa El Salvador sobre Gestión del Rendimiento, han sido enmarcadas en nuestro valor institucional TRABAJO EN EQUIPO, el mismo que da origen al nombre del presente Plan de Comunicación de Gestión del Rendimiento: "TRABAJANDO EN EQUIPO POR UNA EMERGENCIA".

Con el antecedente del año anterior, donde se identificó la falta de participación del personal que estaba considerado en el alcance para aprendizaje de Gestión del Rendimiento; para este año se está considerando evaluar la participación por cada actividad programada durante el ciclo completo; la misma que será valorada de acuerdo a un indicador denominado "Porcentaje de Participación", cuyo cálculo se realizará a través de la siguiente formula:

$$\% \text{ de Participación} = \frac{\text{Número de servidores que participaron en la actividad}}{\text{Total de servidores que implementan GdR}} \times 100$$

Asimismo, con la finalidad de aplicar equitativamente el indicador; se ha distribuido el alcance de los servidores que implementan Gestión del Rendimiento en el presente año, de la siguiente manera:

EQUIPO	INTEGRANTES	
	CANTIDAD	UNIDADES ORGÁNICAS
ADMINISTRACIÓN	11	Administración y Logística
ECONOMÍA	9	Economía
UIHS	13	Unidad de Ingeniería Hospitalaria y Servicios
OPP	9	Oficina de Planeamiento y Presupuesto
OGRH	12	Oficina de Gestión de Recursos Humanos





Con el fin de promover la sana competencia, motivar a las oficinas participantes e incentivar el trabajo en equipo durante todo el proceso, los equipos conformados por las unidades orgánicas que implementan Gestión del Rendimiento, tendrán en cada oficina una silueta del cuerpo humano impreso en A3; el mismo que irán completando de acuerdo a cada actividad realizada. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos entregará al término de cada actividad evaluada, al equipo que alcance mayor porcentaje de participación, una de las partes del cuerpo humano, que irán completando durante todo el ciclo de Gestión del Rendimiento.

Producto de esta "competencia" se podrán dar 2 (dos) escenarios para el equipo ganador:

- El equipo que haya completado totalmente las partes del cuerpo humano.
- El equipo que haya acumulado más partes del cuerpo humano.

En caso se de una situación de empate entre dos o más equipos, todos los involucrados serán acreedores a un reconocimiento a su participación activa.

Las actividades que se realizarán durante el ciclo de Gestión del Rendimiento son 14 (catorce), entre las que se han considerado 7 (siete) para ser evaluadas con el indicador establecido, las mismas que se detallan a continuación:

#### **Actividad N° 01: Encuesta virtual sobre conocimiento de GdR (Evaluada)**

Se emitirá una encuesta virtual a través de los correos institucionales a todo el personal que implementa Gestión del Rendimiento, con el fin de recabar información sobre el nivel de conocimiento sobre el tema; la misma que se realizará en dos tiempos (inicio y fin) para evaluar el nivel de conocimiento con el que ingresa el personal y con el que finalmente concluye al término del ciclo.

#### **❖ Actividad N° 02: Taller de Sensibilización sobre GdR (Evaluada)**

En la primera etapa de Planificación se ha considerado la realización de un Taller de Sensibilización sobre Gestión del Rendimiento, dirigido a todo el personal que este año forma parte de la implementación.

#### **❖ Actividad N° 03: Boletín dirigido a todo el personal del HEVES**

Se emitirá a través de correo institucional un boletín sobre Gestión del Rendimiento, el mismo que será diseñado y elaborado en coordinación con la Unidad de Comunicaciones e Imagen Institucional.





❖ **Actividad N° 04: Taller de Establecimiento de Metas (Evaluada)**

En la segunda etapa de Establecimiento de Metas se ha considerado llevar a cabo un taller que permita dar a conocer la metodología para elaborar las metas a todo el personal que implementa Gestión del Rendimiento.

❖ **Actividad N° 05: Reuniones de trabajo con el segmento Directivo**

Se programará reuniones de trabajo con el segmento Directivo en 3 (tres) momentos:

- Durante la etapa de establecimiento de metas, para ver las metas grupales y el cronograma de reuniones de fijación de metas con sus evaluados.
- Durante la etapa de seguimiento, para identificar dificultades y mejoras y establecer los cronogramas de reuniones de seguimiento.
- Durante la etapa de retroalimentación, para la elaboración del cronograma de reuniones de retroalimentación con sus evaluados.



❖ **Actividad N° 06: Exposición de Banner de GdR**

En coordinación con la Unidad de Comunicaciones e Imagen Institucional se diseñará un banner alusivo a Gestión del Rendimiento, el cual se expondrá en lugar visible del HEVES.

❖ **Actividad N° 07: Ppts dirigido al personal que implementa GdR**

Por cada taller realizado se compartirá a través de correo institucional las ppts empleadas en el desarrollo del taller.

❖ **Actividad N° 08: Taller de Seguimiento (Evaluada)**

En la tercera etapa de Seguimiento se ejecutará un taller para capacitar a todo el personal que implementa GdR en las consideraciones que se deberán tener en cuenta para lograr reuniones de seguimiento efectivas.

