

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
FACULTAD DE HUMANIDADES
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA
INSTITUCIONAL EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA:
UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA

TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO
PROFESIONAL DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN
EDUCATIVA

AUTORES

Br. Cerdán Narva, Reynerio

<https://orcid.org/0009-0009-5605-9400>

Br. Rodríguez Campos, Giovanna Beatriz

<https://orcid.org/0009-0005-0237-3825>

ASESOR

Dr. García Celis, Segundo Wilmar

<https://orcid.org/0000-0002-9006-6497>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Educación y responsabilidad social

TRUJILLO - PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señora Decana de la Facultad de Humanidades:

Yo, Dr. Segundo Wilmar García Celis con DNI N°18080788, en calidad de docente asesor de la investigación titulada “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA”, ejecutado por los estudiantes: Cerdán Narva, Reynerio con DNI N° 47962827 y Rodríguez Campos, Giovanna Beatriz con DNI N° 40175649 de la segunda especialidad en gestión educativa, considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad de Humanidades. Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo correspondiente para que sea evaluado por los jurados designados por la facultad mencionada.



Dr. Garcia Celis, Segundo Wilmar
DNI: 18080788

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCO ANTONIO PACHERRES TORREJON

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

MS. ODALIS MEDALIT BOCANEGRA ESPARZA

Decano de la Facultad de Humanidades

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme la fuerza y la sabiduría para llevar a cabo esta investigación. Su guía constante me ha dado la confianza para superar cualquier obstáculo y alcanzar mis metas.

A mi amada familia, gracias por su amor incondicional y por ser mi mayor inspiración. Su apoyo constante y su aliento me han dado el impulso necesario para seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles.

Reyneiro C.

A Dios todopoderoso, que me bendice y guía en todo momento.

A mi familia, por ser mi apoyo permanente y la motivación principal de mi vida.

Giovanna R.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por el éxito de esta investigación; su guía y apoyo incondicional han sido esenciales en cada etapa del proceso. Me siento afortunado por la sabiduría que me ha concedido y por la claridad lograda.

Asimismo, extendo mi agradecimiento a mi familia, quienes siempre han estado a mi lado, ofreciéndome palabras de aliento, compartiendo alegrías y apoyándome en los momentos difíciles. Su presencia ha sido crucial para superar los retos y alcanzar el objetivo de esta investigación.

Reyneiro C.

Agradezco a todos los profesores de la Universidad Católica de Trujillo, quienes han compartido sus conocimientos, contribuyendo así a mi desarrollo profesional.

Expreso mi agradecimiento al Dr. García, mi asesor de estudio, por su paciencia y su valiosa contribución a nuestro desarrollo profesional durante la realización de esta investigación.

A mis compañeros, por su camaradería, que ha hecho que nuestra experiencia de estudio sea más motivadora.

Giovanna R.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Cerdán Narva, Reynerio, con **DNI N° 47962827** y Rodríguez Campos, Giovanna Beatriz con **DNI N° 40175649**, egresados del **Programa de Estudios de la segunda especialidad en Gestión Educativa** de la **Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Facultad de Humanidades**, para la elaboración y sustentación del trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA”, el cual consta de 39 páginas, en las que se incluye 4 tablas y 1 figura, más un total de 5 páginas en anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es de nuestra exclusiva autoría, en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión voluntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Los autores



Reynerio Cerdán Narva
DNI N°47962827



Giovanna Beatriz Rodríguez Campos
DNI N°40175649

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	6
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA.....	16
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	27
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXOS.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Gestión del talento humano y el clima institucional en la educación secundaria pública	19
Tabla 2 Principales propuestas de la gestión del talento humano en la educación secundaria pública	21
Tabla 3 Ventajas y desventajas de implementar las propuestas de la gestión del talento humano en la educación secundaria pública.....	23
Tabla 4 Recomendaciones y buenas prácticas	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Flujograma PRISMA de la Revisión Sistemática de la gestión del talento humano y el clima institucional.....	18
---	----

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo examinar la producción científica de la literatura actual sobre la gestión del talento humano y el clima institucional en la educación secundaria pública, mediante un análisis sistemático. La investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo y consideró como criterio de inclusión estudios publicados en los últimos cinco años, recopilados de los repositorios SciELO, Redalyc, Dialnet, Science Direct, ResearchGate, Scopus, ProQuest y el buscador Google Scholar, lo que permitió asegurar la actualidad y relevancia de los 15 estudios revisados. Los hallazgos evidencian que el clima institucional se ve influido de manera positiva y directa por prácticas adecuadas de gestión del talento humano, entre ellas la formación permanente, la evaluación justa del desempeño y el fortalecimiento de la motivación docente. Asimismo, se identificó que una gestión orientada al desarrollo profesional y al reconocimiento del personal favorece el bienestar laboral, la lealtad institucional y la colaboración entre los docentes. No obstante, la revisión también reveló la presencia de limitaciones que dificultan la implementación efectiva de estas prácticas, particularmente la burocracia institucional y la insuficiencia de recursos financieros en el sector educativo público. En conclusión, los hallazgos subrayan la necesidad de adoptar una estrategia integral que articule la gestión del talento humano con un liderazgo directivo eficiente y una comunicación clara, a fin de optimizar el clima institucional en las instituciones educativas de nivel secundario y contribuir al fortalecimiento de la calidad educativa.

Palabras clave: Gestión del talento humano, clima institucional, impacto y buenas prácticas.

ABSTRACT

This study aimed to examine the current scientific literature on human talent management and institutional climate in public secondary education through a systematic analysis. The research employed a qualitative approach and included studies published within the last five years, collected from the repositories SciELO, Redalyc, Dialnet, Science Direct, ResearchGate, Scopus, ProQuest, and the Google Scholar search engine. This ensured the currency and relevance of the 15 studies reviewed. The findings demonstrate that the institutional climate is positively and directly influenced by appropriate human talent management practices, including ongoing professional development, fair performance evaluation, and strengthening teacher motivation. Furthermore, the study identified that management focused on professional development and staff recognition fosters job satisfaction, institutional loyalty, and collaboration among teachers. However, the review also revealed limitations that hinder the effective implementation of these practices, particularly institutional bureaucracy and insufficient financial resources in the public education sector. In conclusion, the findings underscore the need to adopt a comprehensive strategy that links human talent management with efficient leadership and clear communication, in order to optimize the institutional climate in secondary education institutions and contribute to strengthening educational quality.

