UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cumplimiento del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y la Visión Corporativa de las Empresas del Sector Retail de Lima - Perú 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

AUTOR:

Chavez Carranza, David Enrique (ORCID: 0000-0002-3227-8096)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre por ser ese ser de luz y fortaleza que hacen mis días maravillosos. Porque gracias a tu temple y grandes consejos me has ayudado a creer en mí mismo y ver el mañana como una gran oportunidad de vida, pero sobre todo gracias por nunca cortarme las alas y permitirme crecer. Mi corazón entero te pertenece. Te amo María.

Agradecimiento

A Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas. A mi hermana Lissette por ser mi segunda madre, mi confidente, y amiga. A mi sobrina Araceli por ser la hija que siempre quise tener, eres mi luz y motivo para ser una mejor persona.

Índice de contenidos

Carátula i
Dedicatoria ii
Agradecimiento iii
Índice de contenidos iv
Índice de tablas v
Resumen vi
Abstract vii
I. INTRODUCCIÓN 1
II. MARCO TEÓRICO 7
III. METODOLOGÍA 20
3.1. Tipo y diseño de investigación 20
3.2. Variables y operacionalización: 20
3.3. Población, muestra y muestreo 22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 23
3.5. Procedimientos 25
3.6. Método de análisis de datos 25
3.7. Aspectos éticos 26
IV. RESULTADOS 27
V. DISCUSIÓN 32
VI. CONCLUSIONES 37
VII. RECOMENDACIONES 38
VIII. REFERENCIAS 40

Índice de tablas

Tabla 1: Técnicas e instrumentos……..30

Tabla 2: Validación de instrumento……31

Tabla 3: Escala de Alfa de Cronbach……31

Tabla 4: Fiabilidad del Muestreo – Piloto……31

Tabla 5: Nivel del Plan estratégico de la gestión del talento humano en las Empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021…….……..34

Tabla 6: Nivel de Visión corporativa en las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021…….……..35

Tabla 7: Relación del Plan Estratégico de la gestión del talento humano y Visión Corporativa en las empresas del sector retail de Lima Perú 2021…….……36

Tabla 8: Relación del Plan Estratégico de la gestión del talento humano por dimensión y la Visión Corporativa en las empresas del sector retail de Lima Perú 2021……37

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación del cumplimiento del plan estratégico de gestión del talento humano en la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú 2021. El estudio fue de tipo aplicada, diseño no experimental y descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 278 colaboradores. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados predominantes determinaron que la relación del cumplimiento del plan estratégico de gestión del talento humano se encuentra en un término medio respecto a una clara identificación con la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú del año 2021, ya que en la actualidad el tema expuesto necesita aún una comunicación más asertiva. Obteniendo como conclusión que entre las variables existe una correlación positiva significativa ya que están fuertemente correlacionadas, por lo que a un mejor nivel de cumplimiento del plan estratégico de la gestión del talento humano, mayor será el reconocimiento y la identificación de la Visión corporativa en las empresas del sector retail de Lima Perú 2021.

Palabras clave: plan estratégico, visión, identidad organizacional, capacitación.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship of compliance with the strategic plan for the management of human talent in the corporate vision of companies in the retail sector of Lima Peru 2021. The study was of an applied type, non-experimental and descriptive correlational design. The population consisted of 278 collaborators. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. The predominant results determined that the relationship of compliance with the strategic plan for the management of human talent is in a medium term with respect to a clear identification with the corporate vision of the companies in the retail sector of Lima Peru of the year 2021, since at present the exposed subject still needs a more assertive communication. Obtaining as a conclusion that between the variables there is a significant positive correlation since they are strongly correlated, so that a better level of compliance with the strategic plan for the management of human talent, the greater the recognition and identification of the corporate Vision in the companies in the retail sector of Lima Peru 2021.

Keywords: *strategic plan, vision, organizational identity, training.*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel Latinoamérica las empresas del sector retail financiero definen sus objetivos mediante planes estratégicos periódicos: mensuales y anuales, los cuales están establecidos bajo los principios de la honestidad, el comportamiento ético, y la significancia que han de disponer los accionistas y en general el directorio sobre el liderazgo para gestionar el talento humano de toda organización.

No obstante, hay un tema peculiar que necesita mucha consideración y al parecer, es uno de los que más se enlistan en las organizaciones que desean generar mayor compromiso y se trata de la conocida “Visión corporativa”, la cual no podría ser tangible sin un plan estratégico que regule la gestión del talento humano dentro de una organización.

Si bien es cierto, la visión encierra la valorización deseada de una empresa, pero no debe ser una fantasía abstracta, debe tener un sentido realista de cómo desean ver a la organización en el futuro. Su estructura estratégica dependerá del rubro de la empresa y del deseo con la que cada una quiera enmarcarla, lo dicho puede delimitar si su plan estratégico fijado en el desarrollo humano puede plantear un horizonte preciso o impreciso.

En el Perú, las empresas retail del sector financiero hacen imprescindible que en sus equipos de máximo desempeño, se generen modelos de gestión que tomen en cuenta a la “visión corporativa” como elemento fundamental de la empresa ya que esta delimita la forma de asumir los retos, así como la visibilidad del lazo entre líderes y colaboradores.

En los retail financieros del Perú, enarbolan a la visión corporativa como la pieza principal dentro de sus planes estratégicos, las mismas que son estructuradas, bajo pilares como: simplicidad, crecimiento y rentabilidad. Los retail financieros en el Perú se basan en el concepto de crear una innovadora visión corporativa, la cual genere dentro sus colaboradores conciencia de que, cual un conglomerado de acciones, están distribuyendo la visión de la organización en tantas unidades como colaboradores posea; esto debería permitir que los

colaboradores sean “accionistas” de la organización y por lo tanto asuman los deberes y derechos que ella les atribuye.

En la presente investigación se analizaron diferentes visiones corporativas de empresas del sector retail predominantes dentro del sistema financiero en el Perú, las mismas que han ido evolucionando y transformándose durante diversos periodos ya que en la actualidad todas se rigen bajo la premisa de ser “Las mejores compañías para trabajar en el Perú”, esto debido a que desde hace 16 años la Organización Great Place to Work es el referente principal en lo que a la excelencia en el ambiente laboral se refiere, identificando y reconociendo a las mejores empresas para trabajar en la industria del retail en el país. Los líderes actuales de este sector reconocen que la clave fundamental para incrementar el desarrollo de sus empresas empieza por identificar su realidad actual y a partir de ello elaborar un plan estratégico que se esfuerce en las iniciativas de gestión de personas ya que ello los ayudará a fortalecer y cuantificar su principal activo: el capital humano, el mismo que les permitirá alcanzar estándares del primer mundo.

Para toda empresa es de suma importancia que sus colaboradores sientan que existe un vínculo personal y una vocación de servicio natural, ya que de ello depende que se genere un compromiso concreto que garantice el cumplimiento de la Visión Corporativa, a continuación se listan algunos testimonios de los líderes de las empresas más resaltantes en el sector retail del Perú sobre lo que esperan de sus visiones corporativas y las premisas bajo las que trabajan:

Un excelente habitad para laborar solo lo hacen los colaboradores centrándose en una estrategia organizacional con solidez en valores que arriesgue por el trabajador como pieza fundamental del negocio y proporcione lograr la visión de la organización, esto genera una comunidad con valiosas habilidades laborales y de perspectiva en el trabajador.

Producir experiencias inolvidables en los colaboradores es nuestra orientación día a día, por ellos hemos podido uniformar nuestra visión y ensamblarnos con nuestro equipo y mediante ellos con nuestros huéspedes.

Laborar con una visión corporativa a futuro permite generar disciplina y sostener la certeza que se requiere para fabricar un excelente espacio para trabajar. Esta evolución es continua, y debe poner en orden los diferentes instrumentos y metodologías que nos enrumben a acortar brechas en el entorno laboral.

Es asombroso confrontar la conexión que hay entre el cuidado genuino y el respeto hacia nuestros colaboradores con los resultados de la organización, es así que nuestro propósito visionario se experimenta en todos los niveles de la empresa y permite que los objetivos del negocio aceleren.

Estamos conscientes del poder y del beneficio que nos da una visión sólida para todos nuestros trabajadores, quienes a través de ella se inspiran a diario logrando desempeños excepcionales. Esa dirección nos brinda un norte en cuanto al afianzamiento de la cultura, la motivación del equipo, su medición y mejora continua.

Entonces bajo la constante de los párrafos precedentes, donde se considera que el cumplimiento de una eficaz estrategia de gestión del talento humano en la organizaciones permite alcanzar la visión corporativa, debe referirse una lógica sencilla pero concluyente: Si las empresas del sector retail del Perú deben ser percibidas como “ Las mejores compañías para trabajar”, se deberían tener como derechos el poder cambiar las cosas que no se identifiquen de ellas, aquellas cosas que se crean que aumentan la inequidad y, obviamente interfieren con las expectativas que sus colaboradores tienen de las mismas.

Y es en este punto donde los trabajadores del sector retail financiero en Lima Perú ven a esta estrategia un poco contradictoria; según se declara, los colaboradores deben asumir los objetivos, los procesos, las funciones y el concepto de la empresa como inherentes, seguirlos, alcanzarlos, y acatarlos en toda ocasión, pero sin que su voz sea lo suficientemente importante para reformar lo que se considera nuclear, pues esta “facultad” no está estructurada dentro de la

estrategia creada para cumplir con la visión corporativa que las organizaciones proclaman y es solo de uso exclusivo de sus líderes, gerentes o dueños. Entonces se encuentra una disyuntiva sobre la óptima ejecución de los planes estratégicos relacionados a la gestión del talento humano en las organizaciones.

Lo cierto es que, bajo la idea de los trabajadores del sector retail financiero de Lima Perú, las empresas deben implementar una mejor y asertiva comunicación de la visión corporativa, ya que éstos deben limitarse a las normas, reglas pre-existentes y continuar con la línea que se les ha delimitado. No pueden proponer nuevas ideas, deben continuar según la jerarquía y el orden, por lo mismo están sometidos a la custodia de los que por derecho, les corresponde dictar y hacer cumplir las normas sin liderazgo. Es por ello que los colaboradores no asimilan la visión corporativa que la empresa les impone y no comprenden el orden sobre el que se trabajan los planes de gestión orientados al colaborador.

En las compañías más importantes del sector retail de Lima Perú hay varios puntos en los que el sentido de equidad no están presentes, esto altera la mejora del clima laboral y por ende los colaboradores no se sienten identificados con la estrategia de visión corporativa que la empresa profesa, por ejemplo listando algunas cosas se puede observar que los horarios, las capacitaciones, los cursos normativos, los ascensos, las remuneraciones, premios y contrataciones por citar solo algunos puntos, suelen distinguirse de acuerdo al rango que se tenga dentro de la organización y distan mucho en cantidad y calidad entre los que perciben los ejecutivos de alto línea a los ofrecidos al resto de los trabajadores, tendiendo a ser diferentes al esfuerzo que se realiza.

Claro está que con esta investigación no se pretende alentar ni sugerir expresiones unilaterales que generen una línea única entre todos los que trabajan en el sector retail del Perú, expresiones que de forma drástica y sin sentido desarticulen los planes estratégicos de las organizaciones y le ofrezcan la obligación a las bases sin contemplar sus capacidades ni capacitación, más si se intenta descubrir una incompatibilidad entre lo que se fomenta entre el capital humano y lo que se aplica en relación al legitimo cumplimiento de su visión corporativa.

Asimismo, es determinante que lo descrito debe regirse a un plan elaborado de manera estratégica, involucrando a todas las partes de la organización, y no solo decretándolo mediante documentos formales, sino realizando el seguimiento continuo, identificando casuísticas, escuchando a los colaboradores, y sobre todo cumpliendo todos con los roles asignados en la empresa con voluntad, priorizando lo dispuesto, y ejecutando los establecido en los planes periódicos que son muy relevantes para la toma de decisiones y el cumplimiento de la visión.

La problemática enfocada en el incumplimiento de la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú en el presente año, permite plantear la siguiente interrogante, alrededor de la cual se desarrollará la investigación: ¿Cuál es la relación del cumplimiento del plan estratégico de gestión del talento humano en la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021?

La investigación permitirá confrontar y ratificar la carencia y repercusión de un idóneo modelo de plan estratégico dirigido a la gestión del talento humano, la cual debió generar entre sus colaboradores la identificación con la visión corporativa, basados en información y metodologías que ayudaran a originar capacidades y estructuras para obtener un diagnóstico organizacional, el cual produzca monitoreo y evaluación constante que favorezca a los colaboradores de las empresas del sector retail de Lima Perú y a la visión corporativa de las compañías.

Mediante la presente investigación se busca generar mayor compromiso organizacional con efecto positivo sobre el cumplimiento de la visión corporativa, y así conseguir un mejor desempeño y resultado sobre la evolución de la fuerza de identificación y empoderamiento de los valores y metas de la empresa trazadas en el plan estratégico de la gestión del talento humano. Cabe precisar que las empresas establecen periodos para el cumplimiento de su visión a fin de seguir consolidando las estrategias correspondientes a la gestión del talento humano dentro de la organización.

En la presente tesis se plantea como objetivo general: Determinar la relación del cumplimiento del plan estratégico de gestión del talento humano en la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021, el cual permite desagregar como primer objetivo específico: Identificar el nivel del cumplimiento del plan estratégico de talento humano en las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021. Y como segundo objetivo específico: Determinar el nivel de reconocimiento de los colaboradores de la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021.

Dentro de este marco, el análisis de la hipótesis está basada en que la relación del cumplimiento del plan estratégico de gestión del talento humano y la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021 es directa y altamente significativa.

II. MARCO TEÓRICO

La gestión de la planificación estratégica sobre el talento humano en las empresas contextualizado en la globalización y en el continuo cambio demanda nuevas políticas que se replican respecto a cómo gestionar a las personas, relacionándolas con las exigencias de las compañías para atribuirles facultades competitivas. Toda vez, que este proceso el único que les permitirá alcanzar los objetivos organizacionales.

Actualmente la gestión del talento humano se percibe como el valor tangible intangible, que unifica las habilidades y detecta las características en la operación de toda empresa. Es así que, Ramírez, et al. (2019), comentan que la planificación estratégica de la gestión del talento humano, es una terminología innovadora y poco estudiada. Las organizaciones deben ser flexibles, dinámicas, y adaptables a la constante evolución del mercado, siendo estas capacidades fundamentales para la rápida adecuación de su gestión. Según los autores, conceptualizan la planificación estratégica del talento humano como el conglomerado de acciones y decisiones directivas que repercuten en los trabajadores, buscando el óptimo mejoramiento de los procesos de planeación, control e implementación de todas las estrategias organizacionales, que se consideren permitan lograr la visión de las empresas.

Delgado (2015) comenta que en toda organización es claramente importante que todos sus miembros reconozcan lo que hacen, porque que lo hacen y sobre todo para que lo hacen ya que en consecuencia deben ser responsables de lo que están haciendo, con ello señala que la organización debe tener un plan estratégico que direccione sus acciones, ello conllevara a cumplir con la visión corporativa, es así que, como no se encuentra una adecuada planificación en la empresa, genera que esta labore en automático día a día con una visión no identificable, con metas, objetivos y estrategias escasas que no permiten aumentar el nivel de rentabilidad esperado para la organización.

Por otro lado, Ortiz y Capó (2015) proponen que la metodología de la planificación estratégica se ve cristalizada en el cumplimiento y evaluación del plan estratégico, el mismo que debe ser un documento cuantitativo, tangible (físico y digital) en el que se debe observar la articulación de los cronogramas de actividades, y a su vez el monto económico asignado para cada actividad, a fin de obtener una acertada planificación del conjunto de acciones a perfeccionar.

Por su parte, Tapera (2016) diserta que el plan estratégico que se establece fundamentado en la progresiva mejora de sus trabajadores es una concreta herramienta para determinar el camino de la organización y por ende define los objetivos de la organización lo más realista y trasparente posible. Tapera también señala que la estrategia establecida sobre el desarrollo humano dentro de una organización son fases de transformación que deben contar con un control simultaneo en plazos medibles, y debe posibilitar ideas creativas y reformadoras relacionadas al desempeño de los miembros del equipo y fortalezcan las relaciones laborales, ya que en su conjunto permitirán que se consoliden los cimientos para el futuro visionario de una empresa.

Asimismo, Ong (2015) manifiesto que el capital humano dentro de una organización debe basarse en una planificación estratégica establecida bajo un proceso formal y deliberado que examine la circunstancia vigente y demarque metas con compromiso de recursos orientados a materializar las ventajas competitivas organizacionales para sus trabajadores.

Prosiguiendo, Peruzzo et al. (2017) explican que el principal elemento de un plan estratégico dentro de una organización es la participación entre sus equipos, ya que esta engloba diversos temas como el intercambio de información entre los integrantes, la emoción de ser escuchado y aceptado por los demás, e inclusive poder atesorar una relación duradera entre sus integrantes a todo nivel. La base para generar ideas innovadoras pertenece al consentimiento y a las perspectivas que los trabajadores perciben con el fin de mejorar el procedimiento de la organización.

De la misma manera, Louffat (2015) conceptualiza a la planificación estratégica del factor humano como un instrumento transcendental para la evolución administrativa mediante el cual se analiza y evalúa la actualidad de una organización para proyectarse hacia una visión a futuro, planteando estrategias operacionales y tácticas, las mismas que faciliten el desarrollo a largo plazo de toda organización.

Igualmente, Pacheco (2016) en su sugerencia de plan estratégico que genere la mejora de la identificación de la visión de la empresa distribuidora Bio Agua de Babahoyo en Ecuador, resuelve que una organización debería ser un espacio donde se concentren trabajadores motivados y satisfechos, ya que casi siempre se desenvuelven en un habitad muy discordante.

Por otra parte, Andrade et al. (2018) buscan conocer en qué grado la gestión del talento humano permite a los trabajadores aceptar las conductas y formas de pensar en su actuar laboral como suyas, ciertas veces los colaboradores desconocen cómo sus desempeños pueden influir en la visión corporativa y planes a futuro, y además con relación al ambiente, como puede afectar el íntegro bienestar organizacional.

Del mismo modo, Iwai et al. (2017) en su investigación señalan que la identificación empresarial se basa en las apreciaciones de los trabajadores respecto a el planeamiento estratégico que se estructura para el desarrollo de la gestión del capital humano dentro del ambiente laboral, haciendo énfasis en sus experiencias, procesos y reglamentos. Es por ello, que el plan estratégico debe tener un horizonte de largo plazo pero con un periodo que en su término permita establecer un plan de medición riguroso y estricto sobre su cumplimiento, y que a partir de ello se pueda trabajar en pro de las mejoras de las limitantes observadas, también describen que este plan estratégico debe ser enfocado como un aspecto de equipo, donde todos los trabajadores deben tener participación activa, ya que se origina de las apreciaciones simultáneas de todos los trabajadores.

Martell y Nakamoto (2017) en su estudio plantean como objetivo principal generar estrategias que origine la progresión sostenible de la empresa Barletta S.A. a través de una propuesta de planeamiento estratégico de apertura. El instrumento utilizado fue el cuestionario. La muestra se efectuó en una sola empresa mediante la cual se concluyó que la preparación de un plan estratégico permite un eficaz incremento sostenible en la empresa, puesto que permite vincular cada causa problemática con la estrategia oportuna para problemas específicos y se espera que la misma permita mitigarlo. Asimismo, se hace énfasis en darle importancia a la implementación de planes de comunicación y capacitación que cooperen a las estrategias dispuestas.

Por otro lado, Bravo et al. (2016) en su investigación tienen como objetivo describir qué factores generan en el sector financiero el óptimo rendimiento de la gestión del talento humano. Utilizaron la metodología descriptiva, transversal, mediante una entrevista profunda semi estructurada a siete gestores de identificación de la corporación financiera de los bancos más destacados de España, a través del cual se definió una apropiada gestión del talento corporativo el cual puede brindar beneficios externos, internos y financieros, es por ello que una correcta gestión corporativa permitirá consolidar la cultura organizacional para los colaboradores, disponiendo de estrategias que midan el comportamiento como el sentimiento de compromiso y sentido de identidad de sus colaboradores con la visión de las empresas del sector financiero.

Asimismo, Intriago (2018) referente a la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias; disertó que, las tendencias modernas sobre este punto, desarrollan nuevas conjeturas y presunciones, debido a las metamorfosis sobre todos los niveles organizacionales. Referente a lo indicado las entidades estatales del rubro educación como: instituciones educativas, universidades, escuelas politécnicas han iniciado a innovar la línea de compromiso del trabajador y modificar sus competencias. Finaliza conceptualizando que, existe una estrecha relación con la Gestión de Talento Humano, las mismas que se mostraron en los diferentes tipos de competitividad los cuales permitieron revelar que existe una

buena actitud en fortalecer las competencias organizacionales y esto permite brindar al personal la capacidad de contraponerse ante cualquier dificultad que se presente en la compañía, de tal forma se fortalecen las relaciones interpersonales y se sienten enfocados en la visión de la empresa.

También, Makram et al. (2017) comentan que, al estudiar tanto a los diseñadores del sistema de talentos como al sistema de talentos implementadores desde una perspectiva de estrategia, se deben considerar conclusiones mixtas en términos del nivel de pensamiento estratégico. Los gerentes continúan viendo la gestión del talento como un paquete, o conjunto, de ideologías de gestión manifestadas en todas sus prácticas relacionadas con RRHH, y continúan viendo a la gestión del desempeño como la piedra angular de su administración.

Además, Barrios et al. (2020) mencionan en su análisis que la medición de la gestión del talento humano beneficia el crecimiento de atributos dinámicos dentro de una organización y brinda pautas para formular un plan estratégico que oriente y encamine el futuro de la empresa. Ejecutaron un estudio cuantitativo, mediante una encuesta estructurada por catorce ítems, valorada bajo la escala tipo Likert, efectuada a setenta líderes empresariales de diversas zonas de la economía en la ciudad de Barranquilla, Colombia. Los cuales concluyeron como resultado principal que deben hacer mayor hincapié en sus colaboradores respecto al entendimiento y la forma de liderazgo que plantean, y que ello debe generar un cambio basado en una idónea planificación de estrategias que a su vez deben impactar favorablemente en los objetivos empresariales y en el desarrollo de las capacidades, ya que estos puntos aún no son completamente reconocibles entre todos sus colaboradores.

A su vez, Ramírez et al. (2018) disertan sobre la gestión del talento humano que debe ser una estrategia moderadamente satisfactoria en toda organización. Referente a la dirección estratégica consideran que es una metodología vital, la cual permitió evidenciar que las personas evaluadas, proyectan y simplifican sus metodologías de procedimientos, asentando convenientemente los efectos orientados a la visión de la empresa. La recomendación obtenida fue que el diseño

de las estrategias no solo debe ser a nivel gerencial ya que no permiten afianzar la visión corporativa, el establecimiento de objetivos, y el desarrollo del personal.

De la misma manera, Vílchez (2018) explica basado en una investigación sobre la gestión del talento humano en las organizaciones, donde empleó una metodología cualitativa y descriptiva, que la conclusión final es que toda gestión optima del capital humano origina que el desempeño laboral de los participantes sea real y contundente, y es gran referente cuando debe medirse que la calidad y la efectividad del trabajo realizado estén orientados a los objetivos establecidos por visión de la organización.

Por su parte, Hall (2016) señalo que el reconocimiento en la gestión del talento viene a ser una herramienta de la gestión para reforzar el vínculo de la empresa con sus colaboradores, realizando los cambios positivos en una empresa. El reconocer eficientemente a un colaborador permite que se refuerce las acciones y actitudes en el trabajador. El saber reconocer a un trabajador constituye un aspecto de la felicitación, premiación que todo colaborador requiere periódicamente. El Trabajador muestra una actitud de positivismo y le permite mantener la capacidad para alcanzar a los objetivos trazados.

Así también, Ramírez et al. (2018) señalan que la intención de su estudio es determinar que la gestión del talento humano debe partir de un plan estratégico organizacional en las Pymes de servicios de comidas y bebidas de Barranquilla. Este estudio fue cuantitativo, descriptivo, de modalidad de campo y de diseño no experimental, La población investigada fueron las Pymes de servicios de comidas y bebidas de Barranquilla Colombia, considerando a treinta y ocho establecimientos, cada uno de los evaluados fue un gerente adscrito a la Cámara de Comercio de Barranquilla, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, con interrogantes de selección múltiple, delimitado por seis ítems y corroborado por diez expertos en el área. Obtuvo una confiabilidad de 0,91r, efectuada a través del método del Alpha de Cronbach, para el análisis de los datos fue utilizada la estadística descriptiva. Referente a esta investigación, los autores aconsejan planear estrategias gerenciales a todo nivel y estructura organizacional

para garantizar el cambio, de esta forma se puede considerar obtener una nueva etapa dinámica dentro de la empresa enfocada en su misión y visión, esta vez más competitiva y centrada en las épocas modernas.

Por otro lado, Gordon (2000) explica que hoy en día el factor humano debe ser lo más importante dentro de toda organización, ya que de ella depende el éxito de su visión. La gestión estratégica de los recursos humanos debe ser percibida como la esencia en toda gestión empresarial, por lo que las estrategias deben contar con un riguroso seguimiento de control que brinden periódicamente resultados de medición sobre el desempeño de los trabajadores y del ambiente en que se desarrollan. Es así que, actualmente puede señalarse que no hay nada más importante que la necesidad de mantener a todos los elementos de la organización enfocados en el cumplimiento de los objetivos, y no existe ningún punto de comparación con lo que refiere a la importancia del factor humano. Son sus trabajadores las que inyectan vida y de ellos se mide el éxito o fracaso de la misma, son los trabajadores quienes alimentan la economía de su país, y por ende son ellos los reales factores del progreso.

Desde que se analiza el marco general que engloba el planeamiento de un plan estratégico sobre la gestión del talento humano en una organización se deben priorizar las dimensiones que permitan el óptimo desarrollo estructural dentro de un periodo de ejecución como, por ejemplo:

Dimensión Estrategia: Hellriegel, et al. (2017) señalan que la estrategia se refiere al conglomerado de actividades implementadas dentro de toda empresa que contribuyen al logro de los objetivos, estas acciones son las guías de referencia para poder lidiar con cualquier amenaza e identificar las oportunidades de mejora en la organización.

