

Traducción y validación.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:527602844

Fecha de entrega

13 nov 2025, 5:45 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

14 nov 2025, 8:46 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

Traducción y validación.docx

Tamaño del archivo

170.6 KB

19 páginas

5193 palabras

30.604 caracteres

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	revista.uisrael.edu.ec	2%
2	Internet	hdl.handle.net	<1%
3	Internet	www.coursehero.com	<1%
4	Internet	repositorio.upn.edu.pe	<1%
5	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
6	Trabajos entregados	King's College on 2025-04-05	<1%
7	Internet	pt.scribd.com	<1%
8	Trabajos entregados	consultoriadeserviciosformativos on 2025-02-12	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-08-04	<1%
10	Internet	ve.scielo.org	<1%
11	Internet	fundacionkoinonia.com.ve	<1%

12	Internet	journals2.ums.ac.id	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad de Murcia on 2018-07-12	<1%
14	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
15	Publicación	M. Castellote, M. C. Alonso, C. Andrade. "Determination of the OH- Content in the ...	<1%
16	Internet	servicio.bc.uc.edu.ve	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Manuela Beltrán Virtual on 2024-10-19	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica del Peru on 2020-12-12	<1%
19	Internet	redipe.org	<1%
20	Internet	repository.unimilitar.edu.co	<1%
21	Internet	revista.uasb.edu.bo	<1%
22	Internet	rstudio-pubs-static.s3.amazonaws.com	<1%
23	Internet	www.hirsla.lsh.is	<1%
24	Internet	www.researchgate.net	<1%
25	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2025-04-07	<1%

26	Publicación	Jichuan Wang, Amir Hefetz, Gabriel Liberman. "Applying structural equation mod...	<1%
27	Trabajos entregados	South Bank University on 2025-08-28	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2021-06-28	<1%
29	Trabajos entregados	Universidad Manuela Beltrán on 2023-04-18	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad de Manizales on 2023-05-12	<1%
31	Internet	core.ac.uk	<1%
32	Internet	es.dmgmori.com	<1%
33	Internet	iiakoinonia.org	<1%
34	Internet	repositorio.uteq.edu.ec	<1%
35	Internet	revistas.um.es	<1%
36	Internet	uees.edu.ec	<1%
37	Internet	www.risti.xyz	<1%
38	Internet	www.swissinfo.ch	<1%

Traducción, validación y adaptación de la escala para medir las prácticas de gestión de talento humano: Un enfoque en el contexto peruano

Resumen

Las prácticas de gestión del talento humano son un factor esencial para la competitividad empresarial, a fin de diagnosticarlo, se ha planteado como objetivo traducir y validar la escala de prácticas de gestión del talento humano, con la participación de 253 trabajadores, quienes respondieron una encuesta conformada por 18 ítems distribuidos en 05 factores. Los resultados evidencian la confiabilidad y validez de la escala, cuyos indicadores valores AVE < 0.57; CFI = 0.974; TLI = 0.964; de este modo, queda a disposición de la comunidad académica y científica una métrica que diagnostica las prácticas de gestión del talento humano que permitirá optimizar los procesos dentro de la organización, promoviendo una cultura de crecimiento profesional centrado en el bienestar de los trabajadores y el éxito organizacional.

Palabras clave: prácticas de gestión; fuerza laboral; escala; talento humano.

Abstract

Human talent management practices are an essential factor for business competitiveness, in order to diagnose it, the objective was to translate and validate the scale of human talent management practices, with the participation of 253 workers, who responded to a survey consisting of 18 items distributed in 05 factors. The results show the reliability and validity of the scale, whose indicators AVE values < 0.57; CFI = 0.974; TLI = 0.964; thus, it is available to the academic and scientific community a metric that diagnoses the human talent management practices that will optimize the processes within the organization, promoting a culture of professional growth focused on the welfare of workers and organizational success.

Keyword: management practices; workforce; scale; human talent.

1. Introducción

Permanecer en el mercado y ser una marca reconocida es uno de los objetivos de las empresas, pues dentro de sus actividades comerciales, estas buscan alcanzar estabilidad, permanencia, y nuevas oportunidades de desarrollo (Salazar-Altamirano et al., 2024), para tal efecto es importante contar con estrategias asertivas que permitan la adaptación a los cambios, entre ellas, la innovación, fortalecimiento de la cultura organizacional, optimización de procesos, alianzas estratégicas (Callohuanca & Tantalean, 2020; Sunardi et al., 2016); en este contexto, la participación de los colaboradores, denominados también talento humano es crucial; en este escenario, la selección del personal debe ser cuidadosa y exigente, pues se requiere que este posea atributos importantes que apoyen al éxito organizacional, en consecuencia, sería asertivo captar al talento humano con capacidad de adaptación y con competencias adaptables, transferibles y orientadas al aprendizaje continuo, lo que podría favorecer al momento de hacer frente a los diversos retos que se asumen en el entorno empresarial (Andino-González et al., 2024; Mainga et al., 2022). De este modo, se realza el rol que asume el talento humano en su contribución con el éxito empresarial, al ser uno de los pilares esenciales que más allá de poseer habilidades técnicas, puedan representar la fuerza laboral que conecte de manera sólida con la empresa y se adapte al cambio.

