



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Económicas Contables y Financieras

Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

El talento humano y su incidencia en la determinación de la compensación por tiempo de servicio en el gobierno local de la ciudad de Huacho

Tesis

Para optar Título Profesional de Contador Público

Autora

Lizzet Anais Valiente Navarro

Asesor

Dr. CPCC. Miguel Ángel Suárez Almeida

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Facultad de Ciencias Económicas Contables y Financieras

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Lizzet Anais Valiente Navarro	72496393	27/11/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Miguel Ángel Suárez Almeira	15646696	0000-002-1747-9145
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Yessica Yulissa Lino Torero	15738338	0000-0002-4794-1647
Pedro Gustavo Castro Burgos	09474848	0000-0002-4117-1952
Manuel agosto Rodríguez Ramírez	15587210	0000-0002-0670-5058

El talento humano y su incidencia en la determinación de la compensación por tiempo de servicio en el gobierno local de la ciudad de Huacho

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	17%	1%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	10%
2	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	2%
3	intranet.servir.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	<1%
6	proyectosytesis.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad de las Islas Baleares Trabajo del estudiante	<1%
8	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

NOMBRE DEL AUTOR:

Lizzet Anais Valiente Navarro

ASESOR



.....
Dr. CPCC. Miguel Angel Suarez Almeida

TESIS

**El talento humano y su incidencia en la determinación de la
compensación por tiempo de servicio en el gobierno local de la ciudad de
Huacho**

JURADO EVALUADOR



Dra. CPCC. Yessica Yulisa Lino Torero

PRESIDENTE



Dr. CPCC. Pedro Gustavo Castro Burgos

SECRETARIO



Mg. CPCC. Manuel Rodriguez Ramirez

VOCAL

DEDICATORIA:

Afectuosamente lo dedico a mi estimada familia, los cuales siempre confiaron en mí y me brindaron su total apoyo

La Autora

AGRADECIMIENTO:

A traves de este trabajo quiero expresar mi agradecimiento a mi familia, por ser quienes me impulsaron a concretar este propósito.

La Autora

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA:	VII
AGRADECIMIENTO:	VIII
RESUMEN	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCION	XV
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA	2
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	3
1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	4
1.5. DELIMITACION DEL ESTUDIO.....	5
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	6
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	6
2.2 BASES TEORICAS	10
2.3. BASES FILOSOFICAS	14
2.4 DEFINICIONES DE TERMINOS BASICOS.....	15
2.4. HIPOTESIS DE INVESTIGACION	17

2.5 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES.....	18
CAPÍTULO III.....	21
METODOLOGÍA.....	21
3.1 DISEÑO METODOLOGICO.....	21
3.2. POBLACION Y MUESTRA.....	22
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.4. Técnicas para el procesamiento de información	25
CAPÍTULO IV	27
RESULTADOS	27
4.1. ANALISIS DE RESULTADOS	27
4.2. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS.....	46
CAPITULO V.....	56
DISCUSION	56
5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	56
CAPITULO VI	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
6.1. CONCLUSIONES	57
REFERENCIAS.....	60
FUENTES DE INFORMACION	60

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	¿Se cumple con proceso de selección de personal en gobierno local de la ciudad de Huacho?	28
Tabla 2	¿Se cumple con el proceso de nombramiento de servidores de la ley 276 en el gobierno local de Huacho?	30
Tabla 3	¿Considera que en el gobierno local de Huacho existen trabajadores por servicios de terceros?	32
Tabla 4	¿En su opinión considera que en la municipalidad distrital de Huacho cuentan con trabajadores de ley 728?	34
Tabla 5	¿Considera la situación de talento humano, incide en determinación de compensación por tiempo de servicios en gobierno local Huacho?	36
Tabla 6	¿En su opinión se cumple oportunamente con el beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local de Huacho?	38
Tabla 7	¿Considera los cálculos por tiempo de servicios que se presentan en el gobierno local de Huacho son correctos?	40
Tabla 8	¿Considera se determina adecuadamente los costos laborales en la municipalidad distrital de Huacho?	42
Tabla 9	¿Considera se realizan la provisión de pago por tiempo de servicio a los trabajadores en el gobierno local de la ciudad de Huacho?	44
Tabla 10	¿La correcta liquidación por tiempo de servicios, mejorará el proceso de selección de talento humano en gobierno local Huacho?	46
Tabla 11	El talento Humano incide en la determinación de la compensación por tiempo de servicios.	48
Tabla 12	El nivel de selección de personal incide en la determinación del beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local Huacho.	50
Tabla 13	El nombramiento de servidores Ley 276, incide en la determinación de los cálculos por tiempo de servicios en gobierno local Huacho	52
Tabla 14	El contrato por servicios de terceros incide en la determinación de costos laborales en gobierno local Huacho	54
Tabla 15	Trabajadores de 728, incide en determinación de cálculos para previsión por compensación de tiempo de servicios en gobierno local Huacho.	56

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	¿Se cumple con proceso de selección de personal en gobierno local de la ciudad de Huacho?	29
Figura 2	¿Se cumple con el proceso de nombramiento de servidores de la ley 276 en el gobierno local de Huacho?	31
Figura 3	¿Considera que en el gobierno local de Huacho existen trabajadores por servicios de terceros?	33
Figura 4	¿En su opinión considera que en la municipalidad distrital de Huacho cuentan con trabajadores de ley 728?	35
Figura 5	¿Considera la situación de talento humano, incide en determinación de compensación por tiempo de servicios en gobierno local Huacho?	37
Figura 6	¿En su opinión se cumple oportunamente con el beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local de Huacho?	39
Figura 7	¿Considera los cálculos por tiempo de servicios que se presentan en el gobierno local de Huacho son correctos?	41
Figura 8	¿Considera se determina adecuadamente los costos laborales en la municipalidad distrital de Huacho?	43
Figura 9	¿Considera se realizan la provisión de pago por tiempo de servicio a los trabajadores en el gobierno local de la ciudad de Huacho?	45
Figura 10	¿La correcta liquidación por tiempo de servicios, mejorará el proceso de selección de talento humano en gobierno local Huacho?	47
Figura 11	El talento Humano incide en la determinación de la compensación por tiempo de servicios.	49
Figura 12	El nivel de selección de personal incide en la determinación del beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local Huacho.	51
Figura 13	El nombramiento de servidores Ley 276, incide en la determinación de los cálculos por tiempo de servicios en gobierno local Huacho	53
Figura 14	El contrato por servicios de terceros incide en la determinación de costos laborales en gobierno local Huacho	55
Figura 15	Trabajadores de 728, incide en determinación de cálculos para previsión por compensación de tiempo de servicios en gobierno local Huacho.	57

RESUMEN

Objetivo analizar como el talento humano incide en la determinación de la compensación por tiempo de servicios en el gobierno local ciudad de Huacho, su método usado descriptiva – correlacional de diseño no experimental, de enfoque cuantitativa, con una población de 114 personal que corresponde a su población del gobierno local de Huacho, incluido a autoridades, gerencias, jefes de departamentos y del área de Recursos Humanos, seleccionados de manera probabilística, para efectos de medición se recurrió a escala de Likert. Sus dimensiones utilizadas han sido: necesidad de personal para administración, proceso de selección de personal administrativo, necesidad de personal para servicios, situación de personal obrero municipal. Para la identificación y prueba de nivel de fiabilidad de recurrió a la aplicación del paquete informático SPSS en Versión 27.0 nivel exploratorio de correlación de Parsons, con independencia al 95%. La práctica de χ^2 . **Resultados:** Las discusiones exponen equilibrio superior (48.86%) especularon, sentirse muy de acuerdo que la situación de talento humano incide en determinación de la compensación por tiempo de servicios, en relación con su incidencia en el talento humano en el gobierno local de la ciudad de Huacho el (51.14%) están muy de acuerdo. **Conclusión:** el talento Humano incide en la determinación de la compensación por tiempo de servicios en gobierno local ciudad de Huacho.

Palabras Claves: talento humano, compensación por tiempo de servicios, nombramiento, costos laborales.

ABSTRACT

Objectivity to analyze how human talent affects the determination of the compensation for time of service in the local government of Huacho, its method used is descriptive - correlational non-experimental design, with a quantitative approach, with a population of 114 personnel that corresponds to its population of the local government of Huacho, including authorities, managers, heads of departments and the Human Resources area, selected probabilistically, for measurement purposes, a Likert scale was used. Its dimensions used were need for personnel for administration, selection process for administrative personnel, need for personnel for services, situation of municipal worker personnel. For the identification and reliability level test, the application of the SPSS computer package in Version 27.0 was used, at the exploratory level of Pearson's correlation, with independence at 95%. Chi square practice. Results: The discussions expose a greater balance (48.86%) speculated, strongly agree that the situation of human talents affects the determination of compensation for time of service, in relation to its incidence on human talent in the local governments of the city of Huacho (51.14%) strongly agree. Conclusion: Human talent affects the determinations of compensation for time of service in the local governments of the city of Huacho.

Keyword's: human talent, compensation for length of service, appointment, labor costs.

INTRODUCCION

La indagación estuvo orientada al análisis como el talento humano, incide en determinar la compensación por tiempo de servicios en la entidad edil de la ciudad de Huacho, entidad ubicada en el departamento de Lima, dedicada a la atención del servicio a la comunidad Huachana, su desarrollo abarco los ítems que forman parte de la estructura aprobada por la entidad, en la cual forma parte el planteamiento del problema, con la descripción de la situación problemática, el marco teórico en la cual sustenta los aspectos teóricos de variables con el apoyo de antecedentes, definiendo la metodología de investigación científica, respuestas en el trabajo de campo, discusión, conclusiones y aportes, se adjunta los anexos como la bibliografía, como se expone seguidamente:

Primer Capítulo: se explica la situación del problema pasando por describir las funciones que asumen las entidades ediles en la ciudad de Huacho, plantea aspectos del problema, respecto a las etapas de selección como de reclutamiento del talento humano en las entidades ediles referidas, definiendo los problemas generales y específicos, así como los objetivos a desarrollar precisando la importancia que significa para la administración edil.

Segundo Capítulo: desarrollo del marco teórico, ampliación del estado del arte sustentado en las experiencias internacionales y nacionales, en cuanto a las dificultades que surgen en la designación de personal administrativo, de la misma forma se conceptualiza las teorías de expertos en los sustentos

doctrinarios, pasando a la aplicación filosófica de sus variables, teorización de los términos básicos, culminado el apartado con la identificación de hipótesis general y específicas.

Tercer Capítulo: referido al aspecto metodológico, por la conceptualización de la metodología científica, identificando el diseño, tipo, enfoque, de la exploración, para ello se determinó una población de 114 para identificar el tamaño de su muestra en 88 individuos, los cuales fueron interrogados de acuerdo a la encuesta y entrevistas para la recopilación de datos necesarios, habiendo desarrollado la operacionalización de las variables, con sus indicadores y dimensiones.

Cuarto Capítulo, acápite en el cual se refiere a los resultados en la cual nos permitimos trasladar las respuestas de las encuestas a las diversas tablas de manera porcentual así mismo se manifiesta en la figura para su interpretación de sus respuestas, para ello se aplicó la contrastación de las hipótesis o sea las contestaciones con propuestas iniciales llegando a conclusiones importantes.

Quinto Capítulo, relacionado a las discusiones en la cual se concentra las diversas opiniones de expertos en los temas de talento humano y su relación con las liquidaciones por tiempo de servicios, pasando por el reconocimiento de regímenes laborales, que se aplican en el gobierno local.

Sexto Capítulo, considera las conclusiones y recomendaciones debidamente identificadas como aportes a dichas entidades.

Finalmente se adiciona relación y bibliografía la cual permitió contar para sustentar el estudio.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

De acuerdo al monitoreo efectuado en las oficinas de la entidad edil distrital de Huacho, se ha indagado que la existencia de personal, que se rigen de acuerdo con diferentes regímenes laborales, entre ellos tenemos funcionarios y servidores de carrera administrativa de acuerdo a régimen de ley 276, servidores denominados CAS, como por servicios de terceros, así mismo notamos la existencia de personal obrero que se dedican principalmente a las labores de limpieza pública, de calles, parques jardines, y otros, ellos forman parte del régimen laboral 728 o privado.

Como podemos observar contamos en la entidad referida con diferentes regímenes laborales, inclusive a ello se adiciona la presencia de jóvenes estudiantes o egresados de las universidades en la realización de sus prácticas pre profesionales; de manera que el talento humano, la parte más importante de la gestión municipal, cuenta con diversos regímenes en consecuencia genera, diferentes procesos para el reconocimiento de sus deberes y sus derechos, en el ámbito laboral, como a consecuencia de sus diferentes proyecciones presupuestales que les corresponde su formulación en forma periódica.

