



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Instituto de Gobierno y de Gestión Pública

Diseño de un sistema meritocrático para la gestión del capital humano en la Municipalidad de Chiclayo 2015 - 2017

Design of a meritocratic system for the management of human capital in the Municipality of Chiclayo 2015 - 2017

Recibido: 11 de julio de 2017

Recibido: 11 de septiembre de 2017

Aprobado: 24 de noviembre de 2017

Aprobado: 10 de octubre de 2017

84

AUTOR

Autor 1. Dr. Jorge Gómez Reátegui. Magíster en Marketing Turístico y Hotelero, en Relaciones Internacionales y Comercio y en Gestión Pública. Master en Gestión de la Calidad en la Educación Superior y en Gerencia Pública. Doctor en Turismo y Hotelería, Lima, Perú

Autor 2. Ana María Ángeles Lazo. Doctora en Administración. Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú. Correo: mg_amal@hotmail.com

RESUMEN:

En este artículo estuvo enfocado en proponer un sistema meritocrático para mejorar la gestión del capital humano en la Municipalidad de Chiclayo, dado que se han venido presentando problemas en el proceso de selección de aspirantes a cargo público, ausencia o mínima capacitación al personal e inexistencia de periodos de prueba. El cual se alcanzó diagnosticando el estado situacional de la gestión de capital humano en la municipalidad de Chiclayo, identificando los factores influyentes en la gestión del capital humano y finalmente se diseñó un sistema meritocrático para mejorar la gestión del capital humano en la Municipalidad de Chiclayo.

Palabras clave: *Sistema meritocrático, Gestión de capital humano*

ABSTRACT:

In this article, he focused on proposing a meritocratic system to improve the management of human capital in the Municipality of Chiclayo, given that there have been problems in the process of selection of candidates for public office, absence or minimum training for staff and lack of trial periods. This was achieved by diagnosing the situational status of human capital management in the municipality of Chiclayo, identifying the influential factors in the management of human capital and finally designing a meritocratic system to improve the management of human capital in the Municipality of Chiclayo.

Keywords: Meritocratic system, Human capital management

85 INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo mantiene una importancia que radica en la búsqueda de mejorar la calidad del personal mediante una mejora de la gestión del capital humano, la misma que debe ser alineada a resultados concretos como viene suscitándose a nivel internacional. Ello permitirá mejorar las actividades de los organismos públicos, teniéndose como principales beneficiarios directos tanto a los trabajadores como los usuarios de los servicios municipales. Los beneficios que presentan los trabajadores radican en que sus esfuerzos por incrementar su capital humano, por medio de cursos o maestrías, se verán recompensados con acceder futuras promociones a cargos superiores, sin tener que estar supeditados a órdenes superiores o estrecha familiaridad con el alcalde. Por otro lado, los usuarios se beneficiarán en que las prestaciones de los servicios municipales serán realizadas por personal adecuado tanto por sus estudios como por sus capacidades, lo que le permitirá elevar la eficiencia de la prestación de la atención y de los servicios. Por otro lado, la investigación se fundamenta en base teórica y legal válida, vigente y actualizada, que mediante esta se ha dimensionado y se han obtenido indicadores que permitirán generar una medición estadística y a partir de esta poder generar una propuesta fundamentada.