Keywords: Human talent management, institutional climate, impact, and best practices.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se propuso ofrecer una visión amplia y clara acerca de la gestión del talento humano y el clima institucional en los centros de educación públicas del nivel secundaria. La gestión del talento humano, que surgió en la década de 1990 y sigue adaptándose entre las entidades, es una herramienta para fomentar el éxito y desarrollar las capacidades de los empleados. Sin embargo, aunque numerosas organizaciones se esfuerzan por captar empleados, no invierten suficiente tiempo en su retención y desarrollo, lo que representa un inconveniente.

En este contexto, un estudio realizado en España, orientado a analizar de manera global la retención y el compromiso del personal docente, evidenció que este aspecto se ha convertido en una urgencia institucional, ya que la evidencia sistematizada reciente muestra patrones de riesgo consistentes. En una revisión sistemática sobre gestión del talento, compromiso y rotación se reunieron 43 estudios y se reportó que 24 (55,8 %) fueron publicados en los últimos cuatro años; además, se halló que las variables sociodemográficas explican de manera irregular el compromiso, observándose correlación con el género en el 15 % de los estudios, con la edad en el 62 % y con la antigüedad en el 63 %, lo que refuerza la necesidad de intervenir sobre las prácticas de gestión de talento y el clima laboral, más que depender de perfiles individuales (Sinisterra et al., 2024).

Igualmente, en Alemania, el deterioro del clima institucional se profundiza cuando el agotamiento docente se naturaliza como "riesgo del oficio". Un metaanálisis reciente encontró que los síntomas de burnout se presentan en el 30-40% de los maestros e incluyó 18 estudios originales, demostrando que las características individuales pueden aumentar el desgaste. En la educación media pública este desgaste impacta el rendimiento, la convivencia y la estabilidad del equipo, socavando cualquier política de talento humano si no se incorpora la prevención psicosocial (Roloff et al., 2022).

Asimismo, el clima institucional en la educación secundaria pública en Suiza se vuelve frágil cuando la gestión del talento humano se centra en la cobertura administrativa de plazas y descuida la dinámica de los equipos y el bienestar laboral, debido a sus efectos en la confianza, la comunicación y la percepción de justicia interna. En estudios cualitativos desarrollados en dos instituciones educativas, mediante 14 entrevistas grupales a 73 docentes, se identificó que la

colaboración docente se ve afectada por la asignación de roles, el soporte directivo y la claridad de metas compartidas (Hammar et al., 2024).

Asimismo, una investigación en China realizada con 296 empleados del sector educativo, mostró que las estrategias de recursos humanos de ajuste entre la persona y el puesto y entre la persona y la organización reducen el estrés laboral y las intenciones de rotación. Ya que influye en el clima organizacional, no solo con normas formales, sino con una administración integral del talento humano (Yang & Yasmin, 2022).

En Latinoamérica, la gestión del talento humano debe concebirse como un sistema integrado y aplicado en el día a día de la organización, con la participación de todos los niveles. En Ecuador, según Gaspar (2021), la gestión del talento humano se refiere a la administración de manera eficiente los recursos humanos de las organizaciones, lo cual impacta en el rendimiento laboral de los empleados.

De manera similar, en el Perú también se ha documentado esta relación, especialmente en los sectores de educación y negocios. Galindo (2021) concluyó que la dirección humana influye en la creación de un clima organizacional equilibrado que favorece la productividad y la eficiencia educativa.

Asimismo, estudios como el de Loor et al. (2021), desarrollado en la Unidad Educativa Roosevelt, encontraron una alta correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente. Por ello, estos estudios coinciden en que una adecuada gestión de personal influye positivamente en el clima laboral, fortaleciendo el compromiso, la satisfacción y el desempeño de los trabajadores en el Perú.

Generalmente, la gestión del talento humano y el clima organizacional resultan determinantes para que las organizaciones sean exitosas en distintos contextos del mundo. Olivos et al. (2023) determinaron en Lima que el talento humano se debe adaptar siempre a los comportamientos organizacionales. Asimismo, la literatura desarrollada en Chíncha evidencia que el liderazgo permite que el desarrollo de competencias del recurso humano impacte en aspectos como la calidad del ambiente laboral, la negociación y la motivación inspiradora (Pinazo & Concha, 2024).

Esta relación se sustenta en que un entorno laboral positivo, alcanzado mediante una efectiva gestión del talento humano, promueve la motivación, la satisfacción y el compromiso en el trabajo. Un estudio indicó que el 70 % de las empresas en Lima, capital del Perú, no realizan

actividades de capacitación con sus trabajadores. A su vez, Rodríguez et al. (2023) subrayan que el entorno laboral es altamente cambiante y que, en la actualidad, no solo se valoran la formación y la experiencia, sino también las habilidades blandas del individuo. Por ello, surge la siguiente cuestión de investigación: ¿cuáles son los principales aportes de la literatura científica sobre la gestión del talento humano y su relación con el clima institucional en la educación secundaria pública?

Este estudio de investigación se justifica, en términos teóricos, porque la gestión del personal constituye un componente fundamental para optimizar el entorno institucional. Asimismo, se justifica metodológicamente, ya que aplica el método de revisión sistemática, el cual permite recopilar, analizar y sintetizar de manera rigurosa la evidencia científica existente sobre la gestión del talento humano y su efecto en el clima organizacional en instituciones educativas secundarias públicas.

De igual modo, presenta una justificación social, dado que la gestión del talento humano involucra la capacidad de establecer un clima laboral en el que los individuos se sientan valorados y reconocidos. Un clima institucional favorable influye directamente en el desempeño, la motivación, el compromiso y el bienestar emocional de los directivos y docentes. Lo cual impacta en el tipo de servicio educativo que reciben los estudiantes. Finalmente, esta investigación posee una justificación práctica, ya que contribuye a la identificación y posible solución de problemas concretos dentro de los centros educativos.

