RECAI

RECAI Revista de Estudios
en Contaduría, Administración e Informática

ISSN: 2007-5278

Universidad Autónoma
del Estado de México

https://recai.uaemex.mx

Publicación: cuatrimestral

Enero / abril 2024

Año: 13 No: 36

Mentoring y la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023

Mentoring and the management of human talent in the local government of the city of Sullana, 2023

Autores:
Angie Liset Tello Roa *
Universidad César Vallejo
ORCID: 0000-0001-9931-9959

Erika Loa-Navarro
Universidad César Vallejo
ORCID: 0000-0001-6986-0154

Fecha recepción:
16 de agosto de 2023.

Fecha aceptación:
17 de diciembre de 2023

Fecha publicación:
1 de enero de 2024

Páginas: 65 – 81

* Autor de correspondencia:
angietello10@hotmail.com

Resumen

El propósito de este artículo es determinar la relación significativa que existe entre el mentoring y la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023. El estudio es de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental-transversal. Se aplicó la técnica de encuesta a 44 administrativos del Municipio de Sullana bajo el método de valoración de Likert. Los resultados evidencian que el mentoring tiene un impacto significativo con la gestión de talento humano, ya que presenta un índice de significancia de 0.001 y un nivel de relación altamente positivo de 0.858 entre las variables. En este sentido, mientras el Gobierno local promueva e implemente más la herramienta de mentoring, más eficiente será la gestión de talento humano.

Palabras clave: Mentoring. Desarrollo. Gestión. Talento humano.

Abstract

The purpose of this article is to determine the significant relationship that exists between mentoring and human talent management in the local government of Sullana, 2023. The study is of a basic type, with a quantitative approach and a non-experimental-transversal design. The survey technique was applied to 44 administrators of the Sullana municipality under the Likert valuation method. The results show that mentoring has a significant impact on human talent management, since it presents a significance index of 0.001 and a highly positive relationship level of 0.858 between the variables. In this sense, the more the local government promotes and implements the mentoring tool, the more efficient the management of human talent will be.

Keywords: Mentoring, development, management, human talent.

Este es un artículo de acceso abierto bajo la licencia de Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional – https://creativecommons.org/licence/by-nc/4.0

1. Introducción

Hoy en día las organizaciones fijan su mirada en el recurso más importante, los colaboradores, por eso lo que se busca es atraer y retener el talento humano, utilizando procesos y herramientas que fortalezcan sus capacidades y aumenten sus conocimientos, ya que las posibilidades de éxito aumentan con el talento y las habilidades de los colaboradores (Mendivel et al., 2020).

En el Perú, el talento humano es considerado esencial en la gestión municipal, dado que la correcta representación a la población resultará del desarrollo de habilidades y capacidades de sus funcionarios. Según INEI (2023), existe un total de 196 municipalidades provinciales, las cuales en su mayoría presentan deficiencias notables en su administración, en cuanto a las funciones de sus cargos, debido a la falta de liderazgo y escasa formación que impide responder a las necesidades de la población (López et al., 2021). Una de las herramientas que asegura su desarrollo es, precisamente, el programa de mentoring (Froy et al., 2022). Según Casero (2018), a través del mentoring se logran trasmitir conocimientos y experiencias para que el talento humano pueda desarrollarse con éxito, tanto a nivel personal como profesional (Lozano et al., 2020). Moreno (2019) encontró una correlación positiva y alta de 0.797 entre el mentoring y la gestión de talento humano, reafirmando la importancia de poner en práctica y aplicar el mentoring para que el desarrollo del talento humano contribuya al beneficio de la institución pública y a todo el personal. Asimismo, Cahuas (2019) halló una alta correlación directa de 0.744, concluyendo que el proceso de mentoring se caracteriza por contribuir a un aprendizaje continuo. Mientras que Carreño & Torres (2022) resaltan la existencia de una relación altamente positiva de 0.817 entre la gestión del talento humano y la motivación en el Gobierno local de Sullana, considerando lo oportuno que es alentar y reconocer a los trabajadores del Gobierno local constantemente, ya que esto permitirá un nivel de motivación mayor en cada área de trabajo y mayores beneficios. Finalmente, Torre (2022) investigó la conexión entre gestión de talento humano y la 3 productividad, mostrando a través de la prueba Rho de Spearman que existe una correlación buena y alta de 0.760. Por esta razón, los estudios suponen que la gestión del talento humano está asociada con la productividad

En este sentido, el propósito de esta investigación fue determinar la relación significativa que existe entre el mentoring y la gestión de talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023. Los objetivos específicos fueron:

- Determinar la relación significativa que existe entre el aprendizaje continuo y la gestión de talento humano, entre la motivación y la gestión de talento humano, y entre la productividad y la gestión de talento humano, en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

La hipótesis que respalda la investigación es:

- El mentoring se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

Las hipótesis específicas son:

- El aprendizaje continuo se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana.
- La motivación se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana.
- La productividad se relaciona con la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana.