Si bien, gestión del talento humano es una temática que ha sido explorada con el pasar de los años, corresponde a un campo que sigue siendo un creciente tema de interés debido a los constantes cambios dentro de la dinámica laboral, las necesidades del mercado y organizaciones (Pacherres et al., 2024; Sutton & Atkinson, 2023). Los estudios recientes especifican que las prácticas de gestión del talento son un elemento clave al momento de alinear los objetivos institucionales con las competencias de los colaboradores por lo que se convierte en el reflejo de la productividad empresarial (Jara et al., 2019; Velastegui et al., 2024); en este sentido, se afirma que la gestión del talento humano es un proceso estratégico que contribuye con el éxito de una organización, por lo que proteger y promover una práctica adecuada del talento que incentive el desempeño eficaz del personal se convierte en una decisión asertiva y una prioridad para aquellas organizaciones que buscan mantenerse en el mercado y

ser competitivas (Fernandez-Bedoya & Sanchez-Torres, 2023; Solano-Castro et al., 2023).

Además, los antecedentes que han explorado la gestión del talento humano, sostienen que se trata de un proceso que busca el equilibrio entre la satisfacción del trabajador y la satisfacción de la organización, está representada por la fuerza laboral, que luego de seguir las políticas institucionales y lineamientos de la propia institución, puede incrementar su compromiso y rendimiento (Guerrero-Velástegui et al., 2023). De este modo, se afirma que las condiciones de la gestión del talento humano favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas (Barrios-Hernández et al., 2020), las mismas que tienen un enfoque de atracción y retención del talento a fin de incrementar, posteriormente, su productividad (Barrios-Hernández et al., 2020), siendo uno de los mecanismos, la identificación y el desarrollo del potencial calificado que cumpla con las expectativas y perfil de puesto de trabajo (Bravo & Delgado, 2022).

Otros estudios han demostrado que las prácticas de gestión del talento humano incluyen proceso del empleo, organización del personal, capacitación y desarrollo, planeación de recursos humanos, relaciones laborales, compensaciones, integración, auditoría y estas pueden materializarse en mejoras significativas a favor de la empresa, provocando alta productividad, mayor innovación, alta retención de empleados y un vínculo laboral especial entre el empleado y el empleador (Ambrosius, 2018; Ramírez et al., 2019; Vera-Barbosa & Blanco-Ariza, 2019), lo que se traduce en la identificación, desarrollo y uso de la competencia del talento para el beneficio institucional y del talento (Avila et al., 2022; Solano-Castro et al., 2023).

En líneas generales, tener empleados competentes es un tema crucial para todos los negocios y organizaciones, por lo que gestionarlos de manera adecuada sería una de las maneras para garantizar el éxito y sostenibilidad de la empresa, y es que la gestión eficiente del talento más allá de generar productividad y eficacia, puede también crear entornos laborales importantes que promuevan el desarrollo profesional y contribuyan al crecimiento. Bajo este contexto, se han identificado diversos estudios que han analizado la dinámica

entre la gestión del talento humano junto al desempeño laboral, productividad, innovación y adaptabilidad al cambio (Alburuque et al., 2023; Armijos-Buitrón et al., 2023; Chalco-Chávez et al., 2023), todo ello evidencia la importancia de implementar estrategias de gestión del talento humano que se proyecte a cumplir sus objetivos instituciones a corto, mediano y largo plazo; no obstante, a pesar de los grandes beneficios que se adquiere ante una adecuada gestión del talento humano, no se ha identificado estudios previos que midan con precisión las prácticas de la gestión del talento humano, la ausencia de la misma limita la capacidad de realizar una evaluación objetiva de los resultados, dificultando así la optimización de los procesos, mejora continua, identificación de factores claves para alcanzar el éxito y satisfacer las demandas laborales. Frente a este vacío, este estudio plantea como objetivo traducir y validar la escala de prácticas de gestión del talento humano, a fin de proporcionar a la comunidad académica y científica una métrica que pueda diagnosticar las prácticas de gestión del talento humano, monitorearlas y mejorar los resultados.

