



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gobierno corporativo y gestión del talento humano en una
empresa de energía en Talara, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Tavara Angulo, Janeth Lourdes (orcid.org/0009-0000-2419-539X)

ASESORA:

Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha (orcid.org/0000-0001-7624-9695)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía en Talara, 2023", cuyo autor es TAVARA ANGULO JANETH LOURDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 11 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA DNI: 32924318 ORCID: 0000-0001-7924-9065	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 11- 12-2023 01:21:17

Código documento Trilce: TRI - 0691516





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TAVARA ANGULO JANETH LOURDES estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía en Talara, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JANETH LOURDES TAVARA ANGULO DNI: 43555286 ORCID: 0009-0000-2419-539X	Firmado electrónicamente por: JTAVARAA86 el 11-12- 2023 13:55:42

Código documento Trilce: TRI - 0691513



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, TAVARA ANGULO JANETH LOURDES identificado con N° de Documento N° 43555286 (respectivamente), estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía en Talara, 2023".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

PIURA, 11 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
JANETH LOURDES TAVARA ANGULO DNI: 43555286 ORCID: 0009-0000-2419-539X	Firmado electrónicamente por: JTAVARAA86 el 11-12- 2023 14:12:27

Código documento Trilce: TRI - 0691515

DEDICATORIA

A mis padres, esposo e hijos, por su apoyo incondicional y motivación para seguir desarrollándome profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinita bondad y misericordia.

A mi familia, por su motivación y apoyo para alcanzar este reto.

A mi asesora, por su paciencia y dedicación en su loable labor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	iii
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio.....	17
Tabla 2 Lista de Juicios de expertos.....	19
Tabla 3 Estadística de fiabilidad Gobierno corporativo.....	20
Tabla 4 Estadística de fiabilidad Gestión del talento humano.....	20
Tabla 5 Nivel de la variable gobierno corporativo en la gerencia de refinación en una empresa de energía de Talara	22
Tabla 6 Nivel de las dimensiones de la variable gobierno corporativo.....	23
Tabla 7 Nivel de la variable gestión del talento humano en la gerencia de refinación en una empresa de energía de Talara	24
Tabla 8 Nivel de las dimensiones de la variable gestión del talento humano	25
Tabla 9 Correlación entre gobierno corporativo y el reclutamiento en una empresa de energía de Talara	26
Tabla 10 Correlación entre gobierno corporativo y la capacitación en una empresa de energía de Talara	27
Tabla 11 Correlación entre gobierno corporativo y la retención en una empresa de energía de Talara	28
Tabla 12 Correlación entre gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	Diseño de investigación.....	15
-----------------	------------------------------	----

RESUMEN

Esta investigación titulada "Gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023", presentó como objetivo general determinar la relación entre el gobierno corporativo y la gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara; para ello, se propuso realizar un estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicada de diseño no experimental, nivel descriptivo - correlacional y de corte transversal; en el que se contó con la intervención de una muestra censal conformada por 194 colaboradores pertenecientes a la Gerencia de Refinación de la mencionada entidad. Para el recojo de información sobre el comportamiento del objeto de estudio se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios de autoría propia, altamente confiables y estrictamente validados según un panel de expertos. Para el tratamiento de la información se empleó el coeficiente de correlación de Rho Spearman; a través del cual se calculó $Rho = 0,684$ y $sig. = 0,000$; estos hallazgos permitieron contrastar la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el gobierno corporativo y la gestión del talento humano; de cuya prueba se concluyó que la relación que se presenta en las mencionadas variables es significativa y positiva moderada.

Palabras clave: Gobierno corporativo, gestión del talento humano, reclutamiento, capacitación y retención

ABSTRACT

This research entitled "Corporate Governance and Human Talent Management in an Energy Company in Talara, 2023", presented as a general objective to determine the relationship between corporate governance and human talent management in an energy company in Talara; To this end, it was proposed to carry out a study with a quantitative approach, applied type of non-experimental design, descriptive-correlational level and cross-sectional; in which a census sample made up of 194 collaborators belonging to the Refining Management of the aforementioned entity was involved. To collect information on the behavior of the object of study, the survey technique was used and two questionnaires of our own authorship, highly reliable and strictly validated according to a panel of experts, were used as instruments. The Rho Spearman correlation coefficient was used to process the information; through which $Rho = 0.684$ and $sig. = 0.00$ were calculated; These findings allowed us to contrast the research hypothesis: There is a significant relationship between corporate governance and human talent management; From this test it was concluded that the relationship presented in the aforementioned variables is significant and moderate positive.

Keywords: Corporate governance, human talent management, recruitment, training and retention

I. INTRODUCCIÓN

La presencia del talento humano en la administración de las empresas actualmente es considerada como un importante componente gestor del progreso organizacional (Riaño, 2020); es por ello, que se considera trascendente implementar un buen gobierno que gestione este recurso de tal forma que, contribuya al logro de los proyectos (Calle, 2021). En este contexto, los gobiernos corporativos empresariales ya no conciben al ser humano como un recurso material, un implemento tecnológico, una herramienta o maquinaria (Consejo Nacional de Planeamiento estratégico [CEPLAN], 2022); ahora los colaboradores son seres inteligentes con emociones, facultades, y ambiciones que combinadas con las intenciones organizacionales constituyen un valor insuperable (Díaz y Quintana, 2021).

A nivel internacional, la gestión del talento humano (en adelante GTH) se percibe como la administración de la fuerza laboral de las empresas (Siavicha, 2022); no obstante, Golondrino y Soto (2022) señalan que en la empresa latinoamericana existe un resaltado descuido de la administración de este recurso, llegándose incluso a perder el 45% de la fuerza laboral; esto hace necesario un gobierno corporativo (en adelante GC) que fomente una auténtica gestión del talento humano (Ramírez et al., 2019); sin embargo, en Colombia, las entidades se han visto involucradas en profundas dificultades al tratar de instalar en su seno un GC por la implementación de los modernos modelos de gestión ante la presencia de renuencia administrativa (Vargas et al., 2019); asimismo en Europa, la implementación del GC presenta dificultades para dar eficacia a sus mecanismos internos de gobierno corporativo debido a la débil protección legal de los inversores externos (Peña, 2022).

A nivel nacional, desde los años 90 se ha venido dando lugar a GTH que fomente en los colaboradores el compromiso por las metas institucionales (Ipanaqué, 2021); para ello, se ha procurado implementar sistemas estratégicos que permitan la conservación de las facultades humanas en las empresas (Secretaría de la Gestión Pública, 2020); estas intenciones empresariales conllevan a imaginar la instalación de un gobierno administrativo que mire a la empresa como un cuerpo que necesita del talento humano para el cumplimiento de sus objetivos organizacionales y productivos

(Esparza , 2023); es en este contexto que la empresa peruana busca un reclutamiento, entrenamiento y retención del talento humano que representa la fuerza laboral que la corporación requiere (Mendivel et al., 2020).

Por su parte, Checa-Llontop et al. (2020) señalan el descontento que genera la mala gestión del recurso humano en la empresa peruana; enfatizan estos autores entre las causas la carencia de competencias digitales hoy indispensables en las acciones laborales y la renuencia a un auténtico proceso de capacitación que cubra las necesidades laborales de los colaboradores; esto genera a los gobiernos corporativos una inversión extra que bordea el 43% más de lo planificado, gastos que se ejecutan en nuevos reclutamientos y capacitaciones de los colaboradores para su desempeño eficaz (Morgan, 2023).

La empresa en la que se realizó la investigación es una entidad encargada de administrar energía sostenible de calidad, contribuyendo al perfeccionamiento y a la seguridad energética de la nación; específicamente, el estudio involucra la gerencia del departamento de refinación que cuenta 194 colaboradores (Petroperú S.A., 2023). Esta entidad tiene como intención fortalecer un GC que satisfaga las necesidades de todos los equipos organizacionales internos y externos; sin embargo, esta tarea se ha visto entorpecida por la aparentemente ineficaz GTH, principalmente en lo que respecta a los procesos de reclutamiento, capacitación y retención de los colaboradores; procesos que en dicha entidad no satisface los estándares deseados.

Este entorpecimiento, se presenta principalmente, debido a que estos procesos, que, en su génesis, han de mostrarse transparentes y éticos, quedan resumidos a intereses particulares de la alta gerencia de la misma entidad, e incluso, nótese en ellos una marcada influencia de los acreedores; por supuesto, esta realidad ha desvirtuado los ejes axiológicos de la empresa: transparencia, eficiencia e igualdad de oportunidades.

Esta situación trae como consecuencia, un atraso en el deseo de cristalizar una GTH en la corporación; más aún, si en sus objetivos estratégicos figura la promoción de un GC óptimo, que acompañado de una auténtica GTH redunde en el beneficio de

la entidad, de los colaboradores y por ende de la población peruana, ya que esta empresa abastece de energía a todo el Perú (Ministerio de energía y minas [Minem] 2023).

Por lo anteriormente señalado, esta investigación se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el gobierno corporativo y la gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023? Específicamente se planteó (a) ¿Qué nivel de gobierno corporativo presenta la empresa?; (b) ¿Qué nivel de gestión de talento humano presenta la empresa?; (c) ¿Cuál es la relación entre gobierno corporativo y el reclutamiento del personal de la empresa a investigar?; (d) ¿Cuál es la relación entre gobierno corporativo y la capacitación del personal de la empresa a investigar?; (e) ¿Cuál es la relación entre gobierno corporativo y retención del talento humano en dicha empresa?

De acuerdo al criterio de Hernández y Mendoza (2018), para la justificación de la investigación se tomó en cuenta: *Su relevancia teórica*, se sostiene en las contribuciones de la teoría Stakeholder de Richard Edward Freeman y la teoría de Stewardship de Davis, Schoorman y Donaldson, las que consideran que el GC se fundamenta en la necesidad de implementar un sistema ético - moral y jurídico que avale a cada una de las partes interesadas; asimismo, respecto a la GTH se sustenta en las teorías “X” e “Y” de McGregor que sostienen que los trabajadores responden a los fines de la corporación en función a la administración recibida. Respecto a relevancia *social* en cuanto que la satisfacción tanto de administrativos y administrados repercutió en el servicio óptimo y efectivo que brinda la entidad. En cuanto a sus *implicaciones prácticas* la gerencia bien encausada de los gobiernos administrativos de la entidad repercutió en la gestión de las facultades de los colaboradores. Finalmente, *metodológicamente* el empleo de los métodos de investigación y los recursos para la recolección de datos representaron una contribución a la comunidad científica.

La indagación se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre el gobierno corporativo y la gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023. Sus objetivos específicos fueron: (a) Identificar el nivel de gobierno

corporativo en la empresa estudiada; (b) Medir el nivel de gestión del talento humano de la empresa en estudio; (c) Establecer la relación entre el gobierno corporativo y el reclutamiento de personal de la mencionada empresa; (d) Comprobar la relación entre el gobierno corporativo y la capacitación de personal en esta empresa; (e) Averiguar la relación entre el gobierno corporativo y la retención de personal de la empresa en estudio.

Como hipótesis de investigación se formuló: la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el gobierno corporativo y la gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023; y, la hipótesis nula: No existe relación significativa entre el gobierno corporativo y la gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Diversas investigaciones internacionales y nacionales encontradas en revistas indexadas en Scielo, Scopus, Latindex y repositorios de universidades del país y extranjeras han estudiado al gobierno corporativo (en adelante GC), con la intención de generar un desenlace al conflicto existente entre el cuerpo de accionistas y la gerencia de una empresa; estudios desde los que se puede evidenciar un despliegue histórico de las diferentes teorías que explican este actuar gubernamental entre las que destacan aquellas relacionadas con disciplinas como derecho, sociología, psicología, economía y administración (Garzón, 2021); asimismo, la GTH ha ocupado el quehacer científico de diversos estudios relacionados con las diferentes esperas en las que la comunidad científica pone su atención para la comprensión del mundo que le circunda (Chalco-Chávez et al., 2023).

A nivel internacional, se encontró en Colombia a Ortiz y Perdomo (2022) quienes presentaron un artículo de investigación desarrollado en la empresa de administración PH S.A.S, de Cundinamarca; se propuso detallar la relación entre la GHT y la productividad de dicha entidad. Se realizó una investigación documental descriptiva en la que analizaron artículos e investigaciones de revistas indexadas y repositorios nacionales e internacionales sobre el manejo del talento humano. Para el tratamiento de la data obtenida se empleó como instrumento la matriz de sistematización para organizar datos relevantes de la muestra bibliográfica. Se encontró que las empresas presentan dificultades para gestionar la estructura organizacional del talento humano provocando rupturas relacionales que redundan en la producción de la entidad. Se concluyó la necesidad del departamento de GTH para vincular la organización jerárquica con todos los sectores productivos.

Asimismo, Guzmán y Silvera (2021) quienes, en su investigación desarrollada en empresas de los sectores de acero, madera, agroindustrial y farmacia, se propusieron examinar la correspondencia entre GC y la perpetuidad de corporaciones familiares; para este menester, se llevó a cabo una indagación descriptivo-correlacional, de la que formaron parte seis empresas familiares líderes en los sectores antedichos. Para el recojo de información se realizó una revisión documental de la data

de las empresas en la entidad de comercio de Barranquilla; además, se administró una encuesta para captar datos sobre la práctica de GC y la cualidad de perdurabilidad de dichas entidades. Este estudio encontró que el nivel de significativa calculado fue de 0,001, siendo que es menor al límite esperado (0.05) se afirma la correspondencia entre las variables y sus dimensiones. Se concluyó, por lo tanto, que el GC incide en la perdurabilidad de las empresas familiares estudiadas de la ciudad de Barranquilla.

Además, Fiallos (2020) quien, en su investigación desarrollada en empresas públicas de la función ejecutiva en Ecuador, se propuso medir el efecto de la ejecución de GC en la administración de las antedichas entidades desde el 2015 al 2017. Se realizó un estudio mixto descriptivo en el que se comparó la información de 10 empresas públicas de Ecuador con entidades latinoamericanas a partir de los principios para el GC que propone la OCDE. La recolección de datos se realizó a partir de la evaluación comparada (benchmarking) de la muestra de investigación, además se administró entrevistas semiestructuradas a las gerencias y jefaturas de las empresas en mención. En el estudio se halló que a pesar de los esfuerzos realizados para la implementación de GC se observa dificultades en el cumplimiento de la normativa actual. Se concluye que es necesario incidir en el cumplimiento de las normas vigentes a nivel internacional para hacer efectivo el buen gobierno corporativo.

De la misma manera, Ferreiro-Seoane et al. (2019) realizaron un estudio desarrollado en las compañías más atractivas para el trabajo en España entre 2013 y 2016, este buscó relacionar la formación y la gestión del talento humano asociado a dimensiones como su actividad empresarial; el tamaño muestral fue de 100 empresas económicamente mejor cotizadas de España (RAE); la información recabada se analizó y procesó empleando estadística que facultó calcular el comportamiento cuantitativo de las variables. En el estudio se encontró que, la formación se destaca por las actividades sanitarias mientras que la GTH, por el despliegue de ejercicio laboral. Con ello se colige que, la formación y la administración del personal no se relacionan de igual manera en las empresas, pues esta asociación depende de las actividades que realizan, su naturaleza de servicio y su ubicación.