La justificación práctica permite proporcionar información sobre el mentoring y la gestión del talento humano, sirviendo como guía en el uso del mentoring en el desarrollo de la gestión de talento humano en el Gobierno local de la ciudad Sullana, Perú. La justificación teórica permite considerar los fundamentos teóricos de distintas fuentes y autores, lo que le da a la organización un mayor conocimiento de los temas. La justificación metodológica facilita la aplicación de técnicas e instrumentos para recolectar y analizar datos, los cuales han sido validados por expertos. La justificación social posibilita a toda la organización reflexionar sobre el uso del mentoring como herramienta para conducir eficazmente al talento humano.

El articulo está distribuido en seis partes. En la primera se detalla la introducción del tema, en la segunda se da una mirada a la literatura, donde se exponen los enfoques teóricos y conceptuales para definir cada variable. La tercera parte contiene la metodología de la investigación, en la cual se presentan los resultados mediante un análisis descriptivo e inferencial. La cuarta se presenta la discusión en relación al análisis de los resultados, sustentado por diferentes autores que confirman la relación significativa entre ambas variables. Finalmente, las conclusiones proporcionan líneas críticas que, a modo de recomendación, contribuyen al mejoramiento de los procesos de gestión de talento humano

2. Revisión de la literatura

2.1 Mentoring

Según Clutterbuck (2015), el mentoring es una herramienta empresarial queasegura el aprendizaje continuo, la motivación, el desarrollo de las relaciones ymejora la productividad. Las organizaciones han descubierto que el tener unprograma de mentoring bien gestionado tiene un impacto significativo en laselección y retención del talento. Asimismo, menciona que el mentoring tiene lacapacidad de promover en el aprendiz el compromiso y la lealtad con laorganización, es por ello que, durante el programa, el mentor toma la posiciónde intermediario entre el aprendiz y la organización, generando un entorno deconfianza y una visión positiva de la organización para que el aprendiz se sientareconocido con cada parte de los procesos de la empresa. El mentor esconsiderado un guía, un consejero, líder y motivador que transmite toda suexperiencia y conocimientos al aprendiz para que este pueda desarrollarse conéxito, tanto a nivel personal como profesional (Lozano et al., 2020).

Según Casero (2018), a través del mentoring se trasmiten conocimientos yexperiencias, y se refleja un ambiente de confianza entre el mentor y el aprendiz,donde el mentor es una persona más experimentada

que el aprendiz. Laherramienta de mentoring se puede aplicar en distintos ámbitos, tanto en elempresarial como en lo personal, y el mentor es un guía del aprendiz en todoslos aspectos de su vida.

Según Pendino (2022), el mentoring presenta beneficios personales comoempresariales. En lo personal, permite tener la capacidad de poder afrontar conbuena actitud un proceso de transformación profesional o personal. En loempresarial, permite aumentar la relación de confianza entre colaboradores yjefe, y tener una mejor cultura organizacional.

Respecto a las dimensiones del mentoring, según Colina & Albites (2020), elaprendizaje continuo consiste en brindar a los colaboradores la oportunidad depoder desarrollarse profesionalmente, centrándose en su formación constantemediante capacitaciones.

Asimismo, Madero (2022) señala que la motivación es el impulso que reciben laspersonas para satisfacer sus necesidades, por ejemplo, las necesidades deautorrealización, que consiste en entrenar y ayudar al trabajador a desarrollarseen cualquier ámbito, según su carrera.

La productividad, según Ramírez et al. (2022), se trata de la forma en cómo seusan los factores de producción para obtener favorables resultados en laelaboración de bienes y servicios.