2. Materiales y métodos

Este estudio tuvo como objetivo traducir y validar la escala que mide las prácticas de gestión del talento humano, el mismo que ha sido diseñado, en primera instancia, para medir esta variable en empleados de un hotel del Norte de Chipre, el mismo que fue realizado por (Jibril & Yeşiltaş, 2022). Esta escala está compuesta por 18 ítems, valorados en escala de Likert 1-5 donde 1 representa totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

2.1 Validación del instrumento

Para validar la escala de prácticas de gestión del talento humano, se realizó el proceso de retro traducción del cuestionario; es decir, el instrumento fue tomado del idioma inglés para ser traducido al español y viceversa, realizado por un profesional de idiomas que no tiene vínculo alguno con este estudio, garantizando así una traducción libre de sesgos que conserva su significado original (Behr, 2017a). Posterior a ello, se invitó a 6 trabajadores peruanos dependientes, los mismos que fueron invitados a unirse a un enlace zoom para realizar un focus group a fin de contextualizar el cuestionario a la población

peruana, asegurando la comprensión semántica de cada uno de los elementos que conforman el cuestionario (Krueger, 2000a). El cuestionario conservó sus números de ítems, quedando compuesto por 18 ítems en escala de Likert (1-5) cuyas dimensiones son identificación del talento, desarrollo del talento, compromiso del talento, gestión del rendimiento y retención del talento.

2.2 Recopilación de datos

El cuestionario traducido y contextualizado fue trasladado a la plataforma de Google Form, y el enlace generado fue compartido a través de las redes sociales de WhatsApp, Telegram y Messenger, el mismo que estaba conformado por tres secciones, la primera sección alojó el consentimiento informado donde el participante del estudio tomaba conocimiento sobre los objetivos de la investigación y el tratamiento a la información requerida. La segunda sección estuvo conformada por los ítems que forman parte de la métrica validada y la tercera sección recopiló información del perfil de los participantes. Además, considerando que se trata de los trabajadores peruanos dependientes, los mismos que forman parte de una población infinita, se aplicó un muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador, donde se contemplaron los siguientes criterios de inclusión: trabajadores peruanos en planilla, trabajadores dependientes, que tengan una antigüedad laboral no menor a 6 meses y acepten el consentimiento informado. Los participantes de estudio estuvieron constituidos por 202 mujeres y 51 varones; cuya condición laboral de contrato corresponde a 122, empleados 131; respecto al lugar de procedencia 51 de la costa, 116 de la sierra y 86 de la selva.

2.3 Análisis estadísticos

En primera instancia, se realizó un análisis descriptivo, de una muestra total de 253 trabajadores, se obtuvo indicadores de asimetría y curtosis dentro de los parámetros preestablecidos que corresponde entre -1.5 y +1.5, lo que se traduce en una distribución normal de todos los elementos (Pérez & Medrano, 2010). Posterior a ello, se realizó el análisis factorial exploratorio (AFE), aplicando el método de máxima verosimilitud y rotación Promax mediante el software SPSS

y posterior a ello, se realizó el análisis factorial confirmatorio (AFC) haciendo uso del software JASP para finalmente poner a prueba el modelo, cuyos índices de confiabilidad se muestran en los resultados.

3. Resultados

La tabla 1 muestra la alta consistencia que forman los ítems aplicados, los valores son superiores a 0.96 lo que representa alta consistencia interna y una medida ideal para medir de manera adecuada el constructo de prácticas de gestión del talento.

Tabla 1. Confiabilidad

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α
Point estimate	0.970	0.968
95% CI lower bound	0.964	0.962
95% CI upper bound	0.975	0.973

Según se muestra en la tabla 2, al realizar una prueba Chi-cuadrado para realizar la evaluación del ajuste del modelo factorial, se encontró que existe diferencia significativa entre un modelo unidimensional y uno multidimensional. Tomando en cuenta que esta prueba es sensible al tamaño de muestra, se procedió a realizar otros índices de ajuste.

Tabla 2. Prueba Chi-cuadrado

Chi-square test

Model	X ²	df	p
Baseline model	3429.242	91	
Factor model	149.561	64	< .001

Note. The estimator is ML.

Los indicadores de ajuste de modelo refuerzan un modelo factorial con ajustes excelentes, cuyos indicadores son CFI > 0,95; TLI > 0,95; RMSEA < 0,07, SRMR < 0,08 y (Bentler, 2006); esto quiere decir que la estructura factorial es adecuada para los datos y tienen alta representatividad, tal como se muestra en la tabla 3. Cabe resaltar que en el ajuste del modelo, debido a los valores obtenidos en la primera corrida de modelo, se consideró solo 14 ítems.