Dimensión Control: Russell (2000) indica que el control tiene la finalidad de cuantificar y validar bajo diferentes acciones los resultados de la organización. Debe permite identificar las casuísticas relevantes entre lo que se propuso y lo que se logró.

Dimensión Desempeño Laboral: Denisi y Murphy (2017) comentan que el desempeño laboral en la práctica está referido a las competencias y habilidades tanto profesionales como personales de los miembros de las organizaciones. Generalmente se mide a través de encuestas donde los superiores evalúan en varios aspectos a sus empleados y les ofrecen retroalimentación, esta práctica es la más tradicional y de mejor resultado para la medición del desempeño laboral.

Dimensión Clima Laboral: Palvalin (2017) detalla que el clima laboral está determinado por los efectos simultáneos que se dan en el entorno laboral, asimismo está relacionado con el bienestar de los trabajadores a manera personal y el bienestar dentro de su lugar de trabajo, estos puntos son factores que impulsan la productividad. Estos a su vez, involucran apreciación, satisfacción laboral, compromiso e identidad organizacional y sobre todo equilibrio entre las actividades personales y el trabajo diario.

Centrando la investigación en la segunda variable, para Katabutra (2008) la visión corporativa no pertenece a una concepción empresarial moderna. Esta estrategia de planificación a largo plazo ha sido analizada durante varios siglos, inclusive desde la etapa inicial de las civilizaciones. Varias de estas investigaciones fueron basadas en la relación que existe entre la visión y el éxito de la gestión sobre el talento humano. Cuando se habla de una visión compartida en las empresas, se espera que sus miembros compartan una visión mental común sobre el futuro.

Por otro lado, Bernardo et al. (2020) comentan que la era actual empresarial trae consigo una innovación en la visión de la gestión estratégica del talento humano, convirtiéndolo en una variable sistemática, que afianza los objetivos de las corporaciones en el mundo global, que se ve afectada por factores económicos, ambientales y sociales. Es así que la nueva visión corporativa debe ser altamente reconocible, admitida y recordada por los trabajadores, y debe contar con un plan de acción orientado a su identificación, toda vez que la planificación para la comunicación asertiva y el cumplimiento de la misma en todas sus dimensiones no es completamente reconocible por los miembros de las organizaciones. Esta

hipótesis se concluye a partir de una evaluación metodológica cualitativa, de tipo descriptiva y de diseño no experimental transversal desarrollado en las PYME de la ciudad de Barranquilla 2020, la ficha técnica de la encuesta se estableció mediante un cuestionario de 69 ítems, aplicado a 118 gerentes, del sector industria y comercio.

De la misma manera, Melgar (2020) señala que la visión corporativa, en casi todas sus definiciones se conceptualiza dentro de la estrategia organizacional, ya que es una rama de la economía que investiga la conexión que existe entre la dirección estratégica y el rendimiento de las empresas. Su ejecución debe ser base primordial para el líder, y los ejecutivos de alto rango y debe considerarse por periodos anuales.

Asimismo, Ruiz (2019) expone que la visión corporativa debería ser un modelo a seguir para el correcto proceder de los empleados, de forma que, ante las múltiples y variables directivas que se les pudiera formalizar para la realización de sus obligaciones, todos los integrantes tendrían que elegir por las que más se ajusten al objetivo de la organización y les permita capacidad de reconocimiento instantáneo que pueda ser conmemorado fácilmente en cada uno de sus actuares diarios.

Por su parte, Suárez (2017) indica que la visión corporativa debe entenderse como la meta que la organización debe alcanzar ya que nos indica el objetivo final. Debe ser establecida estratégicamente de maneras variables y debe tener también una longitud periódica (mensual o anual), la cual debe involucrar un nivel altamente emocional. Las empresas que logran establecer un plan estratégico enfocado llegan a obtener sus objetivos. Conceptualizar la visión corporativa organizacional es necesariamente un acto de reflexión que debe establecer las dimensiones del proyecto. Para lo cual es fundamental segmentar a los clientes internos e identificar fases homologadas durante el proceso estratégico como la búsqueda incansable de la identidad de la organización, así como de la estabilidad laboral y su dependencia en la motivación, también del constante trabajo de identificación y acorte de brechas sobre el conocimiento.

Del mismo modo, Andachi (2015), en su investigación comenta que todos los individuos son el capital humano gestionable dentro de una organización, por lo que su planificación estratégica, difusión y seguimiento es imprescindible y debe comprender los objetivos propuestos siguientes: a) Gestionar y suministrar recursos humanos altamente calificados, motivados y competentes para laborar enfocados en alcanzar la visión corporativa, b) Apreciar al personal como colaboradores identificables y socios claves en el éxito y crecimiento de la empresa, promoviendo su sentido de pertenencia, el cual influirá en sus diferentes formas de desempeño, c) Contar con colaboradores especializados y calificados para la administración y mejora de los recursos de la organización, d) Sociabilizar frecuentemente que todas las actividades individualizadas son de suma importancia para la organización, e) Promover que el personal entregue su máximo esfuerzo por realizar contribuciones, es decir, en competencias y capacidades; que finalmente podrán reflejarse en la óptima generación de los procesos, f) Generar el mejor rendimiento de sus trabajadores, así como el alcance de sus expectativas y objetivos tratando de estar alineados según los planes de la organización.

Para Taiwo (2009) la visón corporativa de una empresa debe establecerse por fases, ciclos o etapas, y se alcanza solo cuando se logran las metas no solo de la empresa sino también de sus trabajadores, afianzando un ambiente de trabajo atrayente, satisfactorio, cómodo y sobre todo motivador para sus miembros de diversas jerarquías, esto deberá generarles un sentido de orgullo y un propósito en lo que realizan. El diseño del entorno laboral bajo una estrategia determinada afecta no solo a cómo se sienten emocionalmente los trabajadores, sino también directamente a su desempeño laboral, el cual genera compromiso con su empleador, con su propósito de visión y con la creación de modernos conocimientos dentro de la organización.

A su vez, Albrecht (2012) sostiene que para poder involucrar a los colaboradores con la visión corporativa y a su vez poder ser identificable, las organizaciones deben crear una planificación con metodología abierta, justa y solidaria, que permita asegurar que las funciones estén claramente alineadas con las metas organizacionales y permitan niveles óptimos de autonomía, compromiso

y diferentes oportunidades para el desarrollo profesional.

Por otro lado, Ireland et al. (2009) exponen que la planificación estratégica oportuna y eficaz empieza cuando la organización articula y dimensiona claramente su visión hacia el futuro. La visión corporativa debe basarse en las indeterminadas categorías de intenciones futuristas que se consideren necesarias, por su parte una de estas categorías como la toma de decisiones es incluyente, la diversidad por su parte permite una democracia que no condiciona, que no aísla ni discrimina más bien involucra, por otro lado la responsabilidad social no es ajena a su realidad y se los vuelve protagonistas de acción, todo ello sumado a la motivación en todos ámbitos generará una adecuada identidad organizacional.

Sin embargo, para Kantabutra (2008) la visión corporativa aún no es está definida de una manera homogénea, ya que diversos investigadores la definen de formas diferentes en función de su naturaleza estudiada. Asimismo, afirma que la visión corporativa se basa en el futuro, y en la motivación de los trabajadores a orientarse hacia un objetivo, proporcionando una adecuada dirección muy eficaz para la estrategia planificada. A su vez, Illesanmi (2011) resaltó que la visión corporativa u organizacional es una materia compleja de describir, y concluye que la mayoría de los ejecutivos tienen grandes dificultades para formular una visión clara que defina a sus organizaciones.

La visión corporativa organizacional debe manifestarse mediante la declaración de sus estrategias periódicas. La visión debe proporcionar claridad de enfoque hacia sus colaboradores. Lamentablemente, la visión de muchas empresas aún es demasiado vaga según Kaplan et al. (2008). Además, muchos de ellos son demasiados amplios, no identificables y no distintivos. Una estrategia elaborada eficazmente y con participación significativa de sus colaboradores debería dar como resultado una visión direccional, gráfica, dinámica, factible, flexible, enfocada, deseable y completamente fácil de comunicarse a todos sus miembros, para que ellos a su vez la hagan suya Thompson et al. (2010).

Por su parte, O'Brien y Meadows (2000), realizaron una encuesta a 100 organizaciones poderosas e influyentes del Reino Unido, el cuestionario estuvo conformado por 65 preguntas sobre la identificación de la visión corporativa por sus colaboradores, los resultados dieron a conocer que 91 organizaciones contaban con una visión corporativa u organizacional, o que al menos estaban en el desarrollo de establecer una. Cuando fueron consultados del por qué tenían una visión, las respuestas más frecuentes fueron que se necesitaba dar dirección a la empresa, que permite elaborar una estrategia, que ayuda en la toma de decisiones y sobre todo permite una clara planificación. También dilucidaron que el 67 por ciento de las organizaciones establecen su visión solo entre un pequeño grupo de altos directivos y no permiten la participación de los colaboradores de mandos medios y bajos.

Para ampliar el panorama sobre la variable visión corporativa se detallan las dimensiones que fueron consideradas oportunas para la presente investigación:

Dimensión Identidad Organizacional: Según Albert y Whetten (1985) definieron a la identidad organizacional como el elemento principal, diferenciador y característico que permite estabilidad duradera dentro de una organización.

Dimensión Motivación: Panagiotakopoulos (2013) explica que la motivación se vincula inmediatamente con el desempeño personal que es provechoso para el óptimo desempeño de la corporación. La organización funciona gracias a la fuerza humana que trabaja para ella, es por eso que cada persona aporta a la obtención logro del objetivo final de una corporación.

Dimensión Aprendizaje: Para Prieto (2014) debe definirse el aprendizaje como las capacidades que desarrollan estratégicamente las organizaciones para obtener difusión y asimilación del conocimiento a través de diferentes flujos que permitan la formación y evolución de los miembros convirtiéndolos en sus agentes de sabiduría y competencia ante entornos cambiantes.

Dimensión Adaptación al Cambio: López (2018) comenta que la adaptación

al cambio es una habilidad que se hace indispensable para ser contratado actualmente, y se caracteriza por tener la disponibilidad de enfrentarse positivamente a constantes cambios, como por ejemplo restructuraciones en las formas ambientales, operativas o sistemáticas de trabajo, esta habilidad influye directamente en los objetivos de la empresa e identifica futuros líderes.

Finalmente, David (2011) señala que de acuerdo con este procedimiento, se puede deducir que existe claramente una relación entre la visión y la planificación de las estrategias corporativas. Las metas organizacionales deben ser estrictamente lo que una organización busca alcanzar según su visión y misión.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El presente estudio de investigación, se enmarcó dentro del tipo de investigación aplicada, de enfoque cuantitativo que describe la relación entre las variables en la realidad concreta del universo.

Diseño de investigación: El estudio responde a un diseño no experimental de corte transversal ya que estos estudios examinan los fenómenos en su espacio natural con el objetivo de detallar las variables actuales y analizar su responsabilidad directa en lo acontecido en la investigación.

Asimismo, el presente estudio es de tipo descriptivo correlacional, a través de la cual se busca la medición y la recolección de datos en relación a las variables de investigación, por lo tanto, intenta establecer si existe relación entre las variables expuestas.

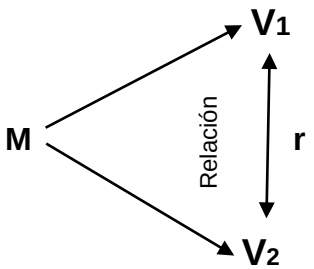


Diagrama del diseño tipo correlacional

M: Muestra

V_1: Plan estratégico de la gestión del talento humano

r: Relación

V_2: Visión corporativa

3.2. Variables y operacionalización:

La presente investigación detalla las siguientes variables de estudio: Plan estratégico de la gestión del talento humano como variable 1 y Visión corporativa como variable 2, las cuales se valorizan según el siguiente detalle:

Variable 1: Plan estratégico de la Gestión del Talento Humano

Definición conceptual: Delgado (2015) señala que la planificación estratégica del talento humano es: “Un medio por el cual las empresas pueden estar prevenidas ante el futuro que es de total incertidumbre, ya que la planificación estratégica permite tener en claro el camino de la empresa y hacia donde se dirigen sus trabajadores bajo sus acciones, planteado análisis, objetivos, estrategias y controles que definen la visión” (Delgado, 2015, p.36).

Los investigadores definen conceptualmente a la planificación estratégica de la gestión del talento humano como un mecanismo para organizar tareas, que pertenezcan a sus trabajadores, las cuales permitan conseguir objetivos y obtener resultados, hacia una visión clara, teniendo en claro la situación real de la organización que permita proyectar un plan estratégico idóneo.

Definición operacional: Se define a la planificación estratégica del talento humano como el desarrollo a través del cual las organizaciones instauran sus propias estratégicas, controles y objetivos ya que identifica, analiza y determina la etapa problemática real mediante los instrumentos y técnicas de la investigación como la encuesta, el cuestionario, el SPS 24, y los estadísticos.

Indicadores: Ejecución, asignación de recursos, seguimiento, retroalimentación, evaluación, productividad, gestión de desempeño, innovación y tecnología, relación de equipos, equidad, compensación, incentivos y oportunidad de desarrollo.

Escala de medición: escala ordinal.

Variable 2: Visión Corporativa

Definición Conceptual: Jack (2000) define a la visión corporativa como “El camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad” (Jack, 2020, p.50).

Los investigadores definen conceptualmente a la visión corporativa como el anhelo de la organización, es una exposición de anhelo de la organización a futuro, es la idea venidera de cómo deseamos que la organización sea en adelante. Su fin es ser el propulsor de la organización para poder obtener el estado anhelado.

Definición Operacional: Se define a la visión corporativa como la unificación de todos los planes estratégicos determinados a corto, mediano y largo plazo, fundamentados en la eficiencia laboral y cultural de toda organización la cual determina su ejecución vigente y tangible, mediante los instrumentos y técnicas de la investigación como la encuesta, el cuestionario, el SPS 24, y los estadísticos.

Indicadores: Visión, filosofía del trabajo, cultura, estabilidad, características laborales, satisfacción, capacitación, responsabilidad social, flexibilidad, toma de decisiones, diversidad.

Escala de medición: escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La presente investigación contó con una población conformada por 1000 colaboradores correspondientes a las áreas contables, financieras, auditoras, operativas y administrativas de las empresas del sector retail de Lima Perú en el presente año.

Criterios de Inclusión: Para ser incluidos dentro de la población deben cumplir las siguientes características: a) Colaboradores de ambos sexos, b) Colaboradores que participen de forma voluntaria, previo consentimiento y c) Colaboradores que tengan como mínimo dos (2) años laborando.

Criterios de exclusión: Se excluyen, por consiguiente: a) Colaboradores que no deseen participar de forma voluntaria, b) Colaboradores que no trabajen de manera directa para la empresa y c) Colaboradores que tengan menos de dos (2) años laborando.

Muestra: Se elaboró una encuesta confidencial, por lo expuesto las respuestas obtenidas serán tratadas con discreción y reserva. Para obtener los valores de la muestra y error de la misma se trabajó a partir del número total de colaboradores y se utilizó una fórmula matemática, que dio como resultado para el valor de la muestra poblacional de 278 colaboradores.

Muestro: El muestro es no probabilístico con técnica institucional, debido a que la selección se dio en base a datos característicos y en muestra reducida.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se utilizó la técnica de la encuesta para el acopio de la información, dicha técnica se basa en la serie de preguntas que fueron elaboradas a mérito de obtener datos del Banco Falabella Perú, en función a las variables de análisis.

Instrumento: El instrumento de medición empleado en la investigación fue el cuestionario de tipo Likert para la ejecución de la encuesta. La escala de medición utilizada fue la ordinal con una autoevaluación de: 1= Totalmente de acuerdo, 2= De acuerdo, 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= En desacuerdo y 5=Totalmente en desacuerdo.

Tabla 1*: Técnicas e instrumentos*

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Plan Estratégico de la gestión del talento humano Visión corporativa	Encuesta https://forms.gle/qJzJcgoMmYFpWK7T8	Cuestionario	Trabajadores

Validez: La utilización del instrumento citado fue confiado al juicio de expertos en la materia, a fin de diagnosticar su autenticidad, los cuales fueron profesionales de las áreas de Administración y Recursos Humanos, quienes evaluaron la calidad y claridad de los ítems en el procedimiento establecido sobre las variables y sobre el desarrollo de las preguntas aplicadas en el cuestionario, dando su aprobación para la aplicación de la muestra. Los profesionales que certificaron el instrumento de la investigación fueron:

Tabla 2*: Validación de instrumento*

Grado	Apellidos y Nombres	Resultado
Licenciado	Aguirre Ipenza Marcelo	Aplicable
Licenciado	Bedón Moloche Claudia	Aplicable

Los profesionales de las carreras mencionadas evaluaron, certificaron y avalaron con sus firmas los formatos de validez del instrumento utilizado en la presente investigación.

Confiabilidad: Para la obtención de la confiabilidad de los instrumentos utilizados en la presente investigación se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 3: *Escala de Alfa de Cronbach*

Criterio	Rango
Muy Alta	0,81 a 1,00
Alta	0,61 a 0,80
Moderada	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40
Muy Baja	0,01 a 0,20

En la presente investigación, está considerado el cuestionario de tipo Likert el cual contó con 5 ítems de respuesta. Esto permitió medir la fiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach. El cuestionario fue desarrollado con la finalidad de diagnosticar la relación del plan estratégico de gestión del talento humano sobre la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021, el instrumento fue elaborado con 40 preguntas, las cuales fueron desarrolladas por colaboradores de diferentes empresas. Según lo expuesto, para la medición del nivel de confiabilidad fue utilizada el Alfa de Cronbach a través del programa SPSS con un nivel de confianza del 95% y por ende demostró una significancia del 5%, teniendo como resultado lo siguiente:

Tabla 4: *Fiabilidad del Muestreo – Piloto*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,981	30

Interpretación: En la tabla 4, se puede observar que el grado de confiabilidad obtenido fue de 0.981, interpretado como fiable, consistente, y excelente según lo detallado en la Tabla 3, esto representa que el instrumento de medición aplicado es confiable, así como las preguntas propuestas, ya que calculan de forma

apropiada cada variable y/o dimensión.

3.5. Procedimientos

La información se basa en referencias bibliográficas confiables tales como libros, revistas y tesis, a través de las cuales se analiza el problema encontrado en la presente investigación, la misma que pudo precisarse mediante una matriz de operacionalización para identificar las dimensiones e indiciadores, para luego ejecutarse un cuestionario realizado a 278 colaboradores de empresas del sector retail de Lima Perú. Al termino del mismo, los datos obtenidos fueron ingresados a un formato en Excel, que permitió adquirir la confiabilidad y validez, posteriormente estos datos serán registrados, procesados y analizados en el programa estadístico SPSS.

Asimismo, se emplea el Alfa de Cronbach para exponer la confiabilidad entre ambas variables, y finalizando el programa SPSS permitirá constatar la hipótesis planteada para el presente estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos estadísticos de las variables formuladas en la presente investigación se procesaron y tabularon a través del software estadístico SPSS, además de en una página de cálculo de Excel. Estos datos descriptivos se desarrollaron mediante la conducta de sus proporciones porcentuales por categorías de las variables analizadas en el estudio.

Asimismo, fue ejecutada la prueba estadística de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, a través de la cual se determinó la consistencia de 40 preguntas, las mismas que fueron aplicadas a una muestra piloto de 30 colaboradores de las empresas del sector retail de Lima Perú, y luego de ello fueron procesados en el software estadístico SPSS.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio fue elaborado garantizando la integra autenticidad, objetividad y confidencialidad debido a que fue efectuada sin modificar la información recogida. Para avalar su originalidad utilizaron el programa Turnitin, con el fin de demostrar la veracidad en la recolección de datos. Asimismo, fue acatada la Guía de elaboración de trabajos de investigación de la Universidad, y a su vez las Normas APA vigentes.

IV. RESULTADOS

La información recogida de las encuestas realizadas a los colaboradores de las empresas del sector retail de Lima Perú, fue analizada obteniendo los siguientes resultados:

Objetivo específico 1: Identificar el nivel del cumplimiento del plan estratégico de talento humano en las empresas de sector retail de Lima Perú en el año 2021.

Tabla 5: *Nivel de Plan estratégico de la gestión del talento humano en las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021.*

Plan Estratégico de la gestión del talento humano y sus dimensiones	Nivel	N° de trabajadores	%
Estrategias	Alto	62	23
	Medio	209	75
	Bajo	7	2
	Total	278	100.0
Control	Alto	44	16
	Medio	178	64
	Bajo	56	20
	Total	278	100.0
Desempeño Laboral	Alto	0	0.0
	Medio	189	68
	Bajo	89	32
	Total	278	100.0
Clima Laboral	Alto	10	4
	Medio	250	90
	Bajo	18	6
	Total	278	100.0

Las deducciones de las encuestas realizadas infieren que el 23% de los encuestados identificaron en un nivel alto la aplicación del Plan estratégico de la gestión del talento humano en la dimensión Estrategias, el 75% la identificó en un nivel medio y solo el 2% en un nivel bajo. Para la dimensión Control, el 16% de los encuestados identificó que la aplicación del Plan Estratégico está a un nivel alto, el 64% la identificó a un nivel medio y el 20% a un nivel bajo. Asimismo, el 0% encuestados identificaron que para la dimensión Desempeño laboral la aplicación

del Plan estratégico está a un nivel alto, el 68% a un nivel medio y el 32% a un nivel bajo. En cuanto a la dimensión de Clima Laboral solo el 4% de los encuestados identificó que la aplicación del Plan estratégico está a un nivel alto, el 90% identificó que está a un nivel medio y el 6% a un nivel bajo.

De lo anterior, se infiere que los colaboradores de las empresas del sector retail de Lima Perú del año 2021 identificaron que el nivel de cumplimiento del Plan estratégico de la gestión del talento humano en general está a un nivel medio.

Objetivos especifico 2: Determinar el nivel de reconocimiento de los colaboradores de la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021.

Tabla 6: *Nivel de Visión Corporativa en las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021.*

Visión Corporativa y sus dimensiones	Nivel	N° de trabajadores	%
Identidad Organizacional	Alto	36	13
	Medio	222	80
	Bajo	20	7
	Total	278	100.0
Motivación	Alto	0	0.0
	Medio	209	75
	Bajo	69	25
	Total	278	100.0
Aprendizaje	Alto	11	4
	Medio	197	71
	Bajo	70	25
	Total	278	100.0
Adaptación al Cambio	Alto	20	7
	Medio	250	90
	Bajo	8	3
	Total	278	100.0

La información basada en las encuestas realizadas dedujo que el 13% de los colaboradores de las empresas retail en Lima Perú reconocieron la dimensión Identidad Organizacional de la Visión Corporativa a un nivel alto, el 80% la identificó un nivel medio y el 7% en un nivel bajo. Para la dimensión Motivación, el 0% de los encuestados la reconoció a un nivel alto, el 75% la reconoció a un nivel medio y el

25% a un nivel bajo. Asimismo, el 4% de encuestados reconoció que la dimensión Aprendizaje de la Visión corporativa está a un nivel alto, el 71% a un nivel medio y el 25% a un nivel bajo. En cuanto a la dimensión de Adaptación al Cambio solo el 7% de los encuestados reconoció la Visión corporativa a un nivel alto, el 90% la reconoció a un nivel medio y el 3% a un nivel alto.

Se infiere, de lo anteriormente expuesto que la percepción de la mayoría de los colaboradores de las empresas del sector retail de Lima Perú del año 2021 en las dimensiones de la Visión Corporativa está en un nivel medio, según los resultados mostrados en la Tabla 6.

Objetivo general: Determinar la relación del cumplimiento del plan estratégico de la gestión del talento humano en la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021.

Pruebas de Correlación: Las variables Plan Estratégico de la gestión del talento humano y Visión Corporativa son de escala Ordinal y no siguen una distribución normal, por lo que se usará la prueba de Correlación de Spearman para determinar si existe asociación entre las variables.

Tabla 7: *Relación del Plan Estratégico de la gestión del talento humano y Visión Corporativa en las empresas del sector retail de Lima Perú 2021.*

Variables		Visión corporativa
Plan estratégico de la gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	.888**
	Sig. (bilateral)	.000

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

De la prueba de Correlación de Spearman realizada se puede concluir que entre las variables Plan estratégico de la gestión del talento humano y Visión Corporativa existe una correlación positiva alta, con un valor p estadísticamente significativo, por lo que a una mejor aplicación del Plan Estratégico de la gestión del talento humano existe un mayor nivel de Visión Corporativa en los colaboradores las empresas del sector retail de Lima Perú.

Tabla 8: *Relación del Plan Estratégico de la gestión del talento humano por dimensión y la Visión Corporativa en las empresas del sector retail de Lima Perú 2021.*

Dimensiones de Plan estratégico de la gestión del talento humano	Coeficiente	Visión corporativa
Estrategias	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	0.902
	Sig. (bilateral)	0.000
Control	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	0.866
	Sig. (bilateral)	0.000
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	0.832
	Sig. (bilateral)	0.000
Clima laboral	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	0.505
	Sig. (bilateral)	0.000

Nota: Sig.: significancia. Datos recopilados de 278 trabajadores de empresas retail del Perú - 2021

De la realización del análisis a nivel de dimensiones de la variable Plan Estratégico de la gestión del talento humano se evidencia que las correlaciones son estadísticamente significativas. Así mismo, se visualiza que la dimensión Estrategias tiene una correlación positiva muy alta con la variable Visión Corporativa, las dimensiones Control y Desempeño Laboral tiene una correlación positiva alta y la dimensión Clima laboral tiene una correlación positiva moderada.

Contrastación de Hipótesis: En la presente investigación se plateó la siguiente hipótesis científica: La relación del cumplimiento del plan estratégico de gestión del talento humano y la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021 es directa y altamente significativa. Por lo que se planteó las hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación del cumplimiento del plan estratégico de gestión del talento humano y la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021

H1: Existe relación del cumplimiento del plan estratégico de gestión del talento humano y la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021.