2.1 Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) indica que en el siglo XX aparece un nuevo enfoque en laadministración del recurso humano: la gestión del talento humano, que se enfocaen manifestar el gran valor de las personas para que las organizaciones logrensus objetivos. Asimismo, para las personas, una organización es el puente quelos lleva a alcanzar sus metas, por lo que las organizaciones prevalecen si seactúa conjuntamente. Por tanto, sin la presencia de organizaciones o personas,la gestión del talento humano no surgiría. Asimismo, las organizaciones y susdirectivos han visto como estrategia el buscar gente talentosa, conocerlos einteresarse por sus necesidades, para desarrollar una gestión de manera óptimay mejorar la productividad (Calvo, 2022).

Por otro lado, Chiavenato (2009) desarrolló un modelo estratégico con seisaspectos importantes, cuyo propósito fue mejorar la gestión de talento humano:integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar personas (Jaraet al., 2018).

1. Integración de personas: Este proceso se centra en la captación de personalnuevo, la atracción y selección.
2. Organización de personas: Consiste en las acciones que los colaboradoresdeberán realizar internamente en la empresa (inducción, orientación sobresus funciones y evaluación), asimismo, lograr el desarrollo de ellas.
3. Recompensar a las personas: Se trata de aplicar métodos que conlleven auna motivación y satisfacción de las necesidades de los colaboradores, porejemplo, remuneración, incentivos y prestaciones.
4. Desarrollo de personas: Consiste en potenciar y desarrollar las habilidadesdel colaborador para lograr un adecuado desempeño de sus actividades, porejemplo, capacitar y promover la creatividad.

5. Retener personas: Se plantean condiciones ambientales y psicológicasapropiadas que permitan un adecuado desarrollo de las personas. Incluyelimpieza, protección y una condición de vida adecuada en el lugar de trabajo.
6. Evaluación de personas: Dar seguimiento y control de las actividadesproyectadas en resultados, por ejemplo, dar seguimiento a sus labores ycrear sistemas de información (Castro & Delgado, 2020).

Conceptualmente, se define la variable gestión de talento humano como unmodelo estratégico de integración, desarrollo y retención, centrado en laspersonas, y es un recurso valioso para la organización en la obtención de susmetas y objetivos (Chiavenato, 2009).

Según Farro & Nauca (2022), una buena gestión del recurso humano es crucialpara las organizaciones que quieren lograr buenos resultados a largo plazo, sinembargo, es importante que la organización desarrolle un trato justo y equitativocon los colaboradores y considerar al colaborador como un aliado estratégico,ya que el talento humano tiene muchas habilidades, capacidades, conocimientos6y actitudes que pueden ofrecer mayor beneficio a las organizaciones, siempre ycuando se valoren y se desarrollen estos atributos (Ramírez et al., 2019).

El concepto de talento humano se centra en el recurso humano, en esepatrimonio valioso que una organización puede tener para lograr lacompetitividad (Gaspar, 2021). Chiavenato (2009) lo define como personas congrandes conocimientos, habilidades y que son recompensados constantemente.El talento humano comprende cuatro aspectos: 1) conocimiento, consiste enaprender de manera continua; 2) habilidad, es la manera como se utiliza ydesarrolla el conocimiento en la solución de problemas o acontecimientos quese presenten, la capacidad de crear e innovar; 3) juicio, hacer un análisis oestudio de la situación o contexto, obtener datos e información para realizar unjuicio crítico y analítico; 4) actitud, la manera de hacer posible algo para superarmetas, asumir riesgos, hacer frente a los cambios y enfocarse en los resultados(Flores, 2019).

Respecto al alcance de la administración del talento humano en lasorganizaciones, está relacionado directamente con el trabajo, las funciones arealizar, los roles y tareas diarias que desarrollan; estas deben estar centradasen las respuestas y la consecución de los objetivos estratégicos mediante sudesempeño. De igual manera, para fortalecer el trabajo en la organización debehaber un proceso de gestión que agregue componente humano basado en lascapacidades de cada persona para la consecución de una meta. Además, esnecesario desarrollar habilidades individuales, pues se ha demostrado quebrindar a los empleados una mejor calidad de vida aumenta su desempeño(Chavez, 2018).