En investigaciones realizadas a nivel nacional, se encontró a Barrón (2021) quien sustentó su investigación desarrollada en una empresa del sector construcción de Trujillo. El estudio se propuso establecer la correlación entre la GTH y ejercicio laboral en los colaboradores de la entidad House Business S.A.C. Para ello, se realizó una investigación cuantitativa correlacional en la que participaron 20 empleados de la mencionada corporación a quienes se administró dos cuestionarios debidamente validados y de alta confiabilidad. Con los resultados mostrados $p=0,05$ y $r = 0,99$ se desestimó la hipótesis nula. Se colige a partir de estos hallazgos la correlación entre las variables objeto de estudio es significativa y positiva.

También Mallma (2022) quien realizó una investigación desarrollada en empresas relacionadas con el sector de las finanzas y el ahorro en Huancayo – Perú; cuya intención fue determinar el influjo del GC en la competitividad de las Cajas Municipales periodo 2015-2019. Para tales fines se ejecutó una tesis cuantitativa correlacional – causal en el que colaboraron 55 sujetos (32 directores y 23 gerentes) de las seis Cajas Municipales de Ahorro y Crédito del territorio peruano, muestra que se determinó por muestreo probabilístico a quienes se aplicó un cuestionario que recoge información sobre las dimensiones del gobierno corporativo y la competitividad. Del análisis y procesamiento de datos resultó que p (Sig.) $=0.045 < 0.050$; ante el resultado, se concluyó que el GC influye significativamente en la competitividad de las empresas financieras y de ahorro estudiadas.

Del mismo modo, Portalanza et al. (2019) quienes en su indagación cuantitativa correlacional desplegada en empresas relacionadas con la sección de las financieras en el Perú, cuyo objetivo fue establecer la asociación entre el tamaño del directorio como principio del GC según el Gobierno del Comercio de Valores (SMV) y la gestión del riesgo crediticio en las 23 entidades financieras del Perú que hubieron presentado el reporte de información sobre la observancia de buen GC para las empresas en el Perú en el periodo entre 2013 – 2017; del análisis y procesamiento de los datos obtenidos del mencionado reporte se pudo determinar que no se encuentran evidencias estadísticas para sostener una correspondencia significativa entre el objeto de estudio; no obstante, la relación entre el tamaño del directorio y la cartera de

créditos se relacionan significativamente; esto quiere decir que, si se potencian los directorios habrá una mejor gestión de riesgo crediticio. En conclusión, el tamaño del directorio de un GC trasciende a la satisfacción no solo de los inversionistas en la entidad, sino que alcanza a todos los relacionados con la empresa.

Finalmente, Cori et al. (2019) quienes ejecutaron un estudio correlacional en el sector administrativo de la educación superior en Huancayo; cuyo propósito fue medir la asociación de la forma como se administra el personal – colaborador de la empresa y su compromiso con la corporación en una universidad del mencionado departamento. En el estudio intervinieron 316 docentes elegidos por muestreo probabilístico (96 féminas y 220 varones); para el recojo de datos se empleó un cuestionario. Para el análisis y el procesamiento se empleó la prueba de Spearman con ella se encontró el valor de $p=0,00<0,05$ y $Rho=0,912$; estos datos permitieron colegir que el objeto de estudio guarda una correlación significativa y directa; por lo que, en cuanto mejore la GTH se verá mejorado el compromiso de los colaboradores con la empresa.

Luego de haber revisado, en indexaciones de revistas y repositorios, los estudios preliminares sustantivos asociados al objeto de estudio; se expone, luego, las teorías, perspectivas y definiciones que sustentan su aporte.

En relación al Gobierno corporativo (GC), Grantham (2020) afirma que, la implementación del GC se dirige hacia el cumplimiento de los principios y protocolos que las entidades han de emprender para responder a los criterios e indicadores internacionales y nacionales que den fe de la calidad de la empresa; en este contexto, Garzón (2021) sostiene que en respuesta al conflicto que constantemente se presenta en las empresas entre sus accionistas y gestores, esta gobernabilidad se explica - históricamente - a partir de las diversas disciplinas relacionadas al comportamiento empresarial; así se tiene en el ámbito de la economía, las teorías de la agencia y de los accionistas (Shareholder); mientras que en las ciencias administrativas las teorías de Stakeholder y Stewardship. Para el estudio de la variable GC en esta investigación ha considerado la teoría Stakeholder y la teoría de Stewardship (Mohammed , 2023).

En relación a la teoría Stakeholder, propuesta por Richard Edward Freeman en el año de 1984; Araujo et al (2021) sostiene la empresa es un sistema social en el intervienen otras partes interesadas que afectan o son afectadas por el accionar corporativo en ese sentido, Wood et al., (2018), afirma que la corporación está comprendida por la pluralidad de los integrantes de la empresa quienes se afectan unos a otros. Por otro lado, esta diferencia de roles establece una relación de dependencia entre los estamentos de la corporación (Stocker y Cunha, 2019); lo cual exige de cada miembro un comportamiento ético (Cunha y Stocker, 2020)

Por su parte, la teoría de Stewardship propuesta por Davis, Schoorman y Donaldson, sostiene que la gobernabilidad permite la desaparición del conflicto entre partes interesadas a partir de la implementación de una coordinación y comunicación organizacional eficaz y de calidad (Garzón, 2021); a través de la cual el comportamiento gerencial; actuando de forma ética, se identifica con los bienes y divisas de la empresa (Torres y Cano, 2019); conllevándola al logro de sus metas, al tiempo que satisface las propias (Sorto, 2022); asimismo, logra alinear los intereses de todos los elementos de la corporación a partir de la implementación de principios de gobernabilidad claros y factible (Cardona, 2020).

Respecto de a variable Gestión del Talento Humano (GTH) encuentra sus bases teóricas en las teorías “X” e “Y” de McGregor; según estas los colaboradores se ubican en una disyuntiva frente a su labor (Anastasia , 2022); es ahí cuando la gestión de los recursos humanos requieren de una transformación más sistemática para optar por una administración del talento humano; es decir ya no se percibe a los colaboradores como recursos de la empresa sino como fuerza intangible e inteligente capaz de contribuir o no en el desarrollo de la entidad y por ende del logro de sus metas (Lazzati y Tialhade, 2019).

Esta teoría según Chiavenato (2019) propone dos estilos diferentes, uno basado en teorías tradicionales, mecanicistas y pragmáticas y otro basado en aspectos modernos del comportamiento humano. Para profundizar en este tema, la Teoría X sostiene que el gerente impone y exige a sus empleados que valoren sus funciones y las metas personales de sus colaboradores; las fronteras del comportamiento.

La Teoría Y involucra conservar un estilo honesto, dinámico y democrático entre los trabajadores, promovido por gerentes que propicien oportunidades invariables para demostrar sus capacidades, minimizar problemas y generar crecimiento personal para el logro de metas, teniendo en cuenta la teoría del valor, la sociedad y la humanidad (Aykut, 2019). Según de Chiavenato (2020), prescribe que las empresas, como parte de su proceso de desarrollo activo, modifiquen sus prácticas de gestión para movilizar recursos humanos de acuerdo con su comportamiento.

Cabe mencionar que la teoría de la administración del personal es relevante para las habilidades creativas de la administración pública, teniendo en cuenta las nuevas tendencias de los gerentes o directivos que lideran las organizaciones públicas y privadas con su visión de desarrollo; al respecto, Alles (2006) menciona que potenciando el talento en la organización se puede asegurar el desempeño de los colaboradores, el cual es diverso y beneficioso para la empresa a través de sus buenas prácticas, conocimientos y personalidad

Luego del estudio de las teorías que respaldan objeto de estudio es preciso definir las.

Así se tiene que, el gobierno corporativo (GC) se define como un sistema de gobernanza a partir de la cual la corporación es direccionada, monitoreada y controlada estratégicamente (Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2016); de esta manera, el GC conlleva al emprendimiento de buenas prácticas administrativas que conducen a la corporación hacia el logro de los altos estándares en procura de un comportamiento eficiente que ubique a la entidad en el mundo empresarial como una sociedad con la que se puede confiar; decir, es un comportamiento corporativo que satisface las solicitudes de las sociedades de interés interiores y exteriores (Espinoza et al., 2020).

Para Lizarzaburu et al. (2019) El GC se define como una combinación de componentes creados interna y externamente a través de los cuales opera una organización para garantizar que la riqueza de los capitalistas se maximice cuando la propiedad está separada de la administración; de esta manera, todas las acciones

empresariales se conducen hacia la optimización de la sociedad conformada entre la empresa y sus accionistas; ello requiere de la selección de calidad de los integrantes del directorio, de la planificación estratégica y participativa de las metas, de legitimar la rendición de cuentas de manera adecuada y vigilar que la gerencia sea monitoreada y se valore su actuación de manera constante. mejores intereses de los accionistas (Mesa-Jurado et al., 2020).

De esta manera, a partir del análisis de los aportes de la teorías del GC, así como de sus diversas conceptualizaciones, la investigación fundamentándose en la contribución de Sorto (2022) se define esta variable como el sistema de relaciones administrativas, financieras y éticas que se produce en la empresa con la intención de normar el accionar de todos los sujetos que intervienen del aparato gubernamental de misma afectando y/o dejándose afectar por el logro de las metas trazadas y/o el desafío que estas representan. En este contexto, con el objeto de medir dicho sistema de acciones gubernamentales, teniendo en cuenta los lineamientos propuestos a nivel internacional (OCDE) y nacional (CONASE, CAF y SMV) quienes contribuyeron a la elaboración del código del buen gobierno corporativo, se tomó los pilares de dicho código para determinar las dimensiones de la variable GC: 1) Derechos de los accionistas, considerado como el ejercicio de derecho de propiedad que poseen los accionistas y demás integrantes; son indicadores para esta dimensión: igual de trato, participación, información y comunicación, dividendos, control, arbitraje; 2) Junta general de accionistas, considerada como un órgano de gobierno que participa activamente de las acciones gubernamentales, son indicadores de esta dimensión: funciones y competencias de la junta, reglamento, agenda, convocatoria, voto, seguimiento de acuerdos; 3) Directorio y alta gerencia, considerados como las acciones gubernamentales de estos estamentos en ejercicio pleno de sus funciones, sus indicadores son: conformación, funciones, deberes y derechos, reglamento, operatividad, comités, código de ética; 4) Riesgo y cumplimiento, considerado como la posible presencia de situaciones de conflicto o peligro económico producido por falta a la normatividad, sus indicadores son: gestión de riesgos, auditoría interna y externa; y, 5) Transparencia de la información, se considera como aquella información que se

transmite a las partes interesadas de manera completa, relevante, confiable, veraz, objetiva y oportuna, sus indicadores son: política de información, estados financieros, información de acciones realizadas.

Respecto a la variable 2, Armijos (2019), afirma que La GTH es la tarea primordial del desarrollo y progreso continuo de la organización, ya no es solo la selección y el nombramiento, sino que ahora incluye la política organizacional, lo que se dice constituye un fenómeno que afecta al ámbito social. Por su parte Ibérico (2018) considera que la gestión del talento basada en políticas y procesos sistemáticos puede mejorar el ordenamiento, la efectividad y el ejercicio laboral de los empleados para lograr resultados efectivos en la entidad; de ahí que, Apaza (2021) explicó que el proceso GTH requiere de un proceso estratégico, para la plena consecución de los objetivos, orientados a fortalecer las competencias de acuerdo a las condiciones y necesidades, dotar de sustentabilidad la motivación laboral, consolidando el bienestar de los colaboradores, cuyos resultados repercutirán en la organización de la empresa.

Finalmente, esta investigación asume como definición para la variable GTH el aporte de Armstrong y Taylor (2020) quienes sostienen que la GTH es una perspectiva estratégica de la empresa que se enfoca en gestionar el compromiso, crecimiento y bienestar de los colaboradores de la entidad con miras a optimizar el logro de las metas institucionales.

Con el propósito de cuantificar la variable GTH, Ramírez (2018) sostiene que esta administración se sostiene en la ejecución de operaciones que toma como base fundamental tres procesos relacionados con el talento humano de la empresa, los mismos que para efectos de esta investigación se configuran como las dimensiones para la variable antedicha: 1) Reclutamiento: Es el proceso de comunicación mediante el cual las organizaciones presentan posibilidades profesionales a las personas, gestionando provecho en la oferta que se les realiza (Tocaven, 2022). Es el momento preliminar al proceso de elección de los colaboradores; para lo cual, es necesario precisar un conjunto de requerimientos que deben cumplir los postulantes al puesto (Funk, 2018). Según estos autores, son indicadores de esta dimensión: la convocatoria, los perfiles deseados, la selección del personal; 2) Capacitación: el

proceso sistemático que busca mejorar fundamentalmente la forma de comportarse de las personas para lograr metas que se deben lograr tanto individualmente como con las empresas (Silva, 2018); este es el proceso de adiestramiento, que permite el cambio de las actitudes y aptitudes de la trabajadores, generado por Cambio: desarrollando destrezas, entregando una data y mejorando comportamientos (Gutiérrez, 2020). Según estos autores, son indicadores de esta dimensión: el desarrollo de habilidades, el cumplimiento de metas personales, el cumplimiento de metas institucionales; 3) Retención: incluye mantener a los empleados en la institución por un tiempo prolongado, para lo cual es necesario desarrollar prácticas, procesos, procedimientos y modelos de gestión más efectivos, aplicables e innovadores para hacerlos atractivos para los empleados (Madera, 2019). Según este autor se considera como indicadores de esta dimensión: el clima laboral, la comunicación organizacional, las compensaciones y los incentivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. *Tipo de investigación:*

El tipo de indagación realizado fue aplicado. Según las consideraciones del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONCYTEC] (2021) a través de este tipo de estudios se plantea una mejor relación con los factores de estudio: Gobierno corporativo y gestión del talento humano, en el contexto de una entidad empresarial dedicada a la producción de energía por medio de la extracción de hidrocarburos.

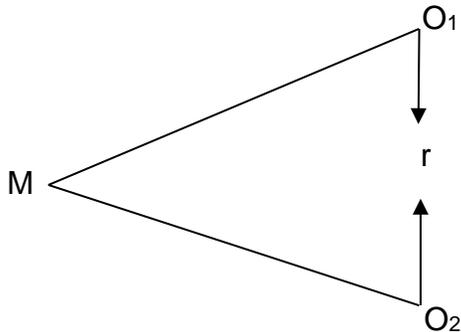
La investigación tiene un enfoque cuantitativo. Según Sánchez et al. (2018), a partir de este enfoque es posible presentar los hallazgos del estudio de manera numérica a partir del uso de la estadística, lo cual da a la indagación la precisión que esta requiere.

3.1.2. *Diseño de investigación:*

La indagación adoptó un diseño no experimental; por ende, este estudio no realiza manipulación alguna de los factores de estudio; es decir, los datos de la muestra de estudio se recogen tal cual aparecen en la realidad estudiada (Cabezas et al. (2018). Asimismo, fue de corte transversal; pues ha recogido información de la muestra en un determinado momento de la realidad (Sánchez et al., 2018). Además, fue descriptiva; ya que, caracterizó el comportamiento del objeto de estudio en una determinada realidad Cohen y Gómez (2019). También fue correlacional; pues, persiguen la intención de corroborar la relación que se presenta entre los objetos de estudio correspondiente un específico contexto (Hernández et al., 2014).