Por lo tanto, el objetivo general del estudio es: Examinar la literatura científica existente acerca de la gestión del talento humano y su relación con el clima institucional en los sectores educativos del nivel secundaria. Asimismo, se proponen tres objetivos específicos: **1.-** Identificar las prácticas más relevantes de gestión del talento humano en la educación secundaria pública. **2.-** Examinar las ventajas y desventajas de la implementación de planes de gestión del talento humano en este nivel educativo. **3.-** Determinar las recomendaciones y buenas prácticas derivadas de investigaciones previas enfocados en el fortalecimiento del clima institucional en la educación secundaria pública.

En este sentido, existen diversos modelos teóricos que explican la gestión del talento humano. En primer lugar, el Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recursos Humanos se centra en dirigir, planificar, ejecutar y evaluar a las entidades, articulando sistemas de gestión de calidad y de desarrollo institucional (Molina et al., 2021).

De igual manera, el Modelo de Gestión Estratégica subraya la gestión del talento humano como un recurso crucial para disminuir la intención de abandono de los empleados (Andrade et al., 2022). Asimismo, el modelo de gestión del talento humano centrado en habilidades fomenta estructuras organizativas más ágiles, facilitando la adaptabilidad y la alineación del talento humano con las necesidades de un entorno organizacional en constante evolución (Huaraca, 2023). Además, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión concibe al ser humano como factor clave para el éxito organizacional (Bello et al., 2024).

En ese tenor, Basurto y Yoza (2022) señalan que administrar el personal es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir una organización. Por otro lado, Baque y Cañarte (2023) señalan que administrar el talento humano es un proceso que involucra todos los procedimientos orientados a dirigir a los colaboradores para lograr los objetivos de la empresa. Finalmente, García et al. (2020) determinan al clima organizacional como un aspecto de suma importancia dentro de la gestión del talento humano, fundamental para el adecuado funcionamiento de las organizaciones públicas y privadas.

II. METODOLOGÍA

La investigación se fundamenta en un enfoque cualitativo documental, ya que tuvo como objetivo analizar la producción científica existente sobre la gestión del talento humano y el clima institucional a partir de una revisión sistemática de la literatura (Zúñiga et al., 2023).

El estudio es de tipo revisión sistemática, lo que implica el seguimiento de una metodología estricta para descubrir, evaluar y sintetizar los estudios pertinentes acerca de un tema determinado; Su objetivo es proporcionar un resumen imparcial y completo del estado actual del conocimiento, sin desarrollar investigación empírica, sino examinando la evidencia científica disponible (Pereyra, 2022).

La metodología se fundamenta en la Revisión Sistemática de la Literatura (RSL) llevándose a cabo según la guía PRISMA 2020 de reconocimiento mundial; asimismo para asegurar la calidad y relevancia de los documentos examinados, se definieron criterios de selección explícitos. Se incluyeron solo artículos científicos de revistas indexadas y de acceso abierto que abordaran directamente la relación entre la gestión del talento humano y el clima institucional. Las búsquedas se hicieron en repositorios académicos como SciELO, Redalyc, Dialnet, Science Direct, ResearchGate, Scopus, ProQuest y el buscador Google Scholar. Así también se incorporaron publicaciones desde el año 2021 al 2025 para analizar información actualizada. Se incluyeron artículos en distintos idiomas, sin embargo, se hizo énfasis en estudios en español e inglés. Las palabras clave que se emplearon fueron: “gestión del talento humano y clima organizacional”, “gestión del talento en educación”, “clima institucional en educación secundaria” y sus similares en inglés.

Para realizar una búsqueda refinada en los bancos de datos se utilizaron los operadores booleanos como AND, OR y NOT para ampliar o restringir la búsqueda de información según los objetivos de la investigación, combinándolos como “gestión del talento humano” OR “clima institucional” y “gestión del talento humano” AND “buenas prácticas” en las bases de datos Scopus, SciELO y ProQuest; se usó Google Scholar para asegurar una búsqueda más amplia.