1. ANTECEDENTES

Parra (2012), En su investigación “Un sistema de gestión del capital humano en la EMCE basado en la competencias laborales”. Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría. La necesidad del estudio de las competencias laborales en la Empresa de Mantenimiento a Centrales Eléctricas surge debido a que la referida institución evidencia niveles de productividad que no están acorde con las referencias internacionales y a las necesidad del propio sistema electroenergético del país. Tuvo como principal objetivo diseñar e implementar en la EMCE un sistema de capital humano por competencias, para incrementar los niveles de productividad y reducir los plazos y costos de los mantenimientos en el sistema eléctrico a nivel nacional. La investigación presentó un diseño descriptivo propositivo, que mediante el análisis documental permitió concluir que el talento humano es considerado como el recurso más valioso que poseen y saben que a través de él se puede llegar a la innovación y el desarrollo de ventajas competitivas, además según el análisis se pudo determinar que los niveles de productividad de la EMCE son muy bajos, por último el sistema de gestión de capital humano permitió mejorar la integración mejorando la capacidad de respuesta del personal, asimismo con el establecimiento del perfil de competencias que fue elaborado en la propuesta para el jefe de brigada, los resultados muestran que la efectividad en la soldadura se ubica encima del 91%, asimismo los trabajos fueron entregados en el tiempo pactado, además de ello el porcentaje de aprovechamiento de la jornada laboral se mantuvo por el orden del 75%, antes y después de la aplicación de la propuesta, sin embargo la pérdida de tiempo ya no surge por la conducta de los trabajadores ni por parte de problemas organizativos, además de ello, se ha podido observar que los jefes de brigada con el

86 nuevo perfil demuestran una mayor motivación y consideración de los problemas. La presente investigación es referencial ya que sirve como refuerzo para la propuesta a formular, puesto que la variable que desarrolla extensamente es la gestión del capital, siendo la única variable estudiada y que guarda concordancia con lo se analiza en la presente investigación.

Vigo (2014), en su investigación "Propuesta de desarrollo del capital humano para optimizar el desempeño laboral en el gobierno regional de Ancash". Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. La investigación muestra como problemática que si bien se reconoce la importancia del factor humano en las organizaciones como canal para obtener mayor competitividad, muchas de las organizaciones aún no concretan estrategias estructuradas para desarrollar al personal, y el Gobierno Regional de Ancash no es la excepción puesto que de acuerdo a una investigación exploratoria inicial realizada por medio de encuestas al gerente regional de administración, al subgerente regional y a algunos trabajadores de la institución se evidenció que la institución no cuenta con una planificación debida del desarrollo del personal. Si bien los trabajadores asisten a programas de capacitación realizados por la institución, estos no están comprendidos en un plan específico, asimismo ellos no reciben ningún apoyo para realizar cursos mayores como diplomados o maestrías, por lo cual surge la investigación. Tuvo como objetivo general elaborar una propuesta de programa de desarrollo de recursos humanos para optimizar el desempeño laboral en el gobierno regional de Ancash. El diseño de la investigación es descriptiva, correlacional aplicada, mediante el cual para poder recolectar información se emplearon como técnicas la encuesta y la entrevista dirigido a los jefes los cuales, son un número de 31 y los trabajadores subordinados siendo tomados solo 137 de ellos, permitiendo concluir que los trabajadores del gobierno regional tienen un desempeño laboral deficiente, además el gobierno regional no cuenta con un programa de capacitación dirigido a mejorar el capital humano. Tras la implementación de las capacitaciones se pudo determinar que no influyen en gran magnitud en la optimización del capital humano ya que la implementación ha sido inadecuada. El presente referente proporciona información en cuanto a la gestión del capital humano direccionado a instituciones públicas, planteando la implementación de un programa de desarrollo del capital humano, dimensionando la propuesta en aspectos como las necesidades de capacitación, la elaboración de los objetivos del programa, su implementación y posterior evaluación. Otro de los aportes de esta investigación es la medición del desempeño laboral, que como componentes principales se puede observar a los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores, evaluados por medio de un cuestionario que cuenta con dos partes, una para datos personales, y la otra evaluada por medio de una escala tipo Likert con un total de 31 ítems.

Cuentas (2015), en su investigación "Las Estrategias de Gestión del Capital Humano en la facultad de educación de una universidad privada en Lima metropolitana". Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Como problemática señala que una universidad tiene como principal función formar profesionales con las capacidades que el mercado demanda, teniendo como principal capital humano a los docentes, por medio de quienes se conseguirán los objetivos más deseados

por la institución. Por lo tanto, cualquier gestión que quiera tener éxito deberá concentrar sus estrategias en desarrollar este capital humano. Tuvo como principal objetivo contribuir a la mejora de la gestión de capital humano en la universidad privada, mediante el desarrollo de estrategias de gestión de capital humano, direccionado a los docentes de la facultad de educación. La investigación presenta un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), mediante el cual, se emplearon como técnicas la encuesta y la entrevista dirigida a los docentes y directivos de dicha institución, permitiendo concluir que la universidad en estudio no cuenta con una adecuada gestión que priorice el capital humano como un elemento fundamental en el desarrollo de la organización. Por otro lado, la institución carece de un programa de capacitación y formación de docentes. Esta investigación es referencial en cuanto a la información mostrada en la variable gestión del capital humano, la misma del constructor.