Cada persona es diferente y tiene diferentes necesidades que hay que entenderpara poder satisfacerlas. Según Madero (2022) refiere a los postulados deMaslow en la jerarquía de las necesidades, que las necesidades deautorrealización permiten alcanzar un nivel de potencialidad y autosatisfacción,que significa planificación individual profesional de los pasos que se quiereseguir; asimismo, esta técnica recibe un monitoreo y seguimiento, desarrolladopor el departamento del talento humano como base de datos para

cuando existaun puesto vacante en la organización, para la selección interna, y así potenciar,entrenar y ayudar al trabajador a desarrollarse en cualquier ámbito según sucarrera (Gerardo et al., 2020).R

especto a las dimensiones de la variable gestión de talento humano, Rodríguez(2020) indica que el proceso de integración se centra en la captación de personalnuevo, la atracción de personal y selección. Castro & Delgado (2020) definen aldesarrollo como el proceso que consiste en potenciar las habilidades delcolaborador para lograr un adecuado desempeño de sus actividades.Finalmente, el proceso de retención hace uso de políticas, estrategias y tácticaspara lograr que las personas puedan permanecer en la empresa (Díaz &Toscano, 2022).

3. Metodología

Mediante el trabajo de investigación se buscó generar un mayor conocimientosobre la variable en estudio, centrado en un enfoque cuantitativo. Además, seaplicó la técnica de encuesta a través del instrumento cuestionario a 44administrativos del Municipio de la ciudad de Sullana para obtener informaciónsobre la caracterización de las variables bajo el método de valoración de Likert,en donde el encuestado señaló su acuerdo o desacuerdo (Matas, 2018). Laconfiabilidad se realizó por cálculos estadísticos de Alfa de Cronbach[1]. Actoseguido, se realizó el análisis estadístico descriptivo para los resultadosobtenidos en cada variable. Además, se desarrolló el análisis inferencial.Finalmente, con el propósito de dar a conocer la correlación entre las variablesy a fin de definir la prueba de hipótesis, se realizó un análisis de correlación deSpearman.

Tabla 1. Cálculo del Alfa de Cronbach de la variable mentoring

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.866	21

Fuente: elaboración propia

Tabla 2. Cálculo del Alfa de Cronbach de la variable gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.856	20

Fuente: elaboración propia

[1] El cálculo de Alfa de Cronbach de cada variable se encuentra en las tablas 1 y 2.

4. Resultados

4.1 Análisis descriptivo

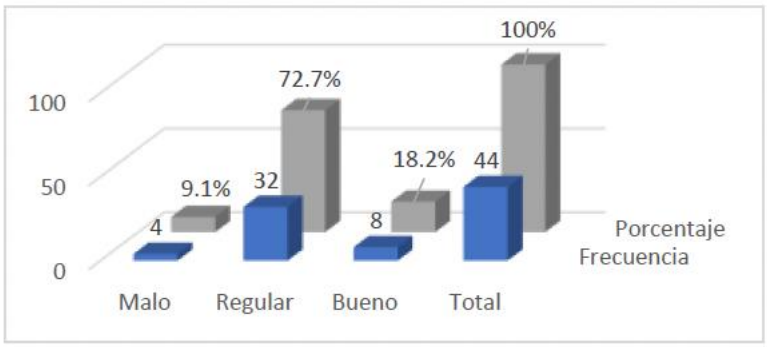
En cuanto al análisis porcentual de la variable mentoring, se puede observar en la tabla 3 y figura 1 que el 72.7% de encuestados (es decir, 32 encuestados) señalaron que el mentoring en el Gobierno local de Sullana se encuentra en una valoración de nivel regular, en contraste con el 18.2% (8 encuestados) que expresó que tiene un nivel bueno.

Tabla 3. Variable mentoring

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	9.1%
Regular	32	72.7%
Bueno	8	18.2%
Total	44	100%

Fuente: elaboración propia con base en SPSS Statistics.

Figura 1. Análisis porcentual de la variable mentoring



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 4 se observa, en cuanto a sus dimensiones, que el 79.5% (35 encuestados) señala que el nivel de aprendizaje continuo es regular, mientras que el 11.4 % opina que es alto. Con respecto a la dimensión motivación, el 50% (22 encuestados) expresa un nivel regular de motivación y el 38.6% refiere tener un nivel bajo. Finalmente, en cuanto a la dimensión productividad, el 61.5% (27 encuestados) considera que la productividad es regular en el Gobierno local de Sullana, mientras que el 13.6% señala que el nivel es bajo.