Tabla 3. Indicadores de ajuste de modelo

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.974
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.964
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.073
Standardized root means square residual (SRMR)	0.030

A partir de los 14 ítems seleccionados, se realizó la prueba Chi-cuadrado, los resultados se muestran en la tabla 4, donde se evidencia la existencia de ítems cuyos valores que explican de manera adecuada y excelente la variabilidad de los ítems.

Tabla 4. Prueba Chi-cuadrado de los 14 elementos

	R ²
IT3	0.646
IT1	0.474
DT2	0.773
DT3	0.889
DT4	0.806
CT2	0.733
CT3	0.665
CT4	0.756
GT1	0.674
GT2	0.742
GT3	0.857
RT1	0.874
RT3	0.708
RT4	0.617

Además, al examinar las cargas factoriales de cada uno de los ítems apropiados para las dimensiones o factores seleccionados para la métrica de prácticas de gestión del talento humano, se encontró que los indicadores mantienen fuertes relaciones por lo que se afirma que el modelo se ajusta de manera adecuada, otorgando así una evidencia sólida que respalda que los factores analizados son adecuados y que las medidas utilizadas son efectivas para evaluar los constructos latentes, tal como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5. Cargas factoriales

Factor	Indicator	Estimate	Std. Error	Z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Factor 1	IT3	0.812	0.057	14.137	< .001	0.699	0.924
	IT1	0.590	0.050	11.768	< .001	0.492	0.689
Factor 2	DT2	0.930	0.053	17.626	< .001	0.826	1.033
	DT3	1.021	0.051	19.867	< .001	0.920	1.121
	DT4	0.938	0.051	18.245	< .001	0.837	1.038
Factor 3	CT2	0.664	0.041	16.018	< .001	0.583	0.746
	CT3	0.692	0.047	14.571	< .001	0.599	0.785
	CT4	0.721	0.045	16.144	< .001	0.633	0.808
Factor 4	GT1	0.866	0.056	15.537	< .001	0.757	0.975
	GT2	0.792	0.046	17.053	< .001	0.701	0.883
	GT3	0.872	0.046	19.032	< .001	0.782	0.961
Factor 5	RT1	0.935	0.048	19.450	< .001	0.841	1.030
	RT3	0.877	0.054	16.375	< .001	0.772	0.982
	RT4	0.813	0.055	14.739	< .001	0.705	0.921

Por otro lado, se ha evaluado la validez convergente de cada uno de los factores, tal como se muestra en la tabla 6, cada uno de los factores explican un porcentaje mayor de 0.57 de la varianza de sus ítems; esto quiere decir que, cada uno de los factores miden de manera eficaz el constructo denominado prácticas de la gestión del talento humano.

Tabla 6. Varianza media extraída (AVE)

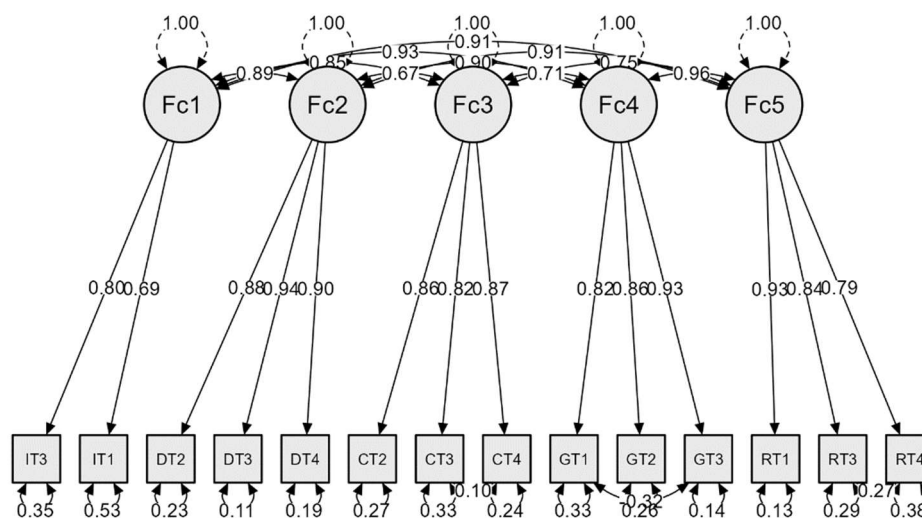
Factor	AVE
Factor 1	0.574
Factor 2	0.824
Factor 3	0.716
Factor 4	0.751
Factor 5	0.730

Luego de identificar que la métrica está conformada por 05 factores y 14 ítems, se procedió a medir la fiabilidad de los elementos, a partir de lo referido en la tabla 7, se afirma que la consistencia interna es adecuada, lo que se traduce en una alta confiabilidad en el conjunto de los ítems.