La situación expuesta nos presenta los diferentes problemas que se presentan en la población laboral municipal, en ese sentido hemos podido, notar la preocupación del personal obrero, que en mucho superan los 60 años,

quienes manifiestan que cuando se jubilan, la municipalidad no cumple con el pago de su liquidación por tiempo de servicios, en forma oportuna, mencionan que muchas veces solo les comunican, que han llegado al tiempo de su jubilación, sin embargo no se les cumple con el pago respectivo, considerando que su liquidación les corresponde al total de la última remuneración por la cantidad de años laborados.

La situación expuesta nos ha permitido revisar las provisiones para liquidaciones por tiempo de servicios en los presupuestos como en estados financieros, situación que a nuestro juicio no se aplican de acuerdo a la normativa pertinente, en ese sentido no se provisiona el pago para personal obrero de acuerdo a su régimen laboral, lo mismo vemos que al personal de la ley 276, adicionalmente que no se cumple con cálculos adecuados, de la misma forma notamos que la municipalidad no se encuentra al día en el pago del Fondo de aportaciones de pensiones, habiendo cumplido con las retenciones en forma mensual a los servidores.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿En qué medida talento humano, incide en determinar la compensación por tiempo de servicios en gobierno local ciudad de Huacho?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cómo el nivel de selección de personal incide en beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local de Huacho?

¿En qué medida el nivel de nombramiento de servidores Ley 276, incide en la determinación de cálculos por tiempo de servicios en gobierno local Huacho?

¿De qué forma el nivel de contrato por servicios de terceros, incide en los costos laborales en gobierno local Huacho?

¿De qué manera el nivel de trabajadores ley 728, incide en la previsión de pago por compensación de tiempo de servicios en gobierno local Huacho?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 Objetivo General

Analizar como el talento humano, incide en determinar la compensación por tiempo de servicios en gobierno local ciudad de Huacho.

1.3.2. Objetivos Específicos

Inspeccionar si el nivel de selección de personal incide en beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local de Huacho.

Identificar si el nivel de nombramiento de servidores Ley 276, incide en la identificación de cálculos por tiempo de servicios en gobierno local Huacho.

Verificar si el nivel de contrato por servicios de terceros incide en los cálculos de costos laborales en gobierno local Huacho.

Evaluar si el nivel de trabajadores ley 728, incide en la previsión de pago por compensación de tiempo de servicios en gobierno local Huacho.

1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Este estudio cuenta con la debida justificación toda vez que se tomara en consideracion los aspectos adecuados de talento humano, sus características que se utilizan en los procesos que se aplican para selección y reclutamiento de personal.

Asi mismo tiene justificación, toda vez que se requiere analizar como los gobiernos locales utilizan procesos de captación de personal, así mismo verificar los procesos de cálculos de liquidación por tiempo de servicios, de los trabajadores, en sus diferentes regímenes laborales que se ubican en la municipalidad distrital de Huacho.

En concordancia a lo evidenciado podemos considerar la existencia de relación entre talento humano, que tiene que ver con los procesos de selección; con la liquidación de tiempo de servicios que está relacionado a los regímenes laborales de cada trabajador, por ello nos permitiremos revisar las políticas que se aplican y si se consideran en el presupuesto municipal.

1.5. DELIMITACION DEL ESTUDIO

El estudio ha sido desarrollado directamente visitando los ambientes relacionados a los procesos de selección como de liquidaciones por tiempo de servicios en la entidad edil de Huacho.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Investigaciones Internacionales

Sum Mazariegos, Mónica Ivette (2015) En su estudio: Motivación y Desempeño Laboral; Universidad Rafael Landívar - Guatemala; Su objetivo era determinar la influencia motivadora de los ejecutivos de empresas de alimentos en el desempeño laboral: el diseño del trabajo es descriptivo para la confiabilidad de las medidas numéricas. Utilizó métodos estadísticos para evaluar el desempeño de los empleados por género y, en el trabajo de campo, utilizando escalas de Likert, y finalmente, los investigadores concluyen que la motivación es una herramienta importante para que los empleados realicen actividades y ayuda a que las actividades laborales puedan desarrollarse mejor.

Fuentes (2012) Ha efectuado un estudio titulado “Satisfacción Laboral y su Impacto en la Productividad” (Ha sido realizado en marzo de 2012 en una delegación de funcionarios del Poder Judicial del Municipio de Quetzaltenango) Impacto en la Productividad del Recurso Humano “Ministerio de Justicia, Quetzaltenango, marzo 2012” Basado en la resultados de este estudio, se concluyó : - Se comprobó la no existencia de Impacto entre las dos variables referidas: en ese sentido 20 encuestados indicaron que tenían una alta satisfacción laboral (en una escala de 67 a 100). Esto se puede

confirmar a partir de los resultados de la pregunta ¿Está satisfecho con su trabajo?, el 71% siente que está consistentemente satisfecho con su trabajo, lo que contribuye al logro de las metas organizacionales, mientras que el 29% respondió que está satisfecho en general. La conclusión es que la estabilidad laboral y las relaciones son importantes

Ardilla (2010) El siguiente estudio se tituló “Efectos del Trabajo por Turnos en la Salud y la Vida Diaria”, Bogotá D.C. 2008, realizado. Se sugieren los siguientes objetivos: Generación: Establecer las consecuencias que causan a la salud de las personas esta situación laboral. Específico: Describir las repercusiones causadas por esta forma de laborar. Establecer los cambios en sociales y familiares de los trabajadores y la evolución reflejadas como consecuencia de esta forma de laborar. Identificar los mecanismos necesarios a fin de brindar ayuda y evitar que repercuta en la salud de los trabajadores. Con base en los resultados del estudio, se extrajeron las siguientes conclusiones: al estudiar los efectos en la salud de los trabajadores por turnos, el sueño y las arritmias cardíacas, los trastornos alimentarios, el estado sistémico y nutricional de individuos sanos con impacto directo en el sistema digestivo, el dolor. Se identificaron trastornos musculo esqueléticos, interrupciones no planificadas Efectos del embarazo, fatiga, estrés, dolores de cabeza y problemas cardiovasculares. En el ámbito de la familia y la sociedad, los problemas señalados incluyeron parejas frías, menor tiempo con la familia, incapacidad para compartir actividades familiares (como comidas y cuidado de los niños), negligencia y/o abandono de las tareas del hogar y mayor gravedad para las mujeres debido a Ante estos problemas en

los roles clásicos de la familia, la falta de tiempo libre para el entretenimiento y las actividades de ocio repercuten directamente en la vida social.

2.3. Investigaciones nacionales

Norberto, M.(2017) Ha estructurado un trabajo denominado: Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Universidad de Huánuco tiene como objetivo Establecer los vínculos existentes de las variables sometidas a procesamiento en el gobierno local de Pichanaqui; aplicando el enfoque cuantitativo correlacional, diseño transaccional causal; luego del empleo de las ecuaciones correlacionales de proceso de datos para confrontar con las suposiciones, al final se ha concluido: se pudo evidenciar la existencia de asociación en forma positiva entre gestión de talento humano y desempeño laboral.

Mamani, M. (2016) Su investigación: “Tercerización Laboral en las Prestaciones de los Empleados de Servicios Complementarios en Es Salud, Provincia del Altiplano, San Román”, tiene como objetivo identificar la relación laboral en las prestaciones de los trabajadores. El contrato de servicios complementarios de Es Salud es hipotético, deductivo y no experimental - correlacional, utilizo herramientas como entrevista y cuestionario, llegando a concluir que, la tercerización laboral, tiene relación significativamente, con satisfacción laboral, como su relación con gratificaciones, estabilidad laboral del trabajador.

Requemo, A. (2016) En su investigación: Optimización del proceso de donde se determina el tiempo de trabajo del servidor del sistema de trabajo. Decreto Legislativo N° 276 de la Red asistencia de Lambayeque Es salud, Por el cual se diagnostica la situación real de los recursos en el área de manejo de archivos de la Procuraduría de Derechos Humanos y se proponen lineamientos para el desarrollo de sistemas pasivos de información con finalidad específica – para verificar salarios, descuentos y horas de servicio Propuesta de Manual de Procedimientos Administrativos para – Uso de Directrices de Análisis de Documentos como Herramienta; La metodología utilizada es descriptiva y utiliza el análisis documental como técnica y las pautas de análisis documental como herramienta. Después de analizar el documento, llegué a la conclusión de que la sección de contabilidad de documentos no describe la fuente específica de los registros de servicio con procedimientos detallados.

Pimentel Gálvez, Pilar (2014) Realizó una indagación denominada: Analizar el desarrollo de las labores del personal profesional, técnico y de apoyo de la Universidad Agraria Leoncio Prado, se realizó una recolección de datos utilizando un diseño transversal para comparar descriptivamente el alcance del estudio, la experiencia laboral y el tipo de estudio, y explorar el trabajo. La asociación entre las variables sometidas a procesamiento. Uso encuestas y cuestionarios, concluyendo para ello que el desempeño laboral a nivel de servidores profesionales como técnicos se relacionan directamente con el grado remunerativo.

2.2 BASES TEORICAS

Talento humano

Chiavenato (2009). Al respecto el investigador lo ha definido como la agrupación de sistemas y prácticas que se requieren para gestionar aspectos de los puestos de liderazgo que tiene vinculación con los individuos o los recursos, considerando la capacitación, el reclutamiento, la selección, la compensación y la evaluación del desempeño.

Vásquez (2008). Afirma al respecto, que son actividades relacionadas a la poca dependencia de la jerarquía, el orden y la delegación. Señaló la importancia del compromiso corporativo, lo que significa tomar varias medidas, como el compromiso de los empleados, y señaló que el compromiso corporativo significa establecer algunos mecanismos, como la responsabilidad de los empleados, los objetivos comerciales y la nómina. Depende de la productividad, el trato justo y la formación profesional de cada trabajador.

Mora (2012). Esto destaca la gestión del talento como una importante herramientas y métodos para abordar los desafíos nuevos del entorno. Desarrollar y administrar el potencial de "lo que pueden hacer" o "lo que pueden hacer" de las personas se trata de elevar las habilidades de un individuo a un nivel específico para satisfacer las necesidades operativas.

ESLAVA (2004) “Es un enfoque de gestión estratégica que tiene como objetivo lograr valor agregado superior para una entidad, mediante una serie de hechos que tienen como objetivo mantener continuamente el nivel de conocimientos, habilidades y competencias requeridas para desempeñar el logro de los resultados requeridos para ser competitivo. confirman que es un entorno actual y de futuro”

Robbins, Stephen, Cultero (2013) estos investigadores afirman al respecto que es la etapa donde se establece el éxito de la entidad (o individuos o procesos) mediante la consecución de sus propósitos programados anticipadamente. Generalmente, medir el desempeño laboral a nivel empresarial puede evaluar el logro de objetivos estratégicos a nivel individual.

En cuanto a la motivación y su teoría, Madrigal (2009) afirma que es un proceso continuo de búsqueda de factores que puedan orientar los esfuerzos de las personas en una determinada dirección y de aquellos que impulsen el esfuerzo, la energía y guíen el comportamiento de las personas. Una persona que trabaja en conjunto para lograr los objetivos perseguidos por la organización y sus empleados.

La importancia de los recursos humanos Chiavenato (2009). En los últimos años, la cultura organizacional dominante de la empresa ha evolucionado desde el pasado y la preferencia por las tradiciones del pasado al

presente. Conduce al conservadurismo y al statu quo, lo que a su vez conduce a la innovación y el cambio en los hábitos de pensamiento y acción. El antiguo concepto de relaciones laborales ha sido reemplazado por una nueva forma de gestionar personas denominada gestión de recursos humanos.

Sobre la etapa donde se selecciona los recursos humanos Ibáñez (2009). Son etapas técnicas de encontrar a alguien con los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencia y otras cualidades para ocupar un puesto en particular.

Acerca del desempeño laboral se refiere a la eficiencia del trabajo del personal en la organización y los requisitos de la organización, la excelente finalización del trabajo del individuo y la alta satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño de las personas es una combinación de sus acciones y resultados. Por lo tanto, para medir y observar el comportamiento, primero se debe corregir el trabajo realizado. El desempeño define el desempeño laboral. Es decir, la capacidad de una persona para crear, ejecutar, perfeccionar, completar y crear tareas en menor tiempo. Consiga una mayor calidad con menos esfuerzo. Enfóquese siempre en evaluaciones que promuevan el crecimiento personal y global. (Chiavenato 2002, p. 236).