Tabla 4. Resultados del Mentoring en el Gobierno local de la ciudad de Sullana

NIVEL	Dimensiones					
	Aprendizaje continuo		Motivación		Productividad	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	4	9.1%	17	38.6%	6	13.6%
Regular	35	79.5%	22	50%	27	61.5%
Alto	5	11.4%	5	11.4%	11	25%
Total	44	100%	44	100%	44	100%

Fuente: elaboración propia con base en SPSS Statistics.

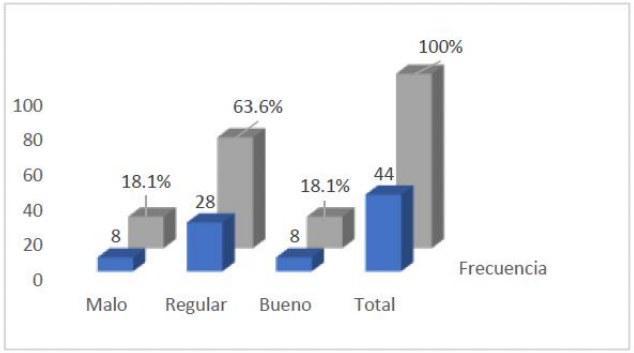
En la tabla 5 y figura 2 se establece la valoración porcentual de la variable gestión de talento humano, donde el 63.6% (28 encuestados) refiere que presenta un regular nivel y el 18.1% indica un nivel bueno.

Tabla 5. Variable gestión de talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
	Malo	8	18.1%
	Regular	28	63.6%
	Bueno	8	18.1%
	Total	44	100%

Fuente: elaboración propia con base en SPSS Statistics.

Figura 2. Análisis porcentual de la variable gestión de talento humano



Fuente: elaboración propia.

En la tabla 6 se percibe que el 68.1% de los encuestados (30) indica que la dimensión integración presenta un comportamiento regular, mientras que el 18.1% señala que tiene un nivel bajo. En cuanto a la dimensión desarrollo, el 47.7% (21 colaboradores encuestados) refiere que se ha desarrollado en un nivel regular, ante un 40.9% que indica que su nivel de desarrollo ha sido bajo. Y en la dimensión retención, el 70.5% de los encuestados señalan un valor de nivel regular.

Tabla 6. Resultados de la gestión de talento humano en el Gobierno local de la ciudad

NIVEL	Dimensiones					
	Integración		Desarrollo		Retención	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	8	18.1%	18	40.9%	5	11.4%
Regular	30	68.1%	21	47.7%	31	70.5%
Alto	6	13.6%	5	11.4%	8	18.1%
Total	44	100%	44	100%	44	100%

Fuente: elaboración propia con base en SPSS Statistics.

4.1 Análisis inferencial

Prueba de normalidad

H0: Los datos presentan una distribución normal

H1: Los datos no presentan una distribución nrmal

En el contexto, se realizó la identificación de la normalidad para medir el valor de significancia de cada variable, para este caso se usó la prueba de Shapiro-Wilk, a fin de comprobar la normalidad del conjunto de datos obtenidos de una muestra compuesta por menos de 50 personas (Flores & Flores, 2021).

En la tabla 7 se observa que la muestra obtenida para este caso fue de 44 encuestas, además, se puede observar que la distribución de la información de las encuestas no es normal, ya que el valor de significancia es menor a 0.05, es decir 5%.

Tabla 7. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable: Mentoring	.239	44	.001	.836	44	.001
Variable: Gestión de talento humano	.205	44	.001	.886	44	.001

Fuente: elaboración propia con base en SPSS Statistics.

Objetivo general

Determinar la relación significativa que existe entre mentoring y gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

Prueba de hipótesis general

H0: El mentoring no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

H1: El mentoring sí se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

Con el propósito de dar a conocer la correlación entre las variables y a fin de definir la prueba de hipótesis, se realizó un análisis de correlación de Spearman, pues según Montes et al. (2021) es un método que estudia el grado de relación entre dos variables para dar contraste a una hipótesis.

En la tabla 8, según la hipótesis general, se muestra la significancia bilateral de 0.001; considerando que es menor a 0.05, esto indica que el mentoring sí se relaciona significativamente con la gestión de talento humano, por lo que se acepta dicha hipótesis. Asimismo, se presenta un nivel de relación positivamente directa de 0.858.