De los resultados se puede indicar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Este estudio tuvo como finalidad reconocer y describir el nivel de conocimiento que tienen los colaboradores de las empresas del sector retail de Lima Perú 2021 respecto a las variables Plan estratégico de la gestión del talento humano y Visión corporativa. Asimismo, se pretendió investigar cuáles son aquellos eventos que tienen mayor relevancia según la casuística analizada dentro del grupo estudiado. A continuación, se presentarán discusiones sobre los hallazgos más resaltantes de la investigación.

Según el análisis efectuado de los resultados obtenidos a través de un cuestionario a 278 colaboradores de empresas del sector retail financiero de Lima Perú en el presente año, se infiere como principal resultado la correlación estadística positiva y significativa entre las variables antes descritas, lo cual permite entrar en materia sobre el objetivo general de la presente investigación que es determinar la relación del cumplimiento del plan estratégico de gestión del talento humano en la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú del año 2021. Es así que solo entre el 6% y 10% de los colaboradores encuestados identifican a la visión corporativa en un nivel alto, mientras que más del 70% las identifican a un nivel medio siendo este el porcentaje predominante, y aproximadamente un 15% en un nivel bajo que de igual manera es un porcentaje que debe ser analizado. Estos resultados permiten deducir que los planes estratégicos para la gestión del talento humano de las empresas del sector retail de Lima Perú 2021 deben ser planificados y estructurados con mayor rigurosidad, con apertura a la participación, y con fino detalle sobre la percepción de sus colaboradores, debido a que ellos tienden a identificarse medianamente con las visiones corporativas propuesta en las empresas en las que laboran. Lo expuesto da crédito a la hipótesis de D'Alessio (2008), quien afirma que para establecer una real e identificable visión corporativa debe establecerse una formulación y planteamiento estratégico orientado exclusivamente al capital humano, que les permita evaluar los factores internos y externos para poder determinar y alcanzar los intereses organizacionales.

Para el desarrollo del presente estudio se consideró también como base teórica a Delgado (2015), quien según su teoría indica que el medio correcto para que toda empresa este prevenida ante cualquier situación de incertidumbre a futuro es la planificación estratégica, porque les permite tener una clara visión corporativa y un camino que los orienta a direccionar su accionar, con análisis, y estrategias. Esta descripción tiene clara coincidencia con lo expuesto por Ortiz y Capo (2015), quienes disertan que la planificación estratégica debe verse realizada en el cumplimiento y evaluación de un plan estratégico, bajo un presupuesto económico real para el desarrollo de las actividades orientadas al beneficio del capital humano dentro de las compañías financieras. Dichos estudios brindaron un norte hacia la determinación de las dimensiones de la variable 1 puesto que se considera de vital importancia que la estrategia es punto clave dentro de la planificación, en la presente investigación la dimensión Estrategia tiene una correlación positiva muy alta con la variable Visión corporativa con un porcentaje de 0.902% según el Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que a su vez ratifica el estudio de Hellrriegel, et al. (2017), quienes consideran que la estrategia dentro de una organización es una agrupación de acciones orientadas a la gestión de personas que contribuyen a lograr la visión de las organizaciones.

Bajo las premisas que se detallan en los párrafos precedentes, el primer objetivo específico planteado en el presente estudio es identificar el nivel de cumplimiento del plan estratégico del talento humano en las empresas retail de Lima Perú en el año 2021. Según Iwai et al. (2017), en su investigación señalan que el plan estratégico debe tener un horizonte de largo plazo pero con un periodo que en su término permita establecer un plan de medición riguroso y estricto sobre su cumplimiento, y que a partir de ello se pueda trabajar en pro de las mejoras de las limitantes observadas, también describen que este plan estratégico debe ser enfocado como un aspecto de equipo, donde todos los trabajadores deben tener participación activa, ya que se origina de las apreciaciones simultáneas de todos sus integrantes. En el presente estudio se puede observar que el porcentaje en relación a sobre como los colaboradores asimilan el cumplimiento del plan estratégico respecto a la gestión del talento humano está en un promedio del 74% el mismo que infiere que se encuentra en un nivel medio.

De este estudio puede deducirse que la dimensión Identidad organizacional es pieza fundamental en la identificación de la visión corporativa porque representa a la cultura y a la filosofía de trabajo mediante el cual los trabajadores adoptan el sentido de pertenencia y generan una relación emocional con sus empresas. Como se observa en la Tabla 6, los colaboradores de las empresas del sector retail de Lima Perú del presente año dedujeron que el 12% reconocen la relación de la Identidad organizacional con la visión corporativa en un nivel alto, el 79% en un nivel medio y el 7% en un nivel bajo. Bernando et al. (2020), comentan que la nueva visión corporativa debe ser altamente reconocible, admitida y recordada por los trabajadores, y debe contar con un plan de acción orientado a su identificación, toda vez que la gestión de las personas es la parte fundamental para el cumplimiento de la misma. Esta hipótesis se concluye a partir de una evaluación metodológica cualitativa, de tipo descriptiva y de diseño no experimental transversal desarrollado en las PYME de la ciudad de Barranquilla 2020, la ficha técnica de la encuesta se estableció mediante un cuestionario de 69 ítems, aplicado a 118 gerentes, del sector industria y comercio.

Por otro lado, el segundo objetivo específico planteado es determinar el nivel de reconocimiento de la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021. Objetivo que tiene significativa concordancia con lo descrito por Ruiz (2019), quien expone que la visión corporativa debería ser un modelo a seguir para el correcto proceder de los empleados, y debe permitir capacidad de reconocimiento instantáneo que pueda ser conmemorado fácilmente en cada uno de sus actuares diarios. En la presente investigación se puede observar que el porcentaje en relación a sobre como los colaboradores asimilan el reconocimiento de la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú en el presente año está en un promedio del 78% el mismo que infiere que se encuentra en un nivel medio. Al respecto Albrecht (2012), sostiene que para poder involucrar a los colaboradores con la visión corporativa establecida y ser identificable, las organizaciones deben crear una planificación con metodología abierta, justa y solidaria, que permita asegurar que las funciones estén claramente alineadas con las metas organizacionales y permitan niveles óptimos de autonomía, compromiso,

motivación y aprendizaje que brinde diferentes oportunidades para el desarrollo profesional y a su vez cumpla con las expectativas alineadas a los planes de la organización.

Según lo expuesto puede estimarse que el plan estratégico de la gestión del talento humano y la visión corporativa se relacionan de manera significativa ya que los resultados obtenidos de la población analizada están enrumbadas hacia un mismo propósito pero que necesitan aun mayor enfoque en el capital humano, es así que la premisa “Las mejores compañías para trabajar en el país” es la que más se enarbola dentro de las visiones corporativas en la mayoría de las empresas con realce en el sector retail de Lima Perú 2021, ya que estas buscan aparecer dentro del ranking de la Organización Great Place to Word para ser reconocidas a nivel nacional e internacional, y es justamente aquí donde las dimensiones propuestas para cada variable toman significancia puesto que para lograr que la visión corporativa sea reconocida por sus integrantes, esta dependerá de varios factores que deberán ser pre establecidos mediante una planificación estratégica respecto a la gestión del talento humano. En la presente investigación se observa como datos resaltantes a considerar que el 74% (nivel medio) tienen la percepción que el plan estratégico establecido para la dirección del capital humano de sus organizaciones debe tener aún un mayor énfasis en sus mismas estrategias, como en el control que se ejerce sobre su cumplimiento, en el desempeño laboral, así como en el clima laboral, ya que en su conjunto se forma la apreciación final del colaborador enfocada en la visión. Gordon (2000), sobre este punto explica que la gestión estratégica de los recursos humanos debe ser percibida como la esencia en toda gestión empresarial, por lo que las estrategias deben contar con un riguroso seguimiento de control que brinden periódicamente resultados de medición sobre el desempeño de los trabajadores y del ambiente en que se desarrollan. Asimismo, Tapera (2016), también señala que las estrategias establecidas sobre el desarrollo humano dentro de una organización son fases de transformación que deben contar con un control simultaneo en plazos medibles, y debe posibilitar ideas creativas y reformadoras relacionadas al desempeño de los miembros del equipo y fortalezcan las relaciones laborales, ya que en su conjunto permitirán que se consoliden los cimientos para el futuro visionario de una empresa. Por otro lado, se observa que

el 78% de los encuestados tienen reconocimiento sobre la visión corporativa de sus empresas pero se deduce que estas aún deben tener mayor énfasis en su identificación para con sus colaboradores, haciendo énfasis en la identidad organizacional, generando más efectividad en el proceso de comunicación asertiva sobre sus procedimientos, policitas y cultura laboral; desarrollando una eficaz estrategia de motivación considerando las características físicas del trabajo que se realiza, buscando siempre el continuo aprendizaje con capacitaciones acorde a sus funciones, preparándolos para los cambios constantes que según la coyuntura actual se avizoren, y a su vez siendo un espacio incluyente, democrático y diversificado. Suárez (2017), al respecto indica que conceptualizar la visión corporativa organizacional es necesariamente un acto de reflexión que debe establecer las dimensiones de todo proyecto. Para lo cual es fundamental segmentar a los clientes internos e identificar fases homologadas durante el proceso estratégico como la búsqueda incansable de la identidad de la organización, así como de la estabilidad laboral y su dependencia en la motivación, también del constante trabajo de identificación y acorte de brechas sobre el conocimiento que mejore las capacidades de los trabajadores. Por otro lado, Ireland et al. (2009), exponen que la visión corporativa debe basarse en las indeterminadas categorías de intenciones futuristas que se consideren necesarias, por su parte una de estas categorías como la toma de decisiones es incluyente, la diversidad por su parte permite una democracia que no condiciona, que no aísla ni discrimina más bien involucra, de otro lado la responsabilidad social no es ajena a su realidad y se los vuelve protagonistas de acción, todo ello sumado a la motivación en todos los ámbitos generará una adecuada identidad organizacional.

VI. CONCLUSIONES

Luego de la evaluación de los resultados, la presente investigación permite identificar las siguientes conclusiones:

Primera. Se determinó que existe relación entre el cumplimiento del plan estratégico de gestión del talento humano y la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú del año 2021. Cabe resaltar que entre las variables existe una correlación positiva significativa ya que están fuertemente correlacionadas.

Segunda. Se identificó que el nivel de cumplimiento del Plan estratégico del talento humano en las empresas del sector retail de Lima Perú del año 2021 es significativo a un nivel medio basada en la identificación observada con las dimensiones de estrategias, control, desempeño laboral y clima laboral por parte de los colaboradores de las empresas del sector estudiado, así lo demuestra los datos obtenidos según la investigación realizada.

Tercera. Se determinó que el nivel de reconocimiento de los colaboradores de las empresas del sector retail de Lima Perú en el 2021 respecto a la Visión corporativa es de nivel medio basada en la identificación observada con las dimensiones de identidad organizacional, motivación, aprendizaje y adaptación al cambio.

VII. RECOMENDACIONES

A continuación, se sugieren recomendaciones basadas en los aportes bibliográficos, resultados y conclusiones que permitió el análisis del presente estudio:

Primera. Se recomienda que las empresas del sector retail de Lima Perú elaboren con mayor rigurosidad su plan estratégico de gestión del talento humano, que sea de fácil adaptación, en el cual se plasmen todas las actividades a desarrollar, estableciendo prioridades y plazos determinados, y que a su vez propicie sinergia con la identificación y el cumplimiento de la visión corporativa establecida.

Segunda. Asimismo, se recomienda que la estructuración del plan estratégico que se determine para la gestión del talento humano dentro de las empresas del sector retail en Lima Perú, sea articulado, proporcionalmente participativo, incluyente e integrador con todas las áreas involucradas en el proceso, ya que ello generará valor en la cadena dinámica organizacional y en su efectividad en pro del cumplimiento de la visión corporativa.

Tercera. A su vez, se recomienda que la ejecución del plan estratégico de gestión del talento humano dentro de las empresas del sector retail en Lima Perú sea supervisado y evaluado con mayor frecuencia periódica, ya que ello permitirá realizar un diagnóstico situacional actual que identifique los requerimientos y necesidades, para formular una visión corporativa más coherente y ajustable a su estrategia organizacional y a su realidad.

Cuarta. Por otro lado, es recomendable que las gerencias de las empresas del sector retail de Lima Perú, comuniquen con mayor eficacia la Visión corporativa de sus organizaciones a los colaboradores, logrando que este proceso sea más participativo y homologado, y se exponga con mejor

dinamismo a través de modernas plataformas interactivas. Obteniendo así una identificación masiva y tangible sobre la Visión corporativa.

Quinta. Para finalizar, se recomienda que las empresas del sector retail de Lima Perú busquen entre ellas instalar mesas de trabajo, donde puedan compartir sus experiencias, a fin de homologar estrategias que permitan una óptima gestión del talento humano en su sector, con el propósito de consolidar la premisa de que la estrategia respecto al manejo del capital humano dentro de las organizaciones es el pilar fundamental para lograr la Visión corporativa trazada.

VIII. REFERENCIAS

Albert, S. y Whetten, D.A. (1985). *Organizational identity* [Identidad organizacional]. Editorial Spiric.

Albrecht,S.(2012).*The influence of job, team and organizational level resources on employee well-being, engagement, commitment and extra-role performance: Test of a model* [La influencia de los recursos a nivel del trabajo, del equipo y de la organización en el bienestar, el compromiso, el compromiso y el desempeño extra de los empleados: prueba de un modelo] International Journal of Manpower.

Andachi, S. (2015). *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el colegio metropolitano José Miller Salazar*. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Tesis de maestría.

Andrade, A. y Betancourth, D. (2018). *Clima Organizacional: un componente fundamental en el bienestar integral de los colaboradores*. Revista Criterios, 25(1), 79-93. Recuperado de http://ojseditorialumariana.com/index.php/Criterios/article/view

Barrios, K., Olivero, E, Figueroa, B. (2020). *Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities* [Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas]. Información Tecnologica On-Line versión. Recuperado de http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055

Bernardo, Iribarrem, Álvaro; Beyer, Cordeiro, Carlos Leandro; Crouzeilles, Renato; Jakovac, Catarina. (2020). *Áreas de prioridad global para la restauración de las organizaciones*. En naturaleza. DOI: 10.1038 Recuperado de http://www.ufg.edu.sv/ufg/theorethikos/abril20/monografias.html

Bravo, G., Matute, J. y Pina, J. (2016). *Gestión de la identidad corporativa: Evidencias en el sector bancario*. Revista de Ciencias Sociales. Universidad de Zulia. Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: http://www.redalyc.org/pdf/280/28049145005.pdf

David, F. (2011). *Strategic Management: Concepts and Case.* [Gestión estratégica: conceptos y caso]. PHI Learning Private Limited, pp 24-53.

Delgado, J. (2015). *Planificando Estratégicamente (2° ed.).* California, USA.

Denisi, AS., y Murphy, KR. (2017). *Evaluación del desempeño y gestión del desempeño: 100 años de progreso.* J. Appl. Psychol. 12, 421–433.

Gordon, J. (2000). *Convergence versus strategic reorientation: the antecedents og fast-paced organizational change* [Convergencia versus la reorientación estratégica: los antecedentes del cambio organizacional acelerado] Journal of Management, 26: 911-945. La Ley Federal de Trabajo

Hall, R. (2016). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados*. Segunda Edición. México: Editorial Printice Hall.

Hellriegel, F., Jackson T., Slocum D. (2017). *Administración, un enfoque basado en competencias* (12ª.Edición). México. Editorial Cengage Learning. Recuperado de http://www.ebooks7-24.com

Intriago, D. (2018). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones De Educación Superior, Zona 4 – Ecuador, periodo 2014- 2016.* Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de https://bit.ly/2VbVReX

Illesanmi, O.A. (2011). *The Role of Strategic Vision Process in Business Management in Nigeria. Global Journal of Management and Business* [El papel del proceso de visión estratégica en la gestión empresarial en Nigeria. Revista global de gestión y negocios], Version 1.0, pp 01-07.

Ireland, R.D., Hoskisson, R., Hitt, M.A. (2009).*The managment of Strategy: concepts and Cases* [La gestión estratégica: conceptos y casos] Editorial Cengage Learning.

Iwai, T., Peruzo, J., Iñeri, P. (2017). Forca de clima: moderador na relacao entre clima e turnover [Fuerza metodológica: su papel moderador en el tiempo y la rotación]. Administração Contemporânea, 23(1), 92-110. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141565552019000100092&lang=es

Kantabutra, S. (2008). *What do we know about vision.* [¿Qué sabemos sobre la visión?] Journal of Applied Business Research, pp 03-11. Recuperado de https://hdl.handle.net/11323/6994

Kaplan, R.S., Norton, D.P y Barrows, E.A. (2008). *Developing the Strategy: Vision, Value gaps and Analysis* [Desarrollo de la estrategia: visión, brechas de valor y análisis]. Harvard Business School Publishing, pp 01-07.

Lopez, A. (2018). *La adaptación al cambio, un indicador de liderazgo empresaria.* Team Building y Team Coaching. Recuperado de https://corporateyachting.es/es/la-adaptacion-al-cambio-un-indicador-de-liderazgo-profesional/

Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo (4ª ed.).* Argentina.

Martell, K. y Nakamoto, R. (2017). *Propuesta de un plan estratégico para la empresa Barletta SA que permita su crecimiento sostenible*. Tesis de Licenciatura.

Makram, H., Sparrow, P.R., Greasley, K. (2017). *How do strategic actors think about the value of talent management? Moving from talent practices to the practice of talent.* [¿Cómo piensan los actores estratégicos sobre el valor de la gestión del talento?

Pasar de la práctica del talento a la práctica del talento] Effect. People Perform. 4 (4), 359 - 378.

Melgar, J. (2016). *La misión empresarial dentro de un marco estratégico para el nuevo milenio.Revista electrónica UFG. Recuperado de:* http://www.ufg.edu.sv/ufg/theorethikos/abril20/monografias.html

Ong, C. (2015). *5 Benefits of Strategic Planning.* [5 Beneficios de la planificación estratégica]. Recuperado de https://www.envisio.com/blog/benefits-of-strategic-planning

Ortiz, B. y Capó, J. (2015). *10 pasos para desarrollar un plan estratégico*. Recuperado de https://www.ciencias.com/pasosparadesarrollarunplanestretegicobussines.pdf

O'Brien F., Meadows M. (2000). *Corporate visioning: a survey of UK practice. Journal of the operational research society*. [Visión corporativa: una encuesta de la práctica del Reino Unido. Revista de la sociedad de la investigación operativa] Editorial McGraw Hill Interamericana. Colombia.

Pacheco, E. (2016). *Plan estratégico para mejorar el clima laboral de la distribuidora BIO AGUA.* Tesis de pregrado. Recuperado de http://dspace.uniandes.edu.ec/TUBAD-2016.pdf

Palvalin, M. (2017). *How To Measure Impacts of Work Environment Changes on Knowledge Work Productivity? Validation and Improvement of The SmartWoW Tool. Measuring Business Excellence* [¿Cómo medir los impactos de los cambios en el entorno laboral sobre la productividad del trabajo del conocimiento? Validación y mejora de la herramienta SmartWoW. Medición de la excelencia empresarial] Recuperado de https://doi.org/10.1108/MBE-05-2016-0025

Panagiotakopoulos, A. (2013). *The impact of employee learning on staff motivation in Greek small firms: The employees' perspective*. [El impacto del aprendizaje de los empleados en la motivación del personal en las pequeñas empresas griegas: la perspectiva de los empleados]. Development and Learning in Organisations*, 27*(2), 13–15.

Peruzzo, H. (2017). *Organizational climate and teamwork at the Family Health Strategy*. [Clima organizacional y trabajo en equipo en la Estrategia Salud de la Familia]. Brasil. Revista Brasileira de Enfermagem.

Prieto, Sierra, Pastor, Santana. (2004)*. "La naturaleza dual de la gestión del conocimiento: implicaciones para la capacidad de aprendizaje y sus resultados organizativos".* Revista Latinoamericana de Administración Cladea, 32, 47-75.

Ramírez, M., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico.* Infor 30(6), en prensa.

Ramírez, R., Chacón, H. & Valencia, K. (2018). *Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844336

Ruíz, M. (2019). *Misión, Visión, Valores de una empresa, qué son, como definirlos. Editorial Barroeta.*

Russell, A. (2000). *Recreación de las corporaciones. Un diseño organizacional para el siglo xxi*. México. Universidad de Oxfort.

Suárez, R. (2017). La visión comunica el objetivo corporativo. Revista Innovación y Estrategia. Recuperado de https://raulsuarezfalcon.com/politicacorporativala-visión.

Tapera, J. (2016). *The importance of strategic management to business organizations.* [La importancia de la gestión estratégica para las organizaciones empresariales]. Revista Internacional de Gestión de las Ciencias Sociales. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/301801352

Taiwo, A. S. (2009). *The influence of work environment on workers' productivity: a case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria*. [La influencia del entorno laboral en la productividad de los trabajadores: un caso de una industria seleccionada del petróleo y el gas en Lagos, Nigeria] African Journal of Business Management, Vol. 4, pp. 299-307.

Thompson, A.A., Strickland, A.J., Gamble J.E. y Jain, A.K. (2010). *Crafting and Executing Strategy: A Quest for Competitive Advantage, Concepts and Cases.* [Estrategia de elaboración y ejecución: una búsqueda de ventajas competitivas, conceptos y casos]. TaTa McGraw Hill Education Private Limited, pp 20-48.

Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. Tesis de Maestría. Universidad Norbert Wiener. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Br.: Chavez Carranza David Enrique (ORCID: 0000-0002-3227-8096)

Título: Cumplimiento del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y la Visión Corporativa de las Empresas del Sector Retail de Lima - Perú 2021

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Cuál es la relación del cumplimiento del plan estratégico de gestión del talento humano en la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú 2021?	La relación del cumplimiento del plan estratégico de gestión del talento humano y la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú en el año 2021 es directa y altamente significativa	**General:** Determinar la relación del cumplimiento del plan estratégico de gestión de talento humano en la visión corporativa en la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú 2021. **Específicos:** **Primer objetivo específico**: Identificar el nivel del cumplimiento del plan estratégico de talento humano en las empresas del sector retail de Lima Perú 2021. **Segundo objetivo específico:** Determinar el nivel de reconocimiento de los colaboradores de la visión corporativa de las empresas del sector retail de Lima Perú 2021.	**Variable 1:** Plan Estratégico de gestión del talento humano **Variable 2:** Visión Corporativa	**Tipo de investigación** Investigación Aplicada, de enfoque cuantitativo ya que describe la influencia o relación entre las variables de investigación en la realidad concreta del universo. **Diseño de investigación** No experimental de corte transversal de tipo descriptivo correlacional.	278 colaboradores de empresas del sector retail de Lima Perú

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Matriz de operacionalización de la Variable 1: Plan estratégico de la gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1: Plan Estratégico de la gestión del talento humano	Delgado (2015) señala que la planificación estratégica del talento humano es: “Un medio por el cual las empresas pueden estar prevenidas ante el futuro que es de total incertidumbre, ya que la planificación estratégica permite tener en claro el camino de la empresa y hacia donde se dirigen sus trabajadores bajo sus acciones, planteado análisis, objetivos, estrategias y controles que definen la visión”. .	Se define a la planificación estratégica del talento humano como el desarrollo a través del cual las organizaciones instauran sus propias estratégicas, controles y objetivos ya que identifica, analiza y determina la etapa problemática real mediante los instrumentos y técnicas de la investigación como la encuesta, el cuestionario, el SPS 24, y los estadísticos.	Estrategia	Ejecución Asignación recursos	Ordinal
			Control	Seguimiento Retroalimentación Evaluación	
			Desempeño Laboral	Productividad Gestión del desempeño Innovación y tecnología	
			Clima Laboral	Relaciones de equipo Equidad Compensación Incentivos y oportunidad de desarrollo.	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Matriz de operacionalización de la Variable 2: Visión corporativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 2 Visión Corporativa	Jack (2000) define a la visión corporativa como “el camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad”.	Se define a la visión corporativa como la unificación de todos los planes estratégicos determinados a corto, mediano y largo plazo, fundamentados en la eficiencia laboral y cultural de toda organización la cual determina su ejecución vigente y tangible, mediante los instrumentos y técnicas de la investigación como la encuesta, el cuestionario, el SPS 24, y los estadísticos.	Identidad Organizacional	Visión Filosofía de trabajo Cultura	Ordinal
			Motivación	Estabilidad Características laborales Satisfacción	
			Aprendizaje	Capacitación Responsabilidad social	
			Adaptación al Cambio	Flexibilidad Toma de decisiones Diversidad	

ANEXO 3: CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Z	**es el nivel de confianza**	**=**	**1.96**
p	**es la variabilidad positiva**	**=**	**0.5**
q	**es la variabilidad negativa**	**=**	**0.05**
E	**es la precisión o error**	**=**	**0.05**
N	**es el tamaño de la población**	**=**	**1000**

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^{2} * \mathrm{p} * q}{\mathrm{e}^{2} * (\mathrm{N} - 1) + Z_{\alpha}^{2} * \mathrm{p} * q}$$

Remplazando valores:

$$n = \frac{(1.96^2)\ (0.5)\ (0.5)\ (1000)}{(1000)(0.05^{\ 2}) + (1.96^2)\ (0.5)\ (0.5)} = \frac{960.04}{3.4604} = 277.54$$

ANEXO 4: PRUEBA DE NORMALIDAD

El tamaño de la muestra es mayor a 50 usuarios, por lo que se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Sminorv, dando como resultado que las variables Visión Corporativa y Plan Estratégico no siguen una distribución normal.

Prueba de normalidad para las variables Visión Corporativa y Plan Estratégico de la gestión de talento humano.