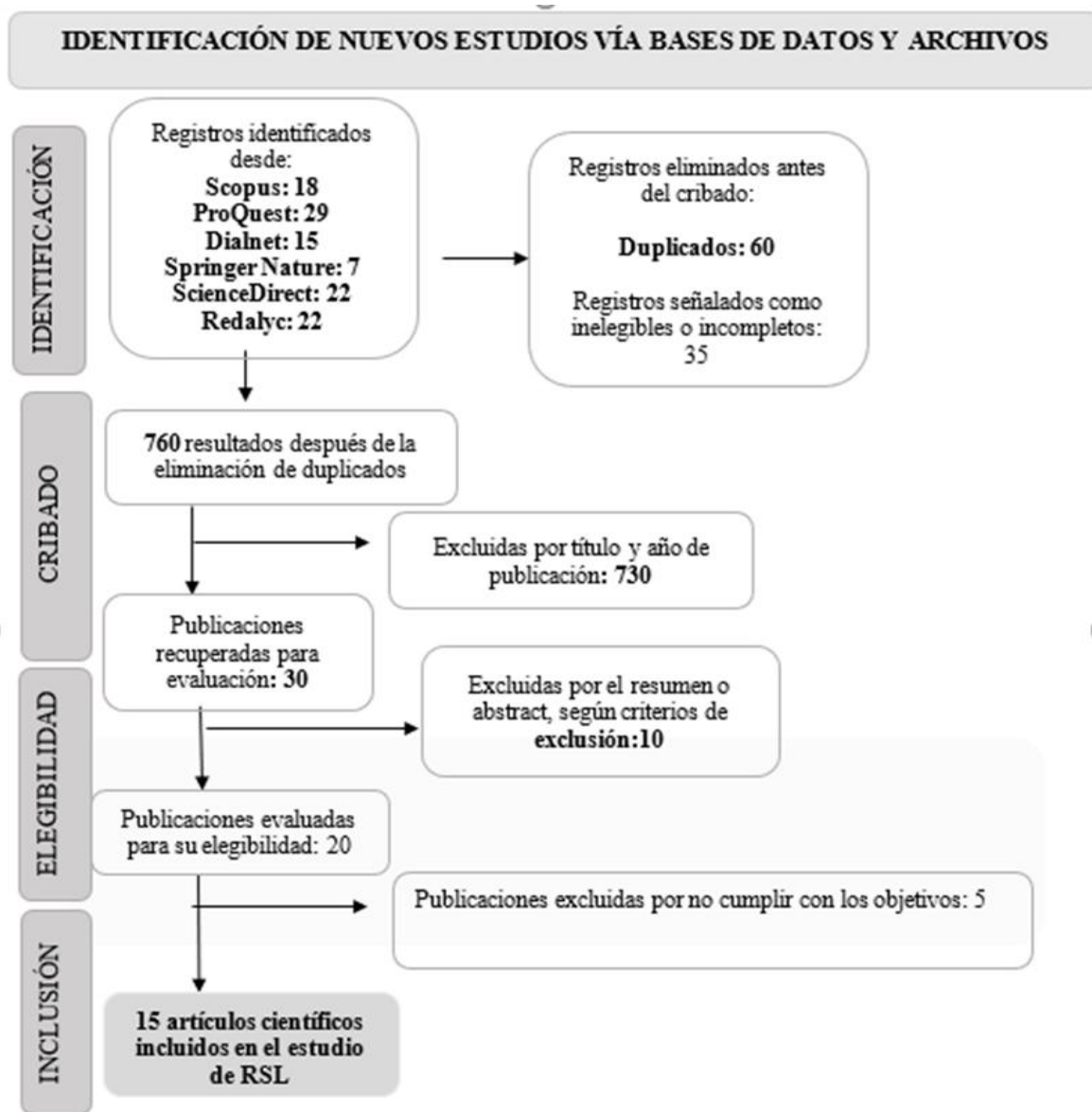
El método fue analítico-documental fue el que se empleó, y para recopilar datos se usaron hojas de verificación de Excel y tarjetas de información bibliográfica. La información más importante de cada artículo escogido se codificó en esta tabla, incluyendo las citas bibliográficas

completas, la metodología utilizada, los resultados principales y las aportaciones más relevantes para los fines del estudio; esto hizo posible que la información fuera organizada y analizada de forma sistemática.

Finalmente, la fase de selección y análisis de datos informativos fue ilustrado por medio de un flujo grama basado en la declaración PRISMA 2020, donde se especifican las etapas de identidad, cribado, elegibilidad y la incorporación de los artículos (Yepes et al., 2021). Este método fue claro y organizado, posibilitó garantizar la trazabilidad, reproducibilidad, validez y confiabilidad de los hallazgos obtenidos.

Figura 1

Flujograma PRISMA de la Revisión Sistemática de la gestión del talento humano y el clima institucional



III. RESULTADOS

Tabla 1

Gestión del talento humano y su relación con el clima institucional en la educación secundaria.

No.	Autor y año	Gestión del talento humano y su relación con el clima institucional
1	Villao & Bacilio (2025)	Evidencian que una gestión del talento humano con enfoque estratégico optimiza el clima de la institución al fortalecer las relaciones interpersonales, el respeto mutuo y las condiciones de trabajo del docente.
2	De la Torre (2024)	El estudio no formula propuestas explícitas de gestión del talento humano, sino que analiza el liderazgo y su relación con el clima organizacional docente.
3	Guerrero & Escalante (2023)	Encuentran que un clima organizacional directo se relaciona con un mejor rendimiento docente resaltando la necesidad de prácticas de gestión del talento humano que fortalezcan dicho clima.
4	Chávez et al. (2024)	Muestran que la gestión estratégica del talento humano basada en valoración justa y comunicación abierta y reconocimiento del personal contribuye a mejorar el clima institucional en ámbito educativo público.
5	Pinargote & Pinargote (2024)	Señalan que el fortalecimiento de recursos humanos mediante prácticas de gestión del talento robustece la cultura de la organización y determina un ambiente institucional adecuado.
6	Llanos (2023)	Muestra que la comunicación eficaz, el reconocimiento y el bienestar laboral, como elementos de la gestión del talento humano, impactan favorablemente en el clima institucional educativo.
7	Tarazona (2022)	Reconoce que aplicar un modelo de gestión del talento humano enfocado en motivar y capacitar a los profesores incrementa beneficiosamente el ambiente organizacional.
8	Ancasi et al. (2022)	Refieren que el acompañamiento y desarrollo profesional del docente, como estrategias de gestión del talento humano, fortalecen el clima institucional, de forma especial en situaciones de crisis.

9	Cervera (2021)	Muestra que el liderazgo transformacional del directivo incide en el mejoramiento del clima institucional, relacionándose de forma directa con la gestión del talento humano.
10	Aguirre (2022)	Resalta la relevancia del clima institucional para lograr resultados educativos, resaltando el requerimiento de una correcta gestión del talento humano.
11	Quispe & Contreras (2026)	Muestra que un manejo estratégico del talento humano direccionada a los objetivos institucionales mejora la motivación del personal y el clima de las instituciones.
12	López et al. (2023)	Concluyen que la formación y evaluación continua de la labor docente, como parte de la gestión del talento humano, favorecen un clima institucional positivo.
13	Alanya et al. (2021)	Muestran que la motivación y la superación profesional docente fortalecen el clima institucional y el desempeño en la educación.
14	Muñoz et al. (2025)	Muestran que una gestión educacional estratégica del talento humano favorece los contextos institucionales para el aprendizaje y la convivencia escolar.
15	Trujillo et al. (2025)	Manifiestan que un enfoque integrado de gestión del talento humano incide directamente en el fortalecimiento del clima en la institución y la calidad educativa.

Tabla 2

Principales propuestas de la gestión del talento humano en la educación secundaria.