El desempeño laboral, por otro lado, es la forma en que los miembros de una organización trabajan de manera efectiva para lograr un objetivo común de acuerdo con reglas básicas preestablecidas. Según esta definición, el

desempeño laboral se refiere al funcionamiento efectivo de los empleados en una organización y al logro de los objetivos propuestos. (Stoner, 1994).

Compensación por tiempo de servicios

Según Alles (2010), la subcontratación es el proceso de subcontratar a otra empresa ciertas funciones o actividades que antes realizaba la propia empresa. En este caso, la empresa tercerizadora aporta no solo mano de obra (mano de obra) sino también sus propias máquinas, equipos, infraestructura, materiales, herramientas, uniformes y todo lo necesario para el desarrollo. La conducta de un tercero de forma independiente e independiente al proporcionar una serie de bienes o diversos servicios como objeto de la prestación de servicios

La compensación por antigüedad es un beneficio social que se otorga a quienes dejan la empresa por diversas razones. Algunos autores consideran las prestaciones de servicio como un seguro de desempleo para los empleados. La CTS debe pagarse dentro de las dos semanas de mayo (50%), que corresponde de noviembre a abril, y noviembre, que corresponde de mayo a abril. (50%). Todos los depósitos de CTS se depositan en una institución financiera en la moneda de elección del empleado. La remuneración calificada utilizada para calcular el CTS es la remuneración vigente al momento del pago semestral. Los cálculos de CTS se basan en la compensación recibida en abril y octubre para los períodos noviembre-abril y mayo-octubre. (Bueno, 2005).

(RAMÍREZ DE PIÉROLA, 2014) La doctrina, la legislación y la jurisprudencia utilizan los términos indemnización y compensación indistintamente como sinónimos. De hecho, el término "compensación" representa legalmente un medio para eliminar la obligación mutua entre acreedor y deudor, a saber, el descuento de una deuda contra otra. Piénselo de esta manera: las recompensas son una forma de pago. La palabra "indemnización" en sí está relacionada con el concepto de compensación o compensación por el daño sufrido, por lo que creo que la palabra "indemnización" es más adecuada. Creemos que la base legal de este sistema es la compensación debida a los trabajadores. No todas las leyes se designan con el mismo nombre

(CABANELLAS, 2002) Su definición de esto es compensación económica pagada por un empleador a un empleado por daños causados por el desempeño del trabajador y un incumplimiento irrazonable del contrato de trabajo.

Para (BARASSI, 2009) el pago de antigüedad puede ser visto como una segunda garantía integral de la indemnización por despido que favorece a los trabajadores perjudicados por un despido.

2.3. BASES FILOSOFICAS

Talento humano

En los últimos lustros se denomina talento humano, estableciendo la diferencia de su denominación anterior a los que se denomina, recursos

humanos, sin embargo, es necesario tener en cuenta que la nueva denominación, se amplía en el contexto de entender la capacidad de realización, la destreza en su función, así como las acciones tendientes a los procesos de reclutamiento como selección en las entidades.

Liquidación por tiempo de servicios

Entendida el proceso que tiene derecho toda persona que ofrece sus servicios, a alguna entidad dependiendo del régimen laboral a la cual se acepta, los derechos a los cuales debe de ser aceptado, es de plena aceptación del trabajador, en convenio con la entidad, dicho proceso deberá de ser establecido en el ingreso al servicio.

2.4 DEFINICIONES DE TERMINOS BASICOS

Selección de personal

Proceso mediante el cual se desarrollan actividades, orientadas a captación y selección de servidores para entidades, en las cuales deberán de precisarse los perfiles o requisitos a los profesionales o personas interesadas pueden postular.

Nombramiento servidores Ley 276

Es uno de los regímenes laborales más antiguo, que vienen desde el año 1984, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, es la que aún se encuentra vigente, contiene los deberes y derechos de los trabajadores, así como los procesos de hacer carrera administrativa.

Contrato por servicios terceros

Es la modalidad de servicios que las personas naturales, pueden acceder a un centro laboral, para dicho régimen se desarrolla en forma directa de acuerdo a la capacidad y especialización que se requiere, para desempeñar función específica en entidades del estado.

Trabajadores Ley 728

Régimen laboral desde 1991, denominada Ley de formación y promoción laboral, a través del cual se precisa los deberes y derechos de los trabajadores principalmente en el sector privado; uno de los objetivos es la incorporación al seguro social, del personal profesional, no profesional, asistencial como administrativo.

Beneficio social al trabajador y su familia

Es el derecho que les genera los regímenes laborales a los familiares directos, del principal, en ese sentido tenemos el acceso a salud, como a los beneficios que les otorga la ley en cuanto a derechos por liquidación de tiempo de servicios, hoy encontramos entidades gubernamentales, que se han acogido a dicha ley que nace con el objetivo de determinar los derechos y deberes del sector privado.

Cálculos por tiempo de servicios

En cuanto a liquidación o régimen pensionario en Perú, existe discriminación o desigualdad del sector gubernamental, por cuanto la gran mayoría de servidores públicos incluidos docentes del ministerio de educación como docentes universitarios, su liquidación por tiempo de servicios se calcula sobre la remuneración principal, sin embargo, en el sector

privado se calcula sobre el total de la última remuneración y se realiza sus depósitos en forma cuatrimestral.

Costos laborales

La determinación de costos laborales en entidades gubernamentales, como privadas, se realizan en función a los regímenes laborales, sobre los cuales se consideran su base remunerativa, sus derechos que tienen en función a los niveles de cargos, como las bonificaciones o gratificaciones a la cual tienen acceso, de manera que todos los derechos y deberes que tiene la entidad incluidos los de salud, forman parte de costos laborales.

Previsión de pago

Las entidades gubernamentales deberán de provisionar en forma anual, las liquidaciones que por tiempo laborado en entidad corresponde, dependiendo el régimen laboral a la cual corresponde al trabajador, sin embargo, es necesario indicar que, a los CAS, no tienen derecho por tiempo de servicios.

2.4. HIPOTESIS DE INVESTIGACION

2.4.1 Hipótesis General

El talento Humano incide en la determinación de la compensación por tiempo de servicios en gobierno local ciudad de Huacho.

2.4.2 Hipótesis Específicas

El nivel de selección de personal incide en la determinación del beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local Huacho

El nivel de nombramiento de servidores Ley 276, incide en la determinación de los cálculos por tiempo de servicios en gobierno local Huacho.

El nivel de contrato por servicios de terceros incide en la determinación de costos laborales en gobierno local Huacho.

El nivel de trabajadores de Ley 728, incide la determinación de cálculos para previsión de pago por compensación de tiempo de servicios en gobierno local Huacho.

2.5 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE INDEPENDIENTE

TALENTO HUMANO

CONCEPTO OPERACIONAL

En los últimos lustros, se considera al personal de recursos humanos, el procedimiento de reclutamiento, como de selección de acuerdo con el perfil, como la necesidad de cada servicio, su capacidad principalmente de servicio es evaluada previo a la contratación de dichos servicios.

DIMENSIONES

- Necesidad de personal para administración
- Proceso de selección de personal administrativo
- Necesidad de servicios específicos
- Situación de personal obrero en municipalidad

INDICADORES:

- Selección de personal
- Nombramiento servidores ley 276
- Contrato por servicios de terceros
- Trabajadores ley 728

INDICES

- Evaluación proceso de selección
- Proceso de selección
- Evaluación necesidad de servicios
- Revisión de contrato

VARIABLE DEPENDIENTE

LIQUIDACION POR TIEMPO DE SERVICIO

CONCEPTO OPERACIONAL

Es la aplicación de procedimiento para el cálculo de liquidación por tiempo de servicio, en las entidades gubernamentales su aplicación será sobre la remuneración principal, el cual será abonado al servidor público al cese de sus funciones en la administración pública.

DIMENSIONES

- Derechos de los trabajadores
- Beneficios a los trabajadores
- Aplicación de cálculos laborales
- Previsión presupuestal de beneficios

INDICADORES:

- Beneficio social al trabajador y familia
- Cálculos por tiempo de servicios
- Costos laborales
- Previsión de pago.

INDICES

- Evaluación de beneficios sociales
- Aplicación de derechos
- Evaluación de costos remunerativos
- Provisión presupuestal y contable

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO METODOLOGICO

Tipo

Tipo descriptiva, por cuanto permitió investigar como el contar con talento humano incide, en la determinación de la liquidación por tiempo de servicios en los servidores que laboran para la municipalidad distrital de Huacho.

Nivel

El nivel correlacional, tomando en cuenta los vínculos existentes entre variables talento humano y liquidación por tiempo de servicio.

Diseño

De diseño no experimental, no se manipuló sus variables, manteniendo intacta talento humano y liquidación por tiempo de servicio durante el proceso investigativo.

Enfoque de investigación

De acuerdo a las consideraciones del diseño ha sido desarrollado partiendo de un enfoque cuantitativo, toda vez que posibilitó aportar respecto a hechos reales tangibles, observables, medibles, además accedió a la evaluación que al contar con talento humano, incide en los cálculos para la determinación

de su liquidación por tiempo de servicios de los empleados de la respectiva entidad edil correspondiente a la ciudad de Huacho.

3.2. POBLACION Y MUESTRA

3.2.1 Población

Para este propósito se consideró una población que estuvo compuesta por 114 trabajadores, los cuales tienen la responsabilidad de conducir la entidad edil distrital de Huacho, cuyos datos fueron extraídos del portal institucional de la municipalidad.

3.2.2 Muestra

Para efectos de la realización de este estudio, la muestra ha sido integrada por individuos tomando en cuenta la población referida. En consecuencia, la muestra ha sido determinada por 88 individuos entre funcionarios y servidores, calculada a través de la aplicación de las ecuaciones estadísticas que corresponde cuando se refiere a poblaciones limitadas o conocidas,

En ese sentido seguidamente se muestra:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

El talento humano, como soporte importante de servidores en la administración municipal y sus cálculos para determinar su liquidación por tiempo de servicios en concordancia a su régimen laboral.

Donde:

n= Dimensión de muestra

Z= Valor de abscisa probabilidad del 95% de confianza.

P= (Se asume P=0.5).

Q.= (Q = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento de Q).

E= Porción por falla 5%

N= Urbe

n= Tamaño óptimo de muestra.

Por lo cual, se tuvo en consideración niveles de significancia de 95% y 5% como margen de error

Remplazando cálculos tenemos

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (114)}{(0.05)^2 (114-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{109.4856}{1.2429}$$

$$n = 88.08$$

$$n = 88$$

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Herramienta usada para solicitar opiniones de individuos identificados para obtener información necesaria y trascendente respecto al tema tratado para poder desarrollar verazmente este propósito.

Encuestas

Tecnología que ayudó a recopilar la información esencial con el fin de obtener conocimiento sobre el talento humano en cuanto a la liquidación por tiempo de servicios en la entidad edil de Huacho.

Análisis Documental.

Tecnología anónima cerrada facilita la compilación de información, datos y documentos para el examen de solicitudes, como la identificación correcta de las liquidaciones por tiempo de servicios del talento humano en la entidad edil de Huacho.

Descripción de los instrumentos

Ficha bibliográfica:

Herramienta empleada para seleccionar y registrar diversos textos, libros, publicaciones periódicas, diarios y obras, así como la información de Internet a la que se accede durante el trabajo de campo.

Guía de entrevista:

Herramienta utilizada en la recopilación de datos valiosos de personas seleccionadas al azar, de la muestra al tratar la variable seleccionada como un indicador a determinar.

Ficha de encuesta:

Herramientas usadas y listas para usar para generar documentación e información necesaria para formular preguntas para muestras seleccionadas.

Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos

Son mecanismos a través del instrumento cuya complejidad ha requerido la validación para determinar la confiabilidad consultando a expertos con la experiencia requerida, y se identificaron encuestas aleatorias (10) entre las 88 personas identificadas como pilotos. Una muestra testada por expertos entre autoridades, funcionarios, servidores y expertos para la Comprobación de la calidad de la información admitida.