Tabla 8. Relación entre las variables mentoring y la gestión de talento humano en el Gobierno local de la

			Mentoring	Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Mentoring	Coeficiente de correlación	1.000	.858**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	44	44
	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	.858**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	44	44

Fuente: elaboración propia con base en SPSS Statistics.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre el aprendizaje continuo y la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

Prueba de hipotesis 1

H0: El aprendizaje continuo no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

H1: El aprendizaje continuo sí se relaciona significativamente con la gestión del talento humano el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

Se pretendió determinar la conexión entre el aprendizaje continuo y la variable gestión de talento humano, para ver si existe una relación significativa con la hipótesis específica que se propuso.

En la tabla 9 se establece que existe una relación significativa entre el aprendizaje continuo y la gestión de talento humano, con un valor significativo de 0.001, que se observa es menor a 0.05; es decir que el aprendizaje continuo sí se relaciona con la gestión de talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana para el año 2023. Por tanto, el grado de relación fue de 0.635, lo que indica un nivel positivo moderado.

Tabla 9. Relación entre las variables mentoring y la gestión de talento humano en el Gobierno local de la

			Mentoring	Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Mentoring	Coeficiente de correlación	1.000	.858**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	44	44
	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	.858**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	44	44

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

Fuente: elaboración propia con base en SPSS Statistics.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre la motivación y la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

Prueba de hipótesis 2

H0: La motivación no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

H1: La motivación sí se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

En este sentido, se suscitó la validación de la segunda hipótesis específica donde se menciona la motivación y su relación significativa con la gestión de talento humano en el Gobierno local de Sullana.

En la tabla 10 se puede observar una significancia bilateral de 0.001; al ser menor a 0.05, da validez a la hipótesis debido a que tienen relación, esto indica que la motivación sí se relaciona significativamente con la gestión de talento humano en el Gobierno local de Sullana. Igualmente, se consideró un coeficiente de correlación positivo alto de 0.785.

Tabla 10. Relación entre la dimensión motivación y la variable gestión de talento humano en el Gobierno local de la

			Motivación	Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.785**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	44	44
	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	.785**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	44	44

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

Fuente: elaboración propia con base en SPSS Statistics.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la productividad y la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

Prueba de hipótesis 3

H0: La productividad no se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

H1: La productividad sí se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, 2023.

Finalmente, se procedió a establecer la relación que existe entre la dimensión productividad y la gestión de talento humano en el Gobierno local de Sullana, con la finalidad de corroborar lo que indica la hipótesis 3.

En la tabla 11 se puede evidenciar que existe una significancia bilateral = 0.001 < de 0.05, por tanto, este índice aceptó la hipótesis propuesta en H1 y se rechazó H0. Es decir, la hipótesis es nula. Igualmente, se muestra una correlación de 0.772, lo cual determina una alta y positiva relación entre la productividad y la gestión de talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana para el año 2023.

Tabla 11. Relación entre la dimensión productividad y la variable gestión de talento humano en el Gobierno local de la

			Motivación	Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.785**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	44	44
	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	.785**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	44	44

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

Fuente: elaboración propia con base en SPSS Statistics.

5. Discusión

Al determinar la relación significativa entre el mentoring y la gestión de talentohumano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, se pudo encontrar en elanálisis descriptivo que el 72.7% del total de los encuestados se encuentra enun nivel de mentoring regular. De este modo, el 63.6% de los encuestados seencuentra en un nivel de gestión de talento humano regular. Además, en elanálisis inferencial del estudio se evidencia un índice de significancia de 0.001 yun nivel de relación altamente positivo de 0.858 entre las variables. En talsentido, Moreno (2019), analizando las mismas variables en una universidadpública en la ciudad de Andahuaylas (Apurímac), determinó una correlaciónpositivamente alta de 0.797 entre el mentoring y la gestión de talento humano.Asimismo, Días & Toscano (2022) reafirma la importancia de potencializar lascapacidades de los colaboradores a través de programas que permitan undesarrollo personal y organizacional. Igualmente, Cahuas (2019) encontró unaalta correlación de 0.744, de tal manera, muestra que el proceso de mentoringcontribuye al aprendizaje continuo. Además, Arana (2018) manifiesta que lagestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los funcionarios,mediante procesos de formación que permitan desarrollar sus capacidades. Porotro lado, Carreño & Torres (2022) coinciden con los resultados descriptivostomando en cuenta que un 65.3% de la gestión del talento humano se encuentraen el nivel medio. El mentoring conlleva a grandes beneficios, como potenciarlas capacidades profesionales o personales permitiendo aumentar la relación deconfianza entre jefes y colaboradores mejorando la cultura organizacional(Pendino, 2022).