No.	Autor y año	Propuestas de la gestión del talento humano en la educación
1	Villao & Bacilio (2025)	Proponen concebir la gestión del talento humano como un eje estratégico impulsor del ambiente laboral, superando el enfoque administrativo y priorizando relaciones interpersonales respetuosas, condiciones laborales adecuadas y desarrollo integral docente.
2	De la Torre (2024)	La investigación no propone recomendaciones específicas para la gestión del talento humano; en cambio, analiza el liderazgo y su impacto con el clima organizativo docente.
3	Guerrero & Escalante (2023)	Se enfoca en describir la relación entre el rendimiento de los docentes y el clima organizacional; no propone ninguna gestión del talento humano.
4	Chávez et al. (2024)	Sugieren una administración estratégica del recurso humano en el sector público fundamentada en la evaluación equitativa, el desarrollo profesional, la comunicación efectiva y el reconocimiento del personal.
5	Pinargote & Pinargote (2024)	Sugieren prácticas de administración del talento humano enfocadas en el desarrollo de los recursos humanos con el objetivo de promover la innovación, la creatividad y el fortalecimiento de la cultura organizativa.
6	Llanos (2023)	Evidencian prácticas estratégicas para la gestión del talento humano que se enfocan en el bienestar laboral, la evaluación, el reconocimiento, la comunicación eficaz y el desarrollo profesional constante.
7	Tarazona (2022)	Sugiere un modelo de administración del talento humano enfocado en mejorar el ambiente organizacional a través de la capacitación constante del profesorado, el reconocimiento y la motivación.
8	Anccasi et al. (2022)	Apuntan que el manejo del talento humano se fortifique para optimizar el rendimiento de los docentes a través del acompañamiento, la motivación y el desarrollo profesional, particularmente en situaciones de crisis.

9	Cervera (2021)	No plantea un modelo para administrar el talento humano; examina la relación entre el liderazgo transformacional del directivo y el ambiente organizacional.
10	Aguirre (2022)	No se proponen fórmulas directas; realiza una revisión bibliográfica acerca del clima institucional y su relevancia en el campo de la educación.
11	Quispe & Contreras (2026)	Sugieren una administración estratégica del talento humano en el sector público que esté orientada a los objetivos de la institución, así como a la motivación y al rendimiento del personal.
12	López et al. (2023)	Plantean que se mejore la gestión de recursos humanos en educación a través de formación, desarrollo profesional y evaluación constante del rendimiento de los profesores.
13	Alanya et al. (2021)	Señalan que una gestión del talento humano enfocada en motivar y desarrollar profesionalmente al docente es un método para optimizar el rendimiento educativo.
14	Muñoz et al. (2025)	Sugieren un manejo estratégico de los recursos humanos en el ámbito educativo para generar ambientes propicios para el aprendizaje y optimizar el desempeño de los docentes.
15	Trujillo et al. (2025)	Plantean un modelo de gestión estratégica del talento humano que, al ser integrado, tiene un efecto directo en la calidad educativa y el clima laboral.

Fuente: Lista de verificación

Tabla 3

Ventajas y desventajas de implementar las propuestas de la gestión del talento humano

No.	Autor y año	Ventajas y desventajas de implementar las propuestas de la gestión del talento humano	
1	Villao & Bacilio (2025)	Confirman mejora significativa del clima laboral y relaciones interpersonales. Desventajas: no se reportan explícitamente.	
2	De la Torre (2024)	Evidencia el efecto positivo del liderazgo en el clima organizacional. Desventajas: no analiza implementación de propuestas de talento humano.	
3	Guerrero & Escalante (2023)	Confirman relación entre clima y desempeño. Desventaja: se evidencia un clima organizacional bajo que limita el desempeño docente.	
4	Chávez et al. (2024)	Precisan que la gestión estratégica mejora productividad y bienestar laboral. Desventajas: se reconocen limitaciones estructurales del sector público.	
5	Pinargote & Pinargote (2024)	Refieren que fomenta la creatividad e innovación organizacional. Desventaja: se identifican problemas de comunicación y desmotivación en su aplicación.	
6	Llanos (2023)	Recalca que mejora del desempeño y clima institucional. Desventajas: no se reportan explícitamente.	
7	Tarazona (2022)	Especifica que fortalece del clima organizacional docente. Desventajas: limitaciones institucionales para su implementación.	
8	Ancasi et al. (2022)	Refieren que mejora del desempeño docente en contextos adversos. Desventajas: condicionada por recursos y contexto de crisis.	
9	Cervera (2021)	Revela que el liderazgo transformacional mejora clima. Desventajas: no aborda gestión del talento humano.	
10	Aguirre (2022)	Menciona que la gestión humana sistematiza evidencia sobre clima institucional. Desventajas: no analiza implementación de propuestas.	
11	Quispe & Contreras (2026)	Identifican que apoya a la alineación estratégica y motivacional del personal público. Desventajas: desafíos de adaptación organizacional.	

12	López et al. (2023)	Fortalecimiento del desarrollo profesional docente. Desventajas: resistencia al cambio institucional.
13	Alanya et al. (2021)	Su ventaja el incremento de motivación docente. Desventajas: no se desarrollan explícitamente.
14	Muñoz et al. (2025)	Mejora del aprendizaje y desempeño docente. Desventajas: no reportadas explícitamente.
15	Trujillo et al. (2025)	Mejora integral del clima y resultados educativos. Desventajas: no se detallan explícitamente.

Fuente: Lista de verificación

Tabla 4**Recomendaciones y buenas prácticas para el clima institucional en la educación**

No.	Autor y año	Recomendaciones y buenas prácticas para el clima institucional
1	Villao & Bacilio (2025)	Sugieren fortalecer relaciones interpersonales, trato respetuoso y desarrollo integral docente.
2	De la Torre (2024)	Recomiendan impulsar el liderazgo directivo para optimizar el clima organizacional.
3	Guerrero & Escalante (2023)	Invitan a intervenir en el clima organizacional porque impulsa la calidad educativa y el rendimiento docente.
4	Chávez et al. (2024)	Proponen la implementación de sistemas de evaluación justas, comunicación abierta y desarrollo profesional continuo.
5	Pinargote & Pinargote (2024)	Señalan fomentar creatividad e innovación mediante prácticas de talento humano.
6	Llanos (2023)	Instan a que prime la comunicación efectiva, reconocimiento, evaluación y bienestar laboral.
7	Tarazona (2022)	Recomiendan motivación, reconocimiento y capacitación continua docente.
8	Ancasi et al. (2022)	Resaltan trabajar en potenciar el acompañamiento docente y el fortalecimiento del desarrollo profesional.
9	Cervera (2021)	Resaltan la importancia de tener un liderazgo transformacional para mejorar el clima institucional.
10	Aguirre (2022)	Recomienda priorizar el clima institucional como base del desempeño educativo.
11	Quispe & Contreras (2026)	Respaldan enfocarse en una gestión estratégica del talento humano alineada a objetivos públicos.