2. HIPÓTESIS

Si se aplica la propuesta de un sistema meritocrático en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, entonces se mejorará la gestión de capital humano en la institución.

3. CAPITAL HUMANO

3.1. Definición

Carson et al. (2004), citado por Teijeiro y Mariz (2010), quien refiere que el capital humano es aquél que comprende toda actividad relacionado con las tareas, tales como el conocimiento tácito y aquellas habilidades que se relacionan con la comunicación, el espíritu emprendedor y los atributos que posee cada persona en cuanto a la predisposición a captar el aprendizaje en el transcurso de su vida.

Asimismo Chiavenato (2011), indica que el capital humano es el conjunto de personas que conforman una organización, el valor de estas difiere en cuanto a los talentos y competencias que puedan generar un valor adicional a dicha organización:

Autoridad: Se debe otorgar poderes a personas que sean capaces de tomar decisiones adecuadas en la organización.

Información: Toda organización debe fomentar el acceso a una precisa información, creando condiciones para poder difundirla con la finalidad que se torne productiva.

Recompensa: Toda organización debe brindar incentivos por desempeño de manera que motive a poder alcanzar los objetivos esperados.

Competencias: Toda organización debe ayudar a desarrollar habilidades y competencias en su personal aprovechando la información, ejerciendo así su autonomía, creando así talentos en su organización.

Obregón (2011) , el capital humano predispone de tres actividades: atraer capital humano, desarrollar capital humano y retener capital humano.

4. SISTEMA MERITOCRÁTICO

4.1 Definición

Baimenov & Everest (2015), es un sistema para recompensar el mérito; donde el mérito o el talento es la base para clasificar a las personas en puestos y distribuir recompensas; donde expresa como dimensiones: el reclutamiento, la transparencia y la escala.

Rahnavard, Shirazi y Gheisari (2013), Direccionó la meritocracia en los siguientes pasos: digno de servir, de reclutar, de evaluar, de seleccionar, de tomar, de nombrar, de mantener y de ascender.

El sistema meritocrático tiene los siguientes componentes, que se tienen de suma importancia para la realización de la presente investigación, en concreto se estiman como las dimensiones por las cuales debe regirse un sistema meritocrático:

4.1.1. Reclutamiento

Evans y Rauch (1999) citado por (Baimenov y Everest, 2015), subrayan la importancia de la meritocrática en el reclutamiento, que idealmente se basa en alguna combinación de educación y examen, de manera que toda persona al ocupar un cargo de servicio debe pasar por previa evaluación demostrando ser competente, mediante esta parte inicial del sistema se pretende valorar las capacidades de la persona, así como los conocimientos que esta posee.

4.1.2. Transparencia

Dahlström, Lapuente, y Teorell (2012), Mencionaron que la organización interna de un organismo público es uno de los principales determinantes de problemas de corrupción Por ende cada cargo que pueda ser tomado por alguna persona tras previa evaluación, esta debe estar supervisada y debe generarse transparentemente, teniendo auditores internos en los procesos de las organizaciones.

4.1.3. Escala

Anderson et al. (2003), citado por (Baimenov y Everest, 2015), mencionó que en toda institución debe haber un ambiente de competitividad interna de manera que una persona con mayor conocimiento, experiencia o que tenga un mayor mérito debe ascender en sus áreas correspondientes (McCourt 2000) citado por (Baimenov y Everest, 2015), agrega que este tipo de sistema funciona como un mecanismo de rendición de cuentas.