El aprendizaje continuo como primera dimensión tiene una relación de 0.635 conla gestión del talento humano, resultados que coinciden con lo afirmado porCahuas (2019), quien en su análisis determinó una relación de 0.744. Lo anteriorrefleja la importancia del aprendizaje continuo en los procesos de integración

y cooperación de los colaboradores de la organización, de modo que esta culturadebe estar orientada en programas de formación que refuercen las áreas críticasde la institución (Colina & Albites, 2020).

La motivación se posicionó como una de las dimensiones que más se relacionasignificativamente con la gestión del talento humano en el Gobierno local deSullana, debido a que obtuvo un grado de significancia inferior a 0.05 y un nivelde correlación altamente positivo de 0.785. Estos resultados tienen relación conlo sustentado por Carreño & Torres (2022), quienes indican que la motivación síguarda relación con la gestión de talento humano, ya que encontraron un nivelde relación positivo alto de 0.817 y un valor de significancia inferior a 0.05.A

demás, Madero (2022) refiere que con una buena motivación que impulse altalento humano, este podrá cumplir oportunamente con sus funciones.

Finalmente, la dimensión productividad es otra de las dimensiones con una altay positiva relación, de 0.772, con la variable gestión de talento humano en elGobierno local de Sullana. Resultado que coincide con lo afirmado por Torre(2022) quien encontró una relación de 0.760. De este modo, Ramírez et al.(2022) señala la relevancia de hacer un buen uso de los factores de producciónpara obtener resultados favorables en la elaboración de bienes y servicios

6. Conclusiones

El presente trabajo comprueba los objetivos e hipótesis planteados, asimismo,se evidenció que existe relación (p:0.858) entre las variables. Dato que confirmóque a más promoción e implementación de la herramienta de mentoring porparte del Gobierno local de Sullana, más eficiente será la gestión de talentohumano. Así también, mientras más se apoye la cultura de aprendercontinuamente y se tengan en cuenta los aspectos que inciden positivamente yque impulsan y alientan al talento humano, más óptima será la gestión deltalento humano en el Gobierno local de Sullana. Para la implementación delprograma de mentoring se sugiere la participación de la máxima autoridad, paraque brinde la oportunidad de enriquecer los conocimientos y habilidades de losservidores públicos, así como capacitarlos en materia de gestión pública, éticae integridad. Además de crear políticas y procedimientos que permitan manteneral mejor capital humano.

7. Referencias.

Arana, D. (2018). Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeñolaboral del gobierno autónomo decentralizado de Cantón Vinces. (Tesisde titulación). Universidad tecnica de Babahoyo, Ecuador. Obtenido dehttp://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/4899

Cahuas, L. (2019). Mentoring y mejora continua en los colaboradores de laMunicipalidad Provincial de Huaral, 2019. (Tesis de licenciatura).Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido dehttps://hdl.handle.net/20.500.12692/71477

Calvo, P. (2022). El desarrollo psicosocial y la gestión del talento humano.Acta académica(70), [1-18]. Consultado el 26/03/2023.http://revista.uaca.ac.cr/index.php/actas/article/view/1338/1696

Carreño, A., & Torres, M. (2022). Gestión del talento humano y la motivaciónde los colaboradores del area de administración de la MunicipalidadProvincial de Sullana. (Tesis de licenciatura). Universidad PrivadaAntenor Orrego, Piura. Disponible en:https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9789

Casero, M. (2018). Coaching y mentoring: Las nuevas tendencias deformación del siglo XXI. Universidad de Valladolid, [1-39].

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeñolaboral. Ciencia Latina, 4(2), [684-703].doi:10.37811/CL_RCM.V4I2.107

Chavez, D. (2018). Gestión del talento humano en trabajadoresadministrativos del seguro integral de salud en San Miguel- Lima.(Titulo de grado de Bachiller). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.Consultado el 26/03/2023. https://hdl.handle.net/20.500.12802/5305

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (Tercera ed.). (R. Michaca,& E. Zuñiga, Edits.) México: McGraw-Hill. Recuperado el 6 de Marzo de2023, dehttp://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvscl/1242/Chiavenato.%20Gestion%20talento%20humano.%202009.pdf?sequence=1