12	López et al. (2023)	Infieren fortalecer la capacitación y evaluación docente continua.
13	Alanya et al. (2021)	Proponen establecer motivación y desarrollo profesional docente.
14	Muñoz et al. (2025)	Proponen una gestión educacional estratégica centrada en el desempeño docente.
15	Trujillo et al. (2025)	Recomiendan implementar modelos integrados de gestión del talento humano.

Fuente: Lista de verificación

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

En relación con el objetivo general planteado en la Tabla 1, referido a la gestión del talento humano y su relación con el clima institucional en la educación secundaria pública, los estudios analizados evidencian una asociación consistente entre ambas variables. Según coinciden diferentes estudios recientes, como los de Villao y Bacilio (2025), Muñoz et al. (2025), Trujillo et al. (2025) y Chávez et al. (2024), que una administración del talento humano que tenga un enfoque estratégico y esté alineada con las metas de la institución ayuda considerablemente a mejorar el ambiente institucional, en particular mediante procesos de evaluación que se perciben justos, prácticas comunicativas eficaces y sistemas para reconocer al personal docente.

El liderazgo directivo es, además, un elemento fundamental para conformar el ambiente institucional. En este marco, las contribuciones de Cervera (2021) y De la Torre (2024) evidencian que los estilos de liderazgo transformacional y participativo influyen favorablemente en cómo se percibe el clima organizacional, aun cuando no se discuta directamente la cuestión de la gestión del talento humano. Esto pone de relieve su papel de articulador en las instituciones educativas.

De manera complementaria, investigaciones desarrolladas por Llanos (2023), Tarazona (2022), Alanya et al. (2021) y Quispe y Contreras (2026) resaltan que aspectos como la motivación, el reconocimiento y el bienestar laboral, considerados componentes centrales de la gestión del talento humano, inciden directamente en la satisfacción docente y en la consolidación de un clima institucional favorable.

Finalmente, investigaciones como los de Ancasi et al. (2022), López et al. (2023) y Pinargote y Pinargote (2024) destacan que la capacitación continua, el acompañamiento pedagógico y el desarrollo profesional docente fortalecen tanto el desempeño como la cultura organizacional, generando un efecto favorable y sostenible en el clima institucional, especialmente en contextos de cambio o situaciones de crisis.

Con respecto al primer objetivo que se refleja en la Tabla 2 sobre las principales propuestas de la gestión del talento humano en la educación secundaria pública, permitió identificar que la mayoría de los autores conciben la gestión del talento humano como un eje estratégico para la mejora del clima organizacional y del desempeño docente en la educación secundaria pública. En este sentido, Villao y Bacilio (2025) destacan la necesidad de superar el enfoque administrativo

tradicional, mientras que Chávez et al. (2024), Pinargote y Pinargote (2024), Llanos (2023), Tarazona (2022) y Trujillo et al. (2025) coinciden en proponer modelos y prácticas estratégicas basadas en la motivación, el reconocimiento, la comunicación efectiva y el desarrollo profesional continuo. Además, Muñoz et al. (2025), López et al. (2023), Quispe y Contreras (2026), Alanya et al. (2021) y Anccasi et al. (2022) destacan que el capital humano mejora y que la gestión del talento se ajusta a los objetivos de la organización, especialmente en el sector público educativo y durante periodos de crisis o cambio.

Por otra parte, De la Torre (2024), Guerrero y Escalante (2023), Cervera (2021) y Aguirre (2022), si bien no proponen abiertamente métodos de gestión del talento humano, hacen contribuciones significativas al examinar variables relacionadas como el liderazgo directivo y el clima organizacional; lo cual demuestra su impacto en el rendimiento de los docentes y en la calidad laboral. En conjunto, los resultados muestran que, aunque existen enfoques metodológicos diversos, la literatura revisada converge en destacar la relevancia de implementar una gestión del talento humano integral, estratégica y orientada al desarrollo docente como condición fundamental para el fortalecimiento del clima institucional y la calidad de la enseñanza en la educación secundaria pública.

En cuanto al segundo objetivo presentado en la Tabla 3 sobre las ventajas y desventajas de implementar las propuestas de la gestión del talento humano, muestran que la implementación en el ámbito educativo del nivel secundaria genera ventajas relevantes asociadas principalmente al fortalecimiento del clima organizacional, la motivación y el desempeño docente. En este sentido, Villao y Bacilio (2025), Llanos (2023), Tarazona (2022), Muñoz et al. (2025) y Trujillo et al. (2025) concuerdan en señalar que dichas prácticas contribuyen a fortalecer las relaciones interpersonales, el bienestar laboral y los resultados educativos, aun cuando varios de estos estudios no reportan desventajas explícitas. De manera complementaria, Chávez et al. (2024), Pinargote y Pinargote (2024), López et al. (2023), Alanya et al. (2021) y Quispe y Contreras (2026) destacan beneficios como el desarrollo profesional docente, la creatividad organizacional, la motivación y la alineación estratégica del personal.

No obstante, algunos estudios evidencian limitaciones y desafíos en la implementación de estas propuestas. Guerrero y Escalante (2023) advierten que un clima organizacional bajo puede restringir el desempeño docente, mientras que, especialmente en momentos de crisis, Tarazona (2022), Anccasi et al. (2022) y Chávez et al. (2024) identifican limitaciones estructurales, institucionales y de recursos. Igualmente, Pinargote y Pinargote (2024) y López et al. (2023)

encuentran la falta de motivación, la resistencia al cambio y los problemas de comunicación como barreras comunes. Por otro lado, aunque Aguirre (2022), Cervera (2021) y De la Torre (2024) no analizan explícitamente cómo se inicia la gestión del talento humano, sus hallazgos son pertinentes porque ilustran cómo el liderazgo y la cultura organizacional influyen en los resultados de esas prácticas.