Rahnavard, Shirazi y Gheisari (2013), direccionó la meritocracia en los siguientes pasos:

Digno de servir: Tener la predisposición y la necesidad de estrategias que capten personas calificadas.

Digno de reclutar: Aquí se toma como pivote el proceso de reclutamiento de las organizaciones.

Digno de evaluar: Es necesario, aquellos que piensan que presentan capacidades justas y especializadas, deben ser reconocidas con pruebas especializadas y entrevistas.

Digno de selección: Analiza los resultados sobre la asignación de este mérito a la posición apropiada.

Digno de tomar: El gobierno debería atraer a los gerentes en un entorno competitivo de administradores competentes de los distintos departamentos gubernamentales.

Digno nombrar: mantener puestos de trabajo de acondicionamiento físico, ubicando a las personas en una posición en la que podrán tener un rendimiento máximo.

Digno de mantener: Mantener los mecanismos científicos necesarios, una estructura humana y lógica que merecen que los pueblos se mantengan fieles a la organización.

Digno de ascender: Un sistema meritocrático debe dotar de bases educativas para gerentes actuales y potenciales a través de la enseñanza a corto y largo plazo conducen a muy por encima de su visión, conocimiento y capacidad.

5. METODOLOGÍA

El tipo de investigación es no experimental, con un diseño descriptiva también es propositiva. Cuyas variables son: Sistema Meritocrático, como variable independiente y Gestión del capital humano, como variable dependiente. Como técnica se empleó la encuesta la cual fue tomada como fuente primaria de investigación ya que por medio de un cuestionario construido a partir de los indicadores obtenidos tras un análisis del marco teórico abordado se pretende evaluar tanto la variable gestión del capital humano como el sistema meritocrático, además este instrumento será validado ya que cuenta con una escala tipo Likert. El universo poblacional lo conforman 93 funcionarios que corresponden a gerentes y subgerentes de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, estos corresponden a funcionarios públicos ya que son los únicos que presentan conocimiento sobre la gestión del capital humano desde las diligencias ya que en total la municipalidad cuenta con un personal mayor, sin embargo son pocas las personas que presentan el conocimiento de información que permita obtener información clara y precisa, evitando así el sesgo de la encuesta.

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para poder llegar a responder a los objetivos planteados fue necesario analizar los datos obtenidos por ítem con la finalidad de poder responder específicamente. Luego se realizó el diagnóstico del estado situacional de la gestión de capital humano en la Municipalidad de Chiclayo, período 2015 – 2017.

Para lograr tal efecto, en primer lugar, se presenta los aspectos más relevantes de la municipalidad de Chiclayo.

6.1. ASPECTOS RELEVANTES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO

6.1.1. Jurisdicción

La jurisdicción de la Municipalidad de Chiclayo se encuentra sobre los distritos que se encuentran incluidos en la provincia de Chiclayo, así como el mismo que lleva el nombre de la provincia, perteneciente a la Región Lambayeque.

Visión general

“Ser reconocida como una provincia moderna con eficientes entidades, así como participativas, transparentes y con valor público al servicio de los ciudadanos, promoviendo la inversión, el comercio, a educación y el turismo en beneficio de una población de manera ordenada, segura y saludable”.

Misión general

“La Municipalidad Provincial de Chiclayo representa al vecindario, promueve la prestación de servicios públicos locales de manera adecuada y el desarrollo integral, sostenible y armónico de la circunscripción”.

Visión institucional

“Ser un gobierno local metropolitano, promotor del desarrollo humano, social y sostenible, brindando servicios de calidad con servidores comprometidos con el bienestar ciudadano”.

Misión institucional

“Promover el desarrollo integral de la jurisdicción con un enfoque sistémico, fortaleciendo capacidades de sus actores para brindar servicios públicos de calidad”.

Objetivos de la municipalidad

La Municipalidad Provincial de Chiclayo tiene como objetivo el promover la democratización de la vida política, social y económica de la provincia, así como el desarrollo solidario y comunitario.