Variables	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico
Visión corporativa	.091	278	.000	.978
Plan estratégico de la gestión del talento humano	.071	278	.002	.978

A: Corrección significancia de Lilliefors

ANEXO 5: INSTRUMENTO DE RECOLECIÓN DE DATOS

Cuestionario sobre el "Cumplimiento del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y la Visión Corporativa de las Empresas del Sector Retail de Lima - Perú 2021"

Adaptado considerando varias teorías

Instrucciones:
En el presente cuestionario, se propone una lista de preguntas con el fin de desarrollar una investigación académica, por lo expuesto le solicitamos tenga a bien responder con toda sinceridad. Deberá marcar cada ítem propuesto con un ASPA (X), asimismo le solicitamos pueda responder todas las preguntas considerando que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información de carácter confidencial. La escala contiene 5 criterios que se detallan en el siguiente cuadro:

Criterios	Puntaje
Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	5

A continuación, se detalla los ítems a medir en el cuestionario:

No	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1	Participas de la planificación de las estrategias sobre la gestión del talento humano que se establecen en tu empresa.					
2	Reconoces la programación de las actividades establecidas, relacionadas a la gestión del talento humano.					
3	La comunicación interna sobre los planes estratégicos a desarrollarse es una actividad planificada y permanente					
4	Las estrategias relacionadas a la gestión del talento humano contribuyen al cumplimiento de la visión de la empresa.					
5	Crees que la empresa cuenta con los recursos financieros necesarios para llevar acabo estrategias relacionadas a la gestión del talento humano.					
6	Conoces alguna herramienta de control que permita el seguimiento a los objetivos de la empresa.					
7	La empresa realiza acciones de retroalimentación y corrección de errores.					
8	Participas en la evaluación de los resultados anuales planteados en las estrategias de gestión del talento humano.					
9	Consideras que la gestión del talento humano en la empresa influye en la productividad laboral.					
10	Consideras adecuado los criterios establecidos dentro de la estrategia de evaluación del desempeño.					
11	La implementación de innovación y tecnología en la empresa facilita el desarrollo de las habilidades de los colaboradores					
12	Dispones de los materiales y recursos necesarios que te permiten realizar con mayor rapidez tus funciones.					

13	La empresa realiza actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales entre los miembro de tu equipo.					
14	Consideras que dentro de la empresa existen criterios que generen algún tipo de desigualdad o discriminación.					
15	Puedes proponer estrategias que permitan el desarrollo del talento humano dentro de la empresa.					
16	Se han establecido metodologías equitativas para medir el desempeño.					
17	Consideras que la estrategia de compensaciones monetarias permite visualizarte laborando a largo plazo en la empresa					
18	Consideras que tu sueldo actual está acorde con las funciones que realizas dentro de la empresa					
19	Consideras que los incentivos y beneficios que otorga la empresa son determinantes para tu permanencia.					
20	Crees que existen varias oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral dentro de la empresa.					

CUESTIONARIO SOBRE VISIÓN CORPORATIVA
Adaptado considerando varias teorías

Instrucciones:
En el presente cuestionario, se propone una lista de preguntas con el fin de desarrollar una investigación académica, por lo expuesto le solicitamos tenga a bien responder con toda sinceridad. Deberá marcar cada ítem propuesto con un ASPA (X), asimismo le solicitamos pueda responder todas las preguntas considerando que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información de carácter confidencial. La escala contiene 5 criterios que se detallan en el siguiente cuadro:

Criterios	Puntaje
Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	5

A continuación, se detalla los ítems a medir en el cuestionario:

No	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1	Conoces la visión corporativa de la empresa.					
2	Te sientes identificado con la visión corporativa de la empresa					
3	La empresa dirige sus acciones cotidianas al logro de la visión corporativa.					
4	Tienes conocimiento sobre la declaración de valores, pilares estratégicos, políticas y código de ética de la empresa.					
5	Estás cómodo con la cultura en tu lugar de trabajo.					
6	Consideras que la organización está comunicando las estrategias de forma clara y especifica.					

7	El puesto de trabajo en el que te desarrollas ofrece estabilidad laboral.					
8	Consideras que la empresa cuenta con solides y estabilidad para perdurar a largo plazo.					
9	Consideras que tu lugar de trabajo se encuentra preparado para que puedas laborar cómodamente.					
10	Consideras que cuentas con los recursos suficientes (materiales, equipos, espacios físicos etc.) para desarrollar tu trabajo.					
11	Recibes formación para actualizar los conocimientos sobre tus funciones.					
12	Los planes de formación se adecuan a las necesidades de desarrollo personal y profesional.					
13	Consideras que la empresa se preocupa por la sociedad.					
14	Consideras que la empresa se preocupa por el medio ambiente.					
15	Tienes la flexibilidad de trabajar a distancia cuando lo requieres					
16	Consideras que ante alguna eventualidad personal puedes contar con flexibilidad en los horarios laborales.					
17	Participas en la toma de decisiones relacionadas a las estrategias sobre el cumplimiento de la visión de la empresa.					
18	Consideras que tus opiniones son tomadas en cuenta dentro de tu equipo de trabajo.					
19	Sientes que en tu empresa existe la inclusión laboral					
20	Puedes denunciar actos indebidos sin miedo a tener represalias.					

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Bedón Moloche Claudia Erika	Jefa de Operaciones de CANVIA	Instrumento sobre el Plan estratégico de la Gestión del Talento Humano	Chávez Carranza David Enrique

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cumplimiento del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y la Visión Corporativa de las Empresas del Sector Retail de Lima - Perú 2021

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología	
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Plan estratégico de la gestión del Talento Humano	Estrategia	Ejecución	Participas de la planificación de las estrategias sobre la gestión del talento humano que se establecen en tu empresa.	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Reconoces la programación de las actividades establecidas, relacionadas a la gestión del talento humano.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
			La comunicación interna sobre los planes estratégicos a desarrollarse es una actividad planificada y permanente			x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Las estrategias relacionadas a la gestión del talento humano contribuyen al cumplimiento de la visión de la empresa			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Asignación de recursos	Crees que la empresa cuenta con los recursos financieros necesarios para llevar acabo estrategias relacionadas a la gestión del talento humano.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Control	Seguimiento	Conoces alguna herramienta de control que permita el seguimiento a los objetivos de la empresa.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Retroalimentación	La empresa realiza acciones de retroalimentación y corrección de errores.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Evaluación	Participas en la evaluación de los resultados anuales planteados en las estrategias de gestión del talento humano.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Desempeño Laboral	Productividad	Consideras que la gestión del talento humano en la empresa influye en la productividad laboral.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Gestión del Desempeño	Consideras adecuado los criterios establecidos dentro de la estrategia de evaluación del desempeño.			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		Innovación y Tecnología	La implementación de innovación y tecnología en la empresa facilita el desarrollo de las habilidades de los colaboradores			x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Dispones de los materiales y recursos necesarios que te permiten realizar con mayor			x		x		x		x		x		x		x		x		x

			rapidez tus funciones.																			
	Clima Laboral	Relaciones de equipo	La empresa realiza actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales entre los miembro de tu equipo.			x		x		x		x		x		x		x		X		X
		Equidad	Consideras que dentro de la empresa existen criterios que generen algún tipo de desigualdad o discriminación.			X		x		X		x		X		x		X		X		X
			Puedes proponer estrategias que permitan el desarrollo del talento humano dentro de la empresa.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Se han establecido metodologías equitativas para medir el desempeño.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Compensación	Consideras que la estrategia de compensaciones monetarias permite visualizarte laborando a largo plazo en la empresa			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Consideras que tu sueldo actual está acorde con las funciones que realizas dentro de la empresa			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Incentivos y oportunidad de desarrollo	Consideras que los incentivos y beneficios que otorga la empresa son determinantes para tu permanencia.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Crees que existen varias oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral dentro de la empresa.			X		X		x		X		x		X		x		X		x

Leyenda: **M: Malo** **B: Bueno**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Lima 26/07/2021	**43074678**		**947217883**
Lugar y fecha	**DNI. N°**	**Firma y sello del experto**	**Teléfono**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Bedón Moloche Claudia Erika	Jefa de Operaciones de CANVIA	Instrumento sobre la Visión Corporativa	Chávez Carranza David Enrique

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cumplimiento del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y la Visión Corporativa de las Empresas del Sector Retail de Lima - Perú 2021

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología	
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Visión Corporativa	Identidad Organizacional	Visión	Conoces la visión corporativa de la empresa.	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo,		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Te sientes identificado con la visión corporativa de la empresa			X		X		x		X		x		X		x		X		X
			La empresa dirige sus acciones cotidianas al logro de la visión corporativa.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Filosofía de trabajo	Tienes conocimiento sobre la declaración de valores, pilares estratégicos, políticas y código de ética de la empresa.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Cultura	Estás cómodo con la cultura en tu lugar de trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Consideras que la organización está comunicando las estrategias de forma clara y especifica.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Motivación	Estabilidad	El puesto de trabajo en el que te desarrollas ofrece estabilidad laboral.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Consideras que la empresa cuenta con solides y estabilidad para perdurar a largo plazo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Características laborales	Consideras que tu lugar de trabajo se encuentra preparado para que puedas laborar cómodamente.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Consideras que cuentas con los recursos suficientes (materiales, equipos, espacios físicos etc.) para desarrollar tu trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Aprendizaje	Capacitación	Recibes formación para actualizar los conocimientos sobre tus funciones.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Los planes de formación se adecuan a las necesidades de desarrollo personal y			X		X		X		X		X		X		X		X		X

			profesional.																			
		Responsabilidad social	Consideras que la empresa se preocupa por la sociedad.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Consideras que la empresa se preocupa por el medio ambiente.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Adaptación al cambio	Flexibilidad	Tienes la flexibilidad de trabajar a distancia cuando lo requieres			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Consideras que ante alguna eventualidad personal puedes contar con flexibilidad en los horarios laborales.			X		x		X		x		X		x		X		x		x
		Toma de decisiones	Participas en la toma de decisiones relacionadas a las estrategias sobre el cumplimiento de la visión de la empresa.			X		x		X		x		X		x		X		x		X
			Consideras que tus opiniones son tomadas en cuenta dentro de tu equipo de trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Diversidad	Sientes que en tu empresa existe la inclusión laboral			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Puedes denunciar actos indebidos sin miedo a tener represalias.			x		X		x		X		x		X		x		X		x

Leyenda: **M: Malo** **B: Bueno**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Lima 26/07/2021	**43074678**		**947217883**
Lugar y fecha	**DNI. Nº**	**Firma y sello del experto**	**Teléfono**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Aguirre Ipenza Marcelo	Docente De Administración IPAE	Instrumento sobre el Plan estratégico de la Gestión del Talento Humano	Chávez Carranza David Enrique

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cumplimiento del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y la Visión Corporativa de las Empresas del Sector Retail de Lima - Perú 2021

ASPECTOS DE VALIDACION

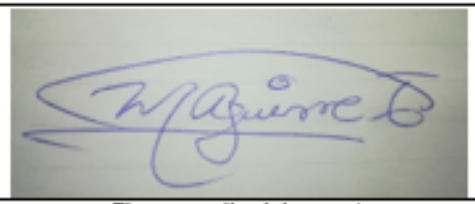
Variable	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología	
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Plan estratégico de la gestión del Talento Humano	Estrategia	Ejecución	Participas de la planificación de las estrategias sobre la gestión del talento humano que se establecen en tu empresa.	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Reconoces la programación de las actividades establecidas, relacionadas a la gestión del talento humano.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			La comunicación interna sobre los planes estratégicos a desarrollarse es una actividad planificada y permanente			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Las estrategias relacionadas a la gestión del talento humano contribuyen al cumplimiento de la visión de la empresa			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Asignación de recursos	Crees que la empresa cuenta con los recursos financieros necesarios para llevar acabo estrategias relacionadas a la gestión del talento humano.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Control	Seguimiento	Conoces alguna herramienta de control que permita el seguimiento a los objetivos de la empresa.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Retroalimentación	La empresa realiza acciones de retroalimentación y corrección de errores.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Evaluación	Participas en la evaluación de los resultados anuales planteados en las estrategias de gestión del talento humano.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Desempeño Laboral	Productividad	Consideras que la gestión del talento humano en la empresa influye en la productividad laboral.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Gestión del Desempeño	Consideras adecuado los criterios establecidos dentro de la estrategia de evaluación del desempeño.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Innovación y Tecnología	La implementación de innovación y tecnología en la empresa facilita el desarrollo de las habilidades de los colaboradores			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Dispones de los materiales y recursos necesarios que te permiten realizar con mayor rapidez tus funciones.			X		X		X		X		X		X		X		X		X

	Clima Laboral	Relaciones de equipo	La empresa realiza actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales entre los miembro de tu equipo.			x		x		x		x		x		x		x		X		X
		Equidad	Consideras que dentro de la empresa existen criterios que generen algún tipo de desigualdad o discriminación.			X		x		X		x		X		x		X		X		X
			Puedes proponer estrategias que permitan el desarrollo del talento humano dentro de la empresa.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Se han establecido metodologías equitativas para medir el desempeño.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Compensación	Consideras que la estrategia de compensaciones monetarias permite visualizarte laborando a largo plazo en la empresa			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Consideras que tu sueldo actual está acorde con las funciones que realizas dentro de la empresa			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Incentivos y oportunidad de desarrollo	Consideras que los incentivos y beneficios que otorga la empresa son determinantes para tu permanencia.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Crees que existen varias oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral dentro de la empresa.			X		X		x		X		x		X		x		X		x

Leyenda: **M: Malo** **B: Bueno**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Lima 23/07/2021	**40061935**		**938822788**
Lugar y fecha	**DNI. N°**	**Firma y sello del experto**	**Teléfono**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Aguirre Ipenza Marcelo	Docente De Administración IPAE	Instrumento sobre la Visión Corporativa	Chávez Carranza David Enrique

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Cumplimiento del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y la Visión Corporativa de las Empresas del Sector Retail de Lima - Perú 2021

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

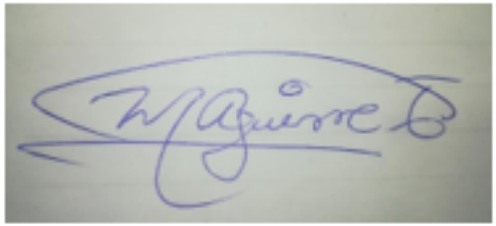
Variable	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología	
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Visión Corporativa	Identidad Organizacional	Visión	Conoces la visión corporativa de la empresa.	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			Te sientes identificado con la visión corporativa de la empresa			X		X		x		X		x		X		x		X		X
			La empresa dirige sus acciones cotidianas al logro de la visión corporativa.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Filosofía de trabajo	Tienes conocimiento sobre la declaración de valores, pilares estratégicos, políticas y código de ética de la empresa.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Cultura	Estás cómodo con la cultura en tu lugar de trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Consideras que la organización está comunicando las estrategias de forma clara y específica.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Motivación	Estabilidad	El puesto de trabajo en el que te desarrollas ofrece estabilidad laboral.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Consideras que la empresa cuenta con solides y estabilidad para perdurar a largo plazo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Características laborales	Consideras que tu lugar de trabajo se encuentra preparado para que puedas laborar cómodamente.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Consideras que cuentas con los recursos suficientes (materiales, equipos, espacios físicos etc.) para desarrollar tu trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Aprendizaje	Capacitación	Recibes formación para actualizar los conocimientos sobre tus funciones.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Los planes de formación se adecuan a las necesidades de desarrollo personal y profesional.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Responsabilidad social	Consideras que la empresa se preocupa por la sociedad.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Consideras que la empresa se preocupa por el medio ambiente.			X		X		X		X		X		X		X		X		X

	Adaptación al cambio	Flexibilidad	Tienes la flexibilidad de trabajar a distancia cuando lo requieres			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Consideras que ante alguna eventualidad personal puedes contar con flexibilidad en los horarios laborales.			X		x		X		x		X		x		X		x		x
		Toma de decisiones	Participas en la toma de decisiones relacionadas a las estrategias sobre el cumplimiento de la visión de la empresa.			X		x		X		x		X		x		X		x		X
			Consideras que tus opiniones son tomadas en cuenta dentro de tu equipo de trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Diversidad	Sientes que en tu empresa existe la inclusión laboral			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Puedes denunciar actos indebidos sin miedo a tener represalias.			x		X		x		X		x		X		x		X		x

Leyenda: **M: Malo** **B: Bueno**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Lima 23/07/2021	**40061935**		**938822788**
Lugar y fecha	**DNI. N°**	**Firma y sello del experto**	**Teléfono**

ANEXO 6: BASES DE DATOS (RECOPILACIÓN DE INFORMACIÓN 278 COLABORADORES DE EMPRESAS DEL SECTOR RETAIL LIMA PERU - 2121)

DATOS ENCUESTA COLABORADORES BF						PLAN ESTRATEGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																												
						ESTRATEGIAS							CONTROL					DESEMPEÑO LABORAL						CLIMA LABORAL										
						EJECUCIÓN				ASIGNACIÓN DE RECURSOS			SEGUIMIENTO	RETROALIMENTACIÓN	EVALUACION			PRODUCTIVIDAD	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA				RELACIONES DE EQUIPO	EQUIDAD			COMPENSACIÓN		INCENTIVOS Y OPORTUNIDAD DE				
N°	NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	SEXO	AREA	AÑOS EMPR.	P1	P2	P3	P4	P5	SUBTOTAL	NIVEL	P6	P7	P8	SUBTOTAL	NIVEL	P9	P10	P11	P12	SUBTOTAL	NIVEL	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUBTOTAL	NIVEL	TOTAL
1	ROBLES ROMERO EDGAR EDUARDO	25	M	OPERATIVA	2	4	3	3	3	3	16	Medio	3	3	3	9	Medi	1	3	3	4	11	Medi	3	4	3	3	3	3	4	3	26	Medi	62
2	APOLAYA VALENCIA CLAUDIA MILAGRITOS	46	F	AUDITORIA	3	4	3	3	3	3	16	Medio	3	3	2	8	Medi	1	3	3	3	10	Bajo	3	4	3	3	3	3	3	3	25	Medi	59
3	ROSALES SANCHEZ GIANCARLO JAVIER	34	M	OPERATIVA	4	5	4	4	4	2	19	Medio	5	3	4	12	Alto	2	3	4	3	12	Medi	4	3	4	3	3	3	3	5	28	Medi	71
4	YARASCA AVILA JORGE LUIS	47	M	CONTABLE	5	5	5	4	5	2	21	Alto	3	5	4	12	Alto	3	4	4	3	14	Medi	3	3	4	4	3	4	3	5	29	Medi	76
5	FALCONI FIERRO MAYCOLL JAVIER	26	M	ADMINISTRATIVA	2	4	4	3	3	2	16	Medio	3	3	3	9	Medi	3	3	3	2	11	Medi	4	3	2	3	4	3	4	3	26	Medi	62
6	MOLINA GOMEZ CATHERINE FRANCHESCA	23	F	OPERATIVA	5	2	2	2	3	1	10	Bajo	1	1	2	4	Bajo	1	1	2	2	6	Bajo	2	2	1	1	2	1	1	1	11	Bajo	31
7	REST KISHIMOTO ALFREDO	27	M	OPERATIVA	3	4	4	3	4	2	17	Medio	3	3	4	10	Medi	3	3	3	3	12	Medi	4	3	3	3	4	3	4	3	27	Medi	66
8	BRITO DE REST MARIA MILAGROS	33	F	OPERATIVA	4	4	3	2	2	2	13	Medio	3	2	3	8	Medi	2	2	3	3	10	Bajo	3	3	4	2	2	3	2	3	22	Medi	53
9	ARQUINIGO TRUJILLO YANNET MARLENY	28	F	OPERATIVA	2	3	4	3	3	2	15	Medio	1	2	3	6	Bajo	1	2	2	4	9	Bajo	2	3	3	4	5	2	5	3	27	Medi	57
10	MANSILLA TAPIA ROBERT	36	M	FINANCIERA	5	5	3	4	4	3	19	Medio	2	4	3	9	Medi	4	3	3	3	13	Medi	4	4	5	3	3	3	3	4	29	Medi	70
11	CARO MUÑOZ GEIDY ELIZABETH	41	F	OPERATIVA	3	4	3	2	4	2	15	Medio	1	3	2	6	Bajo	1	3	3	2	9	Bajo	2	4	2	4	3	3	3	3	24	Medi	54
12	CARBAJAL VIZCARDO LUIS ALBERTO	46	M	ADMINISTRATIVA	5	5	4	4	5	3	21	Alto	5	4	4	13	Alto	2	4	4	4	14	Medi	4	2	5	3	4	4	4	3	29	Medi	77
13	HUAMANI HINOJOSA HILDA CANDELARIA	38	F	OPERATIVA	3	4	2	3	4	2	15	Medio	3	2	4	9	Medi	2	2	4	4	12	Medi	2	5	2	2	3	3	3	3	23	Medi	59
14	CACSIRE CONTRERAS CARLO ABEL	26	M	OPERATIVA	5	4	4	3	3	2	16	Medio	4	3	2	9	Medi	2	3	4	2	11	Medi	4	4	2	3	3	3	4	3	26	Medi	62
15	ORDOÑEZ TENICELA ROSEMARIE	24	F	CONTABLE	4	3	3	2	3	1	12	Bajo	1	1	4	6	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	3	3	3	1	1	2	1	3	17	Bajo	42
16	RAA TRESIERRA JOSE ARTURO	37	M	ADMINISTRATIVA	2	5	4	3	4	3	19	Medio	2	4	4	10	Medi	3	3	4	3	13	Medi	3	3	4	4	5	3	5	3	30	Medi	72
17	ARENAZA LAOS SANDRA PAOLA	26	F	ADMINISTRATIVA	2	3	3	2	3	2	13	Medio	3	1	3	7	Bajo	3	1	2	3	9	Bajo	3	4	2	2	3	2	3	2	21	Medi	50
18	ARUQUIPA CHOMBO DANIEL ALEJANDRO	42	M	ADMINISTRATIVA	5	5	3	5	4	3	20	Alto	4	4	4	12	Alto	1	4	4	4	13	Medi	2	3	3	3	3	4	3	2	23	Medi	68
19	HINOJOSA GALLARDO YOEL ANOTONIO	40	M	OPERATIVA	4	5	4	4	4	3	20	Alto	4	4	3	11	Medi	1	4	4	3	12	Medi	3	4	2	3	1	4	1	3	21	Medi	64
20	ALBRECHT MOCK FLORIAN FRANCISCO	31	M	FINANCIERA	3	5	4	3	4	2	18	Medio	4	3	4	11	Medi	4	3	3	2	12	Medi	4	4	3	4	3	3	4	3	28	Medi	69
21	OSORIO CHIROQUE STEVEN WILMER	39	M	OPERATIVA	5	5	3	4	5	3	20	Alto	3	4	4	11	Medi	3	3	5	4	15	Medi	3	3	3	1	1	4	1	2	18	Bajo	64
22	ROJAS VASQUEZ MILAGROS ELIZABETH	42	F	AUDITORIA	2	4	2	3	4	2	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	3	2	3	10	Bajo	3	3	3	3	2	3	4	3	24	Medi	56
23	AMAO YUPANQUI HUGO ALBERTO	27	M	OPERATIVA	5	4	3	3	5	2	17	Medio	3	3	4	10	Medi	3	3	3	3	12	Medi	4	3	4	3	5	3	1	4	27	Medi	66
24	CHINCHA VALZANIA JOSELINE FIORELLA	26	F	OPERATIVA	5	3	2	3	3	2	13	Medio	4	1	2	7	Bajo	3	1	4	2	10	Bajo	2	3	3	3	3	2	3	3	22	Medi	52
25	VASQUEZ TAURIN MILUSKA DANIELA	34	F	OPERATIVA	4	4	3	3	2	2	14	Medio	3	2	3	8	Medi	2	2	4	3	11	Medi	3	3	3	4	2	3	2	2	22	Medi	55
26	AMAO YUPANQUI JULIO CESAR	22	M	OPERATIVA	5	4	4	3	3	2	16	Medio	3	3	3	9	Medi	2	3	4	2	11	Medi	3	2	5	3	3	3	3	3	25	Medi	61
27	MUNDACA OLIVAR NADIA GALESA	51	F	OPERATIVA	3	4	3	3	4	2	16	Medio	2	3	3	8	Medi	3	3	2	2	10	Bajo	4	2	4	4	3	3	3	2	25	Medi	59
28	MUÑOZ ALVAREZ MARTIN HENRRY	35	M	OPERATIVA	5	5	3	4	5	2	19	Medio	1	4	3	8	Medi	4	3	4	2	13	Medi	3	3	4	3	5	3	5	3	29	Medi	69
29	MENESES SAENZ GERMAN	24	M	OPERATIVA	4	4	4	3	3	2	16	Medio	3	3	3	9	Medi	1	3	3	4	11	Medi	3	3	4	3	3	3	3	4	26	Medi	62
30	LIZA CHAVESTA LINDER EUSEBIO	45	M	OPERATIVA	2	5	5	4	4	3	21	Alto	4	4	5	13	Alto	2	4	4	4	14	Medi	3	4	3	2	4	4	4	3	27	Medi	75
31	RELUZ SALAZAR JESSICA YOLANDA	38	F	OPERATIVA	5	4	3	3	3	2	15	Medio	3	2	4	9	Medi	4	2	3	3	12	Medi	3	4	3	4	2	3	2	2	23	Medi	59
32	QUERO GONZALES MAXIMO NICOLAS	26	M	OPERATIVA	5	4	3	3	3	3	16	Medio	3	3	3	9	Medi	3	3	3	2	11	Medi	2	3	3	2	5	3	4	4	26	Medi	62
33	RUIZ RAVELLO OLGA YESSICA	29	F	OPERATIVA	4	3	3	4	3	3	16	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	2	2	3	9	Bajo	3	3	4	4	4	2	4	5	29	Medi	61
34	RAMOS PURIZACA JOSE MARIA	37	M	OPERATIVA	3	5	4	4	4	3	20	Alto	3	4	3	10	Medi	2	3	5	3	13	Medi	4	5	3	3	4	3	4	4	30	Medi	73
35	CHAVEZ TENAOZA ROLANDO	26	M	OPERATIVA	3	4	3	3	3	3	16	Medio	4	3	2	9	Medi	2	3	3	3	11	Medi	3	3	2	3	5	3	4	3	26	Medi	62
35	CHAVEZ TENAOZA ROLANDO	26	M	OPERATIVA	3	4	3	3	3	3	16	Medio	4	3	2	9	Medi	2	3	3	3	11	Medi	3	3	2	3	5	3	4	3	26	Medi	62
36	VASQUEZ TIRAPO DE CHAVEZ BEATRIZ CARMEN	54	F	FINANCIERA	5	4	3	3	3	3	16	Medio	3	3	3	9	Medi	2	3	3	3	11	Medi	3	3	4	3	3	3	3	3	25	Medi	61
37	MATIAS REYES ALDO WILLIAM	36	M	OPERATIVA	4	5	3	5	4	2	19	Medio	1	4	4	9	Medi	4	3	3	3	13	Medi	3	5	4	3	3	3	3	5	29	Medi	70
38	SEGURA DE YATACO ROS ELVIRA	25	F	OPERATIVA	4	3	3	3	3	1	13	Medio	4	1	2	7	Bajo	2	1	4	2	9	Bajo	3	3	2	2	2	2	2	2	18	Bajo	47
39	YATACO DE LA CRUZ LUIS ALBERTO	23	M	OPERATIVA	5	4	4	3	3	2	16	Medio	3	3	3	9	Medi	2	3	4	2	11	Medi	4	3	3	4	3	3	3	3	26	Medi	62
40	ORTIGOSO CARRION EVELYN GIANINA	28	F	OPERATIVA	2	3	4	4	3	1	15	Medio	1	2	3	6	Bajo	1	2	3	3	9	Bajo	4	3	4	3	3	2	3	5	27	Medi	57
41	RAMOS BUSTOS CARLOS ENRIQUE	39	M	OPERATIVA	5	5	3	4	5	3	20	Alto	3	4	4	11	Medi	2	4	2	2	10	Bajo	3	4	3	1	1	4	1	1	18	Bajo	59
42	SALAZAR RAMIREZ GIOVANNA LILIANA	31	F	OPERATIVA	5	3	4	4	4	2	17	Medio	3	2	2	7	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	3	2	3	2	3	2	3	21	Medi	55
43	MENDOZA FABIAN GRABELINA ELVA	23	F	OPERATIVA	3	2	2	2	3	1	10	Bajo	1	1	2	4	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	2	3	1	1	2	1	2	1	13	Bajo	34
44	REMIGIO PEREZ JEREMIAS ENOC	45	M	CONTABLE	5	5	4	4	4	4	21	Alto	4	4	5	13	Alto	3	4	3	4	14	Medi	3	2	4	4	3	4	3	5	28	Medi	76
45	PINEDA VEGA YHIRO ALEX	36	M	OPERATIVA	4	5	3	4	4	3	19	Medio	3	4	2	9	Medi	1	3	4	5	13	Medi	3	4	4	3	4	3	4	4	29	Medi	70
46	BETETTA QUISPE SERGIO RUFINO	48	M	OPERATIVA	2	5	4	3	5	4	21	Alto	3	5	4	12	Alto	1	5	4	2	12	Medi	3	5	3	3	2	5	2	1	24	Medi	69
47	PORTOCARRERO JABO DUBER IVAN	51	M	OPERATIVA	3	5	4	3	5	4	21	Alto	3	5	5	13	Alto	2	5	4	3	14	Medi	3	3	3	2	4	5	4	3	27	Medi	75
48	BERNEDO MARIÑO JOSSELYN GIOVANNA	23	F	OPERATIVA	3	2	2	2	3	1	10	Bajo	3	1	2	6	Bajo	1	1	2	3	7	Bajo	2	2	2	1	2	1	2	1	13	Bajo	36
49	IDONE SANCHEZ FRANCISCO NICOLAS	28	M	OPERATIVA	5	4	3	2	5	3	17	Medio	4	3	3	10	Medi	2	3	3	4	12	Medi	3	2	3	3	5	3	5	3	27	Medi	66
50	GUERRERO ROSAS JUAN PABLO	36	M	FINANCIERA	4	5	3	4	4	3	19	Medio	3	4	3	10	Medi	4	3	3	3	13	Medi	3	5	4	4	3	3	3	4	29	Medi	71
51	PAJARES SANCHEZ JOAN ELAINE	34	M	OPERATIVA	4	5	5	3	4	2	19	Medio	4	3	5	12	Alto	2	3	4	4	13	Medi	3	3	3	3	5	3	5	3	28	Medi	72
52	YNGA LA PLATA CARLOS ALBERTO	37	M	FINANCIERA	3	5	4	4	4	3	20	Alto	3	4	3	10	Medi	2	3	5	3	13	Medi	4	4	4	3	3	3	4	5	30	Medi	73
53	DAMIAN CARMIN JUAN YVAN	47	M	FINANCIERA	4	5	4	5	4	3	21	Alto	3	5	4	12	Alto	2	4	5	4	15	Medi	2	3	3	1	1	5	1	1	17	Bajo	65
54	SANCHEZ CORRALES LUS ESTHER	54	F	CONTABLE	5	4	4	3	3	2	16	Medio	3	3	3	9	Medi	2	3	3	3	11	Medi	2	4	5	3	3	3	3	2	25	Medi	61
55	CRUZ ESTRADA SALVADOR ABSACON	46	M	OPERATIVA	3	5	5	4	4	3	21	Alto	5	4	4	13	Alto	3	4	4	3	14	Medi	3	3	4	4	4	4	4	3	29	Medi	77