Tabla 7. Confiabilidad

	Coefficient ω	Coefficient α
Factor 1	0.724	0.706
Factor 2	0.933	0.933
Factor 3	0.876	0.888
Factor 4	0.919	0.887
Factor 5	0.867	0.904
Total	0.971	0.959

Model plot



Tal como muestra la figura 1, existe cargas muy altas en los ítems lo cual garantiza una adecuada validez convergente, en tanto los errores de mediciones baja demuestra que el modelo propuesto logra explicar gran parte de la varianza de los ítems, lo que fortalece la consistencia interna. El modelo garantiza además la composición de 05 factores para medir las prácticas de la gestión del talento humano.

4. Discusiones

Mantener una ventaja competitiva que permita diferenciarse en el mercado implica tomar acciones que más allá de tener mejoras continuas, pueda también optimizar procesos y adaptarse a los cambios; bajo este enfoque, es importante que las empresas alcancen la ventaja competitiva a través de acciones tales como mantener buenas prácticas de gestión del talento humano; para tal efecto, es importante diagnosticar la necesidad y fortaleza de la empresa

4 respecto a la gestión del talento humano. De este modo, este estudio ha planteado como objetivo, traducir y validar la escala para medir las prácticas de gestión de talento humano.

1 El primer procedimiento consistió en efectuar una retrotraducción del cuestionario y posterior a ello, se realizó un focus group, el mismo que estuvo conformado por 06 trabajadores peruanos, quienes dieron la validez semántica de los ítems que conforman el cuestionario de prácticas de gestión del talento humano. Un respaldo para este proceso es referido por Behr (2017) quien establece que la retrotraducción es una alternativa viable cuando se desea traducir de un idioma a otro, conservando su significado original. Respecto a la validez semántica, se realizó con la participación de 06 trabajadores, los mismos que fueron seleccionados como muestra representativa en la aplicación de la encuesta, esta afirmación de representatividad está sustentada por Krueger (2000) quien establece que el tamaño representativo al momento de realizar un focus groups para conocer opiniones y experiencias que contribuyan a tener mayor claridad y comprensión del instrumento es cuando es mayor o igual a 5.

32 8 Luego de la recopilación de datos y el procesamiento estadístico, este estudio ha demostrado que las prácticas de gestión del talento humano corresponden a una métrica distribuida en 05 factores y constituida por 14 ítems. A pesar que el número de ítems han sido reducidos, de un original de 18 ítems a 14, es importante tomar en cuenta que la cantidad de ítems no compromete la validez del instrumento (Campbell & Fiske, 1959); por lo tanto, se puede afirmar que la estructura del cuestionario sigue siendo robusta y efectiva para medir las dimensiones clave del talento humano en la organización.

33 5 Por otro lado, según los hallazgos, la métrica de prácticas de gestión de talento humano está conformada por identificación del talento; desarrollo del talento; compromiso del talento; gestión del rendimiento y retención del talento. Para respaldar estos indicadores, se ha encontrado literatura científica que establece que la identificación del talento está referida al proceso donde determinar qué trabajadores presentan mayor valor para una organización; es decir que si la organización pretender gestionar eficazmente al talento, se requiere que este sea identificado respecto a sus competencias, desempeño, actitud y potencial (McDonnell & Wiblen, 2020; McKeown & Pichault, 2021); de este modo, las organizaciones, más allá de gestionar la retención del talento

debería estar comprometida a potenciar sus habilidades, motivándolos a contribuir al máximo con el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Meijerink et al., 2024). Otro de los antecedentes que dan soporte al hallazgo de este estudio, hace un énfasis especial al rol primordial que cumplen las organizaciones en sus acciones de identificar al talento, pues este es fundamental en la búsqueda de excelencia y progreso humano (Makel et al., 2016; Parra-Martinez & Wai, 2023), por lo que se resalta la importancia de considerar este indicador al momento de medir las prácticas de gestión del talento humano.

Otro de los indicadores que forman parte de la métrica propuesta, es el desarrollo del talento y compromiso del talento; para sustentar estos indicadores, los investigadores establecen que el desarrollo de la fuerza laboral se ha convertido en una necesidad para la gestión eficiente de los colaboradores por lo que es considerado también como una de las maneras de fomentar el crecimiento continuo del trabajador y de la organización y es que el desarrollo del talento, independientemente a impulsar al aprendizaje de nuevas habilidades y conocimientos, también refuerza el compromiso al brindar a los trabajadores la oportunidad de crecer profesionalmente (Merello, 2024; Osolase et al., 2024). Otra de las ideas que apoyan los hallazgos de este estudio está referido por (Zhang, 2023) quien refiere que una gestión global del talento involucra una serie de desafíos, que incluye desarrollar al talento y conseguir el compromiso del mismo, asignándole roles clave que permita satisfacer las necesidades estratégicas de la organización; de este modo, capacitar, reconocer y satisfacer a la fuerza laboral aseguraría una correcta gestión del talento, siendo esta un factor esencial para la competitividad y sostenibilidad organizacional (Dunn et al., 2024; Kim & McLean, 2012).