Figura 1

Diseño de investigación



Nota. Elementos del diseño descriptivo-correlacionales.

Donde:

M = personal que labora en la gerencia de refinación de la entidad de estudio

O₁= Gobierno corporativo.

O₂= Gestión del talento humano

r = relación del objeto de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gobierno corporativo (variable cualitativa ordinal).

Definición conceptual:

Sistema de relaciones administrativas, financieras y éticas que se produce en la empresa con la intención de normar el accionar de todos los sujetos que intervienen del aparato gubernamental de misma afectando y/o dejándose afectar por el logro de las metas trazadas y/o el desafío que estas representan (Sorto, 2022).

Definición operacional:

Para operar la variable GC se empleó un cuestionario en escala de Likert que recogió información sobre sus dimensiones e indicadores.

Indicadores:

De acuerdo a las dimensiones, se menciona los indicadores: 1) Derechos de los accionistas: Igual trato, participación, información y comunicación, dividendos, control-arbitraje. 2) Junta general de accionistas: Funciones y competencias, reglamento, agenda, convocatoria, voto, seguimiento de acuerdos. 3) Directorio y alta gerencia: Conformación, deberes y derechos, reglamento, operatividad, comités y código de ética. 4) Riesgo y cumplimiento: Gestión de riesgos, auditoría interna y externa. 5) Transparencia de la información: política de información, información de acciones realizadas

Escala de medición:

Ordinal

Variable 2: Gestión del talento humano, (variable cualitativa ordinal)

Definición conceptual:

Perspectiva estratégica de la empresa que se enfoca en gestionar el compromiso, crecimiento y bienestar de los colaboradores de la entidad con miras a optimizar el logro de las metas institucionales (Armstrong y Taylor, 2020).

Definición operacional:

Para operar la variable GTH se empleó un cuestionario en escala de Likert que recogió información sobre sus dimensiones e indicadores.

Indicadores:

De acuerdo a las dimensiones, se menciona los indicadores: 1) Reclutamiento: Convocatoria, perfiles deseados, selección; 2) Capacitación: Desarrollo de habilidades, cumplimiento de metas personales, cumplimiento de metas institucionales; y, 3) Retención: Clima laboral, comunicación organizacional, compensaciones, incentivos

Escala de medición:

Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

En palabras de Hernández et al. (2014), la población es la integridad de sujetos que son susceptibles de ser observados para obtener información sobre el comportamiento del objeto de estudio por el hecho de compartir caracteres similares. Siguiendo esta conceptualización, este estudio conformó su población de 194 colaboradores de la gerencia de refinación de una empresa productora de energía en Talara, siendo una muestra censal.

Criterios de inclusión:

Se admitió a todos los operarios que según planilla oficial laboran para la mencionada Gerencia de Refinación.

Criterios de exclusión:

Quedaron excluidos los colaboradores que aun prestando oficio en la gerencia de refinación su vínculo laboral pertenece según su panilla a cualquier otra gerencia, así como también a los colaboradores que están de vacaciones y licencias.

Tabla 1

Población de estudio

Puesto de trabajo	Cantidad	%
Gerente	1	0,56
Jefes	11	5,67
Coordinadores	17	8,76
Supervisores	40	20,62
Auxiliares	8	4,12
Operadores	117	60,31
Total	194	100,00

Nota. Relación de colaboradores con consta en la planilla del año lectivo en curso.

3.3.2. Muestra:

Debido a que la población es alcanzable; es decir se dispone de los medios para acceder a todos y cada uno de ellos, por el vínculo laboral con la empresa en mención; esta investigación adoptó una muestra censal.

De acuerdo a Hernández et al. (2014) este tipo de muestra tiene acceso a toda la población; por lo tanto, este estudio tendrá una muestra de 194 sujetos, tal como se describe en la tabla 1.

3.3.3. Unidad de análisis:

Personal de la gerencia de refinación de una empresa de energía en Talara.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos:

Una técnica, procedimientos que permiten la recolección sistemática de una data (Sánchez et al., 2018). Particularmente el estudio utilizó la encuesta. En palabras de Cohen y Gómez (2019) este procedimiento otorga a la indagación carácter científico a la indagación, pues permite, la recepción objetiva de la data.

Instrumentos de recolección de datos:

Se empleó el cuestionario; el mismo que, según Sánchez, et al. (2018) es un recurso dotado de reactivos que facultan la obtención de una data con el rigor científico que se requiere. Para la investigación se hizo uso de dos cuestionarios: Cuestionario de gobierno corporativo, conformado de 20 reactivos y Cuestionario de gestión del talento humano conformado de 15 reactivos; ambos en escala de Likert.

Validez:

Para la validación de estas herramientas de investigación se apeló a un equipo de peritos, formado por profesionales expertos e idóneos para el juicio de contenido de los mismos. Además, a partir de las valoraciones otorgadas por los expertos, se aplicó el V de Aiken cuya escala de validez fue fuerte. (**Ver anexo 5**).

Tabla 2*Lista de Juicios de expertos*

Instrumentos	Expertos	Grado Académico
Gobierno corporativo	Nauca Torres Enrique Santos	Doctor
	Daniel Pérez Jorge Augusto	Doctor
Gestión del talento humano	Wilmer Fermín Castillo Márquez	Magíster

Nota. Relación del panel de expertos tomados de la matriz de validación.

Confiabilidad:

Por otro lado, para la fiabilidad se empleó, estas herramientas, a un grupo piloto conformado por 15 elementos de observación. Se obtuvo, a partir de la administración del Alfa de Cronbach, los coeficientes 0,910 y 0,969 correspondientemente a los cuestionarios de gobierno corporativo y gestión de talento humano; por todo ello, se consideran altamente confiables.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad Gobierno corporativo

Alfa de Cronbach	Nivel
,910	Alto

Nota. Elaborado con los datos del grupo piloto empleando SPSS v25.

Tabla 4

Estadística de fiabilidad Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	Nivel
,969	Alto

Nota. Elaborado con los datos del grupo piloto empleando SPSS v25.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se realizó todas las coordinaciones para acceder al consentimiento de la gerencia de refinación de la empresa antedicha, luego se sensibilizó a través de algunos tutoriales sobre la importancia de la investigación, finalmente, a través del uso del formulario de Google se entregó los instrumentos a los colaboradores. Los datos recopilados se organizaron en una data utilizando herramientas de Microsoft Excel y luego se exportaron al programa IBM SPSS Statistics versión 25, para su respectivo análisis, concluyendo con las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Según el diseño y alcance del estudio se recurrió a la estadística descriptiva a través de la cual, se calculó sus datos descriptivos; es posible organizar la información en tablas, permitiéndonos comprender el nivel de desarrollo de la variable de indagación (Sánchez et al., 2018).

Además, se empleó estadística inferencial, se pueden identificar relaciones entre variables de estudio aplicando el coeficiente de correlación del Rho Spearman,

así mismo, se realizarán pruebas de hipótesis, que respondan al propósito del estudio (Sánchez et al., 2018).

3.7. Aspectos éticos

Entre los principios éticos que se consideran en la investigación, se tomó en cuenta: 1) principio de reconocimiento de autoría, para ello se consideró la citación correcta de todas las fuentes empleadas a partir de los lineamientos que exige APA en su séptima edición (Balmonde, 2010); 2) principio de justicia, siguiendo los aportes de Martín (2013) se procuró un enteramiento total de los pormenores de la investigación a los sujetos participantes; 3) principio de benevolencia, se procura en bienestar de los sujetos participantes, de ahí que la indagación representa un aporte a la gestión administrativa de la corporación estudiada (Osorio, 2010); y, principio de honestidad, a través del cual, el recojo y tratamiento de la información se procuró con la mayor exactitud posible. (**Ver anexo 4**).

IV. RESULTADOS

De los objetivos específicos:

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de gobierno corporativo en la empresa estudiada.

Tabla 5

Nivel de la variable gobierno corporativo en la gerencia de refinación en una empresa de energía de Talara.

Niveles	n	%
Malo	0	0.0
Regular	15	7.7
Bueno	118	60.8
Óptimo	61	31.4
Total	194	100.0

Nota. Datos tomados del cuestionario gobierno corporativo aplicado a la muestra de estudio

Interpretación:

Se puede percibir en la Tabla 5 que según la percepción del 60,8% los colaboradores de la Gerencia de Refinería de una empresa de energía de Talara (en adelante, GREET) la implementación del gobierno corporativo es buena; asimismo, el 31,4% consideran que es óptima. Esto quiere decir, que en esta empresa existe una adecuada implementación de los principios del buen gobierno corporativo en la administración de la misma.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones de la variable gobierno corporativo*

Dimensiones	Nivel				Total
	Malo	Regular	Bueno	Óptimo	
Derechos de los accionistas	3.1%	5.2%	51.5%	40.2%	100.0%
Junta general de accionistas	0.0%	36.1%	41.2%	22.7%	100.0%
Directorio y alta gerencia	3.1%	6.2%	57.2%	33.5%	100.0%
Riesgo y cumplimiento	0.0%	23.7%	30.4%	45.9%	100.0%
Transparencia de la información	5.7%	10.3%	52.6%	31.4%	100.0%

Nota. Datos tomados del cuestionario gobierno corporativo aplicado a la muestra de estudio

Interpretación:

En la Tabla 6, se muestra la distribución porcentual de las dimensiones del GC en la GREET; al respecto el 51,5% de los colaboradores afirman que la dimensión: derecho de los accionistas es bueno y el 40,2% sostiene que es óptimo. Respecto a la dimensión: junta general de accionistas, el 36,1% la califican de regular; mientras que, para el 41,2% y el 22,7% es buena y óptima correspondientemente. Respecto a la dimensión: directorio y alta gerencia, el 57,2% lo consideran bueno y para el 33,5% es óptimo. En relación a la dimensión: riesgo y cumplimiento, el 23,7% lo califican como regular; mientras que, el 30,4% y 45,9% lo califican como bueno y óptimo correspondientemente. En la dimensión: Transparencia de la información, el 10,3% de los colaboradores afirman que es regular; mientras que, el 52,6% y 31,4% sostienen que es buena y óptima correspondientemente. En conclusión, los colaboradores, perciben que las dimensiones del GC se están implementado en esta empresa de manera pertinente.

Objetivo específico 2: Medir el nivel de gestión del talento humano de la empresa en estudio.

Tabla 7

Nivel de la variable gestión del talento humano en la gerencia de refinación en una empresa de energía de Talara

Niveles	N	%
Deficiente	6	3.1
Medianamente eficiente	11	5.7
Eficiente	89	45.9
Muy eficiente	88	45.4
Total	194	100.0

Nota. Datos tomados del cuestionario gestión del talento humano aplicado a la muestra de estudio

Interpretación:

Se puede percibir en la Tabla 7 que según la percepción del 45,9% los colaboradores de la GREET la GTH es eficiente; asimismo, el 45,4% consideran que es muy eficiente. Esto quiere decir, que en esta empresa existe una adecuada implementación de la Gestión del Talento Humano en la administración de la empresa.

Tabla 8*Nivel de las dimensiones de la variable gestión del talento humano*

Dimensiones	Nivel				Total
	Deficiente	Medianamente eficiente	Eficiente	Muy eficiente	
Reclutamiento	3.1%	5.7%	39.7%	51.5%	100.0%
Capacitación	5.7%	7.7%	29.4%	57.2%	100.0%
Retención	5.2%	10.3%	56.7%	27.8%	100.0%

Nota. Datos tomados del cuestionario gestión del talento humano aplicado a la muestra de estudio

Interpretación:

En la Tabla 8, se muestra la distribución porcentual de las dimensiones del GTH en la GREET; al respecto el 39,7% de los colaboradores afirman que la dimensión: reclutamiento es eficiente y el 51.5% sostienen que es muy eficiente. Respecto de la dimensión: capacitación, el 29.4% la califican de eficiente; asimismo, para el 57.2% es muy eficiente. Finalmente, respecto a la dimensión: retención, el 56.7% lo consideran eficiente; además, el 27.8% afirma que es muy eficiente. En conclusión, los colaboradores de esta empresa consideran que las estrategias de la empresa para reclutar, capacitar y retener al personal que labora en esta entidad es eficiente o muy eficiente.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el gobierno corporativo y el reclutamiento de personal de la mencionada empresa.

Tabla 9

Correlación entre gobierno corporativo y el reclutamiento en una empresa de energía de Talara

		Reclutamiento	
		Coeficiente de correlación	,705**
Rho de Spearman	V1: Gobierno corporativo	Sig. (bilateral)	0.000
		N	194

Nota. Base de datos procesada se corresponde a la información obtenida de la aplicación de los instrumentos.

Interpretación:

En la tabla 9, respecto de la relación entre la variable gobierno corporativo (GC) y dimensión reclutamiento de la GTH, se observa los valores calculados de Rho = 0,705 y Sig. = 0,000 < 0,05. Según estos valores se determina que existe una correlación significativa y positiva fuerte entre las mencionadas variables.

Objetivo específico 4: Comprobar la relación entre el gobierno corporativo y la capacitación de personal en esta empresa.

Tabla 10

Correlación entre gobierno corporativo y la capacitación en una empresa de energía de Talara

		Capacitación	
		Coeficiente de correlación	,421**
Rho de Spearman	V1: Gobierno corporativo	Sig. (bilateral)	0.000
		N	194

Nota. Base de datos procesada se corresponde a la información obtenida de la aplicación de los instrumentos

Interpretación:

En la tabla 10, respecto de la relación entre la variable gobierno corporativo (GC) y dimensión capacitación de la GTH, se observa los valores calculados de Rho = 0,421 y Sig. = 0,000 < 0,05. Según estos valores se determina que existe una correlación significativa y positiva moderada entre las mencionadas variables.

Objetivo específico 5: Averiguar la relación entre el gobierno corporativo y la retención de personal de la empresa en estudio.

Tabla 11

Correlación entre gobierno corporativo y la retención en una empresa de energía de Talara

			Retención
		Coefficiente de correlación	,618**
Rho de Spearman	V1: Gobierno corporativo	Sig. (bilateral)	0.000
		N	194

Nota. Base de datos procesada se corresponde a la información obtenida de la aplicación de los instrumentos

Interpretación:

En la tabla 11, respecto de la relación entre la variable gobierno corporativo (GC) y dimensión retención de la GTH, se observa los valores calculados de Rho = 0,618 y Sig. = 0,000 < 0,05. Según estos valores se determina que existe una correlación significativa y positiva moderada entre las mencionadas variables.

Del objetivo general: Determinar la relación entre el gobierno corporativo y la gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023.

Tabla 12

Correlación entre gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara

			Gestión del talento humano
		Coeficiente de correlación	,684**
Rho de Spearman	V1: Gobierno corporativo	Sig. (bilateral)	0.000
		N	194

Nota. Base de datos procesada se corresponde a la información obtenida de la aplicación de los instrumentos

Interpretación:

En la tabla 12, respecto de la relación entre las variables gobierno corporativo (GC) y la gestión del talento humano (GTH), se observa los valores calculados de Rho = 0,684 y Sig. = 0,000 < 0,05. Según estos valores se determina que existe una correlación significativa y positiva moderada entre las mencionadas variables, aceptándose la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

En este apartado, se presenta el contraste de los resultados de esta investigación a partir de los aportes de investigadores y teóricos que han contribuido a la comprensión del objeto de estudio. Este análisis argumentativo se realizará siguiendo los objetivos del estudio de lo específico a lo general.