	VISIÓN CORPORATIVA																											
	IDENTIDAD ORGANIZACIONAL								MOTIVACIÓN						APRENDIZAJE						ADAPTACIÓN AL CAMBIO							
	VISIÓN			FILOSOFIA DE TRAB	CULTURA				ESTABILIDAD		CARACTERISTICAS LABORALES				CAPACITACIÓN		RESPONSABILIDAD SOCIAL				FLEXIBILIDAD		TOMA DE DECISIONES		DIVERSIDAD			
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	SUBTOTAL	NIVEL	P7	P8	P9	P10	SUBTOTAL	NIVEL	P11	P12	P13	P14	SUBTOTAL	NIVEL	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUBTOTAL	NIVEL
1	4	4	4	3	2	3	20	Medi	4	3	2	4	13	Medi	2	2	2	2	8	Bajo	2	3	5	4	2	3	19	Med
2	3	3	3	3	3	2	17	Medi	4	2	2	3	11	Medi	4	2	2	3	11	Medi	2	5	4	2	4	3	20	Med
3	4	4	4	3	2	3	20	Medi	3	3	2	4	12	Medi	4	4	2	2	12	Medi	2	3	5	4	3	3	20	Med
4	4	4	4	2	5	3	22	Medi	4	1	3	3	11	Medi	5	5	5	5	20	Alto	4	4	5	3	2	2	20	Med
5	2	2	2	3	4	4	17	Medi	2	2	1	3	8	Bajo	4	4	4	4	16	Medi	3	2	4	3	3	4	19	Med
6	2	2	2	1	1	1	9	Bajo	4	1	2	4	11	Medi	1	1	1	1	4	Bajo	2	3	3	3	2	3	16	Med
7	3	4	4	2	3	4	20	Medi	2	3	2	4	11	Medi	3	3	3	3	12	Medi	3	2	4	3	4	3	19	Med
8	2	2	2	2	3	2	13	Bajo	3	3	4	3	13	Medi	3	3	2	3	11	Medi	3	1	5	2	3	5	19	Med
9	3	3	3	2	3	1	15	Medi	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	3	3	12	Medi	5	1	3	4	2	2	17	Med
10	3	3	3	2	3	4	18	Medi	3	3	2	2	10	Bajo	3	3	3	3	12	Medi	4	4	5	5	3	3	24	Alto
11	2	2	2	4	1	4	15	Medi	3	3	3	3	12	Medi	4	4	2	1	11	Medi	3	3	4	5	2	3	20	Med
12	4	4	4	3	3	2	20	Medi	4	3	5	4	16	Medi	4	4	3	3	14	Medi	5	3	5	4	2	3	22	Med
13	3	4	4	3	2	4	20	Medi	3	3	3	3	12	Medi	2	3	2	2	9	Bajo	2	4	3	3	2	2	16	Med
14	3	3	3	2	3	2	16	Medi	3	3	4	3	13	Medi	3	3	3	3	12	Medi	4	4	3	3	2	3	19	Med
15	1	1	1	5	1	4	13	Bajo	4	3	2	4	13	Medi	1	1	1	1	4	Bajo	3	2	5	1	4	2	17	Med
16	4	4	4	2	3	4	21	Medi	3	2	2	3	10	Bajo	3	3	3	3	12	Medi	3	2	4	5	4	4	22	Med
17	3	3	4	2	1	3	16	Medi	4	2	2	3	11	Medi	1	1	2	1	5	Bajo	4	3	4	2	2	3	18	Med
18	4	4	4	3	4	4	23	Alto	3	2	2	3	10	Bajo	4	4	4	4	16	Medi	3	3	5	5	2	2	20	Med
19	5	5	5	2	2	4	23	Alto	4	3	2	4	13	Medi	2	2	3	2	9	Bajo	4	3	5	4	3	3	22	Med
20	4	4	4	3	3	4	22	Medi	3	2	3	4	12	Medi	3	3	3	3	12	Medi	3	2	5	2	3	2	17	Med
21	5	5	5	4	2	4	25	Alto	4	4	2	4	14	Medi	2	2	2	2	8	Bajo	4	2	5	3	2	4	20	Med
22	2	2	2	3	3	3	15	Medi	2	3	4	3	12	Medi	3	3	3	3	12	Medi	5	2	4	3	3	2	19	Med
23	4	4	4	2	3	4	21	Medi	2	3	3	3	11	Medi	3	3	3	3	12	Medi	3	2	5	3	2	3	18	Med
24	3	3	3	2	1	2	14	Bajo	3	3	3	4	13	Medi	1	1	1	1	4	Bajo	3	4	5	3	2	2	19	Med
25	3	3	3	2	2	5	18	Medi	3	3	3	3	12	Medi	2	3	2	2	9	Bajo	3	2	3	4	3	3	18	Med
26	2	2	2	3	4	5	18	Medi	2	3	3	4	12	Medi	4	4	4	4	16	Medi	4	1	3	2	1	3	14	Baj
27	3	3	3	3	3	3	18	Medi	4	2	2	3	11	Medi	3	3	3	3	12	Medi	3	3	4	4	2	2	18	Med
28	3	3	5	2	4	3	20	Medi	2	4	3	4	13	Medi	4	4	2	4	14	Medi	2	2	5	4	2	2	17	Med
29	2	2	2	4	3	4	17	Medi	3	5	2	3	13	Medi	3	3	3	3	12	Medi	4	2	4	4	2	2	18	Med
30	5	5	4	3	4	3	24	Alto	2	3	2	3	10	Bajo	5	5	4	4	18	Alto	4	3	4	2	3	3	19	Med
31	3	3	3	2	2	4	17	Medi	3	3	3	4	13	Medi	2	2	2	2	8	Bajo	3	3	4	4	3	3	20	Med
32	4	4	4	2	3	2	19	Medi	3	3	2	2	10	Bajo	3	3	3	3	12	Medi	3	2	4	4	3	3	19	Med
33	2	2	2	3	3	4	16	Medi	2	2	2	3	9	Bajo	4	4	2	3	13	Medi	1	2	4	3	4	3	17	Med
34	5	5	5	3	3	3	24	Alto	3	3	3	3	12	Medi	3	3	1	3	10	Bajo	3	3	5	4	2	2	19	Med
35	2	2	3	2	3	4	16	Medi	3	3	2	3	11	Medi	3	3	3	3	12	Medi	4	3	3	5	4	3	22	Med
35	2	2	3	2	3	4	16	Medi	3	3	2	3	11	Medi	3	3	3	3	12	Medi	4	3	3	5	4	3	22	Med
36	2	2	4	3	3	3	17	Medi	2	3	3	2	10	Bajo	4	4	3	3	14	Medi	2	2	4	4	5	2	19	Med
37	3	3	3	2	3	3	17	Medi	3	2	3	4	12	Medi	3	3	3	3	12	Medi	4	2	5	5	5	2	23	Alt
38	3	3	3	1	1	3	14	Bajo	4	2	2	4	12	Medi	1	1	1	1	4	Bajo	2	2	5	3	3	3	18	Med
39	3	3	3	2	3	3	17	Medi	3	3	4	3	13	Medi	4	3	2	3	12	Medi	2	3	5	3	2	3	18	Med
40	3	3	4	2	2	4	18	Medi	3	3	2	3	11	Medi	2	3	1	2	8	Bajo	2	2	4	4	2	3	17	Med
41	3	3	3	3	4	4	20	Medi	3	3	4	2	12	Medi	4	3	4	4	15	Medi	5	3	4	4	2	2	20	Med
42	4	4	4	5	1	3	21	Medi	4	2	2	4	12	Medi	1	1	1	1	4	Bajo	3	3	5	3	3	2	19	Med
43	3	3	3	2	1	2	14	Bajo	3	2	2	4	11	Medi	1	1	1	1	4	Bajo	3	1	4	4	2	2	16	Med
44	4	4	4	3	4	3	22	Medi	4	2	3	3	12	Medi	4	4	4	4	16	Medi	5	3	4	4	3	3	22	Med
45	3	3	3	3	4	1	17	Medi	3	4	3	4	14	Medi	4	4	3	4	15	Medi	4	3	4	2	2	3	18	Med
46	5	4	5	3	3	4	24	Alto	4	3	3	4	14	Medi	4	3	3	4	14	Medi	4	4	5	5	2	3	23	Alt
47	5	5	5	3	4	3	25	Alto	3	3	3	4	13	Medi	4	4	3	4	15	Medi	4	2	4	5	4	4	23	Alt
48	2	2	2	1	1	3	11	Bajo	4	2	3	3	12	Medi	1	1	1	1	4	Bajo	4	2	4	3	3	2	18	Med
49	3	3	3	2	3	4	18	Medi	3	4	4	4	15	Medi	3	3	3	3	12	Medi	3	3	5	2	2	2	17	Med
50	3	3	4	3	4	4	21	Medi	3	3	2	2	10	Bajo	4	4	4	4	16	Medi	1	2	4	4	3	3	17	Med
51	3	3	3	2	3	4	18	Medi	3	3	3	3	12	Medi	4	4	3	3	14	Medi	3	3	3	5	4	2	20	Med
52	3	3	3	3	4	3	19	Medi	2	4	2	3	11	Medi	4	4	1	4	13	Medi	3	3	5	5	3	3	22	Med
53	4	4	4	3	3	5	23	Alto	4	3	2	5	14	Medi	3	3	2	3	11	Medi	5	2	5	5	3	5	25	Alt
54	3	3	3	3	3	2	17	Medi	4	4	2	2	12	Medi	4	3	3	3	13	Medi	4	2	4	3	2	3	18	Med
55	5	5	5	2	4	4	25	Alto	3	3	2	4	12	Medi	4	3	4	4	15	Medi	4	2	5	4	2	3	20	Med

DATOS ENCUESTA COLABORADORES BF

PLAN ESTRATEGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	SEXO	AREA	AÑOS EMPR.	ESTRATEGIAS – EJECUCIÓN P1	P2	P3	P4	ASIGNACIÓN DE RECURSOS P5	SUBTOTAL	NIVEL	CONTROL – SEGUIMIENTO P6	RETROALIMENTACIÓN P7	EVALUACION P8	SUBTOTAL	NIVEL	DESEMPEÑO LABORAL – PRODUCTIVIDAD P9	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO P10	INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA P11	P12	SUBTOTAL	NIVEL	CLIMA LABORAL – RELACIONES DE EQUIPO P13	EQUIDAD P14	P15	P16	COMPENSACIÓN P17	P18	INCENTIVOS Y OPORTUNIDAD DE DESARROLLO P19	P20	SUBTOTAL	NIVEL	TOTAL
56	ROJAS MAZA AIDA YLBERTINA	34	F	OPERATIVA	2	4	3	2	3	2	14	Medio	3	2	3	8	Medio	3	2	4	2	11	Medio	3	4	3	2	2	3	2	3	22	Medio	55
57	MEZA JACINTO ABDIAS	47	M	OPERATIVA	2	5	3	5	5	3	21	Alto	3	5	4	12	Alto	2	4	5	4	15	Medio	3	3	3	1	1	5	1	1	18	Bajo	66
58	PAIVA DE VINCES ROSA	26	F	OPERATIVA	2	3	3	2	3	3	14	Medio	4	1	3	8	Medio	4	1	3	2	10	Bajo	2	3	2	3	4	2	4	2	22	Medio	54
59	VINCES CRUZ SEGUNDO LIZANDRO	23	M	OPERATIVA	3	4	3	3	3	3	16	Medio	3	3	3	9	Medio	2	3	3	3	11	Medio	3	2	3	4	4	3	4	3	26	Medio	62
60	VELASQUEZ JIMENEZ GIANCARLO EVERSSON	29	M	OPERATIVA	3	4	4	3	4	3	18	Medio	3	3	4	10	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	4	4	3	3	3	4	27	Medio	67
61	ALVARADO JURADO ANGEL	33	M	CONTABLE	5	5	3	3	4	3	18	Medio	3	3	5	11	Medio	2	3	5	2	12	Medio	5	3	4	3	3	3	4	3	28	Medio	69
62	HURTADO PASCUAL CAROLINA ELIZA	29	F	OPERATIVA	5	3	3	3	4	3	16	Medio	3	2	2	7	Bajo	1	2	3	3	9	Bajo	3	3	2	3	1	3	1	2	18	Bajo	50
63	ZIRENA GARAY EDUARDO GABRIEL	36	M	OPERATIVA	2	5	4	3	4	3	19	Medio	3	4	3	10	Medio	4	3	3	3	13	Medio	4	4	4	3	4	3	4	4	30	Medio	72
64	CASTAÑEDA VASQUEZ EDGAR JAVIER	41	M	OPERATIVA	3	5	4	5	4	2	20	Alto	4	4	4	12	Alto	2	4	3	3	12	Medio	4	2	3	3	2	4	2	3	23	Medio	67
65	HUACRE CRUZ VICTOR RODOLFO	44	M	OPERATIVA	2	5	4	3	4	4	20	Alto	4	4	5	13	Alto	1	4	4	4	13	Medio	2	3	5	3	3	4	3	2	25	Medio	71
66	ROJAS QUIHUI MARIA MAGDALENA	38	F	OPERATIVA	3	4	3	3	3	2	15	Medio	3	2	4	9	Medio	4	2	3	3	12	Medio	3	1	3	4	3	3	3	3	23	Medio	59
67	ROBLES CHAVARRIA GASTON AUGUSTO	26	M	OPERATIVA	5	4	4	3	3	2	16	Medio	3	3	3	9	Medio	1	3	4	3	11	Medio	4	5	2	3	4	3	4	1	26	Medio	62
68	CULQUI SOPLA CARMELA	53	F	AUDITORIA	2	4	4	3	2	3	16	Medio	3	3	3	9	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	4	4	2	3	3	3	3	3	25	Medio	60
69	BRIONES SALDAÑA IRMA	36	F	ADMINISTRATIVA	4	4	2	3	3	2	14	Medio	3	2	3	8	Medio	2	2	4	3	11	Medio	3	3	3	3	2	3	2	3	22	Medio	55
70	SALAZAR PINEDO LEONEL ELMO	33	M	OPERATIVA	3	5	3	3	5	2	18	Medio	4	3	4	11	Medio	1	3	5	3	12	Medio	4	3	2	4	3	3	4	5	28	Medio	69
71	SAAVEDRA VASQUEZ MARLENE EDITH	31	F	ADMINISTRATIVA	4	3	4	4	4	2	17	Medio	3	2	2	7	Bajo	2	2	4	2	10	Bajo	3	3	2	3	2	3	2	3	21	Medio	55
72	LA TORRE WALTERS SANDRA ROXANA	26	F	ADMINISTRATIVA	2	3	3	3	3	2	14	Medio	4	1	3	8	Medio	3	1	4	2	10	Bajo	2	4	4	3	3	2	3	2	23	Medio	55
73	LEIVA RIOS CANDY CELESTINA	32	F	OPERATIVA	4	3	4	3	4	4	18	Medio	3	2	2	7	Bajo	2	2	3	3	10	Bajo	3	1	4	2	3	3	3	2	21	Medio	56
74	BRAMBILLA ZEVALLOS MARIO ANGELO	27	M	FINANCIERA	2	4	4	4	3	2	17	Medio	3	3	4	10	Medio	2	3	4	3	12	Medio	3	3	4	3	4	3	4	3	27	Medio	66
75	FLORES MUÑOZ JOSE LUIS	40	M	ADMINISTRATIVA	3	5	4	4	5	2	20	Alto	4	4	3	11	Medio	1	4	3	4	12	Medio	3	3	3	3	2	4	2	2	22	Medio	65
76	BLAS DE LA CRUZ MELIZA MIRIAM	39	F	FINANCIERA	2	4	4	2	2	3	15	Medio	3	2	5	10	Medio	4	2	4	3	13	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	62
77	SAN VALDERRAMA FELIX	30	M	ADMINISTRATIVA	4	5	3	3	4	3	18	Medio	4	3	4	11	Medio	4	3	3	2	12	Medio	2	3	4	4	4	3	4	4	28	Medio	69
78	VEGAS CHUQUIHUANGA FRANCISCA	31	F	ADMINISTRATIVA	3	3	3	3	4	4	17	Medio	2	2	3	7	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	3	3	2	2	3	2	3	21	Medio	55
79	PEREZ CARHUALLOCLLA EDGAR LEOVIGILDO	45	M	FINANCIERA	5	5	4	3	5	4	21	Alto	4	4	5	13	Alto	3	4	3	4	14	Medio	3	2	4	4	3	4	3	5	28	Medio	76
80	LOYOLA CORONADI CECILIA ROSA	48	F	ADMINISTRATIVA	4	4	4	3	2	3	16	Medio	3	3	2	8	Medio	1	3	3	3	10	Bajo	3	3	4	3	3	3	3	3	25	Medio	59
81	FERNANDEZ ABADIA CIRO EDEN	26	M	ADMINISTRATIVA	3	4	3	3	4	3	17	Medio	2	3	4	9	Medio	1	3	3	4	11	Medio	4	2	4	4	3	3	3	3	26	Medio	63
82	AGURTO CASTILLO JUAN	24	M	ADMINISTRATIVA	2	4	3	3	4	2	16	Medio	3	3	3	9	Medio	1	3	3	4	11	Medio	3	3	4	3	3	3	3	4	26	Medio	62
83	ROBLES TORIBIO LIDIA AGRIPINA	36	F	ADMINISTRATIVA	2	4	2	3	3	2	14	Medio	3	2	3	8	Medio	2	2	3	4	11	Medio	3	3	3	3	2	3	2	3	22	Medio	55
84	SANCHEZ PAZ LUIS ALBERTO	38	M	ADMINISTRATIVA	2	5	3	3	5	4	20	Alto	3	4	3	10	Medio	3	3	4	4	14	Medio	4	5	5	3	4	3	4	4	32	Alto	76
85	VILLALOBOS YPANAQUE JOSEPH OMAR	39	M	ADMINISTRATIVA	4	5	3	4	5	3	20	Alto	3	4	4	11	Medio	1	4	4	2	11	Medio	3	4	2	2	1	4	1	1	18	Bajo	60
86	ARAUJO CABELL LUZMILA YESSENIA	33	F	ADMINISTRATIVA	2	4	3	2	2	2	13	Medio	3	2	3	8	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	4	3	3	2	2	3	2	3	22	Medio	53
87	CANTEÑO PALPA JESUS JAIME	26	M	ADMINISTRATIVA	2	4	3	3	4	3	17	Medio	2	3	4	9	Medio	3	3	2	3	11	Medio	4	3	3	4	4	3	4	1	26	Medio	63
88	RODRIGUEZ RABANAL ARMANDO ANTENOR	28	M	OPERATIVA	3	4	4	3	4	2	17	Medio	3	3	4	10	Medio	1	3	4	4	12	Medio	3	3	3	3	5	3	5	2	27	Medio	66
89	ROMAN ESPINOZA OLGA AMALIA	41	F	CONTABLE	3	4	3	3	3	2	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	1	3	3	2	9	Bajo	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	55
90	MOGOLLON SALVATIERRA LUIS FERNANDO	23	M	OPERATIVA	2	4	3	3	4	2	16	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	2	11	Medio	3	2	4	3	4	3	4	3	26	Medio	62
91	RODRIGUEZ RABANAL ARMANDO ANTENOR	28	M	ADMINISTRATIVA	2	4	4	4	4	2	18	Medio	3	3	4	10	Medio	2	3	3	4	12	Medio	4	3	3	2	4	3	4	4	27	Medio	67
92	ROMAN ESPINOZA OLGA AMALIA	36	F	ADMINISTRATIVA	2	4	3	2	3	2	14	Medio	2	2	4	8	Medio	4	2	2	3	11	Medio	3	2	3	3	3	3	3	2	22	Medio	55
93	CHAVEZ GUTILLO ARANTZA VALERIA	44	F	AUDITORIA	3	4	3	3	3	2	15	Medio	1	3	4	8	Medio	1	3	3	3	10	Bajo	3	1	4	4	3	3	3	3	24	Medio	57
94	MALPARTIDA ROJAS GIOVANNA VIRGINIA	37	F	CONTABLE	4	4	2	3	3	2	14	Medio	3	2	3	8	Medio	4	2	2	3	11	Medio	2	3	3	3	3	3	3	3	23	Medio	56
95	CARRASCO GARCIA HERMELINDA	52	F	OPERATIVA	2	4	2	4	4	2	16	Medio	3	3	3	9	Medio	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	2	3	3	3	3	5	25	Medio	60
96	APOLAYA VALENCIA CLAUDIA MILAGRITOS	42	F	CONTABLE	2	4	3	3	3	2	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	2	3	2	3	4	4	24	Medio	56
97	ROSALES SANCHEZ GIANCARLO JAVIER	34	M	OPERATIVA	2	5	4	4	4	2	19	Medio	5	3	4	12	Alto	3	3	4	3	13	Medio	4	3	3	3	5	3	5	2	28	Medio	72
98	CARCASI CONDORI YONI OLANDO	47	M	ADMINISTRATIVA	2	5	5	3	5	3	21	Alto	3	5	4	12	Alto	3	4	4	4	15	Medio	3	3	3	3	1	5	1	1	20	Medio	68
99	ARROYO FIGUEROA EDWN ALBERTO	26	M	OPERATIVA	3	4	4	3	4	2	17	Medio	3	3	3	9	Medio	2	3	3	3	11	Medio	4	3	4	3	3	3	3	3	26	Medio	63
100	VELAZCO SALAZAR KARIN	23	F	ADMINISTRATIVA	2	3	3	2	3	1	12	Bajo	3	1	2	6	Bajo	1	1	2	3	7	Bajo	3	3	2	1	1	2	1	3	16	Bajo	41
101	BARRERA OLARTE MARY LUZ	25	F	ADMINISTRATIVA	3	3	3	2	3	2	13	Medio	3	1	3	7	Bajo	2	1	2	4	9	Bajo	3	3	2	2	3	2	3	2	20	Medio	49
102	YUPANQUI ROJAS MARCELO SILVANO	33	M	ADMINISTRATIVA	3	5	3	3	5	2	18	Medio	4	3	4	11	Medio	2	3	5	2	12	Medio	4	3	2	3	4	3	4	5	28	Medio	69
103	MORROY JACINTO CHRIS ARLENE	29	F	ADMINISTRATIVA	3	3	3	4	4	2	16	Medio	3	2	2	7	Bajo	2	2	2	3	9	Bajo	2	4	2	2	2	3	2	3	20	Medio	52
104	CAMPOS VENTURA JULISSA RITA	36	F	ADMINISTRATIVA	2	4	3	2	3	2	14	Medio	2	2	4	8	Medio	2	2	4	3	11	Medio	3	3	3	3	3	3	3	2	23	Medio	56
105	RAA TRESIERRA JOSE ARTURO	44	M	ADMINISTRATIVA	2	5	4	3	4	4	20	Alto	4	4	5	13	Alto	1	4	5	3	13	Medio	3	4	3	3	3	4	3	3	26	Medio	72
106	ARENAZA LAOS SANDRA PAOLA	41	F	ADMINISTRATIVA	3	4	4	2	3	2	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	1	3	3	2	9	Bajo	3	4	3	4	3	3	1	3	24	Medio	55
107	MEDRANO PAREDES JEANPIERRE JOSEPHY	38	M	ADMINISTRATIVA	2	5	3	3	5	4	20	Alto	2	4	4	10	Medio	3	3	4	4	14	Medio	5	4	4	3	4	3	4	5	32	Alto	76
108	ZURITA QUINTO HELMAR HABIH	26	M	ADMINISTRATIVA	5	4	4	3	4	2	17	Medio	3	3	3	9	Medio	2	3	3	3	11	Medio	3	3	4	3	3	3	3	4	26	Medio	63
109	PAREDES MARDALES JAIRO CESAR	52	M	AUDITORIA	3	5	5	5	4	3	22	Alto	3	5	5	13	Alto	2	5	3	4	14	Medio	5	1	5	4	5	5	1	4	30	Medio	79
110	HUAMAN BARRIOS FLORENTINO	32	M	OPERATIVA	2	5	3	3	5	2	18	Medio	3	3	5	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	2	4	3	5	3	5	3	28	Medio	69
111	DITOLVI CANALES MIGUEL OMAR	26	M	OPERATIVA	2	4	4	3	4	2	17	Medio	2	3	4	9	Medio	2	3	3	3	11	Medio	3	4	2	4	3	3	3	4	26	Medio	63
112	YAURI MORILLO FIORELLA LIZBETH	48	F	ADMINISTRATIVA	2	4	4	2	3	3	16	Medio	3	3	2	8	Medio	1	3	3	3	10	Bajo	3	3	4	3	3	3	3	3	25	Medio	59
113	ALVAREZ SERAFIN FABER NAN	29	M	ADMINISTRATIVA	2	4	3	3	4	5	19	Medio	4	3	4	11	Medio	3	3	4	2	12	Medio	4	2	4	4	4	3	3	4	28	Medio	70
114	FLORES GONZALES PABLO DIONISIO	41	M	OPERATIVA	3	5	4	4	4	3	20	Alto	4	4	4	12	Alto	1	4	4	4	13	Medio	4	2	3	4	2	4	2	2	23	Medio	68
115	DOROTEO ALCEDO JUAN PELAYO	46	M	CONTABLE	2	5	5	4	4	3	21	Alto	3	5	3	11	Medio	1	4	4	5	14	Medio	4	3	2	3	5	4	5	3	29	Medio	75
116	GUTIERREZ GARCIA CLARA LUZ	38	F	ADMINISTRATIVA	2	4	4	2	2	3	15	Medio	3	2	4	9	Medio	4	2	3	3	12	Medio	4	1	3	3	3	3	3	3	23	Medio	59
117	URBANO ZAVALETA JUAN CARLOS	26	M	ADMINISTRATIVA	5	4	4	3	4	2	17	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	2	11	Medio	3	3	4	4	3	3	3	3	26	Medio	63
118	LOPEZ ARESTEGUI GERMAN	24	M	ADMINISTRATIVA	3	4	2	4	4	2	16	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	2	3	11	Medio	3	2	3	4	4	3	4	3	26	Medio	62
119	VALDIVIA DELGADO ANGELA MILAGROS	37	F	ADMINISTRATIVA	3	4	3	2	3	2	14	Medio	3	2	3	8	Medio	2	2	4	3	11	Medio	3	3	4	3	3	3	1	3	23	Medio	56
120	SALCEDO GAMARRA DE URRUTIA JULIZA	26	F	ADMINISTRATIVA	3	3	3	3	4	1	14	Medio	4	1	3	8	Medio	4	1	3	2	10	Bajo	3	3	4	4	2	2	2	3	23	Medio	55