3.4. Técnicas para el procesamiento de información

Técnicas de Análisis

Se aplicaron técnicas siguientes:

- Análisis documentario
- Concordancia de información
- Indagación
- Rastreo

Técnicas de Procesamiento de Datos

Para el acopiamiento de datos se recurrió a diversos procesos principalmente en el ordenamiento de los datos se usaron:

- Categorización y clasificación

- Registro manual
- Información documental
- Tabulación de igualdades
- Comentario de figuras
- Declaración de informes

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANALISIS DE RESULTADOS

4.1.1. SELECCIÓN DE PERSONAL

Tabla 1

Existe cumplimiento con el proceso de selección de personal en gobierno local de la ciudad de Huacho

ALTERNATIVAS	Frecuencia		Frecuencia relativa	
	Absoluta	Porcentaje	relativa %	acumulado %
a. Muy de acuerdo	26	29.54	29.54	29.54
b. De acuerdo	19	21.59	21.59	51.13
c. Poco de acuerdo	10	11.36	11.36	62.49
d. En desacuerdo	23	26.13	26.14	88.63
e. Muy en desacuerdo	10	11.36	11.37	100.00
TOTAL	88	99.98	100.00	

Nota: Confeccionado por la autora

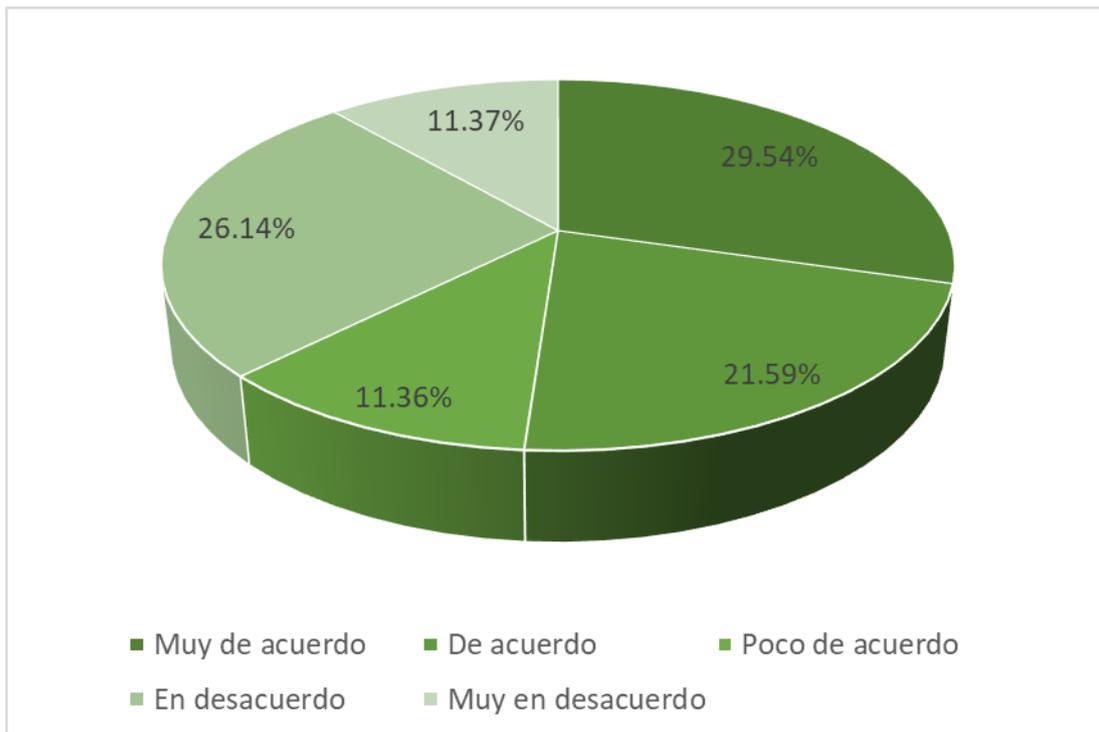


Figura 1. se cumple con proceso de selección de personal en gobierno local de la ciudad de Huacho

INTERPRETACIÓN

Al respecto se evidencia en la figura precedente de los resultados de la encuesta, el 29.54% de los interrogados expresaron estar muy de acuerdo con proceso de selección de personal en gobierno local de la ciudad de Huacho, el 21.59% está de acuerdo, no obstante un 11.36% creyeron estar poco satisfechos, pero contrariamente un 26.14% especularon estar insatisfechos, finalmente un 11.37% reconocieron estar muy insatisfechos que se cumpla con proceso de selección de personal en gobierno local de la ciudad de Huacho.

4.1.2. NOMBRAMIENTO

Tabla 2

Se cumple con el proceso de nombramiento de servidores de la ley 276 en el gobierno local de Huacho.

ALTERNATIVAS	Frecuencia		Frecuencia relativa %	Frecuencia relativa acumulado %
	Absoluta	Porcentaje		
a. Muy de acuerdo	29	32.95	32.95	32.95
b. De acuerdo	13	14.77	14.78	47.73
c. Poco de acuerdo	18	20.45	20.45	68.18
d. En desacuerdo	17	19.31	19.32	87.50
e. Muy en desacuerdo	11	12.50	12.50	100.00
TOTAL	88	99.97	100.00	

Nota: Confeccionado por la autora

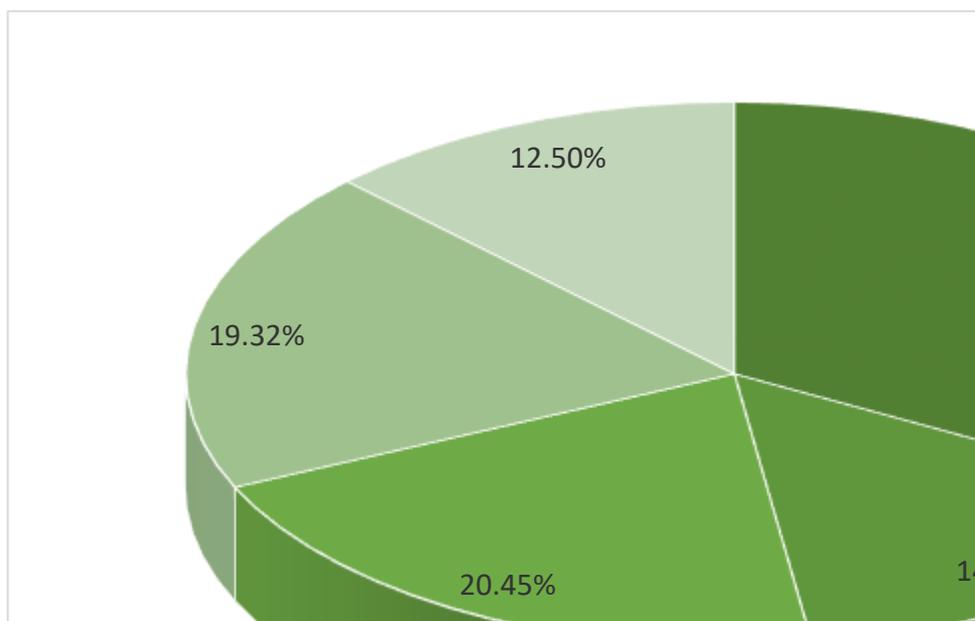


Figura 2. Se cumple con el proceso de nombramiento de servidores de la ley 276 en el gobierno local de Huacho

INTERPRETACIÓN

Producto de búsqueda de hallazgos incógnitas evidenciados en la figura precedente, se requiere afirmar que un 32.95% han sostenido encontrarse muy de acuerdo que, se cumple con el proceso de nombramiento de servidores de la ley 276 en la entidad edil referida; el 14.78% opinaron estar satisfechos, un 20.45% respondieron estar poco satisfechos, contrariamente 19.32% manifestaron estar insatisfechos, finalmente el 4.82% opinaron estar muy en desacuerdo que, se cumpla con el proceso de nombramiento de servidores de la ley 276 en la entidad edil correspondiente a la ciudad de Huacho.

4.1.3. SERVICIOS POR TERCEROS

Tabla 3

Considera que en el gobierno local de Huacho existen trabajadores por servicios de terceros.

ALTERNATIVAS	Frecuencia		Frecuencia	
	Absoluta	Porcentaje	relativa %	relativa acumulado %
a. Muy de acuerdo	31	35.22	35.22	35.22
b. De acuerdo	25	28.40	28.41	63.63
c. Poco de acuerdo	15	17.04	17.04	80.67
d. En desacuerdo	12	13.63	13.64	94.31
e. Muy en desacuerdo	5	5.68	5.69	100.00
TOTAL	88	99.97	100.00	

Nota: Confeccionado por la autora

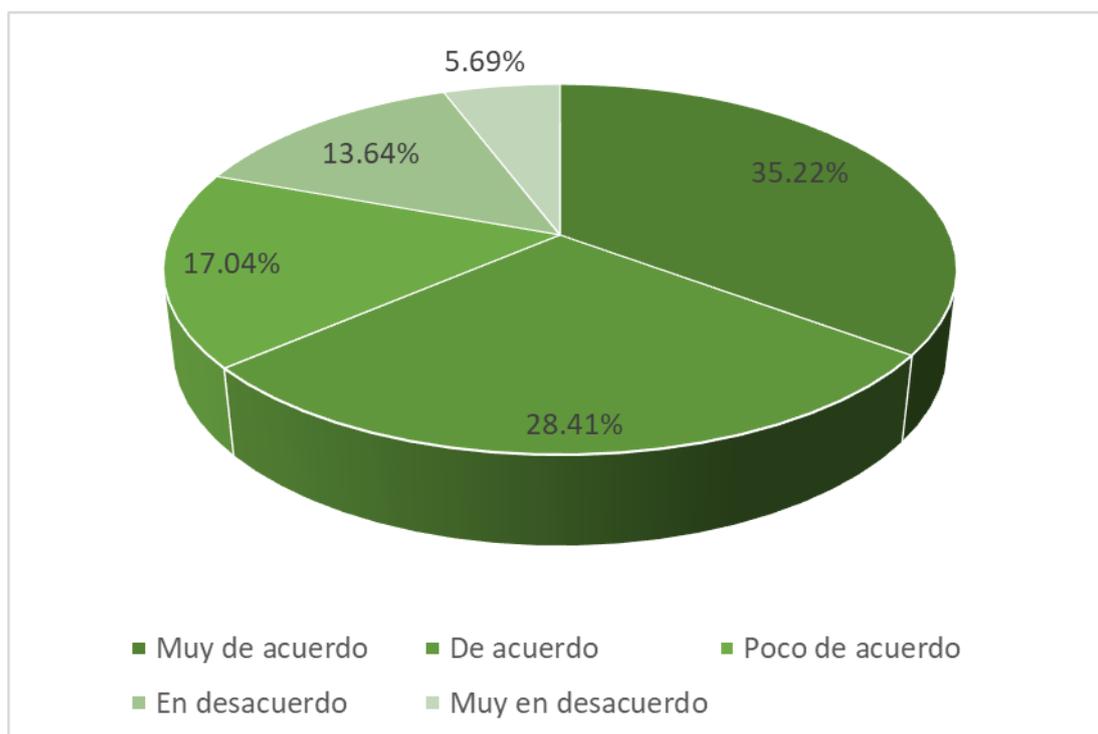


Figura 3. Considera que en el gobierno local de Huacho existen trabajadores por servicios de terceros

INTERPRETACIÓN

En concordancia a lo evidenciado en los hallazgos respectivos, los interrogados han realizado las contestaciones emanadas, tal como se muestra en la figura anterior, se requiere explicar que el 35,22% de las personas está muy de acuerdo que, en el gobierno local de Huacho existen trabajadores por servicios de terceros, el 28.41% está satisfecho y el 17.04% no está muy satisfecho, contrariamente 13.64% manifestaron quedar insatisfechos, finalmente el 5.69% opinaron quedar muy en desacuerdo que en el gobierno local de Huacho existan trabajadores por servicios de terceros.