Adicionalmente, este estudio ha demostrado que la gestión del rendimiento y retención del talento también forman parte de la métrica de prácticas de gestión del talento humano, para dar soporte a este hallazgo, se ha identificado que la literatura científica atribuye a la retención del talento como un indicador importante, para dar soporte a esta afirmación, investigaciones previas establecen que la retención es un factor importante que permite el ahorro respecto a los costos de rotación, aunque esta se ha tornado un poco dificultoso en las nuevas generaciones, así por ejemplo, los Millennials quienes más allá de

conseguir el éxito, buscan la experiencia, la flexibilidad y buscan tener un equilibrio de vida laboral y personal que permita un desarrollo integral; esto quiere decir que las organizaciones son las llamadas a adaptarse y ofrecer propuestas de valor que se adecuen a las expectativas del trabajador (Civera et al., 2023; DeFraine et al., 2014), siendo esta una acción que conlleva a tomar ventaja de la fuerza laboral, lo que se traduce en alta productividad (Alanazi, 2022); bajo este contexto, este estudio también ha planteado la importancia de la gestión del rendimiento, pues esta tiene un enfoque que respalda un entorno organizacional adaptable y dinámico que alinea los objetivos personales y profesionales con los de la organización, lo que da apertura a un entorno de desarrollo mutuo y sostenible (Cosa & Torelli, 2024; Dulasso et al., 2024). Por lo tanto, para conseguir una administración eficaz del talento en el entorno actual, resulta imprescindible que las entidades apliquen tácticas que se adecuen a las necesidades y anhelos de sus empleados, fomentando de esta manera una relación de dedicación y aporte constante que favorezca a ambos lados.

Implicancias

Este estudio ha validado una escala que representa una herramienta específica capaz de evaluar las prácticas de gestión del talento, su aplicación permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora en temas relacionados a la identificación, desarrollo, compromiso, retención del talento y gestión del rendimiento, contribuyendo así a la optimización de los procesos dentro de la organización y promoviendo una cultura de crecimiento profesional y centrado en el bienestar de los trabajadores.

Así también, la herramienta proporcionada en este estudio puede ser utilizada para comparar las prácticas de gestión de talento con otras instituciones, lo que permitiría establecer un marco de referencia y benchmarking en el sector. De este modo, se podría evaluar el posicionamiento de la institución en relación con estándares del mercado.

5. Conclusiones

Esta investigación ha demostrado la multidimensionalidad de la escala que mide las prácticas de gestión del talento humano, el mismo que está dividido en 04 factores y 14 ítems, cuyos valores de confiabilidad según el Alfa de Cronbach corresponde a 0.968; además, sus indicadores del ajuste de modelo son confiables con valores AVE mayor a 0.57; CFI = 0.974; TLI = 0.964; lo que

2 quiere decir que la escala presenta una alta consistencia interna y un buen ajuste
3 estructural, validando su capacidad para medir de manera precisa y coherente
1 las dimensiones que corresponde a las prácticas de gestión del talento humano.
Estos resultados respaldan que se trata de herramienta estadísticamente
robusta y adecuada para su aplicación.

6. Limitaciones y futuras investigaciones

Si bien este estudio ha recopilado información de 253 trabajadores, lo que se traduce en una muestra representativa, no se ha conseguido realizar un análisis comparativo entre trabajadores de una institución pública y privada, por tal motivo, se propone como futura investigación, realizar un estudio que permita la comparación a fin de identificar la variación de las prácticas de gestión del talento en ambos sectores, lo que proporcionaría una visión completa respecto a las particulares del sector.

10 Además, este estudio ha aplicado un muestreo no probabilístico a
conveniencia del investigador, lo que sesgaría el estudio, evitando generalizar los resultados; por tal motivo, se propone que para futuras investigaciones que apliquen un muestreo probabilístico, lo que se traduce en una mejor
38 representación de los diferentes grupos de la población analizada. Asimismo, se sugieren futuros estudios que amplíen la muestra, donde se recopile información sobre los diversos sectores económicos, tipo de empresa, y ubicación geográfica, obteniendo basta información para fortalecer la validez externa de la escala.