Además de planificar, impulsar y ejecutar a través de sus organismos competitivos, mediante acciones que se encuentren orientados hacia el ciudadano, así como un ambiente adecuado para la satisfacción de sus necesidades de vivienda, salubridad, educación, turismo, cultura, deporte, recreación, comunicaciones, transporte, así como la seguridad ciudadana entre otras.

Objetivos estratégicos con los que cuenta la municipalidad

Objetivo estratégico N° 1: Promover derechos humanos de personas fomentando la participación activa en la solución en problemas de la comunidad.

Objetivo estratégico N° 2: Promover la igualdad de oportunidad generando el acceso a servicios básicos, educación, asistencia alimentaria, salud, seguridad, transporte e infraestructura pública.

Objetivo estratégico N° 3: Proveer la inversión en la localidad facilitando la formación de las Mypes y Pymes, el acceso a grandes empresas al mercado local permitiendo generar empleo y sostenibilidad económica.

Objetivo estratégico N° 4: Promover la inversión en la localidad facilitando la formación de pequeñas y microempresas el acceso de grandes empresas al mercado local permitiendo generar empleo y sostenibilidad económica.

Objetivo estratégico N° 5: Promover la planificación y desarrollo territorial provincial con enfoque metropolitano para lograr una ocupación equilibrada del territorio y la ejecución de actividades productivas.

Objetivo estratégico N° 6: Garantizar a los ciudadanos un medio ambiente saludable con fuente de recursos naturales intangibles para futuras generaciones.

Finalidad de la municipalidad

La Municipalidad Provincial de Chiclayo, representa al vecindario, promueve una adecuada prestación de servicios públicos y propugna una planificación participativa y concertada con la sociedad civil, para el desarrollo integral sostenible y armónico de su circunscripción.

91

Objeto

Establecer la organización de gerencias y las unidades funcionales dentro de la municipalidad, asegurando la documentación normativa de gestión que permita su estructura orgánica, señalando objetivos, naturaleza, funciones generales, finalidades, régimen laboral, económico, relaciones y disposiciones pertinentes.

Dentro de la estructura de la municipalidad se encuentra los órganos de alta dirección siendo uno para Chiclayo, 2 órganos consultivos, tres órganos de control institucional, 4 órganos de defensa judicial, 5 órganos de dirección, 6 órganos de asesoramiento, 7 órganos de apoyo, 8 órganos de línea, 9 órganos desconcertados, 10 órganos descentralizados y 11 programas, proyectos y comisiones.

Base legal

La Municipalidad Provincial de Chiclayo cuenta con la siguiente base legal para el funcionamiento y la gestión de los recursos humanos:

1. Ley Marco del empleo público, Ley Número 28175
2. Ley Marco de Modernización de la gestión del estado, ley número 27658.
3. Decreto legislativo número 1025 que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
4. Resolución de la presidencia ejecutiva número 041-2011- servir/ pe que aprueba para la elaboración del plan de desarrollo de las personas al servicio del estado.
5. O.M. Número 20-2016- MPCH. Aprueba la estructura orgánica y reglamento de organización y funciones ROF de la MPCH.
6. OM. Número 20-2016- MPCH aprueba el plan estratégico institucional PEI 2016- 2018.
7. Resolución de gerencia municipal número 28-2017- MPCH/ A, que conforma el comité de la planificación de la capacitación de la municipalidad provincial de Chiclayo.
8. Constitución política del Perú
9. Ley número 30518 ley de presupuesto del sector público
10. Ley número 28411, ley del sistema nacional del presupuesto y su reglamento
11. Ley orgánica de las municipalidades 27972
12. Ley 27444, ley de procedimientos administrativos generales
13. Decreto legislativo número 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público.
14. Decreto supremo número 005 – 90 –PCM, aprobatorio del reglamento de la ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público.
15. Ley Marco del empleo público, ley número 28175
16. Ley general de personas con discapacidad, ley número 27050
17. Ley del código de ética de la función pública, Ley número 27815

Población laboral de la municipalidad

La población con la que cuenta la municipalidad se encuentra distribuida mediante régimen laboral, tipo de trabajador y cantidad.