4.1.4. LEY 728

Tabla 4

En su opinión considera que en la municipalidad distrital de Huacho cuentan con trabajadores de ley 728

ALTERNATIVAS	Frecuencia		Frecuencia relativa %	Frecuencia relativa acumulado %
	Absoluta	Porcentaje		
a. Muy de acuerdo	30	34.09	34.09	34.09
b. De acuerdo	19	21.59	21.59	55.68
c. Poco de acuerdo	18	20.45	20.45	76.13
d. En desacuerdo	12	13.63	13.64	89.77
e. Muy en desacuerdo	09	10.22	10.23	100.00
TOTAL	88	99.98	100.00	

Nota: Confeccionado por la autora

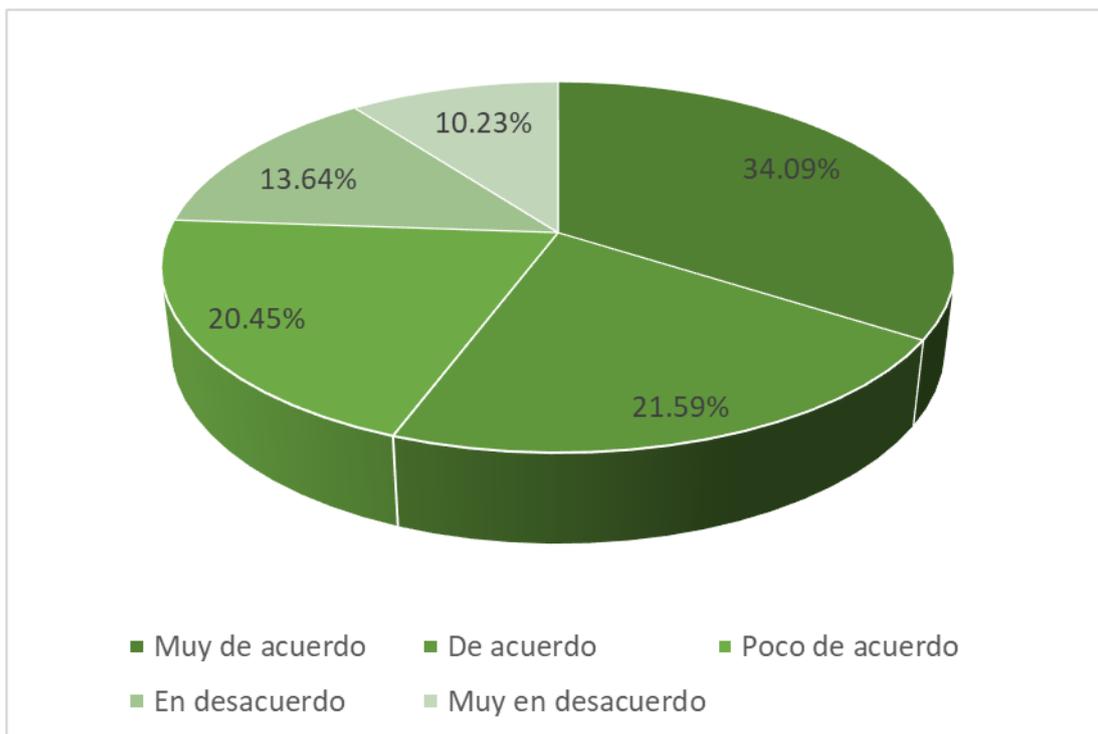


Figura 4. En su opinión considera que en la municipalidad distrital de Huacho cuentan con trabajadores de ley 728

INTERPRETACIÓN

Al respecto se puede evidenciar de acuerdo a los hallazgos reflejados en la figura que antecede nos admite afirmar como, el 34.09% está muy de acuerdo que en la respectiva entidad edil, cuentan con trabajadores de ley 728 satisfecho con la correcta aplicación de la base imponible a la hora de determinar la renta del trabajo de la empresa. 21.59% satisfecho, 20.45% insatisfecho, por el contrario 13.64% insatisfecho, finalmente 10.23% consideraron estar muy en desacuerdo que en la entidad edil de Huacho cuentan con trabajadores de ley 728.

4.1.5. TALENTO HUMANO

Tabla 5

Considera que la situación de talento humano incide en determinación de compensación por tiempo de servicios en gobierno local de Huacho

ALTERNATIVAS	Frecuencia		Frecuencia relativa %	Frecuencia relativa acumulado %
	Absoluta	Porcentaje		
a. Muy de acuerdo	43	48.86	48.86	48.86
b. De acuerdo	14	15.90	15.91	64.77
c. Poco de acuerdo	17	19.31	19.32	84.09
d. En desacuerdo	08	9.09	9.09	93.18
e. Muy en desacuerdo	06	6.81	6.82	100.00
TOTAL	88	99.98	100.00	

Nota: Confeccionado por la autora

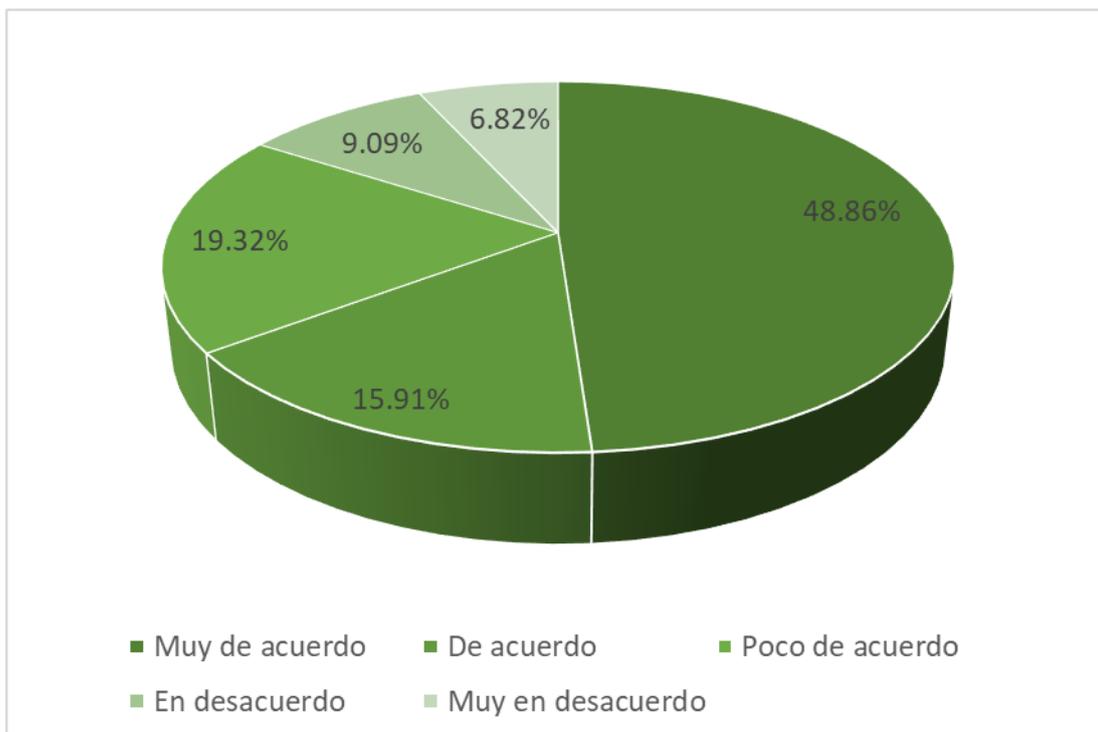


Figura 5. Considera que la situación de talento humano incide en determinación de compensación por tiempo de servicios en gobierno local de Huacho

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los hallazgos obtenidos como consecuencia de las respuestas efectuadas por los interrogados, reflejados en la figura anteriormente mostrada, enuncia como un 48.86% están muy de acuerdo que la situación de talento humano incide en determinación de compensación por tiempo de servicios en gobierno local de la ciudad de Huacho. El 15.91% de las personas está satisfecho. El 19.32% se mostró insatisfecho, el 9.09% se mostró insatisfecho y finalmente el 6.82% se mostró muy en desacuerdo que la situación de talento humano incide en determinación de compensación por tiempo de servicios en gobierno local de la ciudad de Huacho.

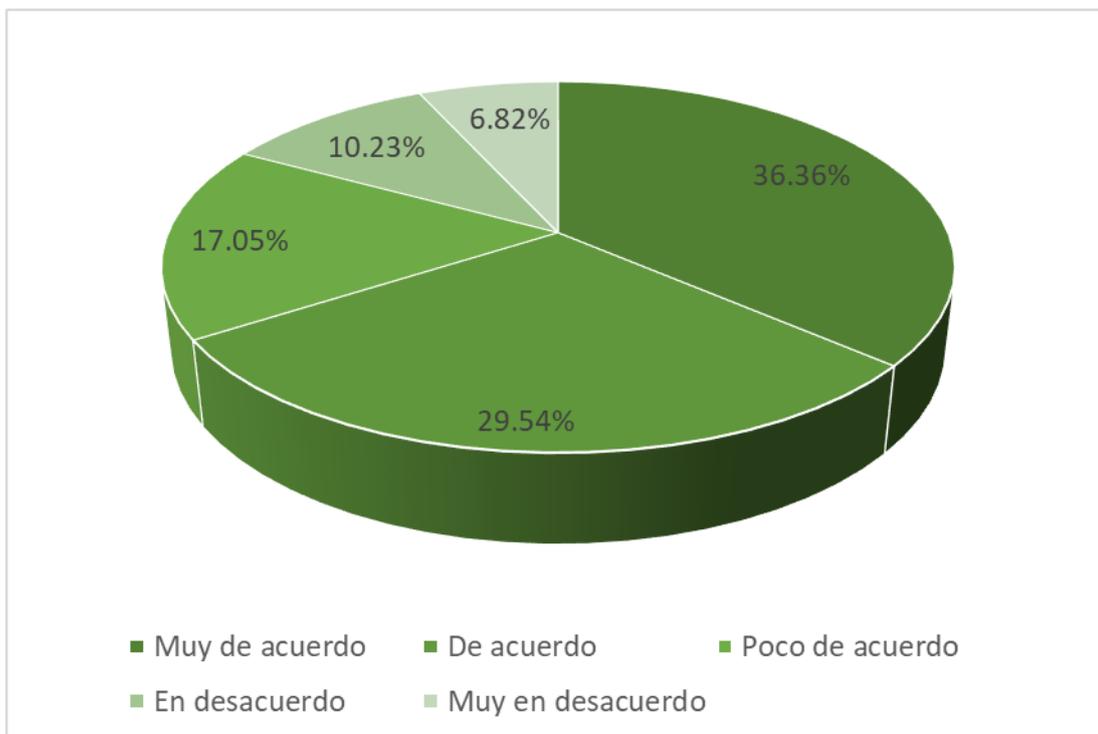
4.1.6. BENEFICIO SOCIAL

Tabla 6

Se cumple oportunamente con el beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local de Huacho.

ALTERNATIVAS	Frecuencia		Frecuencia relativa %	Frecuencia relativa acumulado %
	Absoluta	Porcentaje		
a. Muy de acuerdo	32	36.36	36.36	36.36
b. De acuerdo	26	29.54	29.54	65.90
c. Poco de acuerdo	15	17.04	17.05	82.95
d. En desacuerdo	9	10.22	10.23	93.18
e. Muy en desacuerdo	6	6.81	6.82	100.00
TOTAL	88	99.98	100.00	

Nota: Confeccionado por la autora



Fuente 6. Se cumple oportunamente con el beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local de Huacho

INTERPRETACIÓN

En concordancia a lo evidenciado en la figura precedente, basándose en las interrogantes presentadas, podríamos decir que el 36.36% de los trabajadores independientes se mostró muy de acuerdo se cumple oportunamente con el beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local de Huacho, el 29.54% medianamente satisfecho y el 17.05% muy satisfecho insatisfecho; pero hasta cierto punto, contrariamente el 10.23% opinaron se cumple oportunamente con el beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local referido, por ultimo un 6.82% opinaron estar muy en desacuerdo..