Respecto del primer objetivo específico: Identificar el nivel de gobierno corporativo en la empresa estudiada; se encontró que los colaboradores consideran que la implementación del gobierno corporativo en esta gerencia de refinación en una empresa de energía en Talara es buena (60,8%) u óptima (31,4%).

Estos resultados se contradicen con la investigación de Fiallos (2020) quien, llevó a cabo un estudio con la intención de corroborar las implicancias de la implementación de los principios del gobierno corporativo en la administración de las empresas públicas en Ecuador; al respecto se encontró que a pesar de los esfuerzos realizados para la implementación del gobierno corporativo en las mencionadas entidades, se observa que estos principios de gobernabilidad no se han logrado establecer de forma óptima; esto se debe a que la intención de incumplimiento de la normativa vigente entorpece dicha aplicación y enajena a las empresas de un correcto nivel de ejecución de los componentes de esta estrategia de gobernabilidad; con todo ello, es preciso señalar que es necesario incidir en el cumplimiento de las normas vigentes a nivel internacional para hacer efectivo el buen gobierno corporativo.

Teóricamente, estos resultados coinciden con los aportes de Grantham (2020) quien argumenta que la implementación del gobierno corporativo en las entidades las faculta para una conducción que direcciones las acciones empresariales hacia los objetivos de la corporación en restricto respeto de todos los agentes que intervienes en el proceso productivo; es decir, que la implementación de un GC en cualquier empresa – sea la índole que tenga – permite a los directivos y colaboradores consensuar para una consecución más pertinentes de los fines de la entidad logrando a la vez satisfacer las necesidades corporativas de todos sus integrantes.

Respecto del objetivo específico 2: Medir el nivel de gestión del talento humano de la empresa en estudio. Los resultados obtenidos en esta investigación permiten observar que la gestión del talento humano en la gerencia de refinación de una empresa de energía en Talara es eficiente (45,9% y muy eficiente (45,4%); esto significa que la administración de los recursos humanos relacionados con la captación, entrenamiento y conservación de los colaboradores que ofrecen servicios en la mencionada empresa es adecuada y satisface las expectativas de los mismos.

Estos resultados no coinciden con los hallazgos de la investigación de Ferreiro-Seoane et al. (2019) quien realizó una investigación con el propósito de relacionar la aplicación de la gestión del talento humano con la efectividad de las acciones empresariales de 100 empresas en España; esta investigación encontró que la efectividad de GTH no está en relación con la implementación misma del sistema de administración sino con la naturaleza de la empresa; es decir, no todas las empresas ven optimizar la administración de los colaboradores a través de las estrategias de captación, capacitación y retención del personal, pues cabe la oportunidad que la versatilidad y el cambio de colaboradores se justifica de mejor manera con los logros de los objetivos corporativos; con ello, se determinó que, la formación y la gestión del talento no se relacionan de igual manera en las empresas, pues esta asociación depende de las actividades que realizan, su naturaleza de servicio y su ubicación.

Teóricamente, los hallazgos de la investigación se relacionan con las ideas de Chiavenato (2020) quien defiende que la participación activa de los colaboradores de un entidad está en relación con la buena administración que se implemente del recursos humanos dentro de ella; en la medida en que la empresa sea capaz de gestionar una eficiente forma de reclutar a sus colaboradores, instruirlos para el buen desempeño de sus funciones y conservarlos a partir del reconocimiento de su trabajo esta empresa será capaz de asumir retos que les serán mancomunados a todos y cada uno de sus agentes y miembros colaboradores; en resumen, la GTH es una herramienta que de ser utilizada por la empresa de energía de Talara para satisfacer la demanda laboral de su personal se optimizará de manera exponencial los servicios por ella brindados.

Respecto del objetivo específico 3: Establecer la relación entre el gobierno corporativo y el reclutamiento de personal de la mencionada empresa; los resultados obtenidos a partir de la prueba de hipótesis presentan un nivel de significatividad bilateral calculado de 0,000, siendo que este es menor a 0,05 se ha aceptado la hipótesis de investigación que afirma que, existe relación significativa entre gobierno corporativo y la dimensión reclutamiento en la unidad de estudio; además, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) = 0,513 que determina una correlación positiva fuerte entre los factores antedichos. Esto significa que, el gobierno corporativo entendido como el sistema de relaciones administrativas, financieras y éticas que se produce en la empresa con la intención de normar el accionar de todos los sujetos que intervienen del aparato gubernamental de misma afectando y/o dejándose afectar por el logro de las metas trazadas y/o el desafío que estas representan; se relacionan significativa y positivamente con el reclutamiento entendido como el proceso de comunicación mediante el cual las organizaciones presentan oportunidades laborales a las personas, tratando de estimular su interés en la oferta que se les realiza.

Estos resultados encuentran coincidencia con los hallazgos de Guzmán y Silvera (2021) quienes se propusieron analizar la influencia del gobierno corporativo en la perpetuidad de empresas familiares; estos investigadores hallaron que a un nivel de significación menor al 5% (0,001) la implementación de los principios de un buen gobierno corporativo se asocia significativamente con la perpetuidad de las empresas familiares; esto es porque, al interior de las empresas se puede visualizar una organización administrativa que atiende todos los sectores que conforman estas empresas, poniendo especial cuidado que el personal que se recluta para laborar en las entidades tengan los perfiles exigidos por el consorcio de familia que regenta la corporación. De esta manera, en la medida en que se implemente un buen gobierno corporativo que vele por la funcionalidad de todos agentes que se han reclutado y laboran en la empresa, los fines empresariales se verán cristalizados.

Teóricamente, los hallazgos de la investigación se relacionan con las ideas de Tocaven (2022) y Funk, (2018) quienes sustentan que la óptima selección del personal se corresponde con una administración tal del talento humano que exija a las

empresas una gobernabilidad donde se perfilen los cargos de manera sustancial; de esta manera, según Espinoza et al. (2020). la implementación de los principios del buen gobierno corporativo reúne los elementos esenciales para procurar una actuación empresarial que no solamente atienda las cuestiones laborales de los rangos superiores de la entidad sino que estos están al servicio del buen funcionamiento de la empresa, logrando de esta un compromiso de todos los colaboradores con los perfiles deseados en la empresa para el cumplimiento cabal de los roles.

Respecto del objetivo específico 4: Comprobar la relación entre el gobierno corporativo y la capacitación de personal en esta empresa; los resultados obtenidos a partir de la prueba de hipótesis presentan un nivel de significatividad bilateral calculado de 0,000, siendo que este es menor a 0,05 se ha aceptado la hipótesis de investigación que afirma que, existe relación significativa entre gobierno corporativo y la capacitación en la mencionada empresa; además, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) = 0,421 que determina una correlación positiva moderada entre los factores antedichos. Esto significa que, el gobierno corporativo entendido como el sistema de relaciones administrativas, financieras y éticas que se produce en la empresa con la intención de normar el accionar de todos los sujetos que intervienen del aparato gubernamental; se relacionan significativa y positivamente con la capacitación entendida como el proceso sistemático que busca mejorar fundamentalmente la forma de comportarse de las personas para lograr metas que se deben lograr tanto individualmente como con las empresas

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Mallma (2022) quien realizó un estudio para comprobar la incidencia del gobierno corporativo en la competitividad de las Cajas Municipales pertenecientes a la ciudad de Huancayo – Perú. El estudio permitió observar a un nivel de significancia menor al 5% (0,045) que la implementación de los principios del buen gobierno corporativo en estas entidades financieras ha provocado una significativa competitividad entre ellas. Esto es posible, debido a que, estos principios establecen la normativa que ha de seguir una empresa para satisfacer las demandas de sus clientes y la satisfacción de sus empleados; en ese contexto, la instrucción continua de los colaboradores permite a la empresa una

claridad en las trazadas a partir del óptimo desempeño de los atributos de todos y cada uno de los elementos que conforman el engranaje empresarial. Es decir, en la medida en que la empresa instale en su administración los principios del GC, la atención a la formación de los colaboradores permitirá una satisfacción más adecuada de los clientes y por ende un cumplimiento cabal de sus fines.

Teóricamente, los hallazgos de la investigación se relacionan con las ideas de Silva (2018) y Gutiérrez (2020) quienes sostienen que la gobernabilidad de la empresa debe velar por la formación integral y continua de los colaboradores; esta capacitación los prepara para asumir de manera más enterada los roles que ha de cumplir en la entidad, provocando de esta manera un cambio comportamental sustancial en la laborar de la entidad y por ende un logro más significativo de los objetivos de la institución. Es importante, en este contexto la implementación de los principios del gobierno corporativo pue ellos permiten direccionar las acciones corporativas con sentido estratégico y ético ((Mesa-Jurado et al., 2020).

Respecto del objetivo específico 5: Averiguar la relación entre el gobierno corporativo y la retención de personal de la empresa en estudio; los resultados obtenidos a partir de la prueba de hipótesis presentan un nivel de significatividad bilateral calculado de 0,000, siendo que este es menor a 0,05 se ha aceptado la hipótesis de investigación que afirma que, existe relación significativa entre gobierno corporativo y la retención en la mencionada empresa; además, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) = 0, 618 que determina una correlación positiva moderada entre los factores antedichos. Esto significa que, el gobierno corporativo entendido como el sistema de relaciones administrativas, financieras y éticas que se produce en la empresa con la intención de normar el accionar de todos los sujetos que intervienen del aparato gubernamental; se relacionan significativa y positivamente con la retención entendida como el proceso sistemático permite desarrollar prácticas, procesos, procedimientos y modelos de gestión más efectivos, aplicables e innovadores para hacerlos atractivos para los empleados.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Portalanza et al. (2019) quienes se propusieron establecer la asociación entre el tamaño del directorio como principio

del GC y la gestión del riesgo crediticio en las entidades financieras del Perú; de ello se pudo determinar que la relación entre el tamaño del directorio y la cartera de créditos se relacionan significativamente; esto significa que en la medida en que se aplique los principios el gobierno corporativo para optimizar el directorio de las entidades financieras están sentirán una mejora significativa de sus sistema crediticio con ello no solo estaría satisfaciendo las necesidades de sus potenciales clientes sino que estará cumpliendo con sus metas corporativas.

Teóricamente, los hallazgos de la investigación se relacionan con las ideas de Madera (2019) quien sostiene que la retención de los colaboradores es una política propia de la gobernabilidad de las entidades corporativas; son las entidades mismas las que generan las estrategias que les permiten conservar a os colaboradores a través de mecanismos que no solo redundan en el bienestar del empleado, sino que repercute en el cumplimiento de las metas institucionales.

Finalmente, la investigación se propuso como objetivo principal Determinar la relación entre el gobierno corporativo y la gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023. Los resultados obtenidos a partir de la prueba de hipótesis general presentan un nivel de significatividad bilateral calculada de 0,000; ya que este resultado obtenido es menor a 0,05 se aceptó la hipótesis de investigación que afirma que, existe relación significativa entre dichas variables en la unidad de estudio señalada; además, se halló un coeficiente de correlación según Spearman de 0,684 que muestra, a su vez, una correlación positiva moderada de dichos factores. Esto significa que, el gobierno corporativo entendido como el sistema de relaciones administrativas, financieras y éticas que se produce en la empresa con la intención de normar el accionar de todos los sujetos que intervienen del aparato gubernamental; se relacionan significativa y positivamente con la gestión del talento humano, entendido como la perspectiva estratégica de la empresa que se enfoca en gestionar el compromiso, crecimiento y bienestar de los colaboradores de la entidad con miras a optimizar el logro de las metas institucionales.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Barrón (2021) quien presentó una investigación en la que se propuso establecer la relación entre la gestión del

talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la entidad House Bussiness S.A.C. los resultados de este estudios encontraron que la implementación de mecanismos eficientes de la gestión del talento humano inciden significativamente (99%) en la labor que desempeñas todos y cada uno de los colaboradores de una empresa, sin importar el nivel o rango jerárquico que ostente en la corporación; en este contexto, los resultados de la investigación realizada en una empresa de energía de Talara; al proponerse la implementación los principios de gobernabilidad corporativa y la gestión del talento humano; asegura el bienestar empresarial y la satisfacción tanto de sus colaboradores como de sus clientes reales y potenciales; de ahí, la importancia que trasciende en la ejecución de estos procesos administrativos en esta y otras empresas públicas y/o privadas. Teóricamente, los hallazgos de la investigación se relacionan con las ideas de Cardona (2020) quien sostiene que la implementación de los principios del gobierno corporativo y los procesos de la gestión del talento humano requieren de la alineación de los intereses de los líderes y liderados de una entidad; en ese sentido el GC le proporciona la reglamentación y axiología necesario para asumir esa aparente disparidad; mientras que las estrategias de la GTH le otorga los lineamientos para la satisfacción profesional, laboral y personal de los colaboradores de la entidades corporativas.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto de la relación entre gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara; se encontró que el valor de sig. = $0.00 < 0.05$; además, $\rho = 0.684$; por lo tanto, existe una correlación significativa y positiva moderada entre las variables antedichas; aceptándose la hipótesis de investigación, lo que significa que, mientras mejor se implementa los principios del GC se mejorará la GTH.
2. Respecto del nivel de gobierno corporativo en una empresa de energía de Talara; se encontró que el 60,8% considera que su implementación es buena en esta entidad; por lo tanto, la empresa de energía de Talara está implementado los principios de GC para el mejor funcionamiento normativo y ético de su corporación.
3. Respecto del nivel de gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, se encontró que aproximadamente el 90% de los colaboradores consideran que se está implementado de manera eficaz; por lo tanto, la GTH se implementa de manera adecuada en esta corporación.
4. Respecto de la relación entre el gobierno corporativo y el reclutamiento en una empresa de energía de Talara, se halló el valor de $p = 0,00$ y $\rho = 0,705$; por lo tanto, existe una correlación significativa y positiva moderada entre los factores antedichos.
5. Respecto de la relación entre el gobierno corporativo y la capacitación en una empresa de energía de Talara, se halló el valor de $p = 0,00$ y $\rho = 0,421$; por lo tanto, existe una correlación significativa y positiva moderada entre los factores mencionados.
6. Respecto de la relación entre el gobierno corporativo y la retención en una empresa de energía de Talara, se halló el valor de $p = 0,00$ y $\rho = 0,705$; por lo tanto, existe una correlación significativa y positiva fuerte entre los factores citados.

VII. RECOMENDACIONES

A los miembros de la directiva y accionistas de la empresa de energía de Talara, implementar políticas gubernamentales que permitan a todos los colaboradores percibir las bondades de la implementación de los principios del gobierno corporativo en la entidad corporativa.

Al gerente de refinación, promocionar a los miembros de la directiva los alcances necesarios para promover entre todos los colaboradores las políticas de implementación de los principios del GC; de manera tal que, redunde en el compromiso de todos ellos en su labor corporativa.

A los colaboradores de la gerencia de refinación, ser partícipes activos de las políticas de implementación de los principios de gobierno corporativo ofrecidas en las capacitaciones formativas que ofrece la entidad para todos sus servidores

A los investigadores, aprovechar las bondades metodológicas de esta investigación, principalmente de sus instrumentos de recojo de información, para ser sustancialmente probados en otras entidades de semejante o diferente función sociolaboral.