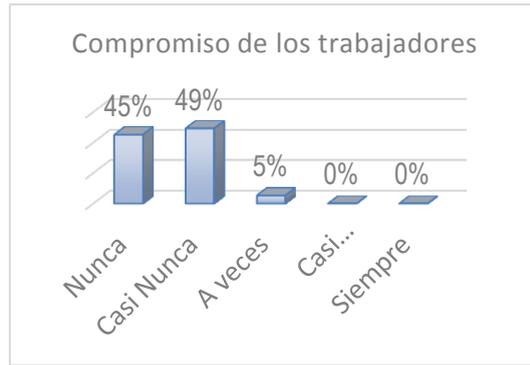
Cuadro1.

Tipo de trabajador	Régimen laboral	Cantidad
Alcalde	276	01
Funcionario (modalidad CAS)	1057	01
Directivos (modalidad CAS)	1057	44
Empleados nombrados	276	400
Empleados contratados	276	28
Obreros permanentes	728	1100
Obreros repuestos provisional	728	22
Contratados CAS	1057	417
Total		2013

6.1.2. Diagnóstico Situacional

Para poder determinar las deficiencias fue necesario realizar una encuesta al personal al que se tuvo acceso, quien mediante resultados mostrados en la figura 27 se pudo determinar la percepción de los servidores civiles en donde la mayor parte consideró nunca haber percibido una adecuada promoción de los procesos de reclutamiento. Resultados similares se obtuvieron en cuanto la evaluación, frente al reclutamiento del personal donde el 64% siendo el mayor porcentaje obtenido, consideró nunca haber percibido procesos de evaluación adecuados para el reclutamiento del personal. Así mismo la transparencia mostrada se tornó deficiente mediante resultados, lo mismo para la publicación de los mismos, capacitaciones, así como mediciones del desempeño y experiencia dentro de la municipalidad, es por ello que la propuesta busca enmendar o reducir las deficiencias ubicadas dentro de la municipalidad.

Cuadro 2.



Como en cualquier entidad ya sea público o privado el compromiso de los trabajadores es esencial para el crecimiento o el buen funcionamiento de dicha entidad, siendo el caso de los municipios mucho más importante aún, ya que el compromiso también incluye el bienestar y la satisfacción de la población.

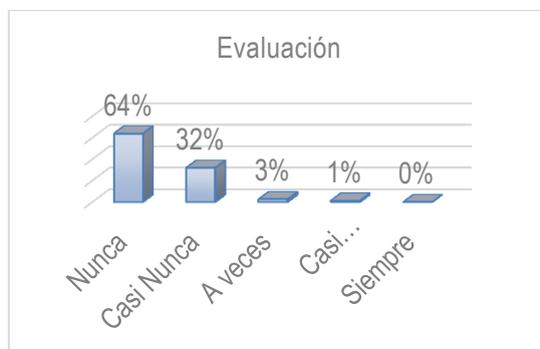
Del total de investigados el 49% siendo el mayor porcentaje obtenido, consideró casi nunca haber percibido un compromiso notable de los trabajadores con su labor, mientras que ninguno de los encuestados consideró haber siempre y casi siempre percibido dicho compromiso.

Cuadro 3.



Del total de investigados el 47% siendo el mayor porcentaje obtenido, consideró casi nunca haber presenciado personal con formación especializada, mientras que ninguno de los encuestados consideró haber observado siempre una formación especializada en el personal.

Cuadro 4.



Del total de investigados el 64% siendo el mayor porcentaje obtenido, consideró nunca haber percibido procesos de evaluación adecuados para el reclutamiento del personal, mientras que

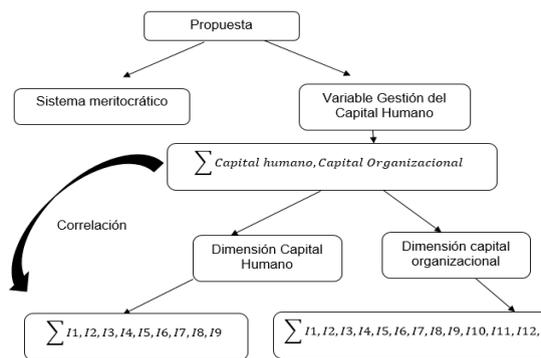
ninguno de los encuestados siendo el 0% consideró siempre haber percibido evaluaciones adecuadas para el proceso de reclutamiento de la institución.