4.1.7. TIEMPO DE SERVICIO

Tabla 7

Considera que los cálculos por tiempo de servicios que se presentan en el gobierno local de Huacho son correctos

ALTERNATIVAS	Frecuencia		Frecuencia relativa %	Frecuencia relativa acumulado %
	Absoluta	Porcentaje		
a. Muy de acuerdo	29	32.95	32.95	32.95
b. De acuerdo	25	28.40	28.41	61.36
c. Poco de acuerdo	16	18.18	18.18	79.54
d. En desacuerdo	11	12.50	12.50	92.04
e. Muy en desacuerdo	7	7.95	7.96	100.00
TOTAL	88	99.98	100.00	

Nota: Confeccionado por la autora

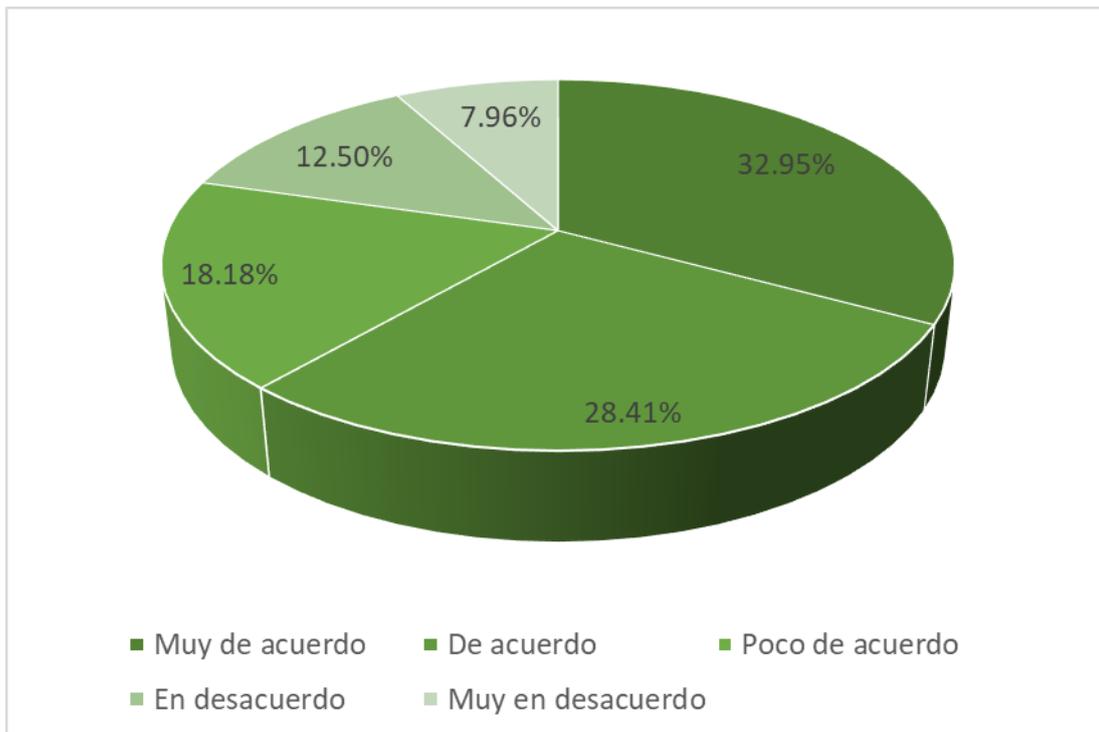


Figura 7. Los cálculos por tiempo de servicios que se presentan en el gobierno local de Huacho son correctos

INTERPRETACIÓN

Al respecto, conseguimos evidenciar que las derivaciones de las respuestas de los interrogados, podemos señalar que el 32.95% Considera que los cálculos por tiempo de servicios que se presentan en el gobierno local de Huacho son correctos. El 28.41% estaba satisfecho, el 18.18% estaba insatisfecho, por el contrario, el 12.50% de las personas finalmente se encontraron insatisfechas. el 7.96% consideraron estar muy en desacuerdo que los cálculos por tiempo de servicios que se presentan en el gobierno local de Huacho son correctos.

4.1.8. COSTOS LABORALES

Tabla 8

Considera que se determina adecuadamente los costos laborales en la municipalidad distrital de Huacho

ALTERNATIVAS	Frecuencia		Frecuencia relativa %	Frecuencia relativa acumulado %
	Absoluta	Porcentaje		
a. Muy de acuerdo	28	31.81	31.81	31.81
b. De acuerdo	25	28.40	28.41	60.22
c. Poco de acuerdo	16	18.18	18.18	78.40
d. En desacuerdo	11	12.50	12.51	90.91
e. Muy en desacuerdo	8	9.09	9.09	100.00
TOTAL	88	99.98	100.00	

Nota: Confeccionado por la autora

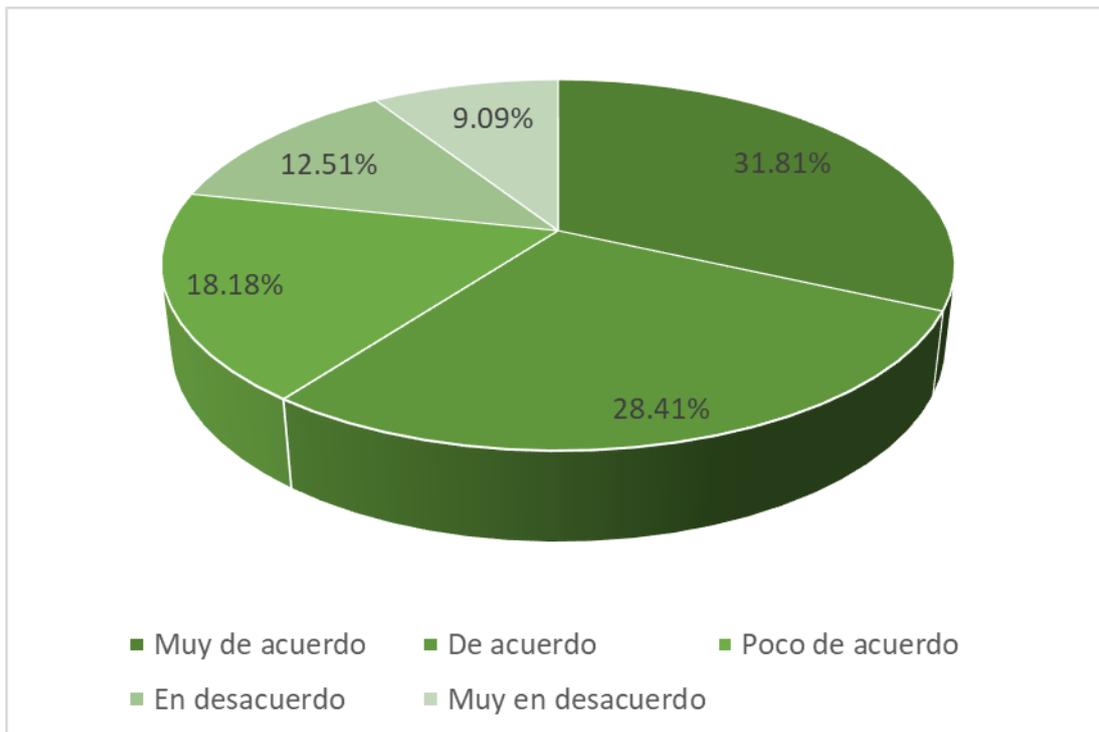


Figura 8. Considera que se determina adecuadamente los costos laborales en la municipalidad distrital de Huacho

INTERPRETACIÓN

Un resumen de los programas desconocidos mencionados y desarrollados en el gráfico muestra que el 31.81% debería estar muy de acuerdo que se determina adecuadamente los costos laborales en la entidad edil distrital de Huacho; el 28.41% han considerado estar satisfechos; un 18.18% afirmaron estar poco satisfechos; en ese sentido, vemos que el 12.51% han considerado estar insatisfechos; por ultimo un 9.09% opinaron estar muy en desacuerdo que se determina adecuadamente los costos laborales en la municipalidad distrital de Huacho,

4.1.9. PAGOS POR TIEMPO DE SERVICIOS

Tabla 9

Se realizan la provisión de pago por tiempo de servicio a los trabajadores en el gobierno local de la ciudad de Huacho.

ALTERNATIVAS	Frecuencia		Frecuencia relativa %	Frecuencia relativa acumulado %
	Absoluta	Porcentaje		
a. Muy de acuerdo	35	39.77	39.77	39.77
b. De acuerdo	21	23.86	23.86	63.63
c. Poco de acuerdo	17	19.31	19.32	82.95
d. En desacuerdo	8	9.09	9.09	92.04
e. Muy en desacuerdo	7	7.95	7.96	100.00
TOTAL	88	99.98	100.00	

Nota: Confeccionado por la autora

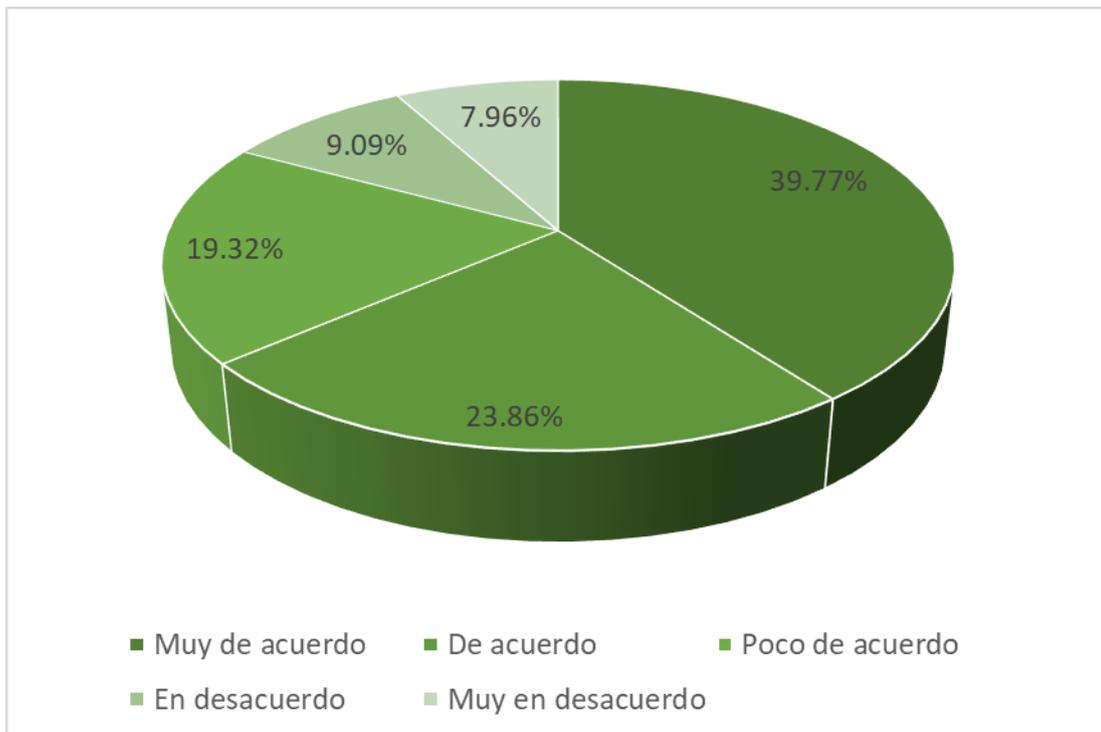


Figura 9. Considera se realizan la provisión de pago por tiempo de servicio a los trabajadores en el gobierno local de la ciudad de Huacho

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las afirmaciones efectuada por los interrogados, se puede evidenciar en tabla anterior, el 39.77% mostraron muy de acuerdo que se realizan la provisión de pago por tiempo de servicio a los trabajadores en el gobierno local de la ciudad de Huacho; finalmente el 23.86% opinaron estar muy en desacuerdo que se realizan la provisión de pago por tiempo de servicio a los trabajadores en el gobierno local de la ciudad de Huacho.

4.1.10. LIQUIDACION

Tabla 10

La correcta liquidación por tiempo de servicios mejorara el proceso de selección de talento humano en el gobierno local de la ciudad de Huacho.

ALTERNATIVAS	Frecuencia		Frecuencia relativa %	Frecuencia relativa acumulado %
	Absoluta	Porcentaje		
a. Muy de acuerdo	45	51.13	51.14	51.14
b. De acuerdo	15	17.04	17.04	68.18
c. Poco de acuerdo	12	13.63	13.64	81.82
d. En desacuerdo	10	11.36	11.36	93.18
e. Muy en desacuerdo	6	6.81	6.82	100.00
TOTAL	88	99.98	100.00	

Nota: Confeccionado por la autora

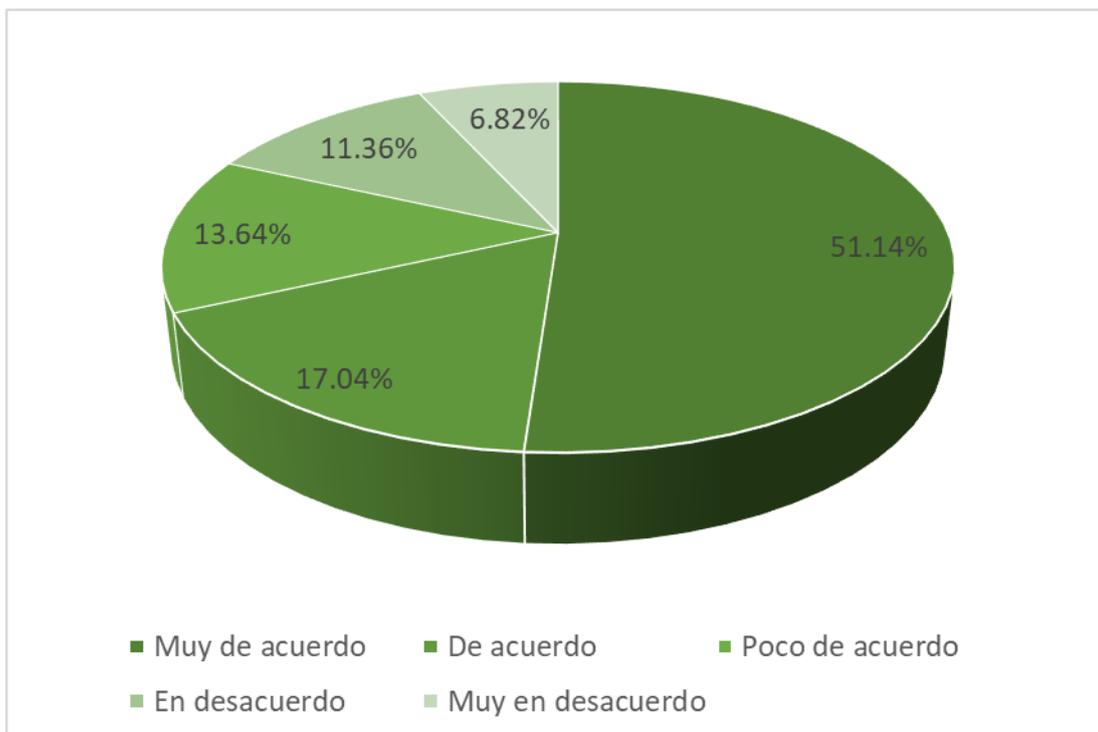


Figura 10. La correcta liquidación por tiempo de servicios mejorara el proceso de selección de talento humano en el gobierno local de la ciudad de Huacho