En conjunto, la evidencia sugiere que las ventajas de la gestión del talento humano superan a las desventajas; sin embargo, su efectividad depende de condiciones institucionales, recursos disponibles y del compromiso organizacional para su adecuada implementación en los centros educativos públicos.

Para el tercer objetivo que se presenta en la Tabla 4, sobre las recomendaciones y las buenas prácticas, muestran que las recomendaciones formuladas por los distintos autores se orientan, de manera consistente, a consolidar una gestión del talento humano integral, estratégica y centrada en el desarrollo docente en la educación secundaria pública. En esa línea, Bacilio y Villao (2025) enfatizan que es necesario robustecer las relaciones entre personas, el trato con respeto y la formación completa de los profesores para crear un clima institucional favorable. Tarazona (2022), Llanos (2023) y Alanya et al. (2021) también indican que la motivación, el reconocimiento y la capacitación constante son estrategias para optimizar el bienestar laboral y la productividad docente. Asimismo, Trujillo et al. (2025) proponen poner en marcha modelos de gestión del talento humano que sean integrados y organicen estas actividades de manera sistemática.

Por otro lado, López et al. (2023) y Chávez et al. (2024) proponen fortalecer los sistemas de evaluación docente y de comunicación institucional, ya que estos procesos deben ser justos, permanentes y orientados al crecimiento profesional. En esa misma línea, Muñoz et al. (2025) y Quispe y Contreras (2026) destacan que una gestión educativa estratégica, alineada con los objetivos institucionales del sector público, es crucial. Se enfatiza el rendimiento de los docentes y la motivación de los empleados. Además, las investigaciones de Cervera (2021), Guerrero y Escalante (2023) y De la Torre (2024) indican que el clima organizacional y el liderazgo directivo tienen un impacto directo en la efectividad de los métodos para gestionar el talento humano. Finalmente, Aguirre (2022) recalca que se debe priorizar el clima institucional para lograr mejores resultados en la educación. En sentido general, los datos encontrados revelan que hay consenso en que se deben implementar buenas prácticas de manera continua y articulada para mejorar la calidad de la educación en escuelas públicas secundarias.

En suma, se abarcaron 15 estudios, sin embargo, aquí se muestran a los autores más resaltantes referente a los objetivos planteados, ellos concluyen que el progreso del clima institucional en la educación secundaria pública depende, en gran medida, de una gestión del talento humano estratégica y coherente. Villao y Bacilio (2025) y Chávez et al. (2024) subrayan la importancia de la valoración docente, la evaluación justa y la comunicación eficaz. De la Torre (2024) y Cervera (2021) subrayan que el liderazgo transformacional de los directivos es un componente esencial para fortalecer las relaciones dentro de la institución. Ultimately, Anccasi et al. (2022) y Pinargote y Pinargote (2024) subrayan que la formación constante y el desarrollo profesional docente consolidan un entorno institucional favorable y sostenible.

Entre los aportes más relevantes del primer objetivo concluyen que la gestión del talento humano es concebida como un eje estratégico que fortalece el clima organizacional y el desempeño docente en la educación secundaria pública. Villao y Bacilio (2025) y Chávez et al. (2024) destacan la necesidad de superar el enfoque administrativo tradicional mediante prácticas centradas en la motivación, el reconocimiento y la comunicación efectiva. Asimismo, Pinargote y Pinargote (2024), Llanos (2023) y Trujillo et al. (2025) resaltan el valor del desarrollo profesional continuo y la alineación con los objetivos institucionales. De forma complementaria, De la Torre (2024) y Cervera (2021) aportan al evidenciar que el liderazgo directivo influye significativamente en el bienestar laboral y el clima organizacional, aun sin plantear propuestas explícitas de gestión del talento humano.

En relación con el segundo objetivo, las investigaciones concuerdan en que la gestión del talento humano en escuelas secundarias públicas genera impactos positivos en la motivación, el rendimiento de los docentes y optimiza el clima organizacional. Así lo señalan Villao y Bacilio (2025), Llanos (2023) y Trujillo et al. (2025). Además, destacan los beneficios en términos de alineación estratégica de los empleados y crecimiento profesional en Pinargote y Pinargote (2024) y Chávez et al. (2024). Sin embargo, autores como Guerrero y Escalante (2023) y Anccasi et al. (2022) encuentran barreras como la resistencia al cambio, la falta de recursos y los factores estructurales. En ese sentido, Cervera (2021) y De la Torre (2024) señalan que el clima organizacional y el liderazgo gerencial son determinantes para el éxito de estas iniciativas.

Asimismo, las recomendaciones analizadas en el tercer objetivo proponen generalmente una gestión estratégica e integral del talento humano que mejore el ambiente institucional y desarrolle al profesorado. Según Tarazona (2022), Villao y Bacilio (2025) y Llanos (2023), el reconocimiento, la motivación y la capacitación continua son prácticas esenciales. Además, López

et al. (2023) y Chávez et al. (2024) señalan la necesidad de tener sistemas de evaluación y comunicación institucional justos y formativos. Según Cervera (2021) y De la Torre (2024), el liderazgo directivo y el clima organizacional son determinantes para que estas prácticas sean efectivas en la enseñanza secundaria pública.