Cuadro 5.



Del total de investigados el 51% siendo el mayor porcentaje obtenido, consideró nunca haber percibido criterios de selección que sean adecuados para la institución, mientras que ninguno de los encuestados siendo el 0% consideró siempre haber percibido criterios de selección adecuados.

6.1.3. Identificación de los factores influyentes en la gestión del capital humano en la Municipalidad de Chiclayo, período 2015 – 2017.



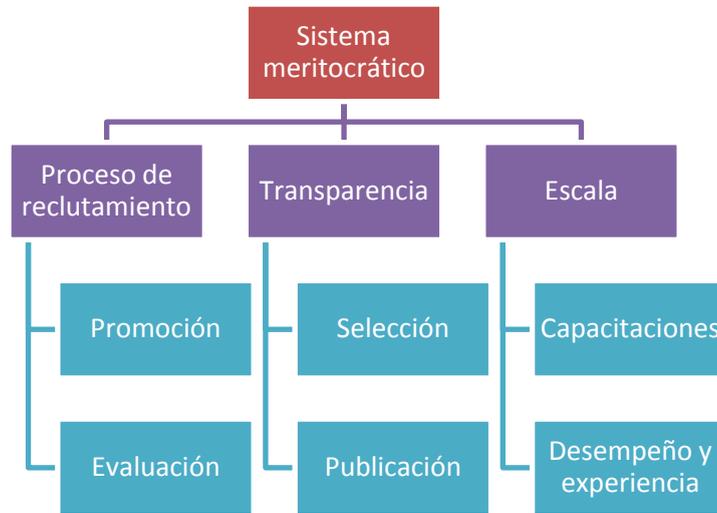
Cuadro 6. Correlaciones

		Capital humano	Capital organizacional
Capital humano	Coeficiente de correlación	1,000	,815**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Capital organizacional	Coeficiente de correlación	,815**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

6.2. PROPUESTA

Para poder realizar cualquier contratación por parte de la municipalidad se deberá mejorar los siguientes puntos.



6.2.1. Metas de capacitación e indicadores de evaluación – Propuesta.

Metas	Indicadores de evaluación
Permitir que la totalidad de servidores civiles participen de los cursos de capacitación.	Programa de actividades de capacitación Registros de asistencias
El 50% de los servidores presente especialización en temas de gestión administrativo y funcionales	Número de actividades de capacitación Número de horas de capacitación por servidor Registro de asistencia Registro de servidores aprobados Evaluación de desempeño
El 70% de servidores civiles presente conocimiento sobre procedimientos y normativa de gestión pública municipal	Programa de actividades de capacitación Horas de capacitación por cada servidor civil Registros de asistencias Registros de servidores aprobados
El 70% de trabajadores se involucre en temas de mejoramiento administrativo y atención al usuario	Registro de quejas y denuncias Procedimientos y normativas mejoradas Estadísticas de producción de actos administrativos Evaluación de planes de trabajo

96 Todo ascenso será publicado en el portar con las pruebas en desempeño, ello con la finalidad de generar transparencia.

6.3. CONCLUSIONES

Tras todo lo revisado en el documento se pudo concluir lo siguiente:

De acuerdo con lo planteado en el primer objetivo específico, la gestión del capital humano en la Municipalidad Provincial de Chiclayo se ha diagnosticado como deficiente, ello determinado por un 79% de las respuestas obtenidas por los funcionarios encuestados, lo más alarmante que se pudo determinar es la poca motivación además de rotación, por la ausencia de presupuesto para capacitaciones y las deficiencias en el desempeño laboral como consecuencia de la ausencia de dichas capacitaciones.