❖ **Actividad N° 09: Ayudas de memoria dirigidas al personal que implementa GdR**

Se difundirá a través de correo institucional, ayudas de memoria al personal que implementa GdR; con el fin de recordar las responsabilidades y plazos para su cumplimiento. Así como tutoriales referentes al Aplicativo Multientidad de GdR.

❖ **Actividad N° 10: Elección de representantes en el CIE (Evaluada)**

Se realizará un proceso de elección interna para elegir los representantes por cada segmento de servidores y sus respectivos accesitarios.



❖ **Actividad N° 11: Taller de Evaluación (Evaluada)**

En la cuarta etapa de Evaluación se capacitará al personal que implementa Gestión del Rendimiento con el fin de dar a conocer los pormenores para realizar la evaluación y calificación.

❖ **Actividad N° 12: Reunión de trabajo con otros segmentos**

Se programará una reunión de trabajo con otros segmentos a fin de recabar información y experiencias sobre el avance del ciclo implementado; así como obtener sugerencias para el siguiente ciclo.

❖ **Actividad N° 13: Taller de Retroalimentación (Evaluada)**

En la última etapa de Retroalimentación se realizará capacitación a todo el personal que implementa Gestión del Rendimiento con el fin de dar las indicaciones necesarias para obtener reuniones de retroalimentación que aporten al rendimiento de cada servidor.

❖ **Actividad N° 14: Identificación de participantes por equipo**

Finalmente se hará una actividad de identificación por equipo, donde se presentarán los resultados del indicador evaluado "Porcentaje de Participación"; demostrando que el trabajo en equipo permite lograr nuestros objetivos trazados.

**RECURSOS****a. Recursos Humanos**

- Especialistas en Gestión del Rendimiento – SERVIR
- Especialistas en Capacitación - SERVIR
- Asesores
- Facilitadores

**b. Recursos Físicos**

- Ambientes para capacitaciones
- Salas de trabajo
- Mobiliario

**c. Recursos Materiales**

- Equipo de cómputo
- Proyector
- Marcadores de pizarra
- Documentos guía





- Impresiones
- Copias

**d. Recursos Económicos**

- Servicio de impresiones en general (libretas, folder, lapiceros, etc.)
- Servicios diversos (banner, calendarios de escritorio, etc.)

**X. ANEXOS****a. Cronograma**

N° ACTIVIDAD	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	AÑO 2019												AÑO 2020			RESPONSABLES	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3		
1	Encuesta virtual sobre conocimiento de GdR				x												x	OGRH / Evaluadores y Evaluados
2	Taller de Sensibilización sobre GdR	Contemplada en el Plan de Trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos																
3	Boletín dirigido a todo el personal del HEVES							x										OGRH
4	Taller de Establecimiento de Metas	Contemplada en el Plan de Trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos																
5	Reuniones de trabajo con el segmento Directivo							x	x								x	OGRH / Evaluadores
6	Exposición de Banner de GdR									x								OGRH
7	Ppts dirigido al personal que implementa GdR					x	x	x							x		x	OGRH
8	Taller de Seguimiento	Contemplada en el Plan de Trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos																
9	Ayudas de memoria dirigidas al personal que implementa GdR							x	x	x	x	x	x					OGRH
10	Elección de representantes en el CIE																x	OGRH / SERVIR / Evaluadores y Evaluados
11	Taller de Evaluación	Contemplada en el Plan de Trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos																
12	Reunión de trabajo con otros segmentos																x	OGRH / Evaluados
13	Taller de Retroalimentación	Contemplada en el Plan de Trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos																
14	Identificación de participantes por equipo																x	OGRH

**b. Presupuesto**

N°	ACTIVIDADES DESCRIPCION	CENTRO DE COSTO	CLASIFICADOR	META	DESCRIPCIÓN DEL CLASIFICADOR DE GASTOS	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	MONTO TOTAL
14	Identificación de participantes por equipo	OGRH	2.3.2.7.11.99	85	SERVICIOS DIVERSOS (calendarios de mesa, loncheras)	1	S/ 1,500.00	S/ 1,500.00
TOTAL								S/ 1,800.00



PERÚ

Ministerio  
de SaludHospital de Emergencias  
Villa El SalvadorHospital de Emergencias  
VILLA EL SALVADOR"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

## c. Otros anexos

## ANEXO 1: Alcance de servidores actualizado y segmentado

LISTA DE PARTICIPANTES DEL CICLO DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO 2019 - 2020  
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR

N°	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	UNIDAD ORGANICA
1	77662507	ACOSTA HUAYLLANI SAMANDA ALEXANDRA	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	UNIDAD DE LOGÍSTICA
2	47691355	AGUIRRE ALTAMIRANO PAULINA	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	UNIDAD DE INGENIERIA HOSPITALARIA Y SERVICIOS
3	23002886	ALZA ZEGARRA MANUEL ERNESTO	ESPECIALISTA EN SEGURIDAD	UNIDAD DE INGENIERIA HOSPITALARIA Y SERVICIOS
4	48284239	BALAREZO BRIONES CRISTIAN PAUL	TÉCNICO EN MANTENIMIENTO II	UNIDAD DE INGENIERIA HOSPITALARIA Y SERVICIOS
5	00498949	CAMPOS RAFFO JORGE ENRIQUE	JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
6	43294772	CARDENAS GUERRA PAUL ARMANDO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	UNIDAD DE LOGÍSTICA
7	18143515	CARLOS MALQUI JOSE EDUARDO	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO EN INTEGRACIÓN CONTABLE	UNIDAD DE ECONOMÍA
8	42190069	CARO PEREZ ROBINSON JESUS	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	UNIDAD DE ECONOMÍA
9	41442026	CARRERA INFANTE SHIRLEE ROMMY DENISSE	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	UNIDAD DE INGENIERIA HOSPITALARIA Y SERVICIOS
10	45810427	CASTAÑEDA ADVINOLA EDVER ANGEL	TÉCNICO EN LOGÍSTICA - ALMACÉN	UNIDAD DE LOGÍSTICA
11	09765351	CCAYHUARI VASQUEZ ELEAZAR	ESPECIALISTA EN ADMINISTRACIÓN DE RH - GESTIÓN DEL EMPLEO	OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
12	10415445	CHAON ALIAGA LUIS FERNANDO	CHOFER	UNIDAD DE INGENIERIA HOSPITALARIA Y SERVICIOS
13	70434951	CHAON CONDOR SULAI MILOUSKA	JEFE (a) DE LA UNIDAD DE LOGÍSTICA	UNIDAD DE LOGÍSTICA
14	43636555	CHAMORRO VILCA FELICIANO ALBERTO	ESPECIALISTA EN INFRAESTRUCTURA HOSPITALARIA	UNIDAD DE INGENIERIA HOSPITALARIA Y SERVICIOS
15	18174894	CONDORI TAPARA MIGUEL ANGEL	ESPECIALISTA EN PRESUPUESTO	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
16	41407149	CORDOVA MAYTA EDISON FERNANDO	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	UNIDAD DE INGENIERIA HOSPITALARIA Y SERVICIOS
17	10234135	CUELLAR AYQUIPA AGUIRRE	AUXILIAR EN MANTENIMIENTO	UNIDAD DE INGENIERIA HOSPITALARIA Y SERVICIOS
18	70436094	CUSQUE PEÑA XAVIER EDUARDO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO PARA ORGANIZACIÓN	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
19	16673813	ESCALANTE HURTADO CARLOS ALBERTO	JEFE DE LA UNIDAD DE ECONOMÍA	UNIDAD DE ECONOMÍA
20	43583507	ESCOBEDO CHAVEZ DENISSE EMILIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO PARA PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
21	43398924	ESPIÑOZA GOMEZ MARITZA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
22	43362405	GONZALES RIOS ROXANA AURELIA	TRABAJADORA SOCIAL	OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
23	70048715	GUERRA CACHA JOSEPH PAUL	TÉCNICO EN MANTENIMIENTO I	UNIDAD DE INGENIERIA HOSPITALARIA Y SERVICIOS
24	18012802	HIDALGO BRAVO LORD KELVIN	ESPECIALISTA EN ORGANIZACIÓN	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
25	44817220	HORNA SALDAÑA LINDA CINDY	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO EN GESTIÓN DE LA INCORPORACIÓN	OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
26	43025160	HUAMAN GUZMAN KELVIN MOISES MARTIN	ESPECIALISTA EN EQUIPAMIENTO HOSPITALARIO	UNIDAD DE INGENIERIA HOSPITALARIA Y SERVICIOS
27	40704670	HUAMANI RODRIGUEZ MIGUEL ANGEL	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
28	40658945	LOPEZ CORDERO OMAR SERGIO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO - CONTROL DE ASISTENCIA	OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
29	46526589	LUDEÑA LINARES CECILIA DEL CARMEN	ENCARGADA DE PATRIMONIO	UNIDAD DE LOGÍSTICA
30	44173001	MARCOS ALARCON ROSA ELENA	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
31	06722191	MENDOZA CALVO MARYSOL KATHERINE	ASISTENTE ADMINISTRATIVO PARA PRESUPUESTO	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO
32	10017336	MUÑOZ LANDA EDITH ORFELINA	JEFA DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
33	43391210	OROSCO CRUZ CHRISTIAN JUAN	TÉCNICO EN LOGÍSTICA	UNIDAD DE LOGÍSTICA
34	18229980	PALOMINO BARRETO MAFGOT SOLEDAD	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO EN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS





Table with 4 columns: ID, Name, Position, and Department. It lists 24 staff members and their roles within the hospital.



HEVES

ANEXO 2: Mapeo de Actores

Se ha obtenido los siguientes datos estadísticos:



Table with 2 columns: CONCEPTO EVALUADO and RESPUESTAS OBTENIDAS. It contains two rows with pie charts showing survey results for 'Conocimiento sobre Gestión del Rendimiento' and 'Nivel de información sobre el rol que desempeñará cada servidor'.