

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

Angie Liset Tello Roa

ORCID: 0000-0001-9931-9959, Perú

angietello10@hotmail.com

Erika Loa Navarro

ORCID: 0000-0001-6986-0154, Perú

RECAI Revista de Estudios en
Contaduría, Administración e
Infomática vol. 13 no. 36 65 81 2024

Universidad Autónoma del Estado de
México
México

Received: 16 August 2023
Accepted: 17 December 2023

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.

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 transmitir 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 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 artículo 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 que asegura el aprendizaje continuo, la motivación, el desarrollo de las relaciones y mejora la productividad. Las organizaciones han descubierto que el tener un programa de mentoring bien gestionado tiene un impacto significativo en la selección y retención del talento. Asimismo, menciona que el mentoring tiene la capacidad de promover en el aprendiz el

compromiso y la lealtad con la organización, es por ello que, durante el programa, el mentor toma la posición de intermediario entre el aprendiz y la organización, generando un entorno de confianza y una visión positiva de la organización para que el aprendiz se sienta reconocido con cada parte de los procesos de la empresa. El mentor es considerado un guía, un consejero, líder y motivador que transmite toda su experiencia y conocimientos al aprendiz para que este pueda desarrollarse con éxito, tanto a nivel personal como profesional (Lozano et al., 2020).

Según Casero (2018), a través del mentoring se transmiten conocimientos y experiencias, y se refleja un ambiente de confianza entre el mentor y el aprendiz, donde el mentor es una persona más experimentada que el aprendiz. La herramienta de mentoring se puede aplicar en distintos ámbitos, tanto en el empresarial como en lo personal, y el mentor es un guía del aprendiz en todos los aspectos de su vida.

Según Pendino (2022), el mentoring presenta beneficios personales como empresariales. En lo personal, permite tener la capacidad de poder afrontar con buena actitud un proceso de transformación profesional o personal. En lo empresarial, permite aumentar la relación de confianza entre colaboradores y jefe, y tener una mejor cultura organizacional.

Respecto a las dimensiones del mentoring, según Colina & Albites (2020), el aprendizaje continuo consiste en brindar a los colaboradores la oportunidad de poder desarrollarse profesionalmente, centrándose en su formación constante mediante capacitaciones.

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

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

2.2. Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) indica que en el siglo XX aparece un nuevo enfoque en la administración del recurso humano: la gestión del talento humano, que se enfoca en manifestar el gran valor de las personas para que las organizaciones logren sus objetivos. Asimismo, para las personas, una organización es el puente que los lleva a alcanzar sus metas, por lo que las organizaciones prevalecen si se actúa conjuntamente. Por tanto, sin la presencia de organizaciones o personas, la gestión del talento humano no surgiría. Asimismo, las organizaciones y sus directivos han visto como estrategia el buscar gente talentosa, conocerlos e interesarse por sus necesidades, para

desarrollar una gestión de manera óptima y mejorar la productividad (Calvo, 2022).

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

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

1. Integración de personas: Este proceso se centra en la captación de personal nuevo, la atracción y selección.
2. Organización de personas: Consiste en las acciones que los colaboradores deberán realizar internamente en la empresa (inducción, orientación sobre sus funciones y evaluación), asimismo, lograr el desarrollo de ellas.
3. Recompensar a las personas: Se trata de aplicar métodos que conlleven a una motivación y satisfacción de las necesidades de los colaboradores, por ejemplo, remuneración, incentivos y prestaciones.
4. Desarrollo de personas: Consiste en potenciar y desarrollar las habilidades del colaborador para lograr un adecuado desempeño de sus actividades, por ejemplo, capacitar y promover la creatividad.
5. Retener personas: Se plantean condiciones ambientales y psicológicas apropiadas que permitan un adecuado desarrollo de las personas. Incluye limpieza, protección y una condición de vida adecuada en el lugar de trabajo.
6. Evaluación de personas: Dar seguimiento y control de las actividades proyectadas en resultados, por ejemplo, dar seguimiento a sus labores y crear sistemas de información (Castro & Delgado, 2020).

Conceptualmente, se define la variable gestión de talento humano como un modelo estratégico de integración, desarrollo y retención, centrado en las personas, y es un recurso valioso para la organización en la obtención de sus metas y objetivos (Chiavenato, 2009).

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

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

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

Cada persona es diferente y tiene diferentes necesidades que hay que entender para poder satisfacerlas. Según Madero (2022) refiere a los postulados de Maslow en la jerarquía de las necesidades, que las necesidades de autorrealización permiten alcanzar un nivel de potencialidad y autosatisfacción, que significa planificación individual profesional de los pasos que se quiere seguir; asimismo, esta técnica recibe un monitoreo y seguimiento, desarrollado por el departamento del talento humano como base de datos para cuando exista un puesto vacante en la organización, para la selección interna, y así potenciar, entrenar y ayudar al trabajador a desarrollarse en cualquier ámbito según su carrera (Gerardo et al., 2020).