INTERPRETACIÓN

Como conseguimos reconocer las respuestas a incógnitas desarrolladas se expresan la figura que antecede, encontramos que el 51.14% está muy de acuerdo en la correcta liquidación por tiempo de servicios, mejorara el proceso de selección de talento humano en el gobierno local de la ciudad de Huacho, el 17.04% está satisfecho y el 13.64% está muy insatisfecho. El 11.36 expresaron estar en desacuerdo. El 6.82% dijo estar muy en desacuerdo que la correcta liquidación por tiempo de servicios mejorara el proceso de selección de talento humano en el gobierno local de la ciudad de Huacho.

4.2. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL:

H₀: El talento Humano no incide en la determinación de la compensación por tiempo de servicios en gobierno local ciudad de Huacho.

H₁: El talento Humano incide en la determinación de la compensación por tiempo de servicios en gobierno local ciudad de Huacho.

Tabla 11

El talento Humano incide en la determinación de la compensación por tiempo de servicios.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a. Muy de acuerdo	16	6	0	2	2	26
b. De acuerdo	6	1	2	8	2	19
c. Poco de acuerdo	0	2	2	4	2	10
d. En desacuerdo	2	8	4	7	2	23
e. Muy en desacuerdo	2	2	2	2	2	10
TOTAL	26	19	10	23	10	88

Nota: Confeccionado por la autora

1.- Estadística para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Categoría por falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Automatización estadística: El desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(16)!(7)!(16)!(7)!}{88!16!6!6!1!}$$
$$= 0.24E-106$$

4.- Habilidad computacional: Entregado un $0.24E-106 < 0.05$, no acepta **Ho**.

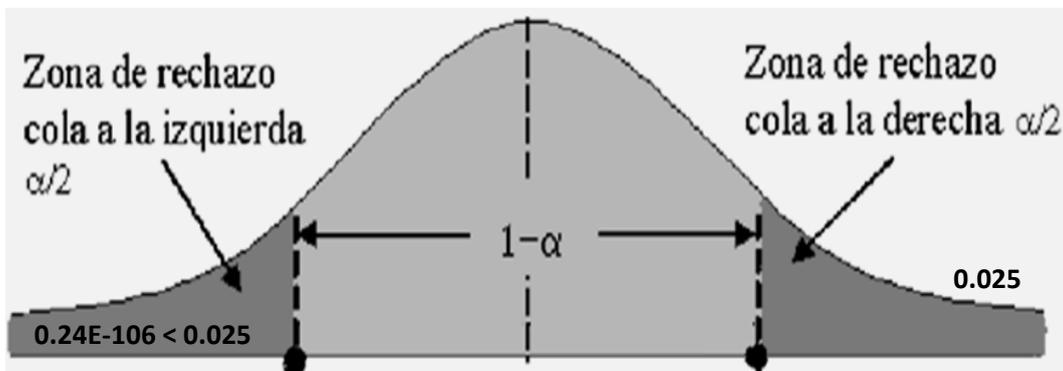


Figura 11. El talento Humano incide en la determinación de la compensación por tiempo de servicios en gobierno local ciudad de Huacho.

5.- Conclusión: La cualidad $0.24 < 0.05$ no admite **Ho**. En consecuencia, concluye El talento Humano incide en la determinación de la compensación por tiempo de servicios en gobierno local ciudad de Huacho.

HIPÓTESIS ESPECIFICA:

H₀: El nivel de selección de personal no incide en la determinación del beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local Huacho.

H₁: El nivel de selección de personal incide en la determinación del beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local Huacho.

Tabla 12

El nivel de selección de personal incide en la determinación del beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local Huacho.

	Muy en desacuer do	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuer do	TOTAL
a. Muy de acuerdo	22	3	2	1	1	29
b. De acuerdo	3	0	5	3	2	13
c. Poco de acuerdo	2	5	4	5	2	18
d. En desacuerdo	1	3	5	5	3	17
e. Muy en desacuerd	1	2	2	3	3	11
TOTAL	29	13	18	17	11	88

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- grado de significancia como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Sistematización de manera estadística para ensayo: El

desplegando técnica obtenemos:

$$p(f) = \frac{(25)!(3)!(25)!(3)!}{88!22!3!3!0!}$$

$$= 0.32E-92$$

4.- Destreza computacional: Entregado un $0.42E-106 < 0.05$, no acepta H_0 .

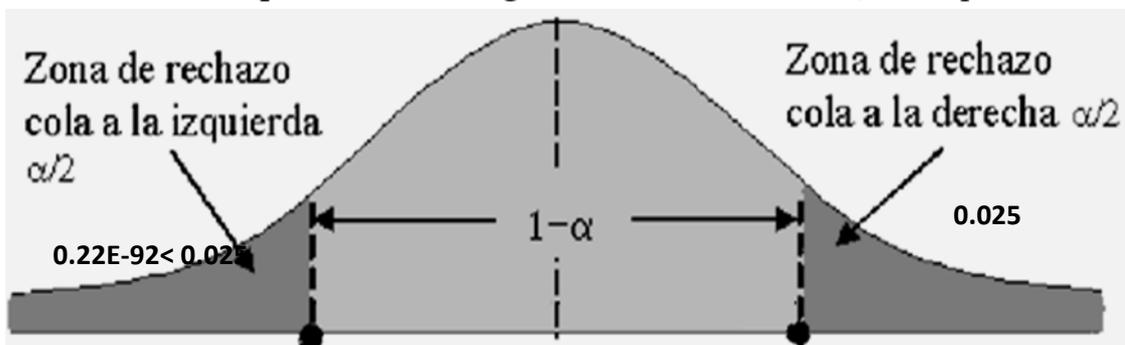


Figura 12. El nivel de selección de personal incide en la determinación del beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local Huacho.

Conclusión: Moda $0.32 < 0.05$ no permite H_0 . En resumen, El nivel de selección de personal incide en la determinación del beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local Huacho.

HIPÓTESIS ESPECIFICA:

H₀: El nivel de nombramiento de servidores Ley 276, no incide en la determinación de los cálculos por tiempo de servicios en gobierno local Huacho.

H₁: El nivel de nombramiento de servidores Ley 276, incide en la determinación de los cálculos por tiempo de servicios en gobierno local Huacho

Tabla 13

El nivel de nombramiento de servidores Ley 276, incide en la determinación de los cálculos por tiempo de servicios en gobierno local Huacho

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a. Muy de acuerdo	18	10	1	2	0	31
b. De acuerdo	10	1	7	5	2	25
c. Poco de acuerdo	1	7	4	2	1	15
d. En desacuerdo	2	5	2	2	1	12
e. Muy en desacuerdo	0	2	1	1	1	5
TOTAL	31	25	15	12	5	88

Nota: *Confeccionado por la autora*

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Valor de significancia en falla por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Sistematización de modo estadística para prueba: El desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(28)! (11)! (28)! (11)!}{88! 18! 10! 10! 1!}$$

$$= 0.59E-92$$

4.- Destreza computacional: Entregado un $0.59E-106 < 0.05$, no acepta **H₀**.

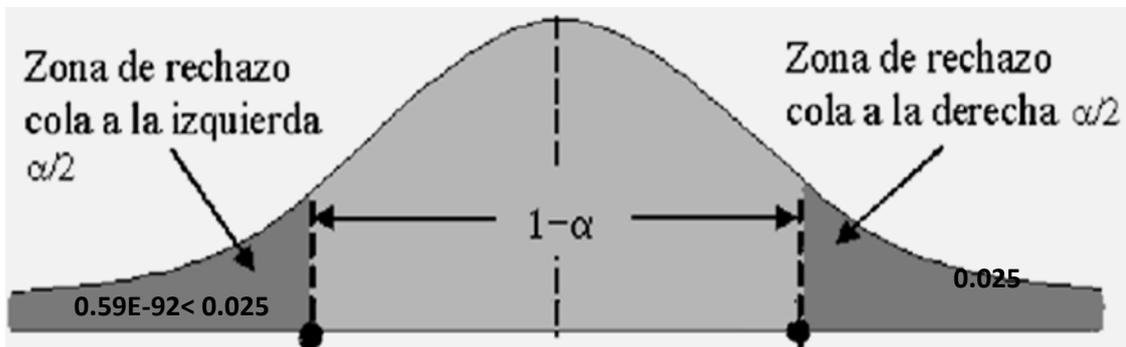


Figura 13. El nivel de nombramiento de servidores Ley 276, incide en la determinación de los cálculos por tiempo de servicios en gobierno local Huacho

5.- **Conclusión:** A manera $0.59 < 0.05$, se refuta **H₀**. Concluyendo el El nivel de nombramiento de servidores Ley 276, incide en la determinación de los cálculos por tiempo de servicios en gobierno local Huacho

HIPÓTESIS ESPECIFICA:

H₀: El nivel de contrato por servicios de terceros, no incide en la determinación de costos laborales en gobierno local Huacho.

H₁: El nivel de contrato por servicios de terceros, incide en la determinación de costos laborales en gobierno local Huacho.

Tabla 14

El contrato por servicios de terceros incide en la determinación de costos laborales en gobierno local Huacho

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a. Muy de acuerdo	19	5	3	2	1	30
b. De acuerdo	5	1	7	4	2	19
c. Poco de acuerdo	3	7	4	2	2	18
d. En desacuerdo	2	4	2	2	2	12
e. Muy en desacuerdo	1	2	2	2	2	9
TOTAL	30	19	18	12	9	88

Nota: Confeccionado por la autora

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel en jerarquía como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Sistematización de modo estadística para ensayo: El

desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(24)!(6)!(24)!(6)!}{88!19!5!5!1!}$$
$$= 0.49E-108$$

4.- Disposición computacional: Entregado un $0.49E-106 < 0.05$, no acepta

H₀.

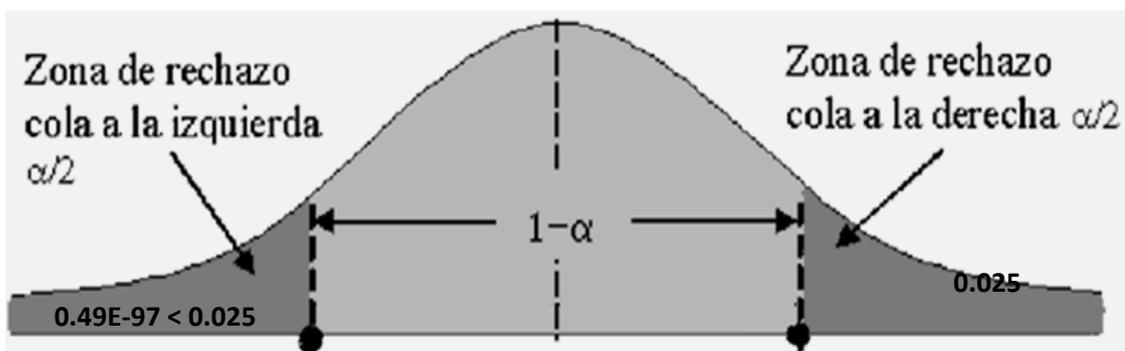


Figura 14. El contrato por servicios de terceros incide en la determinación de costos laborales en gobierno local Huacho.