REFERENCIAS

- Anastasia , M. (2022). Organizational Psychology on the Rise—McGregor's X and Y Theory: A Systematic Literature Review. *Psychology*, 13(5), 782-789.
doi:10.4236/psych.2022.135051
- Araujo, H., Glufke, G., & Abib, G. (2021). When stakeholder theory meets justification theory: an intersection proposal. *Cad. EBAPE.BR*, 19(4), 901-917.
<https://doi.org/10.1590/1679-395120200179>
- Aykut, H. M. (2019). The Relationship between Theory X/Y Management Styles and Job Satisfaction: Moderation Roles of Self-Efficacy and Gender.
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:lnu:diva-80504>
- Barrón, E. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los Empleados de la empresa House Bussines S.A.C., Trujillo, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84945/Barron_V EJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* . ESPE.
- Calle, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 217-247. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000200217
- Cardona, F. (2020). *Poder y Gobierno corporativo. El buen uso del poder por el directivo y el consejo de administración en la empresa*. Impresión: Idazluma, S.A.
<https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/61125/1/CEyH%20137%20%282020%29.pdf>
- Chalco-Chávez, C., Fernandez-Hurtado, G., & Cordova-Buiza, F. (2023). Factors Influencing the Human Talent Recruitment Process in Private Companies: A

Systematic Review. Proceedings of the 19th European Conference on Management Leadership and Governance, 19(1), 72-79.

doi:<https://doi.org/10.34190/ecmlg.19.1.1796>

Cohen, N., y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo.

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONCYTEC] . (2021). *Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – Reglamento RENACYT. Documento de Gestión*.

<https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/2131042-reglamento-de-calificacion-clasificacion-y-registro-de-los-investigadores-del-sistema-nacional-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion-tecnologica-reglamento-renacyt>

Consejo Nacional de Planeamiento estratégico (CEPLAN). (28 de Julio de 2022).

Plan estrategico de desarrollo nacional al 2050. Obtenido de Diario El Peruano:

<https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/PERU%20Plan%20Estrat%C3%A9gico%20de%20Desarrollo%20Nacional%20al%202050%20-%20versi%C3%B3n%20sin%20diagramar.pdf>

Cori, S., Mohamed , H., & Pacovilca, O. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una Universidad de Huancayo. *Opción*, 35(89-2), 1266-1288.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/27526>

Cunha, K., & Stocker, F. (2020). Stakeholder Management: State of the Art and Perspectives. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, 12(1), 1-30. doi:<https://doi.org/10.24023/FutureJournal/2175-5825/2020.v12i1.490>

Díaz , G., & Quintana , M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29- 48.

http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf

- Esparza , J. (13 de junio de 2023). *Human Resource Management: Importance in Companies*. Sesame: <https://www.sesamehr.mx/blog/importancia-de-la-gestion-de-recursos-humanos-en-las-empresas/>
- Espinoza, M., Gallegos, D., & Espinoza, M. (2020). Corporate Governance in Organizations: A Systematic Mapping. *Revista Espacios*, 41(3). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p26.pdf>
- Ferreiro-Seoane, F., Del Campo Villares, M., & Camino-Santos, M. (2019). La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España. *Contaduría y administración*, 64(3). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1641>
- Fiallos , W. (2020). *Análisis de la implementación del Gobierno Corporativo en la gestión y administración de las empresas públicas de la Función Ejecutiva en desde el 2015 al 2017* [Tesis de maestría. Facultad de Ciencias Administrativas de la Escuela Politécnica Nacional]. <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/21328/1/CD%2010844.pdf>
- Garzón, M. (2021). El concepto de gobierno corporativo. *Visión de futuro*, 25(2), 154 - 177. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082021000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Golondrino, K., & Soto, S. (2022). *Factores del clima organizacional que afectan el desempeño laboral de los trabajadores* [Tesis de licenciatura. UNiversidad Católica LumenGentium]. https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2473/FAC TORES_CLIMA_ORGANIZACIONAL_QUE_AFECTAN_DESEMPE%C3%91O_LABORAL_TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Grantham, R. (2020). *Law and Practice of Corporate Governance*. LexisNexis. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3625432
- Guzmán, S., & Silvera , W. (2021). *Gobierno corporativo y la perdurabilidad de las empresas familiares en la ciudad de Barranquilla* [Tesis de maestría. Universidad de la Costa].

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8885/Gobierno%20corporativo%20y%20la%20perdurabilidad%20de%20las%20empresas%20familiares%20en%20la%20ciudad%20de%20Barranquilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptistas, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Lazzati, S., & Tialhade, M. (2019). *Liderazgo gerencial*. Granica.

Lizarzaburu, E., Burneo, K., Barriga, G., & Noriega, L. (2019). Corporate governance in the banking sector of an emerging economy. *GCG: revista de globalización, competitividad y gobernabilidad*, 13(1), 79-96.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7007425>

Mallma, M. (2022). *Gobierno corporativo y su influencia en la competitividad de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito* [Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18300/Mallma_chm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mesa-Jurado, L., Rivera-López, P., Román-Buriticá, M., & Correa, D. (2020).

Incidencia de las prácticas de responsabilidad social corporativa sobre el costo del patrimonio: evidencias en empresas colombianas. *AD-Minister*, 36, 5–30.

doi:<https://doi.org/10.17230/Ad-minister.36.1>

Mohammed , A. (2023). Corporate Governance and Profitability: Some Theories and Implications. *International Journal of Scientific and Management Research*, 6(9), 228-246. doi:https://ijsmr.in/doc/ijsmr06_90.pdf

Morgan, A. (2023). Development of human talent in Peru's public organizations.

Pensamiento actual, 23(40), 16-26.

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/pensamiento-actual/article/view/55173>

Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2016).

Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20. Éditions OCDE.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264259171-es>

- Ortiz, L., & Perdomo, L. (2022). Factores destacados en la gestión del talento humano para conseguir los objetivos estratégicos de la empresa S&S Administración PH S.A.S. *Revista Colombiana de Ciencias Administrativas*, 2(2), 59- 77. <https://doi.org/10.52948/rcca.v2i2.170>
- Peña , D. (2022). El papel de los medios de comunicación como instrumento de gobierno corporativo [Tesis doctoral. Universidad de Las Palmas la Gran Canaria].
https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/117883/1/Tesis%20Devora%20Esther%20Pe%C3%B1a%20Marte_sinfirma.pdf
- Petroperú S.A. (1 de setiembre de 2023). Memoria Anual 2022. Petroperú:
https://www.petroperu.com.pe/Storage/tbl_documentos_varios/fld_1160_Documento_file/641-w5GI9Qw2Nv7Iq0F.pdf
- Portalanza, M., Castro, F., & Sotelo , N. (2019). Gobierno Corporativo y Riesgo Crediticio en el Sistema Financiero Peruano.Una Primera Aproximación. *Análisis económico y financiero*, 1(2), 49-55.
<https://contabilidadyeconomiausmp.edu.pe/OJS2020/index.php/RAEF/article/view/11/107>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Riaño, J. (2020). La gestión del talento humano como base para la efectividad de los procesos de producción [Trabajo de especialización. Universidad de América].
doi:<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8392/1/189652-2020-III-GTH.pdf>
- Sanchez, H., Reyes , C., y Mejía Katia. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Siavicha, M. (2022). *Efectividad de la gestión de los recursos humanos ante la*

calidad de vida de sus colaboradores dentro de medianas empresas de la ciudad de Cuenca [Tesis de licenciatura. Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22544/1/UPS-CT009762.pdf>

Sorto, T. (2022). Determinants of the Quality of Corporate Governance in Honduran Banks. *Journal of Quantitative Methods for Economics and Business*, 34, 359-386.

<https://www.upo.es/revistas/index.php/RevMetCuant/article/view/6151/6382>

Stocker, F., & Cunha, K. (2019). Orientation and managing for stakeholders in the decision-making process. *Revista De Gestão E Secretariado (Management and Administrative Professional Review)*, 10(1), 167–191.

<https://doi.org/10.7769/gesec.v10i1.864>

Torres, J., & Cano, A. (2019). Importance of Corporate Governance in Popular Finance Companies in Mexico. *Cuadernos de Contabilidad*, 20(49).

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc20-49.igcs>

Wood, D., Mitchell, R., Agle, B., & Bryan, L. (2018). Stakeholder Identification and Salience After 20 Years: Progress, Problems, and Prospects. *Business & Society*, 60(1), 196-245. <https://doi.org/10.1177/0007650318816522>

Younis, R., & El-Farr, H. (2023). *McGregor's Theory X and Theory Y*. SAGE Publications, Inc. <https://sk.sagepub.com/foundations/mcgregor-theory-x-and-theory-y?format=practice>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable gobierno corporativo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gobierno corporativo	Sistema de relaciones administrativas, financieras y éticas que se produce en la empresa con la intención de normar el accionar de todos los sujetos que intervienen del aparato gubernamental de misma afectando y/o dejándose afectar por el logro de las metas trazadas y/o el desafío que estas representan (Sorto, 2022)	La variable se mide a partir aplicación de un cuestionario que recoge información sobre sus dimensiones: derechos de los accionistas, junta general de accionistas, directorio y alta gerencia, riesgo y cumplimiento y transparencia de la información.	Derechos de los accionistas	<ul style="list-style-type: none"> - Igual de trato - Participación - Información y comunicación - Dividendos - Control, arbitraje 	Ordinal Likert: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Junta general de accionistas	<ul style="list-style-type: none"> - Funciones y competencias - Reglamento - Agenda - Convocatoria - Voto - Seguimiento de acuerdos 	
			Directorio y alta gerencia	<ul style="list-style-type: none"> - Conformación - Deberes y derechos - Reglamento - Operatividad - Comités y código de ética 	
			Riesgo y cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de riesgos - Auditoría interna y externa 	
			Transparencia de la información	<ul style="list-style-type: none"> - Política de información - Información de acciones realizadas 	

Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del talento humano	Perspectiva estratégica de la empresa que se enfoca en gestionar el compromiso, crecimiento y bienestar de los colaboradores de la entidad con miras a optimizar el logro de las metas institucionales (Armstrong y Taylor, 2020).	La variable se mide a partir aplicación de un cuestionario que recoge información sobre sus dimensiones: reclutamiento, capacitación y retención	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria - Perfiles deseados - Selección 	Ordinal Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) siempre
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de habilidades - Cumplimiento de metas personales - Cumplimiento de metas institucionales 	
			Retención	<ul style="list-style-type: none"> - Clima laboral - Comunicación organizacional - Compensaciones - Incentivos 	

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el gobierno corporativo y la gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué nivel de gobierno corporativo presenta la empresa? 2. ¿Qué nivel de gestión de talento humano presenta la empresa? 3. ¿Cuál es la relación entre gobierno corporativo y el reclutamiento del personal de la empresa a investigar? 4. ¿Cuál es la relación entre gobierno corporativo y la capacitación del personal de la empresa a investigar? 5. ¿Cuál es la relación entre gobierno corporativo y retención del talento humano en dicha empresa? 	<p>GENERAL: Determinar la relación entre el gobierno corporativo y la gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel de gobierno corporativo en la empresa estudiada 2. Medir el nivel de gestión del talento humano de la empresa en estudio 3. Establecer la relación entre el gobierno corporativo y el reclutamiento de personal de la mencionada empresa 4. Comprobar la relación entre el gobierno corporativo y la capacitación de personal en esta empresa 5. Averiguar la relación entre el gobierno corporativo y la retención de personal de la empresa en estudio 	<p>H_(i) Existe relación significativa entre el gobierno corporativo y la gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023</p> <p>H₍₀₎ No existe relación significativa entre el gobierno corporativo y la gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No Experimental, de corte transversal</p> <p>Población Y muestra (Censo): 194 colaboradores de la gerencia de refinería</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Análisis de datos: Excel SPSS v.25</p> <p>Estadística</p> <p>Descriptiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas y gráficos de distribución porcentual - Tablas Cruzadas <p>Inferencial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prueba de normalidad - Prueba de hipótesis. - Coeficiente de correlación Rho Spearman.

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE GOBIERNO CORPORATIVO

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa de formación para adultos de la Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; SI () NO () **doy mi consentimiento para continuar con la investigación** que tiene como título Gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo, **manteniendo mi anonimato**.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 20 ítems, para los que se ha planteado cinco posibles respuestas; podrás elegir una de ellas, según tu experiencia.

Siempre(S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Derechos de los accionistas	5	4	3	2	1
1. Considera usted que la empresa custodia las acciones del Estado antes que cualquier otro interés personal.					
2. Considera usted que la empresa establece los mecanismos de seguridad necesarios para el registro, circulación, custodia y control de los derechos de participación de los accionistas (El Estado y otros menores)					
3. Considera usted que la empresa establece una comunicación y coordinación responsable con los ejecutivos.					
4. Considera usted que la empresa busca la satisfacción de sus inversionistas a través de los dividendos.					

5. Considera usted que la Empresa vela por la implementación de las medidas necesarias para que no se afecte las operaciones de la empresa ni el desempeño de sus trabajadores.					
Dimensión 2: Junta general de accionistas					
6. Considera usted que las funciones y competencias de los líderes de la empresa son ampliamente conocidas por todos los colaboradores de la empresa					
7. Considera usted que la empresa establece reglas flexibles de representación de los accionistas en la Junta.					
8. Los colaboradores de la empresa conocen, a través de la página web de la empresa las propuestas de agenda de las asambleas de los accionistas					
9. La empresa realiza las convocatorias de junta empleando a través de los canales de comunicación físicos y virtuales, conocidos por todos los colaboradores.					
10. Considera usted que el sistema de votación de los asuntos significativos de la empresa garantiza las metas corporativas, así como el bienestar de sus colaboradores					
11. Los mecanismos de control y seguimiento que realiza la empresa sobre los acuerdos asumidos en las asambleas son transparentes y eficaces.					
Dimensión 3: Directorio y alta gerencia					
12. La empresa, a través de su página web, cumple oportunamente con la divulgación de las hojas de vida de los directores, así como su calidad de independencia o no.					
13. Considera usted que los directores llevan sus labores con buena fe, diligencia, actuación ética, cuidado y debida reserva, actuando siempre con lealtad y en interés de la empresa.					

14. Considera usted que los reglamentos del directorio de la empresa favorecen la buena práctica de gobierno corporativo					
15. Las acciones del directorio de la empresa se desarrollan siguiendo de manera estricta un plan de acciones que permite desarrollar de manera eficaz (no improvisado) los asuntos de la empresa.					
16. El código de Integridad de la empresa es conocido por todos; y permite ejecutar las estrategias de la empresa y cumplir con su misión y visión de manera correcta.					
Dimensión 4: Riesgo y cumplimiento					
17. Considera usted que el Sistema Integral de Riesgos de la empresa es conocido por todos los colaboradores y permite la identificación, medición, administración, control y seguimiento de riesgos.					
18. El sistema de auditoría interna y/o externa que se ejecuta sobre la empresa regula eficientemente la buena práctica de gobierno corporativo.					
Dimensión 5: Transparencia de la información					
19. La empresa presenta los resultados económicos, ambientales y sociales de su gestión de acuerdo a ley y empleando los medios de comunicación apropiados y eficaces.					
20. El informe de la buena práctica de gobierno corporativo publicado en la página web de la empresa es oportuno y actualizado.					



CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa de formación para adultos de la Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en **forma voluntaria**; SI () NO () **doy mi consentimiento para continuar con la investigación** que tiene como título Gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo, **manteniendo mi anonimato**.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 15 ítems, para los que se ha planteado cinco posibles respuestas; podrás elegir una de ellas, según tu experiencia.

Siempre(S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Reclutamiento	5	4	3	2	1
1. La convocatoria de trabajo que realiza por la empresa es formal; es decir, se presenta dentro de los plazos prudentes y por canales públicos					
2. La empresa define con claridad los perfiles de los puestos que requiere para la contratación del personal.					
3. Usted como postulante a la empresa, presenta las cualidades (preparación y/o experiencia) para alcanzar los perfiles propuestos.					
4. Considera que la evaluación de los CV sigue los criterios de selección según los perfiles propuestos					
5. La entrevista de la que participan los postulantes para su selección respeta los					

<p>critérios de selección propuestos en los perfiles deseados.</p>					
<p>Dimensión 2: Capacitación</p>					
<p>6. La empresa ofrece un programa de inducción para los reclutados novatos.</p>					
<p>7. La empresa ofrece un programa de capacitación constante y diferenciado (según los puestos de trabajo) para los colaboradores contratados.</p>					
<p>8. Las capacitaciones que ofrece la empresa a los colaboradores contribuyen con su formación profesional</p>					
<p>9. Las capacitaciones que ofrece la empresa están con relación al puesto de trabajo en el que se desempeña el colaborador.</p>					
<p>10. La empresa le ofrece los elementos necesarios y oportunos para desarrollar sus labores en forma eficiente</p>					
<p>Dimensión 3: Retención</p>					
<p>11. La empresa diseña, promociona, monitorea y evalúa constantemente las normas institucionales del comportamiento laboral de los colaboradores.</p>					
<p>12. La empresa cuenta con canales de comunicación formal que permiten conocer el pensamiento estratégico (visión, misión y objetivos estratégicos) de la empresa.</p>					
<p>13. La empresa cuenta con canales de comunicación formal y estratégica que permiten la recepción y/o emisión de mensajes entre los miembros de la empresa.</p>					
<p>14. La compensación laboral (pagos por emergencias varias y fortuitas) que ofrece la empresa atiende todas las necesidades de los colaboradores</p>					
<p>15. La empresa desarrolla programas de incentivo en función al cumplimiento de meta establecidas.</p>					

Anexo 4. Consentimiento informado.

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía Talara, 2023

Investigador: Távara Angulo Janeth Lourdes

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía Talara, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el gobierno corporativo y la gestión del Talento Humano en una empresa de energía, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación. entorpecimiento por la aparentemente ineficaz gestión del talento humano, principalmente en lo que respecta a los procesos de reclutamiento, capacitación y retención del personal colaborador; procesos que en dicha entidad no satisface los estándares deseados, debido a que estos quedan resumidos a interés particulares de la misma entidad, e incluso, nótese en ellos una marcada influencia de los acreedores; por supuesto, esta realidad desvirtúa los ejes axiológicos de la empresa transparencia, eficiencia e igualdad de oportunidades.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada. “Gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en la Gerencia Dpto. Refinación, a través del uso del formulario de Google, las respuestas al cuestionario o serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador

Távora Angulo Janeth Lourdes

email. jtavaraa86@ucvvirtual.edu.pe

Docente asesor Quispe López Jenny Martha] email: jmquispel@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 5. Evaluación por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de Gobierno Corporativo**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales Del Juez

Nombre del juez:	NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento “**Cuestionario de Gobierno Corporativo**” por juicio de experto.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario de Gobierno Corporativo”
Autora:	Távora Angulo, Janeth Lourdes
Procedencia:	Piura, Talara (2023)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la gerencia de refinación de una empresa de energía en Talara
Significación:	El instrumento denominado “Cuestionario de Gobierno Corporativo” Finalidad: recoger información sobre la percepción de gobierno corporativo de los colaboradores de la gerencia de refinación de una empresa de energía de Talara Organización: 5 dimensiones, 20 indicadores, 20 ítems en total (Se ha planteado un ítem por cada indicador)

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gobierno corporativo: Sistema de relaciones administrativas, financieras y éticas que se produce en la empresa con la intención de normar el accionar de todos los sujetos que intervienen del aparato gubernamental de misma afectando y/o dejándose afectar por el logro de las metas trazadas y/o el desafío que estas representan (Sorto, 2022)	Derechos de los accionistas	Ejercicio de derecho de propiedad que poseen los accionistas y demás integrantes. Sus indicadores son: igual de trato, participación, información y comunicación, dividendos, control, arbitraje
	Junta general de accionistas	Órgano de gobierno que participa activamente de las acciones gubernamentales. Sus indicadores son: funciones y competencias de la junta, reglamento, agenda, convocatoria y seguimiento de acuerdos
	Directorio y alta gerencia	Acciones gubernamentales de estos estamentos en ejercicio pleno de sus funciones. Sus indicadores son: conformación, funciones, deberes y derechos, reglamento, operatividad, comités, código de ética
	Riesgo y cumplimiento	Posible presencia de situaciones de conflicto o peligro económico producido por falta a la normatividad. Sus indicadores son: gestión de riesgos, auditoría interna y externa
	Transparencia de la información	Información que se transmite a las partes interesadas de manera completa, relevante, confiable, veraz, objetiva y oportuna. Sus indicadores son: política de información, estados financieros, información de acciones realizadas

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario de Gobierno Corporativo” elaborado por Távara Angulo, Janeth Lourdes en el año 2023. De acuerdo a los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento “Cuestionario de gobierno corporativo”

Primera dimensión: Derechos de los accionistas

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Igual de trato	1. Considera usted que la empresa custodia las acciones del Estado antes que cualquier otro interés personal.	4	4	4	
Participación	2. Considera usted que la empresa establece los mecanismos de seguridad necesarios para el registro, circulación, custodia y control de los derechos de participación de los accionistas (El Estado y otros menores)	4	4	4	
Información y comunicación	3. Considera usted que la empresa establece una comunicación y coordinación responsable con los ejecutivos.	4	4	4	
Dividendos	4. Considera usted que la empresa busca la satisfacción de sus inversionistas a través de los dividendos.	4	4	4	

Control y arbitraje	5. Considera usted que la Empresa vela por la implementación de las medidas necesarias para que no se afecte las operaciones de la empresa ni el desempeño de sus trabajadores.	4	4	4	
---------------------	---	---	---	---	--

Segunda dimensión: Junta general de accionistas

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Funciones y competencias	6. Considera usted que las funciones y competencias de los líderes de la empresa son ampliamente conocidas por todos los colaboradores de la empresa	4	4	4	
Reglamento	7. Considera usted que la empresa establece reglas flexibles de representación de los accionistas en la Junta.	4	4	4	
Agenda	8. Los colaboradores de la empresa conocen, a través de la página web de la empresa las propuestas de agenda de las asambleas de los accionistas	4	4	4	
Convocatoria	9. La empresa realiza las convocatorias de junta empleando a través de los canales de comunicación físicos y virtuales, conocidos por todos los colaboradores.	4	4	4	
Voto	10. Considera usted que el sistema de votación de los asuntos significativos de la empresa garantiza las metas corporativas, así como el bienestar de sus colaboradores	4	4	4	
Seguimiento de acuerdos	11. Los mecanismos de control y seguimiento que realiza la empresa sobre los acuerdos asumidos en las asambleas son transparentes y eficaces.	4	4	4	

Tercera dimensión: Directorio y alta gerencia

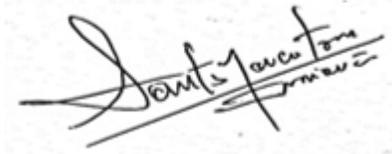
Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Conformación	12.La empresa, a través de su página web, cumple oportunamente con la divulgación de las hojas de vida de los directores, así como su calidad de independencia o no.	4	4	4	
Deberes y derechos	13.Considera usted que los directores llevan sus labores con buena fe, diligencia, actuación ética, cuidado y debida reserva, actuando siempre con lealtad y en interés de la empresa.	4	4	4	
Reglamento	14.Considera usted que los reglamentos del directorio de la empresa favorecen la buena práctica de gobierno corporativo	4	4	4	
Operatividad	15.Las acciones del directorio de la empresa se desarrollan siguiendo de manera estricta un plan de acciones que permite desarrollar de manera eficaz (no improvisado) los asuntos de la empresa.	4	4	4	
Comités de código y ética	16.El código de Integridad de la empresa es conocido por todos; y permite ejecutar las estrategias de la empresa y cumplir con su misión y visión de manera correcta.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Riesgos y cumplimiento

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Gestión de riesgos	17.Considera usted que el Sistema Integral de Riesgos de la empresa es conocido por todos los colaboradores y permite la identificación, medición, administración, control y seguimiento de riesgos.	4	4	4	
Asesoría interna y externa	18.El sistema de auditoría interna y/o externa que se ejecuta sobre la empresa regula eficientemente la buena práctica de gobierno corporativo.	4	4	4	

Quinta dimensión: Transparencia de la información

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Política de información	19.La empresa presenta los resultados económicos, ambientales y sociales de su gestión de acuerdo a ley y empleando los medios de comunicación apropiados y eficaces.	3	3	3	
Auditoría interna y externa	20.El informe de la buena práctica de gobierno corporativo publicado en la página web de la empresa es oportuno y actualizado.	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 41657065

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Cuestionario de Gestión del talento humano”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales Del Juez

Nombre del juez:	NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento **“Cuestionario de gestión del talento humano”** por juicio de experto.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario de gestión del talento humano”
Autora:	Távora Angulo, Janeth Lourdes
Procedencia:	Piura, Talara (2023)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la gerencia de refinación de una empresa de energía en Talara
Significación:	El instrumento denominado “Cuestionario de gestión del talento humano” Finalidad: recoger información sobre la percepción de la gestión del talento humano de los colaboradores de la gerencia de refinación de una empresa de energía de Talara Organización: 3 dimensiones, 10 indicadores, 15 ítems en total

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano: Perspectiva estratégica de la empresa que se enfoca en gestionar el compromiso, crecimiento y bienestar de los colaboradores de la entidad con miras a optimizar el logro de las metas institucionales (Armstrong y Taylor, 2020).	Reclutamiento	Proceso de comunicación mediante el cual las organizaciones presentan oportunidades laborales a las personas, tratando de estimular su interés en la oferta que se les realiza. Sus indicadores son: la convocatoria, los perfiles deseados, la selección del personal
	Capacitación	Proceso sistemático que busca mejorar fundamentalmente la forma de comportarse de las personas, generado por Cambio: desarrollando habilidades, entregando información y mejorando actitudes, para lograr metas que se deben lograr tanto individualmente como con las empresas. Sus indicadores son: el desarrollo de habilidades, el cumplimiento de metas personales, el cumplimiento de metas institucionales.
	Retención	Proceso de mantener a los empleados en la institución por un tiempo prolongado, para lo cual es necesario desarrollar prácticas, procesos, procedimientos y modelos de gestión más efectivos, aplicables e innovadores para hacerlos atractivos para los empleados. Sus dimensiones son: el clima laboral, la comunicación organizacional, las compensaciones y los incentivos

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario de gestión del talento humano” elaborado por Távara Angulo, Janeth Lourdes en el año 2023. De acuerdo a los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



midiendo.	(Moderado nivel)	
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento “Cuestionario de Gestión del Talento Humano”

Primera dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Convocatoria	1. La convocatoria de trabajo que realiza por la empresa es formal; es decir, se presenta dentro de los plazos prudentes y por canales públicos	4	4	4	
Perfiles deseados	2. La empresa define con claridad los perfiles de los puestos que requiere para la contratación del personal	4	4	4	
	3. Usted como postulante a la empresa, presenta las cualidades (preparación y/o experiencia) para alcanzar los perfiles propuestos	4	4	4	
Selección	4. Considera que la evaluación de los CV sigue los criterios de selección según los perfiles propuestos	4	4	4	



	5. La entrevista de la que participan los postulantes para su selección respeta los criterios de selección propuestos en los perfiles deseados	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Segunda dimensión: Capacitación

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Desarrollo de habilidades	6. La empresa ofrece un programa de inducción para los reclutados novatos	4	4	4	
	7. La empresa ofrece un programa de capacitación constante y diferenciado (según los puestos de trabajo) para los colaboradores contratados	4	4	4	
Cumplimiento de metas personales	8. Las capacitaciones que ofrece la empresa a los colaboradores contribuyen con su formación profesional	4	4	4	
Cumplimiento de metas institucionales	9. Las capacitaciones que ofrece la empresa están en relación al puesto de trabajo en el que se desempeña el colaborador	4	4	4	
	10. La empresa le ofrece los elementos necesarios y oportunos para desarrollar sus labores en forma eficiente	4	4	4	

Tercera dimensión: Retención

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Clima laboral	11. La empresa diseña, promociona, monitorea y evalúa constantemente las normas institucionales del comportamiento laboral de los colaboradores	4	4	4	



Comunicación organizacional	12.La empresa cuenta con canales de comunicación formal que permiten conocer el pensamiento estratégico (visión, misión y objetivos estratégicos) de la empresa	4	4	4	
	13.La empresa cuenta con canales de comunicación formal y estratégica que permiten la recepción y/o emisión de mensajes entre los miembros de la empresa	4	4	4	
Compensaciones	14.La compensación laboral (pagos por emergencias varias y fortuitas) que ofrece la empresa atiende todas las necesidades de los colaboradores	4	4	4	
Incentivos	15.La empresa desarrolla programas de incentivo en función al cumplimiento de meta establecidas	4	4	4	

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 41657065

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Cuestionario de Gobierno Corporativo”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales Del Juez

Nombre del juez:	Jorge Augusto Daniel Pérez		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento **“Cuestionario de Gobierno Corporativo”** por juicio de experto.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario de Gobierno Corporativo”
Autora:	Távora Angulo, Janeth Lourdes
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la gerencia de refinación de una empresa de energía en Talara
Significación:	El instrumento denominado “Cuestionario de Gobierno Corporativo” Finalidad: recoger información sobre la percepción de gobierno corporativo de los colaboradores de la gerencia de refinación de una empresa de energía de Talara Organización: 5 dimensiones, 20 indicadores, 20 ítems en total (Se ha planteado un ítem por cada indicador)

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gobierno corporativo: Sistema de relaciones administrativas, financieras y éticas que se produce en la empresa con la intención de normar el accionar de todos los sujetos que intervienen del aparato gubernamental de misma afectando y/o dejándose afectar por el logro de las metas trazadas y/o el desafío que estas representan (Sorto, 2022)	Derechos de los accionistas	Ejercicio de derecho de propiedad que poseen los accionistas y demás integrantes. Sus indicadores son: igual de trato, participación, información y comunicación, dividendos, control, arbitraje
	Junta general de accionistas	Órgano de gobierno que participa activamente de las acciones gubernamentales. Sus indicadores son: funciones y competencias de la junta, reglamento, agenda, convocatoria y seguimiento de acuerdos
	Directorio y alta gerencia	Acciones gubernamentales de estos estamentos en ejercicio pleno de sus funciones. Sus indicadores son: conformación, funciones, deberes y derechos, reglamento, operatividad, comités, código de ética
	Riesgo y cumplimiento	Posible presencia de situaciones de conflicto o peligro económico producido por falta a la normatividad. Sus indicadores son: gestión de riesgos, auditoría interna y externa
	Transparencia de la información	Información que se transmite a las partes interesadas de manera completa, relevante, confiable, veraz, objetiva y oportuna. Sus indicadores son: política de información, estados financieros, información de acciones realizadas