Referencias bibliográficas

- Alanazi, A. (2022). The impact of talent management practices on employees' satisfaction and commitment in the Saudi Arabian oil and gas industry. *International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES*, 9(3), 46–55. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2022.03.006>
- Alburuqueque, F., Chuquitucto, L., Marín, L., Mostacero, N., & Otiniano, M. (2023). Human talent management in the work performance of a marketing company - Peru. *Proceedings of the 3rd LACCEI International Multiconference on Entrepreneurship, Innovation and Regional Development (LEIRD 2023): "Igniting the Spark of Innovation: Emerging Trends, Disruptive Technologies, and Innovative Models for Business Success."* <https://doi.org/10.18687/LEIRD2023.1.1.584>
- Ambrosius, J. (2018). Strategic Talent Management in Emerging Markets and Its Impact on Employee Retention: Evidence from Brazilian <scp>MNCs</scp>. *Thunderbird International Business Review*, 60(1), 53–68. <https://doi.org/10.1002/tie.21799>
- Andino-González, P., Vega-Muñoz, A., & Salazar-Sepúlveda, G. (2024). Analyzing Managerial Skills for Employability in Graduate Students in Economics, Administration and Accounting Sciences. *Sustainability*, 16(16), 6725. <https://doi.org/10.3390/su16166725>
- Armijos-Buitrón, V., Costa-Ruiz, M., & Caguana, D. (2023). Gestión Socialmente Responsable del Talento Humano en las Empresas Familiares en el Sur del Ecuador. *Vigesimo Simposium Iberoamericano En Educacion, Cibernetica e Informatica, SIECI 2023*, 66–71. <https://doi.org/10.54808/CISCI2023.01.66>
- Avila, H., Olmos, D., Quispe, G., & Diaz, L. (2022). Talento humano en la cuarta revolución industrial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 161–169. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.11>
- Barrios-Hernández, K., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 31(2), 55–62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>

- Behr, D. (2017a). Assessing the use of back translation: the shortcomings of back translation as a quality testing method. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(6), 573–584. <https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1252188>
- Behr, D. (2017b). Assessing the use of back translation: the shortcomings of back translation as a quality testing method. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(6), 573–584. <https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1252188>
- Bentler, P. M. (2006). *EQS 6 structural equations program manual: Vol. I*.
- Bravo, W., & Delgado, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41–56. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>
- Callohuanca, J., & Tantalean, L. (2020). Adaptación y validación de una escala para medir las habilidades gerenciales. *Anales Científicos*, 80(1), 33–57.
- Campbell, D., & Fiske, D. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait - multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81–105. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0046016>
- Chalco-Chávez, C., Fernandez-Hurtado, G., & Cordova-Buiza, F. (2023). Factors Influencing the Human Talent Recruitment Process in Private Companies: A Systematic Review. *European Conference on Management Leadership and Governance*, 19(1), 72–79. <https://doi.org/10.34190/ecmlg.19.1.1796>
- Civera, C., Casalegno, C., Couturier, J., Zardini, A., & Ishizaka, A. (2023). Discovering and nurturing local key stakeholders' talent in emerging economies: using fsQCA to test the external human resources approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(14), 2637–2676. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2047754>
- Cosa, M., & Torelli, R. (2024). Digital Transformation and Flexible Performance Management: A Systematic Literature Review of the Evolution of Performance Measurement Systems. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 25(3), 445–466. <https://doi.org/10.1007/s40171-024-00409-9>
- DeFraine, W., Williams, W., & Ceci, S. (2014). Attracting STEM Talent: Do STEM Students Prefer Traditional or Work/Life-Interaction Labs? *PLoS ONE*, 9(2), e89801. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0089801>
- Dulasso, F., Broccardo, L., Giordino, D., & Crocco, E. (2024). Performance management systems and digital technologies: an exploratory analysis of