VISIÓN CORPORATIVA

N°	IDENTIDAD ORGANIZACIONAL – VISIÓN P1	P2	P3	FILOSOFIA DE TRAB P4	CULTURA P5	P6	SUBTOTAL	NIVEL	MOTIVACIÓN – ESTABILIDAD P7	P8	CARACTERISTICAS LABORALES P9	P10	SUBTOTAL	NIVEL	APRENDIZAJE – CAPACITACIÓN P11	P12	RESPONSABILIDAD SOCIAL P13	P14	SUBTOTAL	NIVEL	ADAPTACIÓN AL CAMBIO – FLEXIBILIDAD P15	P16	TOMA DE DECISIONES P17	P18	DIVERSIDAD P19	P20	SUBTOTAL	NIVEL
56	3	3	4	4	2	3	19	Medio	2	3	3	3	11	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	3	3	3	5	3	19	Medio
57	4	4	4	2	5	3	22	Medio	3	2	2	2	9	Bajo	5	5	5	5	20	Alto	4	3	5	5	2	3	22	Medio
58	2	2	2	1	3	3	13	Bajo	2	3	2	3	10	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	3	2	3	3	1	4	16	Medio
59	3	3	3	1	2	3	15	Medio	5	1	3	4	13	Medio	4	4	2	2	12	Medio	2	3	5	4	3	3	20	Medio
60	3	3	3	3	4	1	17	Medio	3	3	2	2	10	Bajo	4	3	4	4	15	Medio	3	3	4	3	3	4	20	Medio
61	2	2	3	4	3	3	17	Medio	4	3	2	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	5	3	4	3	3	4	22	Medio
62	3	3	3	2	4	4	19	Medio	3	2	2	3	10	Bajo	4	3	2	4	13	Medio	2	1	3	3	2	2	13	Bajo
63	4	3	4	4	3	4	22	Medio	3	3	4	2	12	Medio	3	4	3	3	13	Medio	1	3	4	4	3	2	17	Medio
64	3	3	3	4	4	2	19	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	5	5	4	4	18	Alto	5	2	5	3	3	3	21	Medio
65	4	4	5	3	3	5	24	Alto	4	3	3	3	13	Medio	4	3	2	3	12	Medio	3	5	4	4	3	3	22	Medio
66	3	4	4	2	3	2	18	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	2	4	3	3	3	18	Medio
67	3	4	4	3	2	3	19	Medio	3	2	3	4	12	Medio	4	4	2	2	12	Medio	4	2	4	3	3	2	18	Medio
68	4	4	4	2	3	2	19	Medio	2	2	2	3	9	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	5	3	4	3	2	2	19	Medio
69	2	2	2	3	3	3	15	Medio	4	2	3	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	1	4	5	3	2	18	Medio
70	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	2	3	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	1	3	4	3	2	3	16	Medio
71	3	3	3	2	2	2	15	Medio	5	4	1	3	13	Medio	4	4	2	2	12	Medio	5	2	3	2	2	2	16	Medio
72	3	3	3	3	1	3	16	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	3	3	3	5	2	4	20	Medio
73	3	3	3	3	2	4	18	Medio	2	3	3	2	10	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	3	5	4	4	2	20	Medio
74	2	2	3	3	3	4	17	Medio	2	2	2	4	10	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	4	4	4	4	4	23	Alto
75	5	5	5	2	3	4	24	Alto	3	4	3	2	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	4	4	3	2	3	19	Medio
76	2	2	2	3	3	3	15	Medio	4	5	3	2	14	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	4	4	2	2	2	17	Medio
77	3	4	4	2	3	4	20	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	4	4	2	3	13	Medio	3	2	4	3	4	4	20	Medio
78	1	1	1	4	4	4	15	Medio	4	3	1	2	10	Bajo	4	3	2	4	13	Medio	5	3	2	3	1	4	18	Medio
79	3	3	4	3	5	3	21	Medio	2	4	2	3	11	Medio	4	3	5	5	17	Alto	5	4	3	5	2	4	23	Alto
80	3	3	4	3	3	4	20	Medio	2	2	3	2	9	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	2	2	5	3	3	3	18	Medio
81	3	4	4	3	3	3	20	Medio	3	3	2	3	11	Medio	3	3	2	3	11	Medio	2	3	4	4	3	3	19	Medio
82	2	2	2	4	3	4	17	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	4	4	2	2	3	19	Medio
83	2	2	2	4	3	3	16	Medio	4	4	3	3	14	Medio	3	3	2	3	11	Medio	3	2	3	2	3	3	16	Medio
84	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	3	4	2	13	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	4	5	2	2	3	18	Medio
85	3	4	4	2	3	5	21	Medio	2	4	5	3	14	Medio	4	4	3	3	14	Medio	4	2	3	5	1	3	18	Medio
86	3	3	4	4	2	2	18	Medio	2	2	4	2	10	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	3	3	4	4	3	3	20	Medio
87	3	3	3	3	3	5	20	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	2	3	4	4	3	3	19	Medio
88	3	3	3	5	3	2	19	Medio	2	2	2	3	9	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	4	4	3	5	3	22	Medio
89	3	3	4	3	1	5	19	Medio	3	4	3	3	13	Medio	1	1	2	1	5	Bajo	4	1	5	4	3	4	21	Medio
90	3	3	3	2	3	4	18	Medio	3	3	2	4	12	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	3	3	4	5	2	3	20	Medio
91	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	2	3	3	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	5	2	4	4	3	3	21	Medio
92	2	2	2	4	3	2	15	Medio	2	3	3	3	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	5	2	4	4	2	2	19	Medio
93	2	2	2	4	4	4	18	Medio	2	4	2	2	10	Bajo	4	4	4	4	16	Medio	3	1	2	3	2	4	15	Medio
94	3	3	3	5	2	3	19	Medio	3	3	3	2	11	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	3	3	5	3	2	3	19	Medio
95	3	3	3	3	3	4	19	Medio	3	1	3	3	10	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	2	4	4	2	3	18	Medio
96	3	3	3	3	3	4	19	Medio	3	3	2	3	11	Medio	3	2	3	3	11	Medio	2	2	4	3	2	4	17	Medio
97	5	5	5	2	2	4	23	Alto	4	3	3	3	13	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	4	3	5	3	3	2	20	Medio
98	4	4	4	4	5	2	23	Alto	2	3	2	3	10	Bajo	5	5	5	5	20	Alto	4	3	4	2	4	3	20	Medio
99	5	4	4	4	2	4	23	Alto	4	4	2	3	13	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	4	3	5	1	2	2	17	Medio
100	1	1	1	1	3	3	10	Bajo	1	3	1	2	7	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	2	2	3	2	4	16	Medio
101	2	2	2	3	2	5	16	Medio	4	1	2	2	9	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	1	4	4	3	2	16	Medio
102	4	4	5	2	3	4	22	Medio	3	2	3	3	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	4	3	3	2	18	Medio
103	2	3	3	1	3	4	16	Medio	3	3	2	2	10	Bajo	3	2	1	3	9	Bajo	3	4	4	4	2	3	20	Medio
104	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	2	3	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	2	4	4	2	2	17	Medio
105	3	3	4	3	3	4	20	Medio	3	3	3	4	13	Medio	4	4	3	3	14	Medio	4	4	4	5	3	4	24	Alto
106	3	3	3	3	3	4	19	Medio	3	3	2	3	11	Medio	3	2	1	3	9	Bajo	2	4	4	2	3	4	19	Medio
107	5	5	5	2	4	2	23	Alto	4	3	1	3	11	Medio	4	4	4	4	16	Medio	4	2	5	2	1	2	16	Medio
108	2	2	2	3	3	4	16	Medio	3	4	1	2	10	Bajo	4	4	3	3	14	Medio	4	3	4	4	2	4	21	Medio
109	4	4	4	3	4	5	24	Alto	3	4	3	4	14	Medio	4	4	4	4	16	Medio	3	4	5	5	3	3	23	Alto
110	4	4	4	3	3	4	22	Medio	3	2	3	3	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	2	4	3	2	3	18	Medio
111	3	3	3	2	4	2	17	Medio	4	1	3	2	10	Bajo	4	4	4	4	16	Medio	4	3	4	3	2	2	18	Medio
112	2	2	2	1	3	2	12	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	4	4	3	3	14	Medio	4	3	4	4	4	3	22	Medio
113	3	3	3	2	3	4	18	Medio	3	3	2	3	11	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	4	3	4	5	2	5	23	Alto
114	4	4	4	3	3	3	21	Medio	4	4	2	4	14	Medio	4	3	2	3	12	Medio	3	4	5	3	2	5	22	Medio
115	3	3	3	2	4	3	18	Medio	4	4	3	3	14	Medio	4	4	2	4	14	Medio	4	4	5	5	4	4	26	Alto
116	4	4	4	3	2	5	22	Medio	2	2	2	3	9	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	3	2	4	5	2	3	19	Medio
117	3	3	5	3	2	3	19	Medio	4	2	3	4	13	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	4	5	3	3	4	21	Medio
118	2	2	2	4	3	4	17	Medio	2	3	3	3	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	2	4	3	4	3	20	Medio
119	3	3	3	5	3	2	19	Medio	1	3	3	2	9	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	1	4	17	Medio
120	2	2	2	1	3	2	12	Bajo	5	1	2	4	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	2	3	3	2	2	15	Medio

DATOS ENCUESTA COLABORADORES BF

PLAN ESTRATEGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	SEXO	AREA	AÑOS EMPR.	ESTRATEGIAS – EJECUCIÓN P1	P2	P3	P4	ASIGNACIÓN DE RECURSOS P5	SUBTOTAL	NIVEL	CONTROL – SEGUIMIENTO P6	RETROALIMENTACIÓN P7	EVALUACION P8	SUBTOTAL	NIVEL	DESEMPEÑO LABORAL – PRODUCTIVIDAD P9	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO P10	INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA P11	P12	SUBTOTAL	NIVEL	CLIMA LABORAL – RELACIONES DE EQUIPO P13	EQUIDAD P14	P15	P16	COMPENSACIÓN P17	P18	INCENTIVOS Y OPORTUNIDAD DE P19	P20	SUBTOTAL	NIVEL	TOTAL
121	URRUTIA CRUZ DINO FRANK	42	M	ADMINISTRATIVA	2	5	3	5	4	3	20	Alto	4	4	4	12	Alto	1	4	5	3	13	Medio	3	3	3	2	3	4	3	3	24	Medio	69
122	CIFUENTES CIESQUEN RICARDO ALONSO	40	M	ADMINISTRATIVA	2	5	4	4	4	3	20	Alto	3	4	4	11	Medio	1	4	3	4	12	Medio	3	3	2	3	2	4	2	3	22	Medio	65
123	VEGA TORRES YELTSIN ANTHONY	31	M	ADMINISTRATIVA	5	5	3	3	4	3	18	Medio	5	3	3	11	Medio	4	3	3	2	12	Medio	3	3	4	3	4	3	4	4	28	Medio	69
124	CUMPA NECIOSUP JOSE SIMON	39	M	CONTABLE	2	5	3	4	5	3	20	Alto	3	4	4	11	Medio	1	4	3	3	11	Medio	3	3	3	2	1	4	1	2	19	Bajo	61
125	DURAND GOMEZ GISELA	42	F	CONTABLE	3	4	3	3	3	2	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	1	3	2	4	10	Bajo	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	56
126	OBREGON PONTE DIONCIO GUALBERTO	27	M	OPERATIVA	3	4	3	3	5	2	17	Medio	3	3	4	10	Medio	2	3	3	4	12	Medio	3	3	3	4	4	3	4	3	27	Medio	66
127	RIVA OJEDA JHONNY	26	M	OPERATIVA	3	4	4	3	4	2	17	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	3	2	11	Medio	4	4	3	2	3	3	3	4	26	Medio	63
128	SAQUIRAY RUIZ LUIS ALBERTO	34	M	ADMINISTRATIVA	2	5	4	4	4	2	19	Medio	5	3	5	13	Alto	2	3	4	4	13	Medio	4	3	3	2	4	3	4	5	28	Medio	73
129	PEREZ SANTOS SAMUEL	42	M	ADMINISTRATIVA	4	5	3	5	4	3	20	Alto	5	4	3	12	Alto	1	4	4	4	13	Medio	4	3	3	4	2	4	2	2	24	Medio	69
130	MACHACA SUCAPUCA MAURO	27	F	ADMINISTRATIVA	2	3	3	3	3	2	14	Medio	2	2	2	6	Bajo	1	2	2	3	8	Bajo	3	4	3	3	2	2	4	3	24	Medio	52
131	FLORES CHAVESTA DE MURO OLGA LIDIA	26	M	ADMINISTRATIVA	4	4	3	3	5	2	17	Medio	3	3	3	9	Medio	1	3	4	3	11	Medio	4	1	5	4	3	3	3	3	26	Medio	63
132	MURO COLLAZOS JAIME GUSTAVO	34	M	ADMINISTRATIVA	3	5	3	3	4	4	19	Medio	5	3	5	13	Alto	3	3	3	4	13	Medio	5	3	3	2	4	3	4	4	28	Medio	73
133	FLORES CHAVESTA PEDRO CESAR	22	M	ADMINISTRATIVA	3	4	3	3	3	3	16	Medio	3	3	3	9	Medio	2	3	3	3	11	Medio	3	2	3	4	3	3	3	4	25	Medio	61
134	HAYMES VILCHEZ DICK KORK	51	M	ADMINISTRATIVA	5	5	4	3	5	4	21	Alto	4	5	4	13	Alto	2	5	3	4	14	Medio	3	3	1	3	5	5	5	4	29	Medio	77
135	LOPEZ RONCAL DE HAYMES OLGA ESPERANZA	35	F	ADMINISTRATIVA	4	4	3	2	3	2	14	Medio	3	2	3	8	Medio	2	2	3	4	11	Medio	4	3	2	3	3	3	3	1	22	Medio	55
136	MENDOZA DAVILA LUIS ALFONSO	24	M	ADMINISTRATIVA	3	4	3	3	4	2	16	Medio	3	3	3	9	Medio	1	3	4	3	11	Medio	3	3	3	4	4	3	4	2	26	Medio	62
137	RAMIREZ GUILLEN TEOFILA MARINA	45	F	ADMINISTRATIVA	2	4	3	3	4	2	16	Medio	3	3	2	8	Medio	1	3	2	4	10	Bajo	4	3	3	3	3	3	4	2	25	Medio	59
138	ASCENCIO BARRIOS RODOLFO PAUL	38	M	ADMINISTRATIVA	4	5	4	3	4	4	20	Alto	3	4	3	10	Medio	3	3	4	4	14	Medio	4	5	4	3	4	3	4	5	32	Alto	76
139	TELLO ULFE VICTOR MEDARDO	37	M	ADMINISTRATIVA	2	5	4	4	4	3	20	Alto	3	4	3	10	Medio	2	3	4	4	13	Medio	4	3	3	3	5	3	5	4	30	Medio	73
140	CANO NAVARRO WILLIAM CARLOS AUGUSTO	26	M	ADMINISTRATIVA	4	4	4	3	3	3	17	Medio	2	3	4	9	Medio	2	3	3	3	11	Medio	3	1	5	4	3	3	3	4	26	Medio	63
141	JARA ORMEÑO GIOVANNI ITALO	42	M	ADMINISTRATIVA	3	5	4	3	5	3	20	Alto	4	4	4	12	Alto	3	4	3	3	13	Medio	2	3	5	3	2	4	2	3	24	Medio	69
142	PIMENTEL NIETO FERMIN AUGUSTO	40	M	OPERATIVA	5	5	4	4	4	3	20	Alto	3	4	4	11	Medio	2	4	3	3	12	Medio	2	3	1	4	3	4	3	2	22	Medio	65
143	ESPINOZA VEGA LEONCIO EDIGZON	31	M	ADMINISTRATIVA	3	5	4	3	4	2	18	Medio	4	3	4	11	Medio	1	3	4	4	12	Medio	3	4	3	4	4	3	4	3	28	Medio	69
144	RIVA MALDONADO JANETT ZITA	39	F	OPERATIVA	3	4	2	3	4	2	15	Medio	4	2	4	10	Medio	2	2	5	4	13	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	62
145	NORA SALVATIERRA JULIA MARTINA	42	F	FINANCIERA	3	4	3	3	3	2	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	1	3	4	3	4	3	24	Medio	56
146	VELA CAHUACHI LILI ADILIA	27	F	CONTABLE	2	3	3	2	3	3	14	Medio	2	2	2	6	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	3	3	4	2	4	2	4	3	25	Medio	53
147	TORRES AGAMA ELIANA PATRICIA	26	F	OPERATIVA	2	3	3	3	4	1	14	Medio	4	1	3	8	Medio	3	1	4	3	11	Medio	3	3	4	2	3	2	4	3	24	Medio	57
148	VALLADARES ALBA ELMER JULIO	34	M	ADMINISTRATIVA	2	5	3	3	4	4	19	Medio	1	4	3	8	Medio	2	3	4	4	13	Medio	2	5	3	4	3	3	3	5	28	Medio	68
149	HIDALGO CASANOVA MAGALY MILAGROS	23	F	ADMINISTRATIVA	4	3	2	3	3	1	12	Bajo	3	1	2	6	Bajo	1	1	2	3	7	Bajo	3	3	2	1	1	2	1	3	16	Bajo	41
150	NUÑEZ PAREDES HILDA JUANA	29	F	ADMINISTRATIVA	2	3	4	3	4	2	16	Medio	3	2	2	7	Bajo	2	2	2	3	9	Bajo	3	3	3	3	1	3	1	3	20	Medio	52
151	NUÑEZ NUÑEZ DEL PRADO CARLOS AMERICO	33	M	ADMINISTRATIVA	4	5	3	3	4	3	18	Medio	4	3	5	12	Alto	2	3	4	3	12	Medio	3	3	3	3	5	3	5	3	28	Medio	70
152	MORALES HEREDIA OSCAR FELIX	29	M	ADMINISTRATIVA	3	5	3	3	4	2	17	Medio	4	3	4	11	Medio	3	3	4	2	12	Medio	4	2	5	4	4	3	4	2	28	Medio	68
153	MANRIQUE LEMUS JORGE ANGEL	35	M	ADMINISTRATIVA	3	5	3	4	4	3	19	Medio	1	4	3	8	Medio	3	3	3	4	13	Medio	2	4	4	4	3	3	4	5	29	Medio	69
154	TAPIA BAILON DE MANRIQUE MIRIAN EDITHA	41	F	ADMINISTRATIVA	2	4	4	2	3	2	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	3	2	2	9	Bajo	3	4	3	3	1	3	4	3	24	Medio	55
155	CHIPANA CHOQUE JORGE LUIS	44	M	ADMINISTRATIVA	4	5	5	4	4	3	21	Alto	4	4	5	13	Alto	2	4	3	4	13	Medio	4	3	3	3	3	4	3	3	26	Medio	73
156	MEDINA IZQUIERDO FRANCO EDUARDO	38	M	CONTABLE	4	5	3	4	4	4	20	Alto	3	4	3	10	Medio	3	3	5	3	14	Medio	5	5	3	4	4	3	4	4	32	Alto	76
157	MORENO SILVA MARZIO EZIO	22	M	FINANCIERA	5	4	3	3	4	2	16	Medio	3	3	3	9	Medio	2	3	3	3	11	Medio	4	3	3	3	3	3	4	3	26	Medio	62
158	RAMOS CALDERON RAQUEL ELBA	53	F	ADMINISTRATIVA	3	4	2	3	4	3	16	Medio	4	3	2	9	Medio	2	3	3	3	11	Medio	3	4	3	2	3	3	3	4	25	Medio	61
159	OLIVAS RAMIREZ RUBEN ENRIQUE	23	M	ADMINISTRATIVA	2	4	3	3	4	2	16	Medio	3	3	3	9	Medio	2	3	3	3	11	Medio	3	3	3	4	3	3	4	3	26	Medio	62
160	BRINGAS DIAZ JUSTINIANO	27	M	ADMINISTRATIVA	2	4	4	2	4	3	17	Medio	3	3	4	10	Medio	2	3	4	3	12	Medio	4	3	4	3	3	3	3	4	27	Medio	66
161	SAUCEDO ALVARADO MARIA CORPUS	33	F	CONTABLE	4	4	2	2	3	2	13	Medio	3	2	3	8	Medio	2	2	4	3	11	Medio	4	2	3	3	2	3	2	3	22	Medio	54
162	AGUILAR COMPALLA FRANCISCO AMBROSIO	28	M	ADMINISTRATIVA	2	4	3	4	5	2	18	Medio	3	3	4	10	Medio	2	3	3	4	12	Medio	3	5	5	3	2	3	2	4	27	Medio	67
163	CAYCHO DE AGUILAR ANGELICA MARGARITA	36	F	ADMINISTRATIVA	2	4	2	3	3	2	14	Medio	3	2	3	8	Medio	4	2	2	3	11	Medio	4	3	3	2	2	3	2	4	23	Medio	56
164	AGUILAR COMPALLA FRANCISCO AMBROSIO	48	M	AUDITORIA	5	5	4	3	5	4	21	Alto	4	5	4	13	Alto	1	5	3	4	13	Medio	3	5	2	3	3	5	3	2	26	Medio	73
165	CAYCHO DE AGUILAR ANGELICA MARGARITA	46	F	OPERATIVA	4	4	3	3	4	2	16	Medio	2	3	3	8	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	3	3	4	2	4	3	4	2	25	Medio	59
166	FUERO CASTILLO LUIS ANTONIO	38	M	OPERATIVA	4	5	4	3	4	4	20	Alto	2	4	4	10	Medio	2	3	5	4	14	Medio	5	5	5	3	4	3	4	4	33	Alto	77
167	RODRIGUEZ CORDOVA JOSE LUIS	26	M	ADMINISTRATIVA	2	4	4	3	3	3	17	Medio	3	3	4	10	Medio	2	3	3	3	11	Medio	3	2	5	3	3	3	3	4	26	Medio	64
168	ESCOBAR HERRERA BASILIO	39	M	OPERATIVA	3	5	3	5	4	3	20	Alto	4	4	3	11	Medio	2	4	3	2	11	Medio	2	2	3	3	2	4	2	2	20	Medio	62
169	MEDINA GOMERO FREDY JAIME	35	M	ADMINISTRATIVA	2	5	3	4	4	3	19	Medio	2	4	3	9	Medio	3	3	3	4	13	Medio	4	4	4	3	3	3	3	5	29	Medio	70
170	QUISPE RIVERA CINTHIA NICOLAZA	26	F	OPERATIVA	2	3	3	3	4	1	14	Medio	4	1	3	8	Medio	1	2	2	3	8	Bajo	3	3	4	3	3	2	3	3	24	Medio	54
171	QUISPE TICSE RONALD JUAN	28	M	ADMINISTRATIVA	3	4	4	3	4	3	18	Medio	3	3	4	10	Medio	2	3	4	3	12	Medio	5	3	4	2	3	3	3	4	27	Medio	67
172	CACERES PALOMINO JUAN ADRIAN	41	M	FINANCIERA	3	5	4	5	4	2	20	Alto	4	4	4	12	Alto	1	4	4	4	13	Medio	3	4	3	2	3	4	3	1	23	Medio	68
173	GONZALES PEREDO FERNANDO JONATHAN	23	M	ADMINISTRATIVA	4	4	3	3	4	2	16	Medio	2	3	4	9	Medio	1	3	4	3	11	Medio	4	3	3	4	3	3	3	3	26	Medio	62
174	CRUZ CARDENAS CATHERINE CORINA	28	F	ADMINISTRATIVA	5	3	3	3	3	3	15	Medio	3	2	2	7	Bajo	2	2	2	3	9	Bajo	4	4	4	3	3	2	3	5	28	Medio	59
175	BORJA ESTEBAN OSLER EDGAR	33	M	CONTABLE	3	5	4	3	4	2	18	Medio	4	3	5	12	Alto	2	3	3	4	12	Medio	5	2	3	4	4	3	4	3	28	Medio	70
176	FABIAN FLORES DE TORRES ROSA ELVIRA	44	F	ADMINISTRATIVA	2	4	3	3	3	2	15	Medio	1	3	4	8	Medio	2	3	3	2	10	Bajo	3	2	3	4	3	3	3	3	24	Medio	57