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario de Gobierno Corporativo” elaborado por Távara Angulo, Janeth Lourdes en el año 2023. De acuerdo a los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Dimensiones del instrumento “Cuestionario de gobierno corporativo”

Primera dimensión: Derechos de los accionistas

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Igual de trato	1. Considera usted que la empresa custodia las acciones del Estado antes que cualquier otro interés personal.	4	4	4	
Participación	2. Considera usted que la empresa establece los mecanismos de seguridad necesarios para el registro, circulación, custodia y control de los derechos de participación de los accionistas (El Estado y otros menores)	4	4	4	
Información y comunicación	3. Considera usted que la empresa establece una comunicación y coordinación responsable con los ejecutivos.	4	4	4	
Dividendos	4. Considera usted que la empresa busca la satisfacción de sus inversionistas a través de los dividendos.	4	4	4	



Control y arbitraje	5. Considera usted que la Empresa vela por la implementación de las medidas necesarias para que no se afecte las operaciones de la empresa ni el desempeño de sus trabajadores.	4	4	4	
---------------------	---	---	---	---	--

Segunda dimensión: Junta general de accionistas

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Funciones y competencias	6. Considera usted que las funciones y competencias de los líderes de la empresa son ampliamente conocidas por todos los colaboradores de la empresa	4	4	4	
Reglamento	7. Considera usted que la empresa establece reglas flexibles de representación de los accionistas en la Junta.	4	4	4	
Agenda	8. Los colaboradores de la empresa conocen, a través de la página web de la empresa las propuestas de agenda de las asambleas de los accionistas	4	4	4	
Convocatoria	9. La empresa realiza las convocatorias de junta empleando a través de los canales de comunicación físicos y virtuales, conocidos por todos los colaboradores.	4	4	4	
Voto	10. Considera usted que el sistema de votación de los asuntos significativos de la empresa garantiza las metas corporativas, así como el bienestar de sus colaboradores	4	4	4	
Seguimiento de acuerdos	11. Los mecanismos de control y seguimiento que realiza la empresa sobre los acuerdos asumidos en las asambleas son transparentes y eficaces.	4	4	4	



Tercera dimensión: Directorio y alta gerencia

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Conformación	12.La empresa, a través de su página web, cumple oportunamente con la divulgación de las hojas de vida de los directores, así como su calidad de independencia o no.	4	4	4	
Deberes y derechos	13.Considera usted que los directores llevan sus labores con buena fe, diligencia, actuación ética, cuidado y debida reserva, actuando siempre con lealtad y en interés de la empresa.	4	4	4	
Reglamento	14.Considera usted que los reglamentos del directorio de la empresa favorecen la buena práctica de gobierno corporativo	4	4	4	
Operatividad	15.Las acciones del directorio de la empresa se desarrollan siguiendo de manera estricta un plan de acciones que permite desarrollar de manera eficaz (no improvisado) los asuntos de la empresa.	4	4	4	
Comités de código y ética	16.El código de Integridad de la empresa es conocido por todos; y permite ejecutar las estrategias de la empresa y cumplir con su misión y visión de manera correcta.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Riesgos y cumplimiento

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Gestión de riesgos	17.Considera usted que el Sistema Integral de Riesgos de la empresa es conocido por todos los colaboradores y permite la identificación, medición, administración, control y seguimiento de riesgos.	4	4	4	
Asesoría interna y externa	18.El sistema de auditoría interna y/o externa que se ejecuta sobre la empresa regula eficientemente la buena práctica de gobierno corporativo.	4	4	4	



Quinta dimensión: Transparencia de la información

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Política de información	19.La empresa presenta los resultados económicos, ambientales y sociales de su gestión de acuerdo a ley y empleando los medios de comunicación apropiados y eficaces.	4	4	4	
Auditoría interna y externa	20.El informe de la buena práctica de gobierno corporativo publicado en la página web de la empresa es oportuno y actualizado.	4	4	4	

Dr. Jorge Augusto Daniel Pérez
DNI N° 17 81 25 96

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Cuestionario de Gestión del talento humano”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales Del Juez

Nombre del juez:	José Augusto Daniel Pérez		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento **“Cuestionario de gestión del talento humano”** por juicio de experto.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario de gestión del talento humano”
Autora:	Távora Angulo, Janeth Lourdes
Procedencia:	Piura, Talara (2023)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la gerencia de refinación de una empresa de energía en Talara
Significación:	El instrumento denominado “Cuestionario de gestión del talento humano” Finalidad: recoger información sobre la percepción de la gestión del talento humano de los colaboradores de la gerencia de refinación de una empresa de energía de Talara Organización: 3 dimensiones, 10 indicadores, 15 ítems en total

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano: Perspectiva estratégica de la empresa que se enfoca en gestionar el compromiso, crecimiento y bienestar de los colaboradores de la entidad con miras a optimizar el logro de las metas institucionales (Armstrong y Taylor, 2020).	Reclutamiento	Proceso de comunicación mediante el cual las organizaciones presentan oportunidades laborales a las personas, tratando de estimular su interés en la oferta que se les realiza. Sus indicadores son: la convocatoria, los perfiles deseados, la selección del personal
	Capacitación	Proceso sistemático que busca mejorar fundamentalmente la forma de comportarse de las personas, generado por Cambio: desarrollando habilidades, entregando información y mejorando actitudes, para lograr metas que se deben lograr tanto individualmente como con las empresas. Sus indicadores son: el desarrollo de habilidades, el cumplimiento de metas personales, el cumplimiento de metas institucionales.
	Retención	Proceso de mantener a los empleados en la institución por un tiempo prolongado, para lo cual es necesario desarrollar prácticas, procesos, procedimientos y modelos de gestión más efectivos, aplicables e innovadores para hacerlos atractivos para los empleados. Sus dimensiones son: el clima laboral, la comunicación organizacional, las compensaciones y los incentivos

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario de gestión del talento humano” elaborado por Távara Angulo, Janeth Lourdes en el año 2023. De acuerdo a los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



midiendo.	(Moderado nivel)	
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

13. No cumple con el criterio
14. Bajo Nivel
15. Moderado nivel
16. Alto nivel

Dimensiones del instrumento “Cuestionario de Gestión del Talento Humano”

Primera dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Convocatoria	1. La convocatoria de trabajo que realiza por la empresa es formal; es decir, se presenta dentro de los plazos prudentes y por canales públicos	4	4	4	
Perfiles deseados	2. La empresa define con claridad los perfiles de los puestos que requiere para la contratación del personal	4	4	4	
	3. Usted como postulante a la empresa, presenta las cualidades (preparación y/o experiencia) para alcanzar los perfiles propuestos	4	4	4	
Selección	4. Considera que la evaluación de los CV sigue los criterios de selección según los perfiles propuestos	4	4	4	



	5. La entrevista de la que participan los postulantes para su selección respeta los criterios de selección propuestos en los perfiles deseados	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Segunda dimensión: Capacitación

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Desarrollo de habilidades	6. La empresa ofrece un programa de inducción para los reclutados novatos	4	4	4	
	7. La empresa ofrece un programa de capacitación constante y diferenciado (según los puestos de trabajo) para los colaboradores contratados	4	4	4	
Cumplimiento de metas personales	8. Las capacitaciones que ofrece la empresa a los colaboradores contribuyen con su formación profesional	4	4	4	
Cumplimiento de metas institucionales	9. Las capacitaciones que ofrece la empresa están en relación al puesto de trabajo en el que se desempeña el colaborador	4	4	4	
	10. La empresa le ofrece los elementos necesarios y oportunos para desarrollar sus labores en forma eficiente	4	4	4	

Tercera dimensión: Retención

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Clima laboral	11. La empresa diseña, promociona, monitorea y evalúa constantemente las normas institucionales del comportamiento laboral de los colaboradores	4	4	4	
Comunicación organizacional	12. La empresa cuenta con canales de comunicación formal que permiten conocer el pensamiento estratégico (visión, misión y objetivos estratégicos) de la empresa	4	4	4	



	13.La empresa cuenta con canales de comunicación formal y estratégica que permiten la recepción y/o emisión de mensajes entre los miembros de la empresa	4	4	4	
Compensaciones	14.La compensación laboral (pagos por emergencias varias y fortuitas) que ofrece la empresa atiende todas las necesidades de los colaboradores	4	4	4	
Incentivos	15.La empresa desarrolla programas de incentivo en función al cumplimiento de meta establecidas	4	4	4	

Dr. Jorge Augusto Daniel Pérez
DNI N° 17 81 25 96

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



Evaluación por juicio de experto 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Cuestionario de Gobierno Corporativo”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales Del Juez

Nombre del juez:	Wilmer Fermín Castillo Márquez		
Grado profesional:	Maestría	(X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica	()	Social ()
	Educativa	()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia-Gestión-Coach		
Institución donde labora:	IESTP JUAN JOSE FARFAN CESPEDES -SULLANA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento **“Cuestionario de Gobierno Corporativo”** por juicio de experto.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario de Gobierno Corporativo”
Autora:	Távora Angulo, Janeth Lourdes
Procedencia:	Piura, Talara (2023)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la gerencia de refinación de una empresa de energía en Talara
Significación:	El instrumento denominado “Cuestionario de Gobierno Corporativo” Finalidad: recoger información sobre la percepción de gobiernocorporativo de los colaboradores de la gerencia de refinación de una empresa de energía de Talara Organización: 5 dimensiones, 20 indicadores, 20 ítems en total (Se ha planteado un ítem por cada indicador)

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gobierno corporativo: Sistema de relaciones administrativas, financieras y éticas que se produce en la empresa con la intención de normar el accionar de todos los sujetos que intervienen del aparato gubernamental de misma afectando y/o dejándose afectar por el logro de las metas trazadas y/o el desafío que estas representan (Sorto, 2022)	Derechos de los accionistas	Ejercicio de derecho de propiedad que poseen los accionistas y demás integrantes. Sus indicadores son: igual de trato, participación, información y comunicación, dividendos, control, arbitraje
	Junta general de accionistas	Órgano de gobierno que participa activamente de las acciones gubernamentales. Sus indicadores son: funciones y competencias de la junta, reglamento, agenda, convocatoria y seguimiento de acuerdos
	Directorio y alta gerencia	Acciones gubernamentales de estos estamentos en ejercicio pleno de sus funciones. Sus indicadores son: conformación, funciones, deberes y derechos, reglamento, operatividad, comités, código de ética
	Riesgo y cumplimiento	Posible presencia de situaciones de conflicto o peligro económico producido por falta a la normatividad. Sus indicadores son: gestión de riesgos, auditoría interna y externa
	Transparencia de la información	Información que se transmite a las partes interesadas de manera completa, relevante, confiable, veraz, objetiva y oportuna. Sus indicadores son: política de información, estados financieros, información de acciones realizadas

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario de Gobierno Corporativo” elaborado por Távora Angulo, Janeth Lourdes en el año 2023. De acuerdo a los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (Bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento “Cuestionario de gobierno corporativo”

Primera dimensión: Derechos de los accionistas

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Igual de trato	1. Considera usted que la empresa custodia las acciones del Estado antes que cualquier otro interés personal.	4	4	4	
Participación	2. Considera usted que la empresa establece los mecanismos de seguridad necesarios para el registro, circulación, custodia y control de los derechos de participación de los accionistas (El Estado y otros menores)	4	4	4	



Información y comunicación	3. Considera usted que la empresa establece una comunicación y coordinación responsable con los ejecutivos.	4	4	4	
Dividendos	4. Considera usted que la empresa busca la satisfacción de sus inversionistas a través de los dividendos.	4	4	4	
Control y arbitraje	5. Considera usted que la Empresa vela por la implementación de las medidas necesarias para que no se afecte las operaciones de la empresa ni el desempeño de sus trabajadores.	4	4	4	

Segunda dimensión: Junta general de accionistas

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Funciones y competencias	6. Considera usted que las funciones y competencias de los líderes de la empresa son ampliamente conocidas por todos los colaboradores de la empresa	4	4	4	
Reglamento	7. Considera usted que la empresa establece reglas flexibles de representación de los accionistas en la Junta.	4	4	4	
Agenda	8. Los colaboradores de la empresa conocen, a través de la página web de la empresa las propuestas de agenda de las asambleas de los accionistas	4	4	4	
Convocatoria	9. La empresa realiza las convocatorias de junta empleando a través de los canales de comunicación físicos y virtuales, conocidos por todos los colaboradores.	4	4	4	
Voto	10. Considera usted que el sistema de votación de los asuntos significativos de la empresa garantiza las metas corporativas, así como el bienestar de sus colaboradores	4	4	4	
Seguimiento de acuerdos	11. Los mecanismos de control y seguimiento que realiza la empresa sobre los acuerdos asumidos en las asambleas son transparentes y eficaces.	4	4	4	



Tercera dimensión: Directorio y alta gerencia

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Conformación	12.La empresa, a través de su página web, cumple oportunamente con la divulgación de las hojas de vida de los directores, así como su calidad de independencia o no.	4	4	4	
Deberes y derechos	13.Considera usted que los directores llevan sus labores con buena fe, diligencia, actuación ética, cuidado y debida reserva, actuando siempre con lealtad y en interés de la empresa.	4	4	4	
Reglamento	14.Considera usted que los reglamentos del directorio de la empresa favorecen la buena práctica de gobierno corporativo	4	4	4	
Operatividad	15.Las acciones del directorio de la empresa se desarrollan siguiendo de manera estricta un plan de acciones que permite desarrollar de manera eficaz (no improvisado) los asuntos de la empresa.	4	4	4	
Comités de código y ética	16.El código de Integridad de la empresa es conocido por todos; y permite ejecutar las estrategias de la empresa y cumplir con su misión y visión de manera correcta.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Riesgos y cumplimiento

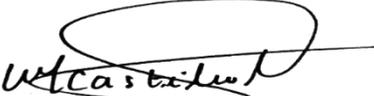
Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Gestión de riesgos	17.Considera usted que el Sistema Integral de Riesgos de la empresa es conocido por todos los colaboradores y permite la identificación, medición, administración, control y seguimiento de riesgos.	4	4	4	



Asesoría interna y externa	18.El sistema de auditoría interna y/o externa que se ejecuta sobre la empresa regula eficientemente la buena práctica de gobierno corporativo.	4	4	4	
----------------------------	---	---	---	---	--

Quinta dimensión: Transparencia de la información

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Política de información	19.La empresa presenta los resultados económicos, ambientales y sociales de su gestión de acuerdo a ley y empleando los medios de comunicación apropiados y eficaces.	4	4	4	
Auditoría interna y externa	20.El informe de la buena práctica de gobierno corporativo publicado en la página web de la empresa es oportuno y actualizado.	4	4	4	