Respecto a las dimensiones de la variable gestión de talento humano, Rodríguez (2020) indica que el proceso de integración se centra en la captación de personal nuevo, la atracción de personal y

selección. Castro & Delgado (2020) definen al desarrollo como el proceso que consiste en potenciar las habilidades del colaborador para lograr un adecuado desempeño de sus actividades. Finalmente, el proceso de retención hace uso de políticas, estrategias y tácticas para lograr que las personas puedan permanecer en la empresa (Díaz & Toscano, 2022).

3. Metodología

Mediante el trabajo de investigación se buscó generar un mayor conocimiento sobre la variable en estudio, centrado en un enfoque cuantitativo. Además, se aplicó la técnica de encuesta a través del instrumento cuestionario a 44 administrativos del Municipio de la ciudad de Sullana para obtener información sobre la caracterización de las variables bajo el método de valoración de Likert, en donde el encuestado señaló su acuerdo o desacuerdo (Matas, 2018). La confiabilidad se realizó por cálculos estadísticos de Alfa de Cronbach^[1]. Acto seguido, se realizó el análisis estadístico descriptivo para los resultados obtenidos en cada variable. Además, se desarrolló el análisis inferencial. Finalmente, 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.

Tabla 1:

Cálculo de Alfa de Cronbach de la variable mentoring

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

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.866	21

Elaboración propia.

Tabla 2:

Cálculo de Alfa de Cronbach de la variable gestión del talento humano

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

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.856	20

Elaboración propia.

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

Tabla 3. Variable mentoring

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

Elaboración propia con base en SPSS Statistics.

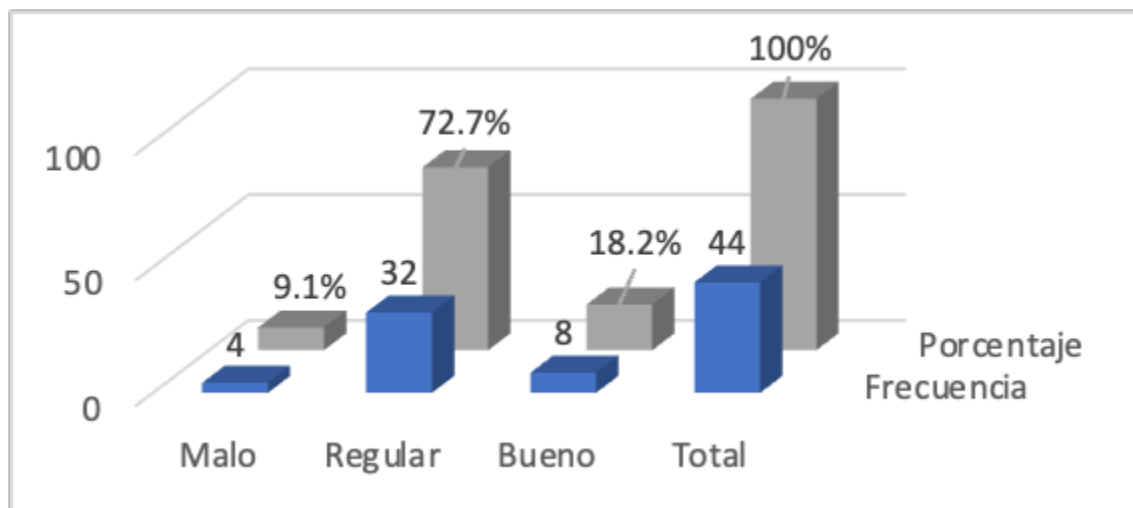


Figura 1:

Análisis porcentual de la variable mentoring

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

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%

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

Tabla 5. Variable gestión de talento humano

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

Elaboración propia con base en SPSS Statistics.