VISIÓN CORPORATIVA

N°	IDENTIDAD ORGANIZACIONAL – VISIÓN P1	P2	P3	FILOSOFIA DE TRAB P4	CULTURA P5	P6	SUBTOTAL	NIVEL	MOTIVACIÓN – ESTABILIDAD P7	P8	CARACTERISTICAS LABORALES P9	P10	SUBTOTAL	NIVEL	APRENDIZAJE – CAPACITACIÓN P11	P12	RESPONSABILIDAD SOCIAL P13	P14	SUBTOTAL	NIVEL	ADAPTACIÓN AL CAMBIO – FLEXIBILIDAD P15	P16	TOMA DE DECISIONES P17	P18	DIVERSIDAD P19	P20	SUBTOTAL	NIVEL
121	5	4	5	3	3	3	23	Alto	4	2	3	4	13	Medio	3	3	2	3	11	Medio	4	3	5	5	3	3	23	Alto
122	2	4	4	3	4	3	20	Medio	2	2	5	4	13	Medio	4	4	4	4	16	Medio	3	3	5	2	2	3	18	Medio
123	2	2	2	4	4	2	16	Medio	4	5	3	2	14	Medio	4	3	2	4	13	Medio	3	5	3	2	3	4	20	Medio
124	4	4	4	4	3	3	22	Medio	2	5	2	4	13	Medio	3	3	3	3	12	Medio	5	3	4	3	2	3	20	Medio
125	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	2	3	3	11	Medio	3	2	4	5	2	2	18	Medio
126	3	3	3	3	2	3	17	Medio	4	3	3	2	12	Medio	4	3	2	2	11	Medio	3	4	4	4	5	2	22	Medio
127	3	3	3	2	3	2	16	Medio	4	3	4	3	14	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	4	3	4	3	2	19	Medio
128	3	3	3	4	3	4	20	Medio	3	3	3	2	11	Medio	4	4	2	3	13	Medio	3	3	4	4	3	3	20	Medio
129	4	4	5	2	3	4	22	Medio	3	3	4	3	13	Medio	4	4	2	3	13	Medio	4	3	4	5	3	3	22	Medio
130	2	3	4	3	2	4	18	Medio	2	2	2	4	10	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	1	3	4	3	4	2	17	Medio
131	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	2	3	4	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	4	4	4	3	2	19	Medio
132	3	3	4	2	4	4	20	Medio	5	4	2	2	13	Medio	4	4	2	4	14	Medio	3	3	4	3	2	2	17	Medio
133	3	3	3	3	4	3	19	Medio	2	4	2	3	11	Medio	4	4	2	4	14	Medio	2	2	4	3	2	3	16	Medio
134	5	4	5	4	3	4	25	Alto	5	3	3	4	15	Medio	4	3	2	3	12	Medio	4	4	5	5	3	4	25	Alto
135	3	4	4	2	3	4	20	Medio	3	1	3	3	10	Bajo	4	4	3	3	14	Medio	1	1	3	3	2	3	13	Bajo
136	3	3	4	4	4	3	21	Medio	1	3	2	3	9	Bajo	4	4	4	4	16	Medio	2	2	3	2	2	3	14	Bajo
137	2	4	4	4	3	4	21	Medio	3	3	1	4	11	Medio	3	2	1	3	9	Bajo	2	3	5	3	2	3	18	Medio
138	5	5	5	3	2	4	24	Alto	4	3	3	4	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	4	5	3	2	4	20	Medio
139	3	3	3	3	3	3	18	Medio	4	3	3	3	13	Medio	4	3	3	3	13	Medio	4	4	4	4	3	3	22	Medio
140	3	3	3	4	3	2	18	Medio	2	2	3	2	9	Bajo	4	4	3	3	14	Medio	3	3	3	4	4	3	20	Medio
141	3	3	4	2	3	5	20	Medio	4	3	3	3	13	Medio	3	4	3	3	13	Medio	5	3	4	4	4	4	24	Alto
142	4	4	4	2	3	4	21	Medio	3	1	5	4	13	Medio	3	3	3	3	12	Medio	5	3	5	3	3	3	22	Medio
143	3	3	3	4	4	4	21	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	4	4	4	4	16	Medio	3	2	3	3	3	2	16	Medio
144	2	2	2	3	4	3	16	Medio	4	3	2	2	11	Medio	4	3	2	4	13	Medio	4	2	4	4	1	3	18	Medio
145	3	3	3	2	2	3	16	Medio	4	4	2	4	14	Medio	2	1	2	2	7	Bajo	3	4	5	4	2	3	21	Medio
146	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	4	3	3	3	13	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	3	4	5	3	3	2	20	Medio
147	3	3	3	2	3	2	16	Medio	4	2	3	2	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	2	4	2	1	1	12	Bajo
148	3	3	3	3	4	5	21	Medio	4	2	2	2	10	Bajo	4	3	2	4	13	Medio	5	4	4	2	2	3	20	Medio
149	2	2	2	3	1	3	13	Bajo	2	3	2	3	10	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	3	2	4	3	3	4	19	Medio
150	2	4	4	5	2	3	20	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	2	1	2	7	Bajo	2	3	3	3	3	2	16	Medio
151	4	4	4	2	3	2	19	Medio	3	4	4	3	14	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	2	4	3	2	4	18	Medio
152	2	2	2	3	3	3	15	Medio	3	4	2	4	13	Medio	4	4	3	3	14	Medio	4	4	5	2	2	3	20	Medio
153	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	4	3	4	14	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	3	4	4	3	2	20	Medio
154	4	4	4	1	3	2	18	Medio	5	1	3	3	12	Medio	3	3	2	3	11	Medio	3	4	4	1	3	2	17	Medio
155	5	4	4	3	3	5	24	Alto	3	4	3	4	14	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	5	4	2	4	21	Medio
156	4	4	4	2	3	4	21	Medio	3	4	2	2	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	5	2	4	5	3	3	22	Medio
157	3	3	3	2	4	4	19	Medio	2	5	1	3	11	Medio	4	4	2	4	14	Medio	2	3	3	2	2	4	16	Medio
158	2	2	2	3	3	3	15	Medio	2	3	3	3	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	3	5	5	2	4	21	Medio
159	3	3	3	1	3	3	16	Medio	2	3	3	3	11	Medio	4	3	3	3	13	Medio	4	2	4	4	3	3	20	Medio
160	3	3	4	3	3	2	18	Medio	3	5	3	3	14	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	2	3	4	2	4	18	Medio
161	3	3	3	2	3	3	17	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	5	2	3	3	2	3	18	Medio
162	3	3	3	4	3	3	19	Medio	1	3	2	3	9	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	4	4	4	4	3	3	22	Medio
163	3	3	3	3	2	3	17	Medio	3	3	2	3	11	Medio	2	2	3	2	9	Bajo	5	2	4	4	3	2	20	Medio
164	3	3	5	3	5	4	23	Alto	3	3	3	3	12	Medio	5	5	5	5	20	Alto	2	3	5	4	2	4	20	Medio
165	3	3	3	3	3	4	19	Medio	3	1	1	3	8	Bajo	4	1	3	3	11	Medio	3	4	5	2	3	4	21	Medio
166	4	4	4	3	3	4	22	Medio	3	5	2	3	13	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	5	4	3	2	2	19	Medio
167	4	4	4	4	2	3	21	Medio	3	2	2	2	9	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	4	3	5	4	3	4	23	Alto
168	3	3	3	4	3	2	18	Medio	3	2	3	4	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	3	5	5	3	5	25	Alto
169	4	4	4	3	3	3	21	Medio	3	3	5	2	13	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	2	4	3	2	3	18	Medio
170	3	3	3	2	1	4	16	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	2	2	4	5	4	4	21	Medio
171	4	4	5	2	3	4	22	Medio	4	3	2	2	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	2	4	4	3	2	17	Medio
172	5	5	5	3	3	4	25	Alto	4	4	3	2	13	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	5	3	2	3	19	Medio
173	3	3	3	3	3	2	17	Medio	3	4	3	3	13	Medio	3	3	2	3	11	Medio	4	2	4	4	2	3	19	Medio
174	3	3	3	2	2	4	17	Medio	3	2	2	3	10	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	3	3	4	4	2	3	19	Medio
175	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	2	3	3	11	Medio	4	4	3	3	14	Medio	3	3	4	4	4	4	22	Medio
176	3	3	3	1	4	4	18	Medio	4	4	3	2	13	Medio	4	4	2	4	14	Medio	3	1	4	3	2	1	14	Bajo

DATOS ENCUESTA COLABORADORES BF						PLAN ESTRATEGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																	
						ESTRATEGIAS							CONTROL					DESEMPEÑO LABORAL					
						EJECUCIÓN				ASIGNACIÓN DE RECURSOS			SEGUIMIENTO	RETROALIMENTACIÓN	EVALUACION			PRODUCTIVIDAD	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA			
N°	NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	SEXO	AREA	AÑOS EMPR.	P1	P2	P3	P4	P5	SUBTOTAL	NIVEL	P6	P7	P8	SUBTOTAL	NIVEL	P9	P10	P11	P12	SUBTOTAL	NIVEL
177	TORRES MARTINEZ CESAR VALENTIN	37	F	ADMINISTRATIVA	2	4	3	3	2	2	14	Medio	3	2	3	8	Medio	1	2	4	4	11	Medio
178	BENDAÑO CORDERO ARNULFO	22	M	ADMINISTRATIVA	2	4	4	2	4	2	16	Medio	3	3	3	9	Medio	2	3	3	3	11	Medio
179	MACAHUACHI FLORES LIZ GIOVANNA	42	F	ADMINISTRATIVA	2	4	4	2	3	2	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	3	2	3	10	Bajo
180	CHAVEZ GUTIERREZ ALDAIR ENRIQUE	35	M	ADMINISTRATIVA	3	5	4	4	4	2	19	Medio	1	4	4	9	Medio	3	3	3	4	13	Medio
181	ZARATE OSIS JUAN CARLOS	47	M	FINANCIERA	4	5	4	5	4	3	21	Alto	3	5	4	12	Alto	3	4	5	3	15	Medio
182	ALARCON SANCHEZ SIXTO WILLIAMS	26	M	OPERATIVA	2	4	4	3	3	3	17	Medio	3	3	4	10	Medio	1	3	4	4	12	Medio
183	ECHAIZ GUEVARA CARLOS ENRIQUE	23	M	OPERATIVA	5	4	4	3	3	2	16	Medio	2	3	4	9	Medio	2	3	3	3	11	Medio
184	BOLIVAR BERNALES NATALIA MILAGROS	28	F	OPERATIVA	4	3	3	3	3	3	15	Medio	3	2	2	7	Bajo	1	2	3	3	9	Bajo
185	PEÑA REYES CARLOS WILFREDO	36	M	OPERATIVA	2	5	3	3	5	3	19	Medio	3	4	3	10	Medio	4	3	4	2	13	Medio
186	CHILO TAPARA NICOLAS	44	M	OPERATIVA	2	5	5	4	4	3	21	Alto	5	4	4	13	Alto	4	4	3	2	13	Medio
187	PEÑA ALCEDO DE RODRIGUEZ ADELA	37	F	ADMINISTRATIVA	3	4	3	3	2	2	14	Medio	2	2	4	8	Medio	2	2	4	3	11	Medio
188	RODRIGUEZ QUISPE MAXIMO JULIO	52	M	AUDITORIA	2	5	5	3	5	4	22	Alto	3	5	5	13	Alto	2	5	4	4	15	Medio
189	HERNANDEZ PURILLA VICTOR JOSHELYN	42	M	FINANCIERA	2	5	4	3	5	3	20	Alto	4	4	4	12	Alto	2	4	4	3	13	Medio
190	VILA ROJAS MARLIN ROSS	34	F	ADMINISTRATIVA	2	4	2	3	3	2	14	Medio	3	2	3	8	Medio	3	2	4	2	11	Medio
191	TORREJON COLLAO JUAN	47	M	ADMINISTRATIVA	2	5	4	4	5	3	21	Alto	2	5	5	12	Alto	3	4	4	4	15	Medio
192	VALENCIA DE TORREJON MARIA LUZ	56	F	AUDITORIA	3	4	4	3	3	2	16	Medio	2	3	4	9	Medio	2	3	3	3	11	Medio
193	OLORTEGUI CISNEROS MARIO JESUS	24	M	ADMINISTRATIVA	2	4	4	3	3	2	16	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	2	3	11	Medio
194	LOAIZA CHANG MARIELLA GRACIELA	37	F	CONTABLE	3	4	2	3	3	2	14	Medio	3	2	4	9	Medio	2	2	4	4	12	Medio
195	CHANG LOPEZ DE LOIZA GRACIELA	42	F	ADMINISTRATIVA	4	4	3	3	3	2	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo
196	PAXI CCOPA LIZET	35	F	ADMINISTRATIVA	2	4	2	2	4	2	14	Medio	3	2	3	8	Medio	2	2	3	4	11	Medio
197	BERNARDO CARRILLO MELISSA KIARA	41	F	ADMINISTRATIVA	4	4	3	3	3	2	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo
198	REATEGUI BRICEÑO LUIS ADRIAN	26	M	ADMINISTRATIVA	2	4	4	3	4	2	17	Medio	3	3	4	10	Medio	2	3	4	3	12	Medio
199	FUERTES SOLORZANO GISELA MARIXZA	34	F	ADMINISTRATIVA	3	4	3	2	2	3	14	Medio	3	2	3	8	Medio	4	2	3	2	11	Medio
200	VALENTIN FERNANDEZ ISAAC	37	M	ADMINISTRATIVA	4	5	4	4	4	3	20	Alto	2	4	4	10	Medio	2	3	4	4	13	Medio
201	SULLON IMAN DE VALENTIN MARIA	38	F	ADMINISTRATIVA	3	4	3	3	3	2	15	Medio	3	2	4	9	Medio	2	2	4	4	12	Medio
202	CONTRERAS CRUZ ARACELLY RUBY	27	F	ADMINISTRATIVA	3	3	3	3	4	1	14	Medio	1	2	3	6	Bajo	2	2	2	3	9	Bajo
203	ARANDA COCHACHI EDGARDO JAVIER	26	M	ADMINISTRATIVA	3	4	3	3	5	2	17	Medio	3	3	4	10	Medio	2	3	4	3	12	Medio
204	TRIGOZO RODRIGUEZ MARIA ABILIA	44	F	OPERATIVA	3	4	3	3	2	3	15	Medio	1	3	4	8	Medio	2	3	3	2	10	Bajo
205	ROJO ORDOÑEZ SUELY STEFANY	37	F	OPERATIVA	2	4	3	2	3	2	14	Medio	3	2	4	9	Medio	3	2	4	3	12	Medio
206	ARANIBAR MORALES EVELYN ROXANA	42	F	OPERATIVA	3	4	4	2	3	2	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo
207	VILLANUEVA SANCHEZ YOLANDA	24	F	ADMINISTRATIVA	4	3	3	2	3	2	13	Medio	3	1	3	7	Bajo	2	1	2	3	8	Bajo
208	MIRANDA LLONTOP WILLIAMS ALBERTO	27	M	ADMINISTRATIVA	3	4	4	3	4	2	17	Medio	4	3	3	10	Medio	2	3	4	3	12	Medio
209	VEGA ZARATE ALBERTO FERNANDO	29	M	OPERATIVA	2	5	3	3	4	2	17	Medio	4	3	4	11	Medio	2	3	3	4	12	Medio
210	FLORES SANDOVAL VICTOR JAIME	35	M	ADMINISTRATIVA	4	5	3	4	4	3	19	Medio	1	4	4	9	Medio	4	3	3	3	13	Medio
211	GUTIERREZ LEON IRAYDA YESABELLA	31	F	OPERATIVA	2	3	3	4	4	4	18	Medio	2	2	3	7	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo
211	GUTIERREZ LEON IRAYDA YESABELLA	31	F	OPERATIVA	2	3	3	4	4	4	18	Medio	2	2	3	7	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo
212	MANTILLA GARCIA JORGE LUIS	30	M	ADMINISTRATIVA	3	5	3	3	5	2	18	Medio	4	3	4	11	Medio	4	3	2	3	12	Medio
213	GUILLEN ZAMBRANO EMERITA	26	F	OPERATIVA	2	3	4	3	3	1	14	Medio	1	2	2	5	Bajo	1	2	2	3	8	Bajo
214	FARIAS VASQUEZ JULIAN	46	M	ADMINISTRATIVA	3	5	4	5	5	2	21	Alto	3	5	4	12	Alto	3	4	4	3	14	Medio
215	ROBLES PONCE ANTONIO	37	M	CONTABLE	4	5	3	4	4	4	20	Alto	3	4	3	10	Medio	3	3	3	4	13	Medio
216	VALENCIA LAYZA MILAGROS	48	F	AUDITORIA	3	4	4	2	3	3	16	Medio	2	3	3	8	Medio	2	3	3	2	10	Bajo
217	VILLANUEVA SANCHEZ JAVIER	38	M	AUDITORIA	2	5	3	4	4	4	20	Alto	3	4	4	11	Medio	3	3	4	4	14	Medio
218	DAVILA SIESQUEN LUIS	26	M	ADMINISTRATIVA	3	4	4	3	3	3	17	Medio	3	3	4	10	Medio	2	3	4	3	12	Medio
219	FALCON CHAVEZ JAVIER NESTOR	52	M	ADMINISTRATIVA	2	5	4	4	5	4	22	Alto	5	5	4	14	Alto	3	5	3	4	15	Medio
220	MOLINA SACO FRANCHESCA LUZMILA	32	F	OPERATIVA	2	4	2	2	2	2	12	Bajo	1	2	4	7	Bajo	2	2	4	2	10	Bajo
221	KISHIMOTO BLASS ALBERTO	26	M	FINANCIERA	2	4	4	3	3	3	17	Medio	3	3	4	10	Medio	2	3	4	3	12	Medio
222	BRICEÑO BUSTAMANTE MILAGROS	48	F	OPERATIVA	3	4	4	3	3	2	16	Medio	1	3	4	8	Medio	2	3	3	2	10	Bajo
223	ARQUINIGO LIZARSABURU MARITA	29	F	OPERATIVA	4	3	4	3	4	2	16	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	2	2	3	9	Bajo
224	MANSILLA JIMENES RAUL	40	M	ADMINISTRATIVA	2	5	4	4	4	3	20	Alto	3	4	4	11	Medio	2	4	3	3	12	Medio
225	CASTAÑEDA CERVAN ELIZABETH	46	F	ADMINISTRATIVA	5	4	3	3	4	2	16	Medio	2	3	3	8	Medio	1	3	3	3	10	Bajo
226	CARBAJAL CARRANZA GIANFRANCO LUIS	38	M	ADMINISTRATIVA	2	5	4	4	4	3	20	Alto	3	4	4	11	Medio	3	3	4	4	14	Medio
227	HUAMANI CASTELLO ENRIQUE SALVADOR	27	M	ADMINISTRATIVA	2	4	4	3	3	3	17	Medio	4	3	3	10	Medio	4	3	3	2	12	Medio
228	CONTRERAS CHAVARRI CRISTELL	24	F	ADMINISTRATIVA	4	3	3	2	3	2	13	Medio	3	1	3	7	Bajo	2	1	3	3	9	Bajo
229	ORDOÑEZ MALAGA SUSANA	37	F	ADMINISTRATIVA	2	4	3	2	3	2	14	Medio	3	2	4	9	Medio	3	2	4	3	12	Medio
230	DAVILA SANCHEZ JOSE ARTURO	26	M	ADMINISTRATIVA	3	4	3	3	4	3	17	Medio	3	3	4	10	Medio	3	3	3	3	12	Medio
231	CUCHO SALVTIERRA PAOLA	42	F	OPERATIVA	2	4	4	2	3	2	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	3	2	3	10	Bajo
232	CHOMBO HUAMANI BRENDA VANESSA	40	F	ADMINISTRATIVA	3	4	3	4	2	2	15	Medio	5	2	3	10	Medio	2	3	2	2	9	Bajo
233	TRELLES RAMOS EDER HUMBERO	42	M	OPERATIVA	2	5	4	3	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	3	4	3	3	13	Medio
234	HUAMAN SOLIS DALIA	27	F	OPERATIVA	3	3	3	4	3	2	15	Medio	2	2	2	6	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo
235	CHIROQUE TARAZONA WILMER JAVIER	26	M	ADMINISTRATIVA	2	4	4	3	4	2	17	Medio	4	3	3	10	Medio	2	3	4	3	12	Medio
236	VASQUEZ BARDALES ELIZABETH	34	F	CONTABLE	2	4	3	2	3	2	14	Medio	3	2	3	8	Medio	3	2	3	3	11	Medio
237	YUPANQUI CANDELA ALBERTO JOSE	42	M	ADMINISTRATIVA	2	5	4	3	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	1	4	4	4	13	Medio
238	CHINCHAYA VADIZAN FIORELA ANTONIA	40	F	ADMINISTRATIVA	2	4	3	4	2	2	15	Medio	5	2	4	11	Medio	1	3	2	3	9	Bajo
239	CHAVEZ ALTAMIRANO JHOANNA LISBETH	41	F	ADMINISTRATIVA	2	4	3	2	3	3	15	Medio	1	3	3	7	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo
240	LOPEZ GONZALES ROSSANA DEL PILAR	32	F	FINANCIERA	3	4	3	2	2	2	13	Medio	3	2	3	8	Medio	3	2	2	3	10	Bajo
241	MARTINEZ DE LA CRUZ ERNESTO	38	M	OPERATIVA	4	5	3	4	5	3	20	Alto	3	4	4	11	Medio	2	3	5	4	14	Medio