Finalmente, los centros educativos estatales de educación secundaria deben priorizar el desarrollo de una gestión integral y estratégica del talento humano, engranada con el liderazgo directivo y el desarrollo profesional docente. Pero también hay que reforzar prácticas permanentes de comunicación efectiva, evaluación justa, reconocimiento y capacitación constante, en las condiciones del contexto institucional y los recursos con que se cuente. El propósito es crear un ambiente institucional que apoye la mejora continua del desempeño docente y la calidad de la educación.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. (2022). *Clima institucional: Una revisión bibliográfica*. **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, 6(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Alanya, P., Cieza, Y., Tipula, A., & Bocanegra, N. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 3(6), 129–139. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v3i6.706>
- Ancasi, L. A., Tantaleán Smith, C. R., & Montesinos, H. (2022). Gestión del talento humano para el desempeño docente en instituciones educativas públicas en tiempos de pandemia. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 3(4), 11–20.
- Andrade, A., Perugachi, L. M., & Perugachi, M. (2022). Modelo de gestión estratégica para el Observatorio de Ciencias Empresariales de la Universidad de Otavalo. *Boletín de Coyuntura*, (33), 16–26.
- Baque, M. A., & Cañarte, L. T. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Ciencia & Sociedad*, 3(2), 99–111.
- Basurto, R. D., & Yoza, N. R. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 15(6), 128–141.
- Bello, J. F., Andrade, F. W., & Bonelo, A. M. (2024). El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como estrategia para gestionar la administración pública. *Revista Estrategia Organizacional*, 13(1), 117–136.
- Cerveza, L. (2021). El liderazgo transformacional del director como variable relacionada con el clima organizacional en instituciones educativas de un distrito de Lima. *IGOVERNANZA*, 4(14). <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.122>
- Chávez, L., Lozano, C., & Cajavilca Lagos, W. O. (2024). *Gestión del recurso humano en el sector público: Una revisión sistemática*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12734758>
- Cruz, N. P. A., & Santistevan, M. E. M. (2023). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral: Municipio Pedro Carbo. *Ciencia y Desarrollo*, 26(4), 109–119. <https://doi.org/10.21503/cyd.v26i4.2507>

- De la Torre, C. (2024). Liderazgo en el clima organizacional en los docentes de secundaria de una institución educativa de Moquegua. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3).
- Galindo, M. J. A. (2021). Funciones de la gestión de talento humano: Una mirada praxiológica desde las organizaciones venezolanas. *Dissertare Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 6(1), 1–18.
- García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Gaspar, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318–329.
- Guerrero, R., & Escalante, M. (2023). Clima organizacional y desempeño docente. *IGOBERNANZA*, 6(24). <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n24.2023.316>
- Hammar, E., Forsberg, C., & Thornberg, R. (2024). Teacher teams: A safe place to work on creating and maintaining a positive school climate. *Social Psychology of Education*, 27(4). <https://doi.org/10.1007/s11218-023-09880-1>
- Huaraca, C. (2023). Modelos de gestión del talento humano en el contexto internacional. *Política, Globalidad y Ciudadanía*, 9(18), 175–198.
- Llanos, A. (2023). *Buenas prácticas de la gestión del talento humano: Clave de éxito para el desempeño de los colaboradores*. Editorial Universidad Ecotec. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.105>
- Lloor, D. Y. F., Entenza, N. P., & Báster, L. E. L. (2021). Gestión del talento humano y desempeño docente. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(1), 97–114.
- López, L., Morales, M., & Navarro, I. (2023). La gestión de recursos humanos en el sector educativo: Revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7632
- Molina, J. G., Bermeo, K. V., & Cisneros, D. (2021). Modelo de gestión estratégica de talento humano. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 178–203.
- Muñoz, A. P., Flores, A., Félix, L., & Ortiz, J. (2025). *La gestión educacional y el desempeño docente*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14867908>
- Olivos, L. M., Olivos, M. A., Cortez, F., & Campos, J. A. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público del Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 277–288.
- Pereyra, L. E. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik.

- Pinazo, W. J. P., & Concha, A. R. C. (2024). Gestión del talento humano y clima organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 3629–3640. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9715
- Quispe, R., & Contreras, R. (2026). Desafíos y perspectivas de la gestión estratégica del talento humano. *Revista InveCom*, 6(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.15670820>
- Rodríguez, M. P., et al. (2023). Gestión del talento humano y calidad de la educación híbrida. *Apuntes Universitarios*, 13(3), 13–21. <https://doi.org/10.17162/au.v13i3.1275>
- Sinisterra, L., Peñalver, J., & Salanova, M. (2024). Talent management, engagement and turnover intention. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1439127>
- Trujillo, P., et al. (2025). *Gestión del talento humano en la educación latinoamericana*. <https://zenodo.org/records/15499070>
- Villao, L., & Bacilio, J. (2025). Gestión del talento humano y clima laboral. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(4). <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4303>
- Yang, C., & Yasmin, F. (2022). High-performance human resource practices in education. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1042082>
- Zúñiga, P. I. V., Cedeño, R. J. C., & Palacios, I. A. M. (2023). Metodología de la investigación científica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

ANEXOS

Anexo 1. Reporte de Turnitin

REYNERO CERDAN

CERDÁN Y RODRIGUEZ - TA

 Trabajo de investigación

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:563395956

Fecha de entrega

3 mar 2026, 21:52 GMT-5

Fecha de descarga

3 mar 2026, 21:54 GMT-5

Nombre del archivo

CERDÁN Y RODRIGUEZ - TA.docx

Tamaño del archivo

376.5 KB

37 páginas

7293 palabras

43.185 caracteres

17% 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 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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
- 3%  Publicaciones
- 15%  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	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Trujillo on 2025-04-23	2%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Trujillo on 2026-02-09	2%
3	Trabajos del estudiante	PREGRADO on 2025-08-28	2%
4	Internet	repositorio.uct.edu.pe	2%
5	Internet	hdl.handle.net	1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Trujillo on 2026-02-24	<1%

REYNERO CERDAN

CERDÁN Y RODRIGUEZ - TA

 Trabajo de investigación

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:563395956

Fecha de entrega

3 mar 2026, 21:52 GMT-5

Fecha de descarga

3 mar 2026, 21:54 GMT-5

Nombre del archivo

CERDÁN Y RODRIGUEZ - TA.docx

Tamaño del archivo

376.5 KB

37 páginas

7293 palabras

43.185 caracteres

24 % detectado como IA

El porcentaje indica la cantidad de texto calificado en la entrega que probablemente se generó usando IA.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