5.- Conclusión: Así que $0.49 < 0.05$. Refuta H₀. Se establece El nivel de contrato por servicios de terceros, incide en la determinación de costos laborales en gobierno local Huacho.

HIPÓTESIS ESPECIFICA:

H₀: El nivel de trabajadores de Ley 728, no incide la determinación de cálculos para previsión de pago por compensación de tiempo de servicios en gobierno local Huacho.

H₁: El nivel de trabajadores de Ley 728, incide la determinación de cálculos para previsión de pago por compensación de tiempo de servicios en gobierno local Huacho.

Tabla 15

El nivel de trabajadores de Ley 728, incide la determinación de cálculos para previsión de pago por compensación de tiempo de servicios en gobierno local Huacho.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	TOTAL
a. Muy de acuerdo	33	4	5	0	1	43
b. De acuerdo	4	1	4	3	2	14
c. Poco de acuerdo	5	4	5	2	1	17
d. En desacuerdo	0	3	2	2	1	8
e. Muy en desacuerdo	1	2	1	1	1	6
TOTAL	43	14	17	8	6	88

Nota: Confeccionado por la autora

1.- Estadística para ensayo:

$$P(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Grado en importancia como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Cómputo estadístico para ensayo: El desplegar su método

obtenemos:

$$p(f) = \frac{(37)!(5)!(37)!(5)!}{88!33!4!4!1!}$$

$$= 0.73E-106$$

4.- Disposición computacional: Entregado un $0.73E-106 < 0.05$, no acepta

H_0 .

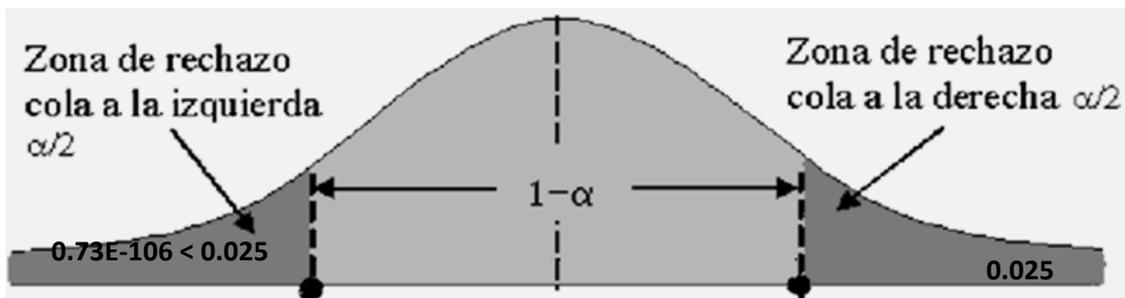


Figura 15. Trabajadores de Ley 728, incide en determinación de cálculos para previsión de pago por compensación de tiempo de servicios

5.- Conclusión: Así que $0.73 < 0.05$, se objeta H_0 . En tal sentido, se concluye El nivel de trabajadores de Ley 728, incide la determinación de cálculos para previsión de pago por compensación de tiempo de servicios en gobierno local Huacho.

CAPITULO V

DISCUSION

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio referido a la importancia del talento humano, requirió de participar con el apoyo a diversas opiniones de expertos en asuntos laborales, aplicables en la administración pública particularmente en las entidades ediles, dado a la independencia de orden administrativo, sin embargo se suele presentar discrepancias en cuanto a la situación del personal obrero que asume función de servidor público del estado pero para ellos se aplica ley 728 en sus derechos laborales aplicables, situación fue referenciada por investigadores de diferentes nacionalidades, así mismo se ha logrado asumir aspectos de orden legal para ello se recurrió a expertos en derecho laboral quienes expresan la importancia que se debe de aplicarse de acuerdo a la normativa y el respecto al servidor municipal principalmente en cuanto al cumplimiento en sus liquidaciones por tiempo de servicios, que en muchos casos se convierten tedioso en su atención a dichos servidores, en ese contexto que la gran mayoría de los especialistas consideran que debería de reglamentarse la situación de régimen laborales en los gobiernos locales, como servidores público, y al existencia de normas muy antiguas como el decreto legislativo 276 que deviene en inaplicable en muchos casos se recurre a aplicar la 728, que genera diferencia en el trato al servidor público, por ello se propone que debe de existir un solo régimen laboral en el sector municipal a fin de desarrollar igualdad en sus derechos para su tranquilidad, que efectivamente el talento humano incide e determinar su compensación por tiempo de servicios.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Conclusión general

En el análisis y dialogo sostenido con representantes de entidad, como especialistas nos permitimos confirmar, efectivamente el talento Humano incide en la determinación de la compensación por tiempo de servicios en gobierno local ciudad de Huacho.

Primera conclusión específica

En las entrevistas sostenidas y comparadas con la documentación acopiada hemos podido constatar que efectivamente los resultados muestran niveles de selección de personal que tiene incidencia en la determinación del beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local Huacho

Segunda conclusión específica

Como se podrá observar en la información seleccionada y comprobación de esta se logra ratificar, el nivel de nombramiento de servidores Ley 276, incide en la determinación de los cálculos por tiempo de servicios en gobierno local Huacho.

Tercera conclusión específica

Del análisis y revisión a documentos existente entre ellos los servicios por terceros se logra confirmar como el nivel de contrato por servicios de terceros incide en la determinación de costos laborales en gobierno local Huacho.

Cuarta conclusión específica

De la contrastación de la documentación con las respuestas obtenidas nos permite manifestar que el nivel de trabajadores de Ley 728, incide la determinación de cálculos para previsión de pago por compensación de tiempo de servicios en gobierno local Huacho.

6.2. RECOMENDACIONES

Recomendación general

La administración en su dirección como en la unidad de personal de tener en cuenta los periodos y responsabilidades del talento humano, considerando su significancia para la determinación de su compensación por tiempo de servicios en el gobierno local de Huacho.

Primera recomendación específica

Autoridades como funcionarios de las áreas de administración de personal deberán de tener en cuenta las etapas donde se recluta y selecciona empleados para que se realice en concordancia a los perfiles e identificación de cada servidor ya que ello incidirá de manera directa en los derechos de sus

beneficios sociales de cada trabajador y su carga familiar en el gobierno local de Huacho

Segunda recomendación específica

Los directivos correspondientes como la dirección de personal se les recomienda considerar la situación de nombramientos por ley 276 de servidores municipales, ya que ello incide de manera directa en la determinación de los cálculos por tiempo de servicios.

Tercera recomendación específica

La unidad de logística como la gerencia de planificación y presupuesto deberán de tener en consideración la contratación de profesionales o servicios por terceros, teniendo en cuenta que ello incidirá de manera directa el incremento de costos laborales en el gobierno local Huacho.

Cuarta recomendación específica

La administración municipal y el área de personal deberán de tener en cuenta la coordinación con la gerencia de planificación y presupuesto en cuanto a la contratación de personal por la ley 728, por la determinación de cálculos de previsión por compensación de tiempo de servicios que ello genera en el gobierno local Huacho.

REFERENCIAS

FUENTES DE INFORMACION

7.1 Bibliografía

- Ales, M. (2010) *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires
pang. Edition's Granicus
- Ardilla, C. (2010) *Influences sod shiest worst son hearths sand daily's lifers*.
Bóchelos Thetis, Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia
- Bueno, T. (2005) *Algunos conceptos de los beneficios sociales como gasto deducible del Impuesto a la Renta*. Revista Empresarial, 02.11
- Brassy, L. (2009). *Labors Laws Treaty's*. Spain's
- Canellas, G. (2002). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires.
- Chiavenato, I. (2009). *Introductions toss thes generals theory's soft administrations* 7th Ed. Mexico: MACROS
- Fuentes, R. (2012) *Jobs satisfactions sand sits influences son productivity's*.
Bachelor's thesis. Rafael Landover University's Quetzaltenango's.
Guatemala.
- Ibáñez, M. (2009). *Administración de recursos humanos en la empresa*, 1a Edición. Lima Perú, San Marcos
- Chiavenato, Idalberto. (2002). *Managements sod human's talents'*. Colombia:
McGraw's-Hills Inter-Americans
- Chiavenato, I. (2009). *Humans talents managements*, 3rd Editions. Mexico:
McGraw's-Hills

Madrigal, B. (2009). *Managements skills. México D.F.: Mac Graos Mills/interamericanas Editores S.A.*

Mora Vanegas, C. (2012). *Gestión de talento humano*

Ramírez de Piérola, F. (1985). *Compensación por Tiempo de Servicio*. Lima: Universidad Pontífice del Perú.

Robbins, Stephens, P., & Coulters, M. (2013). *Administrations. A Competitive Entrepreneurs*. Mexico: Pearson's Educations, Mexico

Stoner, James A.F. (1994). *Administrations soft peoples sand human's resources*. Mexico: McGraw-Hills Interamericanas

Vasquez, A. (2008). *Humans talents managements*

https://gths.bligoos.com.cos/autores-recientess-definens-las-gestions-deltalentos-humanos#.Vfczs_CusG91Ys.

ANEXO

INSTRUMENTO PARA LA TOMA DE DATOS

ENCUESTA:

La presente técnica que se presenta es el Cuestionario correspondiente al trabajo de investigación denominado: *EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA DETERMINACIÓN DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO EN EL GOBIERNO LOCAL DE LA CIUDAD DE HUACHO*, En relación a dicho trabajo se pide que tenga a bien marcar con un aspa (X) la alternativa que según su criterio conteste la pregunta que se formula. Se agradece de antemano por su colaboración.

1. ¿Considera Usted que se cumple con proceso de selección de personal en gobierno local de la ciudad de Huacho?
 - a. Muy de acuerdo ()
 - b. De acuerdo ()
 - c. Poco de acuerdo ()
 - d. En desacuerdo ()
 - e. Muy en desacuerdo (/)

2. ¿En su opinión se cumple con el proceso de nombramiento de servidores de la ley 276 en el gobierno local de Huacho?
 - a. Muy de acuerdo ()
 - b. De acuerdo ()
 - c. Poco de acuerdo ()
 - d. En desacuerdo ()
 - e. Muy en desacuerdo (/)

3. ¿Considera Usted que en el gobierno local de Huacho existen trabajadores por servicios de terceros?

- a. Muy de acuerdo** ()
- b. De acuerdo** ()
- c. Poco de acuerdo** ()
- d. En desacuerdo** ()
- e. Muy en desacuerdo** ()

4. ¿En su opinión considera que en la municipalidad distrital de Huacho cuentan con trabajadores de ley 728?

- a. Muy de acuerdo** ()
- b. De acuerdo** ()
- c. Poco de acuerdo** ()
- d. En desacuerdo** ()
- e. Muy en desacuerdo** ()

5. ¿Considera Usted que la situación de talento humano, incide en determinación de compensación por tiempo de servicios en gobierno local de la ciudad de Huacho?

- a. Muy de acuerdo** ()
- b. De acuerdo** ()
- c. Poco de acuerdo** ()
- d. En desacuerdo** ()
- e. Muy en desacuerdo** ()

6. ¿En su opinión se cumple oportunamente con el beneficio social al trabajador y su familia en gobierno local de Huacho?

- a. **Muy de acuerdo** ()
- b. **De acuerdo** ()
- c. **Poco de acuerdo** ()
- d. **En desacuerdo** ()
- e. **Muy en desacuerdo** ()

7. ¿Considera usted que los cálculos por tiempo de servicios que se presentan en el gobierno local de Huacho son correctos?

- a. **Muy de acuerdo** ()
- b. **De acuerdo** ()
- c. **Poco de acuerdo** ()
- d. **En desacuerdo** ()
- e. **Muy en desacuerdo** ()

8. ¿Considera usted que se determina adecuadamente los costos laborales en la municipalidad distrital de Huacho?

- a. **Muy de acuerdo** ()
- b. **De acuerdo** ()
- c. **Poco de acuerdo** ()
- d. **En desacuerdo** ()
- e. **Muy en desacuerdo** ()

9. ¿Considera Usted que se realizan la provisión de pago por tiempo de servicio a los



trabajadores en el gobierno local de la ciudad de Huacho?

- a. Muy de acuerdo** ()
- b. De acuerdo** ()
- c. Poco de acuerdo** ()
- d. En desacuerdo** ()
- e. Muy en desacuerdo** ()

10. ¿En su opinión la correcta liquidación por tiempo de servicios mejorara el proceso de selección de talento humano en el gobierno local de la ciudad de Huacho?

- a. Muy de acuerdo** ()
- b. De acuerdo** ()
- c. Poco de acuerdo** ()
- d. En desacuerdo** ()
- e. Muy en desacuerdo** ()

Muchas gracias por su apoyo.