Lic. CC. Adm. WILMER FERRÍN CASTILLO MÁRQUEZ
REG. UNIC. DE COLEG. N° 1846
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 02820631

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Cuestionario de Gestión del talento humano”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos Generales Del Juez

Nombre del juez:	Wilmer Fermín Castillo Márquez		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento **“Cuestionario de gestión del talento humano”** por juicio de experto.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario de gestión del talento humano”
Autora:	Távora Angulo, Janeth Lourdes
Procedencia:	Piura, Talara (2023)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la gerencia de refinación de una empresa de energía en Talara
Significación:	El instrumento denominado “Cuestionario de gestión del talento humano” Finalidad: recoger información sobre la percepción de la gestión del talento humano de los colaboradores de la gerencia de refinación de una empresa de energía de Talara Organización: 3 dimensiones, 10 indicadores, 15 ítems en total

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano: Perspectiva estratégica de la empresa que se enfoca en gestionar el compromiso, crecimiento y bienestar de los colaboradores de la entidad con miras a optimizar el logro de las metas institucionales (Armstrong y Taylor, 2020).	Reclutamiento	Proceso de comunicación mediante el cual las organizaciones presentan oportunidades laborales a las personas, tratando de estimular su interés en la oferta que se les realiza. Sus indicadores son: la convocatoria, los perfiles deseados, la selección del personal
	Capacitación	Proceso sistemático que busca mejorar fundamentalmente la forma de comportarse de las personas, generado por Cambio: desarrollando habilidades, entregando información y mejorando actitudes, para lograr metas que se deben lograr tanto individualmente como con las empresas. Sus indicadores son: el desarrollo de habilidades, el cumplimiento de metas personales, el cumplimiento de metas institucionales.
	Retención	Proceso de mantener a los empleados en la institución por un tiempo prolongado, para lo cual es necesario desarrollar prácticas, procesos, procedimientos y modelos de gestión más efectivos, aplicables e innovadores para hacerlos atractivos para los empleados. Sus dimensiones son: el clima laboral, la comunicación organizacional, las compensaciones y los incentivos

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento “Cuestionario de gestión del talento humano” elaborado por Távora Angulo, Janeth Lourdes en el año 2023. De acuerdo a los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la	1. Totalmente en desacuerdo (No cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.



dimensión o indicador que está midiendo.	(Bajo nivel de acuerdo)	
	3. Acuerdo (Moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (Alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

VIII. Dimensiones del instrumento “Cuestionario de Gestión del Talento Humano” Primera dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Convocatoria	1. La convocatoria de trabajo que realiza por la empresa es formal; es decir, se presenta dentro de los plazos prudentes y por canales públicos	4	4	4	
Perfiles deseados	2. La empresa define con claridad los perfiles de los puestos que requiere para la contratación del personal	4	4	4	



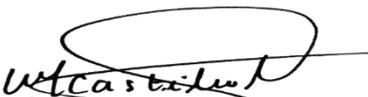
	3. Usted como postulante a la empresa, presenta las cualidades (preparación y/o experiencia) para alcanzar los perfiles propuestos	4	4	4	
Selección	4. Considera que la evaluación de los CV sigue los criterios de selección según los perfiles propuestos	4	4	4	
	5. La entrevista de la que participan los postulantes para su selección respeta los criterios de selección propuestos en los perfiles deseados	4	4	4	

Segunda dimensión: Capacitación

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Desarrollo de habilidades	6. La empresa ofrece un programa de inducción para los reclutados novatos	4	4	4	
	7. La empresa ofrece un programa de capacitación constante y diferenciado (según los puestos de trabajo) para los colaboradores contratados	4	4	4	
Cumplimiento de metas personales	8. Las capacitaciones que ofrece la empresa a los colaboradores contribuyen con su formación profesional	4	4	4	
Cumplimiento de metas institucionales	9. Las capacitaciones que ofrece la empresa están en relación al puesto de trabajo en el que se desempeña el colaborador	4	4	4	
	10. La empresa le ofrece los elementos necesarios y oportunos para desarrollar sus labores en forma eficiente	4	4	4	

Tercera dimensión: Retención

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / recomendaciones
Clima laboral	11.La empresa diseña, promociona, monitorea y evalúa constantemente las normas institucionales del comportamiento laboral de los colaboradores	4	4	4	
Comunicación organizacional	12.La empresa cuenta con canales de comunicación formal que permiten conocer el pensamiento estratégico (visión, misión y objetivos estratégicos) de la empresa	4	4	4	
	13.La empresa cuenta con canales de comunicación formal y estratégica que permiten la recepción y/o emisión de mensajes entre los miembros de la empresa	4	4	4	
Compensaciones	14.La compensación laboral (pagos por emergencias varias y fortuitas) que ofrece la empresa atiende todas las necesidades de los colaboradores	4	4	4	
Incentivos	15.La empresa desarrolla programas de incentivo en función al cumplimiento de meta establecidas	4	4	4	


Lic. CC. Adm. WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 1846
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 02820631

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6. Validez de los instrumentos de recolección de datos.

Criterio: CLARIDAD
Evaluador

Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala
1	4	4	4			4.00	Fuerte
2	4	4	4			4.00	Fuerte
3	4	4	4			4.00	Fuerte
4	4	4	4			4.00	Fuerte
5	4	4	4			4.00	Fuerte
6	4	4	4			4.00	Fuerte
7	4	4	4			4.00	Fuerte
8	4	4	4			4.00	Fuerte
9	4	4	4			4.00	Fuerte
10	4	4	4			4.00	Fuerte
11	4	4	4			4.00	Fuerte
12	4	4	4			4.00	Fuerte
13	4	4	4			4.00	Fuerte
14	4	4	4			4.00	Fuerte
15	4	4	4			4.00	Fuerte
16	4	4	4			4.00	Fuerte
17	4	4	4			4.00	Fuerte
18	4	4	4			4.00	Fuerte
19	4	4	3			3.67	Fuerte
20	4	4	4			4.00	Fuerte

Criterio: COHERENCIA
Evaluador

Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala
1	4	4	4			4.00	Fuerte
2	4	4	4			4.00	Fuerte
3	4	4	4			4.00	Fuerte
4	4	4	4			4.00	Fuerte
5	4	4	4			4.00	Fuerte
6	4	4	4			4.00	Fuerte
7	4	4	4			4.00	Fuerte
8	4	4	4			4.00	Fuerte
9	4	4	4			4.00	Fuerte
10	4	4	4			4.00	Fuerte
11	4	4	4			4.00	Fuerte
12	4	4	4			4.00	Fuerte
13	4	4	4			4.00	Fuerte
14	4	4	4			4.00	Fuerte
15	4	4	4			4.00	Fuerte
16	4	4	4			4.00	Fuerte
17	4	4	4			4.00	Fuerte
18	4	4	4			4.00	Fuerte
19	4	4	3			3.67	Fuerte
20	4	4	4			4.00	Fuerte

Criterio: RELEVANCIA
Evaluador

Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala
1	4	4	4			4.00	Fuerte
2	4	4	4			4.00	Fuerte
3	4	4	4			4.00	Fuerte
4	4	4	4			4.00	Fuerte
5	4	4	4			4.00	Fuerte
6	4	4	4			4.00	Fuerte
7	4	4	4			4.00	Fuerte
8	4	4	4			4.00	Fuerte
9	4	4	4			4.00	Fuerte
10	4	4	4			4.00	Fuerte
11	4	4	4			4.00	Fuerte
12	4	4	4			4.00	Fuerte
13	4	4	4			4.00	Fuerte
14	4	4	4			4.00	Fuerte
15	4	4	4			4.00	Fuerte
16	4	4	4			4.00	Fuerte
17	4	4	4			4.00	Fuerte
18	4	4	4			4.00	Fuerte
19	4	4	3			3.67	Fuerte
20	4	4	4			4.00	Fuerte

Coefficiente V-Aiken por criterio

Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala
1	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
2	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
3	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
4	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
5	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
6	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
7	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
8	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
9	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
10	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
11	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
12	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
13	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
14	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
15	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
16	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
17	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
18	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
19	0.00	3.67	3.67	3.67	2.75	Fuerte
20	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte

Coefficiente V-Aiken por instrumento

V-Aiken	Escala
1.195	Fuerte

Criterio: CLARIDAD
Evaluador

Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala
1	4	4	4			4.00	Fuerte
2	4	4	4			4.00	Fuerte
3	4	4	4			4.00	Fuerte
4	4	4	4			4.00	Fuerte
5	4	4	4			4.00	Fuerte
6	4	4	4			4.00	Fuerte
7	4	4	4			4.00	Fuerte
8	4	4	4			4.00	Fuerte
9	4	4	4			4.00	Fuerte
10	4	4	4			4.00	Fuerte
11	4	4	4			4.00	Fuerte
12	4	4	4			4.00	Fuerte
13	4	4	4			4.00	Fuerte
14	4	4	4			4.00	Fuerte
15	4	4	4			4.00	Fuerte

Criterio: COHERENCIA
Evaluador

Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala
1	4	4	4			4.00	Fuerte
2	4	4	4			4.00	Fuerte
3	4	4	4			4.00	Fuerte
4	4	4	4			4.00	Fuerte
5	4	4	4			4.00	Fuerte
6	4	4	4			4.00	Fuerte
7	4	4	4			4.00	Fuerte
8	4	4	4			4.00	Fuerte
9	4	4	4			4.00	Fuerte
10	4	4	4			4.00	Fuerte
11	4	4	4			4.00	Fuerte
12	4	4	4			4.00	Fuerte
13	4	4	4			4.00	Fuerte
14	4	4	4			4.00	Fuerte
15	4	4	4			4.00	Fuerte

Criterio: RELEVANCIA
Evaluador

Item	E1	E2	E3	E4	E5	V-Aiken	Escala
1	4	4	4			4.00	Fuerte
2	4	4	4			4.00	Fuerte
3	4	4	4			4.00	Fuerte
4	4	4	4			4.00	Fuerte
5	4	4	4			4.00	Fuerte
6	4	4	4			4.00	Fuerte
7	4	4	4			4.00	Fuerte
8	4	4	4			4.00	Fuerte
9	4	4	4			4.00	Fuerte
10	4	4	4			4.00	Fuerte
11	4	4	4			4.00	Fuerte
12	4	4	4			4.00	Fuerte
13	4	4	4			4.00	Fuerte
14	4	4	4			4.00	Fuerte
15	4	4	4			4.00	Fuerte

Coefficiente V-Aiken por criterio

Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala
1	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
2	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
3	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
4	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
5	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
6	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
7	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
8	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
9	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
10	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
11	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
12	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
13	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
14	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte
15	0.00	4.00	4.00	4.00	3.00	Fuerte

Coefficiente V-Aiken por instrumento

V-Aiken	Escala
0.900	Aceptable

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	Távora Angulo, Janeth Lourdes (ORCID: https://orcid.org/0009-0000-2419-539X)
1.2. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía de Talara, 2023
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	KR Kuder Richardson () Alfa de Cronbach (x)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	Del 05 al 07 de julio de 2023
1.7. MUESTRA APLICADA	15 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	Cuestionario de gobierno corporativo	0,910
	Cuestionario de gestión del talento humano	0,969

III. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO (*iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Para la obtención del índice de confiabilidad de los instrumentos, se los aplicó a un grupo piloto conformado por 15 sujetos de muestra. Los datos obtenidos se sistematizaron en una base de datos empleando Microsoft Excel; luego se los ingresó al programa SPSS 25. Se demostró la consistencia interna de ítems. No hubo necesidad de invertir, mejorar y/o eliminar ítems alguno.

Estudiante: Távora Angulo, Janeth Lourdes
DNI:

Docente : Dra. Quispe López,, Jenny Martha
DNI:

*ALFA DE CRONBACH.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
 - Notas
 - Escala: Gobierno corpora
 - Título
 - Resumen de proces
 - Estadísticas de fiabil
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: Gestión del talent
 - Título
 - Resumen de proces
 - Estadísticas de fiabil
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Escala: Gobierno corpora
 - Título
 - Resumen de proces

Escala: Gobierno corporativo

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	20

*ALFA DE CRONBACH.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
 - Notas
 - Escala: Gobierno corpora
 - Título
 - Resumen de proces
 - Estadísticas de fiabil
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: Gestión del talent
 - Título
 - Resumen de proces
 - Estadísticas de fiabil
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Escala: Gobierno corpora
 - Título
 - Resumen de proces
 - Estadísticas de fiabil

Escala: Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	15

Anexo 8. Autorización de la aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad y/o autorización de uso de información de la empresa

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Aldo Quaglia Lusares

identificado con DNI 07522955, en mi calidad de Gerente Dpto. Refinación del área de la Gerencia Dpto. Refinación **de la empresa Petróleos del Perú- Petroperú S.A** con R.U.C N° 20100128218, ubicada en la ciudad de Talara.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita,) Janeth Lourdes Tavera Angulo

Identificado(s) con DNI N° 43555286, de la (x) Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa: Aplicación de encuestas al personal del área de la Gerencia Dpto. Refinación, con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Proyecto de investigación. Tesis para optar el Título Profesional.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

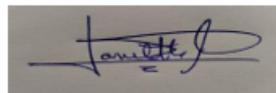
Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.

Firma y sello:  
(Titular o Representante legal de la Institución)

DNI: 07522955

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante 1

DNI: 43555286

Anexo 9. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gobierno corporativo	0.145	194	0.000
Derechos de los accionistas	0.126	194	0.000
Junta general de accionistas	0.128	194	0.000
Directorio y alta gerencia	0.203	194	0.000
Riesgo y cumplimiento	0.220	194	0.000
Transparencia de la información	0.302	194	0.000
Gestión del talento humano	0.205	194	0.000
Reclutamiento	0.129	194	0.000
Capacitación	0.202	194	0.000
Retención	0.226	194	0.000

Nota. Los datos consignados se procesaron en el programa SPSS v. 25



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

PIURA, 23 de Diciembre del 2023

Siendo las 08:50 horas del 23/12/2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "Gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía en Talara, 2023", presentado por el autor TAVARA ANGULO JANETH LOURDES egresado de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
JANETH LOURDES TAVARA ANGULO	(15)Cum Laude

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado

Firmado electrónicamente por:
MRPALACIOSD el 23 Dic 2023 09:51:30

MERCEDES RENEE PALACIOS DE
BRICEÑO
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por:
WCASTILLOMA el 23 Dic 2023 10:19:07

WILMER FERMIN CASTILLO
MARQUEZ
SECRETARIO

Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL
el 23 Dic 2023 10:20:27

JENNY MARTHA QUISPE LOPEZ
VOCAL(ASESOR)

Código documento Trilce: TRI - 0691514

* Para Pre y posgrado los rangos de dictamen se establecen en el Reglamento de trabajos conducentes a grados y títulos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, TAVARA ANGULO JANETH LOURDES identificado con N° de Documento N° 43555286 (respectivamente), estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Gobierno corporativo y gestión del talento humano en una empresa de energía en Talara, 2023".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según está estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

PIURA, 12 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
TAVARA ANGULO JANETH LOURDES DNI: 43555286 ORCID: 0009-0000-2419-539X	Firmado electrónicamente por: JTAVARAA86 el 12-12- 2023 14:12:27

Código documento Trilce: INV - 1521111