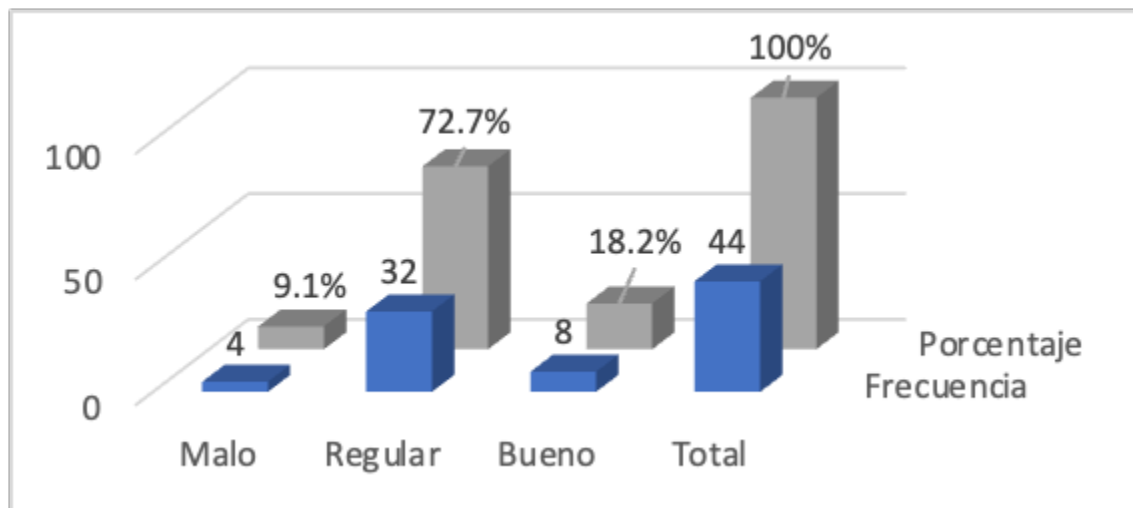


Figura 2:

Análisis porcentual de la variable gestión de talento humano
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 de Sullana

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%

Elaboración propia con base en SPSS Statistics.

4.2. ANALISIS INFERENCIAL

Prueba de normalidad
Prueba de normalidad

H0: Los datos presentan una distribución normal.

H1: Los datos no presentan una distribución normal.

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

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

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 gestión de talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana

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	Coefficiente de correlación	1.000	.858**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	44	44
	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	.858**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	44	44

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 hipótesis 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 en 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 la dimensión aprendizaje continuo y la variable gestión de talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana

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	Coefficiente de correlación	1.000	.858**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	44	44
	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	.858**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	44	44

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 ciudad de Sullana

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

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

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 ciudad de Sullana

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

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

elaboración propia con base en SPSS Statistics

5. Discusión

Al determinar la relación significativa entre el mentoring y la gestión de talento humano en el Gobierno local de la ciudad de Sullana, se pudo encontrar en el análisis descriptivo que el 72.7% del total de los encuestados se encuentra en un nivel de mentoring regular. De este modo, el 63.6% de los encuestados se encuentra en un nivel de gestión de talento humano regular. Además, en el análisis inferencial del estudio se evidencia un índice de significancia de 0.001 y un nivel de relación altamente positivo de 0.858 entre las variables. En tal sentido, Moreno (2019), analizando las mismas variables en una universidad pública en la ciudad de Andahuaylas (Apurímac), determinó una correlación positivamente alta de 0.797 entre el mentoring y la gestión de talento humano. Asimismo, Días & Toscano (2022) reafirma la importancia de potencializar las capacidades de los colaboradores a través de programas que permitan un desarrollo personal y organizacional. Igualmente, Cahuas (2019) encontró una alta correlación de 0.744, de tal manera, muestra que el proceso de mentoring contribuye al aprendizaje continuo. Además, Arana (2018) manifiesta que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los funcionarios, mediante procesos de formación que permitan desarrollar sus capacidades. Por otro lado, Carreño & Torres (2022) coinciden con los resultados descriptivos tomando en cuenta que un 65.3% de la gestión del talento humano se encuentra en el nivel medio. El mentoring conlleva a grandes

beneficios, como potenciar las capacidades profesionales o personales permitiendo aumentar la relación de confianza entre jefes y colaboradores mejorando la cultura organizacional (Pendino, 2022).

El aprendizaje continuo como primera dimensión tiene una relación de 0.635 con la gestión del talento humano, resultados que coinciden con lo afirmado por Cahuas (2019), quien en su análisis determinó una relación de 0.744. Lo anterior refleja la importancia del aprendizaje continuo en los procesos de integración y cooperación de los colaboradores de la organización, de modo que esta cultura debe estar orientada en programas de formación que refuercen las áreas críticas de la institución (Colina & Albites, 2020).

La motivación se posicionó como una de las dimensiones que más se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el Gobierno local de Sullana, debido a que obtuvo un grado de significancia inferior a 0.05 y un nivel de correlación altamente positivo de 0.785. Estos resultados tienen relación con lo sustentado por Carreño & Torres (2022), quienes indican que la motivación sí guarda relación con la gestión de talento humano, ya que encontraron un nivel de relación positivo alto de 0.817 y un valor de significancia inferior a 0.05. Además, Madero (2022) refiere que con una buena motivación que impulse al talento humano, este podrá cumplir oportunamente con sus funciones.