Clutterbuck, D. (2015). Mentoring: Tecnicas para motivar, desarrollar lasrelaciones, potenciar el talento y mejorar la productividad (Tercera ed.).(C. Piqueras, Ed.) Barcelona: Profit. Recuperado el 26 de Marzo de2023, dehttps://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LDGgBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=clutterbuck+mentoring+2015&ots=kQTMmOAkfr&sig=tSfaG3oVbKbsyBSaHZt4Vvapjms#v=onepage&q=clutterbuck%20mentoring%202015&f=false18

Colina, F., & Albites, J. (2020). Aprendizaje e innovación: Retos en lasorganizaciones del siglo XXI. Desde el Sur, 12(1), [167-176].https://doi.org/10.21142/DES-1201-2020-0011

Díaz, A., & Toscano, J. (2022). El capital humano y la productividad de lasempresas. Torreon universitario, 11(30).doi:10.5377/RTU.V11I30.13427

Farro, L., & Nauca, E. (2022). Gestión del talento humano en lasorganizaciones. Horizonte Empresarial, 9(2), [1-15].https://doi.org/10.26495/rce.v9i2.2318

Flores, C., & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad dedatos en procesos productivos: Anderson Darling, Ryan Joiner, ShapiroWilk y kolmogórov Smirnov. Societas, 23(2), [1-15].

Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad en el rubrohotelero de la región de Puno. EAN, (87), [1-20].doi:10.21158/01208160.N87.2019.2410

Froy, L., Quinto, D., Berrocal, C., Balvin, L., Palomino, J., & Meneses, E.(2022). Influencia del talento humano de los funcionarios en la provinciade Huancayo, Perú. Gestionar: Revista de empresa y gobierno, [1-8].

Gaspar, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en eldesempeño laboral para el éxito de las empresas. Polo delconocimiento, 6(8), [1-12]. Consultado el 21/04/2023.https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592G

erardo, L., Rodriguez, S., & Alejandro, M. (2020). Análisis desde la pirámidede Maslow. Dissertare, 5(2), [1-15]. doi:10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.25422987.2019.4.14.7.141-162

INEI (19 de abril de 2023). Directorio Nacional de Gobiernos Regionales,Municipales, Provinciales y Distritales. Directorio Nacional de GobiernosRegionales, Municipales, Provinciales y Distritales.https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3905522-directorio-nacional-de-gobiernos-regionales-municipalidadesprovinciales-y-distritales-2023

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talentohumano como mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.Revista Venezolana de Gerencia, 23(83), [740-760]. Obtenido el21/04/2023. https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/

López, H., Aquije, M., Edilberto, L., Guzmán, M., Vásquez, J., & Mavila, Y.(2021). La gestión municipal y su impacto en la gobernabilidad en losgobiernos locales del Perú. Ciencia Latina, [1-24].19

Lozano, M., Olivera, M., Angeles, M., Arispe, C., & Naula, H. (2020). Mentoringcomo herramienta de motivación en la investigación científica. UCVHACER, [1-9].

Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de las necesidades de Maslow.Contaduría y Administración. doi:http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo liker:Un estado de lacuestión. Redie, 20(1). doi:10.24320/REDIE.2018.20.1.1347

Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa ygestión de talento humano por competencias en la universidad peruanaLos Andes, filial Chanchamayo. Conrado, [1-7].

Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vázquez, M., & Días, C. (2021). Aplicaciónde coeficiente de correlación de Spearman. CAPE, 1-4. Recuperado el17 de abril de 2023, detps://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf

Moreno, L. (2019). Mentoring y desarrollo del personal en la sedeadministrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas. (Tesisde licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas,Andahuaylas. Obtenido de:http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/522Pendino, S. (2022). Beneficios del mentoring.

Pendino, Sebastián. Consultadoel 26/03/2023. https://sebastianpendino.com/mentoring/

Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos quebenefician a la organización. Trascender, Contabilidad y gestión, 7(20),[1-20]. doi: https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166

Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talentohumano: Análisis desde el enfoque estratégico. Scielo, 30(6), [1-10].doi: http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167

Rodríguez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejor la relación causaefectoentre la inversión en prácticas de gestión de recurso humano y lamotivación en la empresa. Scielo, 31(2), [1-14]. doi:10.4067/S0718-07642020000200207

Torre, W. (2022). Gestión del talento humano y productividad laboral en laMunicipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022. (Tesis de maestría).Universidad César Vallejo, Callao. Obtenido de:https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110318