	PLAN ESTRATEGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO											VISIÓN CORPORATIVA																											
	CLIMA LABORAL											IDENTIDAD ORGANIZACIONAL								MOTIVACIÓN						APRENDIZAJE						ADAPTACIÓN AL CAMBIO							
	RELACIONES DE EQUIPO	EQUIDAD			COMPENSACIÓN		INCENTIVOS Y OPORTUNIDAD DE					VISIÓN			FILOSOFIA DE TRAB	CULTURA				ESTABILIDAD		CARACTERISTICAS LABORALES				CAPACITACIÓN		RESPONSABILIDAD SOCIAL				FLEXIBILIDAD		TOMA DE DECISIONES		DIVERSIDAD			
N°	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUBTOTAL	NIVEL	TOTAL	P1	P2	P3	P4	P5	P6	SUBTOTAL	NIVEL	P7	P8	P9	P10	SUBTOTAL	NIVEL	P11	P12	P13	P14	SUBTOTAL	NIVEL	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUBTOTAL	NIVEL
177	3	2	4	3	2	3	4	2	23	Medio	56	3	3	3	2	3	2	16	Medio	2	4	3	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	3	4	3	2	3	17	Medio
178	3	4	3	3	3	3	3	4	26	Medio	62	2	2	2	1	5	3	15	Medio	2	4	2	3	11	Medio	5	5	2	5	17	Alto	2	3	4	3	2	3	17	Medio
179	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	56	3	3	3	2	2	4	17	Medio	3	3	2	3	11	Medio	4	4	2	2	12	Medio	3	2	4	3	4	3	19	Medio
180	4	4	4	3	3	3	3	5	29	Medio	70	2	2	2	4	3	5	18	Medio	3	3	4	4	14	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	2	5	4	3	3	20	Medio
181	3	4	3	1	1	5	4	1	22	Medio	70	5	5	5	3	4	3	25	Alto	3	3	1	3	10	Bajo	4	4	4	4	16	Medio	3	4	5	3	3	4	22	Medio
182	4	2	4	4	3	3	3	3	26	Medio	65	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	2	3	3	10	Bajo	3	2	3	3	11	Medio	5	3	4	3	3	4	22	Medio
183	3	3	4	3	4	3	4	2	26	Medio	62	3	3	3	3	3	4	19	Medio	3	4	1	3	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	2	3	4	2	3	18	Medio
184	3	3	5	4	3	2	3	5	28	Medio	59	4	3	4	2	2	2	17	Medio	3	2	3	3	11	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	3	2	5	3	2	3	18	Medio
185	4	4	3	3	4	3	4	5	30	Medio	72	3	4	4	4	3	4	22	Medio	3	3	4	3	13	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	4	2	18	Medio
186	4	2	3	3	4	4	4	3	27	Medio	74	5	5	5	2	3	3	23	Alto	4	2	3	4	13	Medio	3	3	4	3	13	Medio	4	3	5	4	3	3	22	Medio
187	3	3	2	3	2	3	4	3	23	Medio	56	3	3	3	3	2	3	17	Medio	4	3	3	2	12	Medio	2	2	1	2	7	Bajo	2	3	4	4	3	5	21	Medio
188	4	1	5	4	4	5	4	4	31	Alto	81	3	3	3	2	2	5	18	Medio	2	3	3	3	11	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	3	4	2	4	19	Medio
189	3	3	3	3	3	4	3	3	25	Medio	70	5	5	5	2	4	3	24	Alto	3	1	3	4	11	Medio	4	4	4	4	16	Medio	3	3	5	3	3	2	19	Medio
190	3	3	3	3	2	3	2	3	22	Medio	55	2	2	2	4	3	4	17	Medio	3	3	3	2	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	4	4	2	2	2	17	Medio
191	3	3	2	2	3	5	3	2	23	Medio	71	5	5	5	3	4	4	26	Alto	2	3	2	4	11	Medio	4	4	4	4	16	Medio	5	3	4	3	3	3	21	Medio
192	3	1	5	4	3	3	3	3	25	Medio	61	3	3	3	4	4	2	19	Medio	4	3	3	2	12	Medio	4	3	2	4	13	Medio	3	3	4	3	1	2	16	Medio
193	3	3	4	3	3	3	4	3	26	Medio	62	3	3	3	3	4	3	19	Medio	3	3	2	2	10	Bajo	4	4	4	4	16	Medio	3	2	4	2	1	3	15	Medio
194	4	3	2	2	3	3	3	3	23	Medio	58	3	3	3	2	3	4	18	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	2	4	3	2	2	15	Medio
195	2	4	3	3	3	3	3	3	24	Medio	56	3	4	4	4	2	4	21	Medio	2	2	2	3	9	Bajo	4	4	2	2	12	Medio	2	2	4	3	3	3	17	Medio
196	2	3	3	3	3	3	3	2	22	Medio	55	2	2	2	3	4	4	17	Medio	2	3	1	2	8	Bajo	4	3	2	4	13	Medio	3	2	4	4	3	3	19	Medio
197	3	3	4	3	2	3	4	2	24	Medio	56	4	4	4	2	3	4	21	Medio	4	1	2	3	10	Bajo	3	1	3	3	10	Bajo	2	3	4	3	2	3	17	Medio
198	4	2	4	4	3	3	3	3	26	Medio	65	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	3	3	2	11	Medio	3	3	2	3	11	Medio	5	4	3	3	2	3	20	Medio
199	3	4	3	3	2	3	2	2	22	Medio	55	2	2	2	2	3	4	15	Medio	3	3	3	2	11	Medio	3	3	2	3	11	Medio	5	3	4	3	3	2	20	Medio
200	4	5	4	3	3	3	3	5	30	Medio	73	2	2	2	2	5	3	16	Medio	3	3	4	2	12	Medio	5	5	5	5	20	Alto	3	2	4	3	3	3	18	Medio
201	3	1	3	4	3	3	3	3	23	Medio	59	4	4	4	3	2	4	21	Medio	2	3	3	4	12	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	3	5	2	3	2	17	Medio
202	3	3	4	3	3	2	3	4	25	Medio	54	3	3	3	3	1	3	16	Medio	3	3	3	3	12	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	3	5	5	3	2	3	21	Medio
203	4	2	3	3	4	3	4	3	26	Medio	65	4	4	4	3	3	2	20	Medio	2	2	2	3	9	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	3	5	4	2	3	20	Medio
204	4	2	4	3	4	3	1	4	25	Medio	58	2	2	2	3	5	4	18	Medio	3	4	2	2	11	Medio	5	5	2	5	17	Alto	3	1	4	3	1	1	13	Bajo
205	3	3	2	2	4	3	4	2	23	Medio	58	4	4	4	2	1	3	18	Medio	4	3	3	5	15	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	3	4	5	4	2	2	20	Medio
206	4	4	2	3	3	3	3	2	24	Medio	56	3	3	3	3	3	3	18	Medio	4	5	2	2	13	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	2	3	2	3	2	16	Medio
207	3	3	3	1	1	2	1	3	17	Bajo	45	3	3	3	2	1	3	15	Medio	5	1	3	3	12	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	3	3	4	2	2	2	16	Medio
208	3	4	3	3	4	3	4	3	27	Medio	66	3	3	3	3	3	2	17	Medio	3	4	2	2	11	Medio	4	4	3	3	14	Medio	4	3	4	3	3	3	20	Medio
209	4	3	4	3	4	3	4	3	28	Medio	68	4	4	4	3	3	3	21	Medio	3	4	3	2	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	2	4	3	2	4	17	Medio
210	4	3	3	3	5	3	5	3	29	Medio	70	4	4	4	3	3	4	22	Medio	3	4	3	2	12	Medio	3	3	2	3	11	Medio	3	3	5	3	3	2	19	Medio
211	2	4	1	3	3	3	3	2	21	Medio	56	2	2	2	2	3	4	15	Medio	3	3	2	3	11	Medio	3	3	2	3	11	Medio	5	2	4	3	2	3	19	Medio
211	2	4	1	3	3	3	3	2	21	Medio	56	2	2	2	2	3	4	15	Medio	3	3	2	3	11	Medio	3	3	2	3	11	Medio	5	2	4	3	2	3	19	Medio
212	3	3	4	4	3	3	4	4	28	Medio	69	2	3	4	3	3	5	20	Medio	2	3	3	3	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	3	4	3	5	3	20	Medio
213	3	4	4	3	3	2	3	2	24	Medio	51	3	3	3	2	1	3	15	Medio	3	3	3	4	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	3	2	5	2	4	4	20	Medio
214	3	3	4	4	3	4	3	5	29	Medio	76	5	4	5	3	3	4	24	Alto	4	3	3	4	14	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	3	5	5	3	3	23	Alto
215	3	4	5	3	4	3	4	4	30	Medio	73	3	3	3	3	4	4	20	Medio	4	2	4	3	13	Medio	4	4	4	4	16	Medio	3	3	3	3	2	3	17	Medio
216	3	4	3	3	3	3	3	3	25	Medio	59	2	2	2	3	3	3	15	Medio	3	2	3	4	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	2	4	4	3	3	20	Medio
217	5	5	4	3	5	3	5	3	33	Alto	78	3	3	4	3	3	4	20	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	3	3	4	14	Medio	5	3	3	4	3	3	21	Medio
218	3	2	3	3	5	3	5	2	26	Medio	65	4	4	4	2	3	3	20	Medio	3	3	3	2	11	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	3	3	5	4	2	3	20	Medio
219	4	1	5	4	5	5	5	4	33	Alto	84	3	3	3	1	1	2	13	Bajo	3	4	4	3	14	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	4	3	4	3	3	3	20	Medio
220	3	5	2	3	1	3	1	3	21	Medio	50	3	3	3	3	2	3	17	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	4	2	4	4	3	2	19	Medio
221	5	3	4	2	3	3	3	3	26	Medio	65	3	3	3	3	3	2	17	Medio	4	2	3	2	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	2	5	3	3	4	21	Medio
222	2	3	4	4	3	3	3	3	25	Medio	59	4	4	4	2	2	4	20	Medio	3	4	1	3	11	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	3	3	4	4	3	3	20	Medio
223	3	3	2	1	1	3	4	3	20	Medio	52	2	2	3	3	2	4	16	Medio	2	3	5	4	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	4	2	3	4	2	2	17	Medio
224	4	3	3	3	2	4	2	2	23	Medio	66	3	3	3	2	4	3	18	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	4	4	4	4	16	Medio	4	3	5	5	4	3	24	Alto
225	3	3	3	4	3	3	3	3	25	Medio	59	2	2	4	2	3	4	17	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	3	5	2	2	2	18	Medio
226	2	4	2	1	1	4	1	1	16	Bajo	61	3	3	3	3	3	5	20	Medio	4	4	4	3	15	Medio	4	4	2	3	13	Medio	3	3	4	4	2	3	19	Medio
227	3	4	3	3	3	3	4	4	27	Medio	66	3	3	3	3	3	1	16	Medio	4	4	3	4	15	Medio	4	3	2	3	12	Medio	3	4	5	3	1	3	19	Medio
228	3	4	3	1	1	2	1	2	17	Bajo	46	4	4	4	2	1	2	17	Medio	3	1	1	2	7	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	2	4	4	3	3	4	20	Medio
229	2	3	3	3	3	3	3	3	23	Medio	58	2	2	2	3	3	2	14	Bajo	3	3	3	4	13	Medio	3	3	2	3	11	Medio	3	2	5	3	2	4	19	Medio
230	5	3	4	2	3	3	3	3	26	Medio	65	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	3	3	3	11	Medio	4	4	2	3	13	Medio	4	3	4	3	2	3	19	Medio
231	2	3	4	3	3	3	3	3	24	Medio	56	3	4	4	3	2	5	21	Medio	2	3	4	4	13	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	3	1	5	4	2	2	17	Medio
232	4	3	3	3	3	3	3	2	24	Medio	58	3	3	3	1	3	3	16	Medio	4	2	3	3	12	Medio	3	2	3	3	11	Medio	2	3	5	3	3	3	19	Medio
233	3	3	3	3	3	4	3	3	25	Medio	70	5	5	5	3	4	3	25	Alto	3	2	3	2	10	Bajo	4	4	3	3	14	Medio	3	5	5	3	3	2	21	Medio
234	3	4	4	3	3	2	3	3	25	Medio	55	2	2	2	4	2	2	14	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	4	2	4	4	2	3	19	Medio
235	4	3	3	3	4	3	4	3	27	Medio	66	3	3	3	3	4	3	19	Medio	3	3	3	2	11	Medio	4	4	4	4	16	Medio	2	2	4	2	2	3	15	Medio
236	2	4	1	3	3	3	3	3	22	Medio	55	3	3	3	2	3	1	15	Medio	3	1	3	3	10	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	4	4	5	3	3	1	20	Medio
237	4	3	3	4	2	4	2	3	25	Medio	70	4	4	4	3	4	3	22	Medio	4	3	3	3	13	Medio	4	4	3	4	15	Medio	3	2	5	4	3	3	20	Medio
238	3	3	2	3	3	3	4	3	24	Medio	59	3	3	3	3	3	2	17	Medio	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	3	11	Medio	3	2	4	3	3	2	17	Medio
239	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	56	2	2	2	2	3	4	15	Medio	3	3	4	3	13	Medio	3	2	3	3	11	Medio	3	3	5	2	2	4	19	Medio
240	2	3	3	3	2	3	2	3	21	Medio	52	4	4	4	2	2	4	20	Medio	4	2	1	2	9	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	3	5	4	2	3	19	Medio
241	2	3	2	2	1	4	1	1	16	Bajo	61	3	4	4	3	3	5	22	Medio	2	3	3	4	12	Medio	3	4	3	3	13	Medio	4	3	4	3	3	3	20	Medio

DATOS ENCUESTA COLABORADORES BF					ESTRATEGIAS							CONTROL				DESEMPEÑO LABORAL					CLIMA LABORAL										IDENTIDAD ORGANIZACIONAL							MOTIVACIÓN					APRENDIZAJE					ADAPTACIÓN AL CAMBIO						
					EJECUCIÓN				ASIGNACIÓN DE RECURSOS			SEGUIMIENTO	RETROALIMENTACIÓN	EVALUACION		PRODUCTIVIDAD	GESTIÓN DEL DESEM	INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA			RELACIONES DE EQUIPO	EQUIDAD		COMPENSACIÓN	INCENTIVOS Y OPORTUNIDAD DE						VISIÓN			FILOSOFIA DE TRAB	CULTURA			ESTABILIDAD	CARACTERISTICAS LABORALES			CAPACITACIÓN	RESPONSABILIDAD SOCIAL			FLEXIBILIDAD	TOMA DE DECISIONES	DIVERSIDAD				
NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	SEXO	AREA	AÑOS EMPR.	P1	P2	P3	P4	P5	SUB TOTAL	NIVEL	P6	P7	P8	SUB TOTAL	P9	P10	P11	P12	SUB TOTAL	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUB TOTAL	NIVEL	TOTAL	P21	P22	P23	P24	P25	SUB TOTAL	NIVEL	P26	P27	P28	P29	SUB TOTAL	NIVEL	P30	P31	P32	P33	SUB TOTAL	NIVEL	P34	P35	P36	P37	P38	SUB TOTAL	NIVEL
WOLLCOTT HENRRY MANUEL	36	M	ADMINISTRATIVA	2	5	4	3	4	3	19	Medio	3	4	3	10	Medio	2	3	5	3	13	Medio	3	4	4	3	4	3	4	5	30	Medio	72	4	4	4	2	3	4	21	Medio	4	2	2	4	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	3	4	5	3	3	20	Medio
IERINO LUIS ENRIQUE	43	M	OPERATIVA	3	5	4	3	4	4	20	Alto	4	4	5	13	Alto	1	4	3	5	13	Medio	2	4	3	4	3	4	3	2	25	Medio	71	5	5	5	3	3	4	25	Alto	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	3	5	4	3	3	22	Medio
DOVA JESSICA	26	F	ADMINISTRATIVA	2	3	2	3	3	3	14	Medio	2	2	2	6	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	4	3	3	4	2	4	2	24	Medio	52	4	4	4	1	1	3	17	Medio	3	4	3	3	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	2	3	5	3	3	2	18	Medio
DEZ ABADIA JUAN PABLO	27	M	OPERATIVA	4	4	4	3	3	3	17	Medio	4	3	3	10	Medio	4	3	3	2	12	Medio	3	4	4	2	3	3	3	5	27	Medio	66	3	3	3	2	4	3	18	Medio	4	2	3	2	11	Medio	4	4	2	4	14	Medio	4	3	4	4	2	2	19	Medio
TIERREZ JORGE MARTIN	27	M	ADMINISTRATIVA	3	4	5	3	3	2	17	Medio	4	3	3	10	Medio	3	3	4	2	12	Medio	4	2	5	3	3	3	3	4	27	Medio	66	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	1	4	4	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	3	5	2	4	2	20	Medio
GRA CABRERA DIANA MARIA	27	F	OPERATIVA	2	3	2	4	3	3	15	Medio	2	2	2	6	Bajo	2	2	2	3	9	Bajo	2	4	4	3	4	2	4	2	25	Medio	55	2	2	2	2	3	3	14	Bajo	3	3	3	2	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	2	4	3	2	3	16	Medio
LEON SANDRA	29	F	ADMINISTRATIVA	3	3	4	3	3	3	16	Medio	2	2	3	7	Bajo	2	2	3	3	10	Bajo	3	3	2	2	2	3	2	3	20	Medio	53	2	2	2	3	3	2	14	Bajo	2	4	2	3	11	Medio	3	3	2	3	11	Medio	5	2	4	3	2	3	19	Medio
AMANI RUTH DANITZA	31	F	ADMINISTRATIVA	2	3	4	3	4	4	18	Medio	3	2	2	7	Bajo	2	2	3	3	10	Bajo	3	2	3	3	2	3	2	3	21	Medio	56	3	4	4	4	1	3	19	Medio	4	4	4	4	16	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	3	2	5	2	2	3	17	Medio
ARCIA SANTIAGO ALONSO	28	M	ADMINISTRATIVA	5	4	3	3	4	4	18	Medio	3	3	4	10	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	4	4	3	3	3	3	5	27	Medio	67	4	4	4	3	3	3	21	Medio	3	2	2	3	10	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	3	5	3	2	3	19	Medio
A RIVERA RICARDO ANTONIO	42	M	ADMINISTRATIVA	2	5	4	3	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	1	4	4	4	13	Medio	3	2	4	3	2	4	4	3	25	Medio	70	4	4	4	2	3	4	21	Medio	4	2	2	5	13	Medio	4	3	3	3	13	Medio	3	3	5	5	4	3	23	Alto
CIA JULIA	48	F	ADMINISTRATIVA	3	4	3	3	4	2	16	Medio	1	3	4	8	Medio	1	3	4	2	10	Bajo	3	3	4	3	3	3	3	3	25	Medio	59	3	3	3	2	3	4	18	Medio	3	3	2	3	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	1	3	3	4	3	4	18	Medio
ALVARES ELIZABETH	36	F	ADMINISTRATIVA	2	4	2	2	3	3	14	Medio	3	2	3	8	Medio	4	2	2	3	11	Medio	4	2	3	3	3	3	3	2	23	Medio	56	2	2	3	3	3	3	16	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	3	2	3	3	11	Medio	5	3	4	3	3	2	20	Medio
A ESPINOZA DEYVIS	27	M	ADMINISTRATIVA	3	4	5	3	3	2	17	Medio	4	3	3	10	Medio	2	3	4	3	12	Medio	4	1	4	4	3	3	3	5	27	Medio	66	2	2	2	2	3	4	15	Medio	4	4	1	4	13	Medio	4	4	3	3	14	Medio	2	3	5	5	3	2	20	Medio
PINEDO MARGARITA TRINIDAD	45	F	ADMINISTRATIVA	4	4	3	3	3	3	16	Medio	3	3	2	8	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	3	4	3	3	3	3	3	3	25	Medio	59	1	1	1	3	3	2	11	Bajo	4	3	3	4	14	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	3	5	3	3	4	22	Medio
DA CANCHIS CAROLINA	44	F	OPERATIVA	3	4	3	3	3	3	16	Medio	3	3	2	8	Medio	2	3	3	2	10	Bajo	4	3	3	4	3	3	3	2	25	Medio	59	3	3	3	3	2	1	15	Medio	3	2	5	4	14	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	2	5	5	3	3	3	21	Medio
LLER CAROLINA LUCIA	32	F	ADMINISTRATIVA	2	4	2	2	3	2	13	Medio	3	2	3	8	Medio	2	2	4	2	10	Bajo	3	3	4	2	2	3	2	3	22	Medio	53	3	3	3	2	3	2	16	Medio	3	2	3	3	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	2	5	3	2	2	17	Medio
A CHAVEZ FREDY	31	M	OPERATIVA	2	5	3	3	4	3	18	Medio	4	3	4	11	Medio	4	3	2	3	12	Medio	3	3	4	3	4	3	4	4	28	Medio	69	4	4	4	3	3	4	22	Medio	4	3	2	3	12	Medio	3	1	3	3	10	Bajo	3	2	4	3	3	4	19	Medio
A CAMINO PILAR JESUS	29	F	ADMINISTRATIVA	2	3	2	4	4	3	16	Medio	3	2	2	7	Bajo	2	2	3	3	10	Bajo	3	3	1	3	2	3	2	3	20	Medio	53	2	2	2	4	3	3	16	Medio	3	3	2	2	10	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	4	2	3	3	3	2	17	Medio
L PEREDA ANGELICA	27	F	ADMINISTRATIVA	5	3	3	3	4	2	15	Medio	2	2	2	6	Bajo	2	2	2	3	9	Bajo	2	3	3	4	4	2	4	3	25	Medio	55	2	2	2	4	3	4	17	Medio	4	3	2	3	12	Medio	3	2	2	3	10	Bajo	2	1	3	2	4	3	15	Medio
DUNIAM ELIZABETH	42	F	ADMINISTRATIVA	2	4	3	3	3	2	15	Medio	3	3	2	8	Medio	1	3	3	3	10	Bajo	3	3	4	3	3	3	3	2	24	Medio	57	3	4	4	3	4	5	23	Alto	2	1	3	2	8	Bajo	4	3	4	4	15	Medio	2	1	4	2	2	2	13	Bajo
EREZ KATHIA CRISTINA	37	F	ADMINISTRATIVA	2	4	3	3	3	2	15	Medio	3	2	4	9	Medio	3	2	4	3	12	Medio	2	4	3	3	3	3	3	2	23	Medio	59	3	3	3	2	3	4	18	Medio	3	3	2	2	10	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	1	3	4	17	Medio
A GUSMAN MARIA LISSETTE	39	F	ADMINISTRATIVA	2	4	2	3	4	2	15	Medio	4	2	4	10	Medio	1	3	2	2	8	Bajo	3	2	4	3	3	3	3	3	24	Medio	57	3	3	5	2	3	3	19	Medio	2	1	4	2	9	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	4	2	4	4	2	2	18	Medio
O ROSALES MARA CRISTINA	41	F	ADMINISTRATIVA	3	4	3	3	3	2	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	56	2	2	2	2	3	4	15	Medio	3	2	4	4	13	Medio	3	2	2	3	10	Bajo	5	2	5	3	2	3	20	Medio
ACUY ADOLGO BERNARDO	55	M	OPERATIVA	2	5	4	4	5	4	22	Alto	4	5	5	14	Alto	2	5	5	4	16	Medio	5	1	5	3	5	5	5	4	33	Alto	85	4	4	4	3	4	4	23	Alto	5	4	2	4	15	Medio	5	5	4	4	18	Alto	3	3	4	5	4	5	24	Alto
A BETSIE DEL PILAR	43	F	ADMINISTRATIVA	5	4	3	2	3	3	15	Medio	2	3	3	8	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	2	3	4	3	3	3	3	3	24	Medio	57	3	3	3	4	3	4	20	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	2	4	3	2	3	17	Medio
EZ MARZANO RAIZA	27	F	OPERATIVA	3	3	4	2	4	2	15	Medio	1	2	3	6	Bajo	2	2	2	3	9	Bajo	4	3	5	3	2	2	2	5	26	Medio	56	2	2	2	4	3	3	16	Medio	4	2	2	3	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	1	2	3	15	Medio
CALIXTO LUCIA MARINA	50	F	AUDITORIA	2	4	4	2	4	2	16	Medio	2	3	3	8	Medio	2	3	3	2	10	Bajo	3	3	1	4	4	3	4	3	25	Medio	59	3	3	3	3	3	3	18	Medio	4	3	2	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	2	3	4	4	2	2	17	Medio
BEDO BRISA DEL MAR	38	F	ADMINISTRATIVA	4	4	3	3	3	2	15	Medio	3	2	5	10	Medio	3	2	4	4	13	Medio	4	1	3	3	3	3	3	3	23	Medio	61	4	4	4	4	1	3	20	Medio	5	5	1	3	14	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	5	3	5	2	2	3	20	Medio
NANDEZ PERCY	31	M	CONTABLE	2	5	3	3	4	3	18	Medio	4	3	4	11	Medio	2	3	4	3	12	Medio	3	3	4	3	4	3	4	4	28	Medio	69	3	3	5	2	3	4	20	Medio	2	3	4	2	11	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	2	5	4	3	3	20	Medio
O SANDONAS HUMBERTO	26	M	ADMINISTRATIVA	2	4	3	3	4	3	17	Medio	3	3	4	10	Medio	2	3	4	3	12	Medio	4	3	3	3	4	3	4	3	27	Medio	66	4	4	4	2	2	3	19	Medio	3	3	3	4	13	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	4	3	5	3	3	4	22	Medio
RIZACA VICENT NOAH	29	M	ADMINISTRATIVA	2	5	4	3	4	2	18	Medio	4	3	4	11	Medio	4	3	2	3	12	Medio	3	4	3	4	4	3	4	3	28	Medio	69	3	4	4	2	3	3	19	Medio	3	3	2	4	12	Medio	3	4	3	3	13	Medio	3	2	4	4	3	3	19	Medio
JZ ALVARIL NATALIA VANESSA	30	F	OPERATIVA	5	3	2	3	4	4	16	Medio	3	2	2	7	Bajo	1	2	4	3	10	Bajo	2	3	3	2	3	3	3	2	21	Medio	54	5	5	5	3	1	4	23	Alto	2	3	2	2	9	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	4	3	5	3	2	2	19	Medio
EZ JURISACA RODRIGO DERIK	42	M	ADMINISTRATIVA	2	5	4	3	4	4	20	Alto	4	4	4	12	Alto	2	4	3	4	13	Medio	4	3	2	3	3	4	3	3	25	Medio	70	5	4	5	3	3	3	23	Alto	5	3	3	4	15	Medio	3	3	2	3	11	Medio	5	3	5	4	3	2	22	Medio
MEZ LUTUAYA MARISSA	36	M	OPERATIVA	2	5	4	3	4	3	19	Medio	2	4	4	10	Medio	4	3	3	3	13	Medio	4	4	3	3	4	3	4	5	30	Medio	72	3	3	3	2	3	4	18	Medio	4	3	3	3	13	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	3	4	4	4	3	22	Medio
NO BAZALAR YANINA BELEN	48	F	ADMINISTRATIVA	2	4	3	2	5	2	16	Medio	1	3	4	8	Medio	2	3	2	3	10	Bajo	5	3	2	3	3	3	4	2	25	Medio	59	5	5	5	3	2	3	23	Alto	4	2	2	4	12	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	1	5	4	2	2	16	Medio
USTILLER DARIO JOSE	37	M	OPERATIVA	5	5	3	3	4	5	20	Alto	3	4	3	10	Medio	3	3	3	4	13	Medio	4	4	5	4	4	3	4	4	32	Alto	75	4	4	4	4	3	3	22	Medio	3	3	3	3	12	Medio	3	3	3	3	12	Medio	4	2	5	3	2	4	20	Medio
AMPOS ARACELI YAMILET	27	F	ADMINISTRATIVA	3	3	3	3	4	2	15	Medio	1	2	3	6	Bajo	2	2	2	3	9	Bajo	2	3	4	4	4	2	4	4	27	Medio	57	2	2	2	1	3	4	14	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	4	4	2	3	13	Medio	3	2	3	1	3	3	15	Medio