- practitioners and academics' perspectives. *Industrial Management & Data Systems*, 124(10), 2870–2898. <https://doi.org/10.1108/IMDS-11-2023-0834>
- Dunn, E., Lawrence, G., Gottwald, V., Hardy, J., Holliss, B., Oliver, S., Roberts, R., & Woodman, T. (2024). Thirty years of longitudinal talent development research: a systematic review and meta-aggregation. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1–28.
<https://doi.org/10.1080/1750984X.2024.2309623>
- Fernandez-Bedoya, V., & Sanchez-Torres, M. (2023). Human talent management and its influence on the organizational culture in a customs company, Magdalena, 2022. *Proceedings of the 3rd LACCEI International Multiconference on Entrepreneurship, Innovation and Regional Development (LEIRD 2023): “Igniting the Spark of Innovation: Emerging Trends, Disruptive Technologies, and Innovative Models for Business Success.”*
<https://doi.org/10.18687/LEIRD2023.1.1.191>
- Guerrero-Velástegui, C., Peñaherrera-Zambrano, S., Ballesteros-López, L., & López-Pérez, S. (2023). Artificial Intelligence and Replacement of Human Talent: Case Study of Higher Education in Times of Pandemic. *Proceedings of Fourth International Conference on Communication, Computing and Electronics Systems*, 891–901. https://doi.org/10.1007/978-981-19-7753-4_68
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–760.
<https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Jibril, I. A., & Yeşiltaş, M. (2022). Employee Satisfaction, Talent Management Practices and Sustainable Competitive Advantage in the Northern Cyprus Hotel Industry. *Sustainability*, 14(12), 7082. <https://doi.org/10.3390/su14127082>
- Kim, S., & McLean, G. (2012). Global Talent Management. *Advances in Developing Human Resources*, 14(4), 566–585. <https://doi.org/10.1177/1523422312455610>
- Krueger, R. C. M. (2000a). *Focus Groups: A practical guide for applied research* (3ra edition).
- Krueger, R. C. M. (2000b). *Focus Groups: A practical guide for applied research* (3ra edition).

- Mainga, W., Murphy-Braynen, M., Moxey, R., & Quddus, S. (2022). Graduate Employability of Business Students. *Administrative Sciences*, 12(3), 72. <https://doi.org/10.3390/admsci12030072>
- Makel, M., Kell, H., Lubinski, D., Putallaz, M., & Benbow, C. (2016). When Lightning Strikes Twice. *Psychological Science*, 27(7), 1004–1018. <https://doi.org/10.1177/0956797616644735>
- McDonnell, A., & Wiblen, S. (2020). *Talent Managment: A research overview* (Routledge).
- McKeown, T., & Pichault, F. (2021). Independent professionals as talent: Evidence from individual views of working as a contractor. *Human Resource Management*, 60(2), 313–328. <https://doi.org/10.1002/hrm.22045>
- Meijerink, J., Fisher, S., McDonnell, A., & Wiblen, S. (2024). Two's company, platforms make a crowd: Talent identification in tripartite work arrangements in the gig economy. *Human Resource Management Review*, 34(2), 101011. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101011>
- Merello, P. (2024). Three perspectives for assessing and monitoring talent development: A holistic theoretical approach with empirical applications. *Gifted Education International*. <https://doi.org/10.1177/02614294241266244>
- Osolase, E., Mohd, R., & Mansor, Z. (2024). Talent Development versus Talent Management: Unblurring the Lines for Workforce and Organizational Performance. *Advances in Developing Human Resources*, 26(1), 48–55. <https://doi.org/10.1177/15234223231209267>
- Pacherres, M., Ladera-Castañeda, M., Chacchi, D., Sotelo, C., Pacherres, P., & Pacherres, J. (2024). Human Talent Management in the Development of Work Skills in the Framework of The SDG in a Hospital in Peru. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 4, e01958. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v4.n00.pe01958>
- Parra-Martinez, F., & Wai, J. (2023). Talent identification research: a bibliometric study from multidisciplinary and global perspectives. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1141159>
- Pérez, E., & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas Artículo de Revisión. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 2, 58–66. www.psyche.unc.edu.ar/racc

- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Salazar-Altamirano, M., Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., & Bello-Campuzano, M. (2024). Exploring job satisfaction in fitness franchises: a study from a human talent perspective. *BMC Psychology*, 12(1), 489. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01855-x>
- Solano-Castro, V., Caverro, H., Chalco, F., & Nuñez, L. (2023). Estrategias de gestión del talento humano en pequeñas y medianas empresas peruanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(Especial 10), 954–966. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.6>
- Sunardi, Purnomo, & Sutadji, E. (2016). Employability skills measurement model's of vocational student. *AIP Conference Proceeding*, 030043. <https://doi.org/10.1063/1.4965777>
- Sutton, A., & Atkinson, C. (2023). Performance at the cost of well-being? Testing the multi-level effects of HR practices on organisational performance via employee experiences and well-being. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 11(4), 675–694. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2022-0299>
- Velastegui, R., Hidalgo, G., Mayorga, M., & Garcia, M. (2024). *Human Talent Management to Increase Productivity: Case Study EQUATOROSES EQR*. 61–71. https://doi.org/10.1007/978-981-99-0333-7_5
- Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25–44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Zhang, S. (2023). The ethics of talent management practices in China, exploring the role of guanxi in talent recruitment and talent development. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 17(3), 293. <https://doi.org/10.1504/IJBGE.2023.130089>