Finalmente, la dimensión productividad es otra de las dimensiones con una alta y positiva relación, de 0.772, con la variable gestión de talento humano en el Gobierno 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 producción para 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 confirmó que a más promoción e implementación de la herramienta de mentoring por parte del Gobierno local de Sullana, más eficiente será la gestión de talento humano. Así también, mientras más se apoye la cultura de aprender continuamente y se tengan en cuenta los aspectos que inciden positivamente y que impulsan y alientan al talento humano, más óptima será la gestión del talento humano en el Gobierno local de Sullana. Para la implementación del programa de mentoring se sugiere la participación de la máxima autoridad, para que brinde la oportunidad de enriquecer los conocimientos y habilidades de los servidores públicos, así como capacitarlos en materia de gestión pública, ética e integridad. Además de crear políticas y procedimientos que permitan mantener al mejor capital humano.

Referencias

- Arana, D. (2018). Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado de Cantón Vinces. (*Tesis de titulación*). Universidad técnica de Babahoyo, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/4899>
- Cahuas, L. (2019). Mentoring y mejora continua en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2019. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://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 motivación de los colaboradores del area de administración de la Municipalidad Provincial de Sullana. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Piura. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9789>
- Casero, M. (2018). Coaching y mentoring: Las nuevas tendencias de formación del siglo XXI. *Universidad de Valladolid*, [1-39].
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina*, 4(2), [684-703]. doi:10.37811/CL_RCM.V4I2.107
- Chavez, D. (2018). Gestión del talento humano en trabajadores administrativos 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 de 2023, de <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvsc/1242/Chiavenato.%20Gestion%20talento%20humano.%202009.pdf?sequence=1>
- Clutterbuck, D. (2015). Mentoring: Tecnicas para motivar, desarrollar las relaciones, potenciar el talento y mejorar la productividad (Tercera ed.). (C. Piqueras, Ed.) Barcelona: Profit. Recuperado el 26 de Marzo de 2023, de <https://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=false>

- Colina, F., & Albites, J. (2020). Aprendizaje e innovación: Retos en las organizaciones 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 las empresas. *Torreon universitario*, 11(30). doi:10.5377/RTU.V11I30.13427
- Farro, L., & Nauca, E. (2022). Gestión del talento humano en las organizaciones. *Horizonte Empresarial*, 9(2), [1-15]. <https://doi.org/10.26495/rce.v9i2.2318>
- Flores, C., & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson Darling, Ryan Joiner, Shapiro Wilk y kolmogórov Smirnov. *Societas*, 23(2), [1-15].
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad en el rubro hotelero 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 provincia de Huancayo, Perú. *Gestionar: Revista de empresa y gobierno*, [1-8].
- 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), [1-12]. Consultado el 21/04/2023. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
- Gerardo, L., Rodriguez, S., & Alejandro, M. (2020). Análisis desde la pirámide de 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 Gobiernos Regionales, Municipales, Provinciales y Distritales. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3905522-directorio-nacional-de-gobiernos-regionales-municipalidades-provinciales-y-distritales-2023>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), [740-760]. Obtenido el 21/04/2023. <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 los gobiernos locales del Perú. *Ciencia Latina*, [1-24].

- Lozano, M., Olivera, M., Angeles, M., Arispe, C., & Naula, H. (2020). Mentoring como herramienta de motivación en la investigación científica. *UCV HACER*, [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 la cuestión. *Redie*, 20(1). doi:10.24320/REDIE.2018.20.1.1347
- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la universidad peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Conrado*, [1-7].
- Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vázquez, M., & Días, C. (2021). Aplicación de coeficiente de correlación de Spearman. *CAPE*, 1-4. Recuperado el 17 de abril de 2023, de <tps://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
- Moreno, L. (2019). Mentoring y desarrollo del personal en la sede administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Obtenido de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/522>
- Pendino, S. (2022). Beneficios del mentoring. *Pendino, Sebastián*. Consultado el 26/03/2023. <https://sebastianpendino.com/mentoring/>
- Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician 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 talento humano: 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 mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recurso humano y la motivación en la empresa. *Scielo*, 31(2), [1-14]. doi:10.4067/S0718-07642020000200207
- Torre, W. (2022). Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Callao. Obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110318>

Additional information

redalyc-journal-id: 6379



Available in:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637976209004>

How to cite

Complete issue

More information about this article

Journal's webpage in redalyc.org

Scientific Information System Redalyc
Network of Scientific Journals from Latin America and the
Caribbean, Spain and Portugal
Project academic non-profit, developed under the open
access initiative

Angie Liset Tello Roa, Erika Loa Navarro

**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**

*RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e
Infomática*

vol. 13, no. 36, p. 65 - 81, 2024

Universidad Autónoma del Estado de México, México
recai2012@uaemex.mx

ISSN-E: 2007-5278