En cuanto a los factores que más influye en la gestión del capital se pudo determinar que el factor que influye en mayor medida en la gestión del capital humano gracias a la prueba de correlación para variables cualitativas (Spearman), a partir del cual permitió determinar que el capital organizacional explica en mayor intensidad, la variabilidad de la gestión del capital humano, corroborando lo descrito por (Chiavenato, 2011), quien hizo mención de su importancia en la gestión. Igualmente se aprecia que la variable sistema meritocrático tiene una relación con la variable Gestión del Capital Humano, reflejado a través del análisis de la relación con cada uno de sus componentes, como son capital organizacional y capital humano

Por otra parte, para el sistema fue necesario hacer notar las diferencias entre la misión y visión general de la institucional con la que cuenta la municipalidad, además se hizo mención del marco legal que ampara todo accionar de la municipalidad, así como los objetivos estratégicos con los que cuenta la municipalidad en estos momentos. Otro punto importante es que se hizo mención de la importancia de la promoción de convocatorias, agregando el periodo de prueba de trabajo antes de firmar cualquier trabajo ello con la finalidad de poder tener al mejor personal, los más competentes realizando funciones que puedan ser adecuadas, además se plantearon capacitaciones durante todo el año, mediante una suma de 42,800 nuevos soles; sin embargo esta elevada cifra permite mejorar las capacidades del personal, haciéndolos más competentes.

Además, se plantearon estrategias de promoción, presentación y requerimientos de las convocatorias procesos que incluyen un proceso de prueba, así como un plan de capacitación el cual determina capacitaciones para todo el año dentro de la institución ello permitirá el cumplimiento de los objetivos institucionales dentro de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Por último la formulación de un efectivo sistema meritocrático que comprende un conglomerado de estrategias basadas en el fomento de la transparencia en los procedimientos de reclutamiento como selección, por ende, emisión de resultados acordes con los criterios que involucran medición de desempeño como experiencia de forma imparcial, siendo una herramienta imprescindible que

garantice optar por el talento humano idóneo presto a otorgar un servicio con eficiencia a los ciudadanos.

REFERENCIAS

- Baimenov, A. y Everest, M. (2015). *Meritocracia para la excelencia en el servicio público*. Singapur, Singapur: Global Centre for Public Service Excellence. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiO4tKN2pHXAhWGjZAKHdEcAN4QFgg4MAI&url=http%3A%2F%2Fwww.undp.org%2Fcontent%2Fdam%2Fundp%2Flibrary%2Fcapacity-development%2FEnglish%2FSingapore%2520Centre%2FMeritocrac>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos* (9ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cuentas, S. (2015). *Las estrategias de Gestión del capital humano en la facultad de educación de una universidad privada en Lima metropolitana*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6571/CUENTAS_MARTEL_SUSAN ESTRATEGIAS_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- McCourt, W. (2007). *El sistema de mérito y la integridad en el Servicio Público*. Reino Unido, Manchester: University of Manchester. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/238786443_The_Merit_System_and_Integrity_in_the_Public_Service
- Obegón, A. (2011). *Administración estratégica*. México: Mc Graw Hill.
- Parra, R. (2012). *Un sistema de gestión de capital humano en la EMCE basado en competencias laborales*. La Habana, Cuba: Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría.
- Rahnavard, F.; Shirazi, M. y Gheisari, F. (2013). *Factors preventing proper recognition to establish meritocracy system at the level of professional managers of Government agencies the city of Ahwaz*. International Research Journal of Applied and Basic Sciences: Tehran, Iran. Obtenido de http://www.irjabs.com/files_site/paperlist/r_1550_130928145358.pdf
- Teijeiro, M. y Mariz, R. (2010). *La gestión del capital humano en el marco de la teoría del capital intelectual: una guía de indicadores*. University of Coruña: España.
- Vigo, j. (2014). *Propuesta de programa de desarrollo del capital humano para optimizar el desempeño laboral en el gobierno regional de Ancash*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4814/TESIS%20DOCTORAL%20JORGEGE%20LUIS%20VIGO%20MOYA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>