

## ARTÍCULO ORIGINAL

# LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN CAJAMARCA.

## *THE INCORPORATION OF PEOPLE AND LABOR PERFORMANCE IN CAJAMARCA.*

Tejada Carrera, Jorge A.

Universidad Nacional Autónoma de Chota, Perú.

<https://orcid.org/0000-0002-5255-6487>

Correo electrónico: tejax@outlook.com

Ramírez Briceño, Estela S.

Administradora, Medisalud Group S.R.L, Perú

<https://orcid.org/0000-0002-5303-6061>

Correo electrónico: estelita\_1925@hotmail.com

Vásquez Rojas, Manuel A.

Municipalidad Provincial de Cajamarca, Perú

<https://orcid.org/0000-0001-7607-3730>

Correo electrónico: jano6upn@hotmail.com

Recibido: 10/12/2019 Aceptado: 10/03/2020 Publicado: 15/07/2020

### RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre la incorporación de personas y el desempeño laboral en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en Cajamarca, en el período 2018. **Metodología:** Descriptiva – correlacional, debido a que se describe la incorporación de personas y el desempeño laboral, por medio de sus dimensiones e indicadores; y a su vez, es correlacional, puesto que busca determinar las relaciones entre las variables. **Resultados:** Se pudo observar que el coeficiente de correlación de Pearson indica la existencia de una relación directamente proporcional y muy débil entre la incorporación de personas y el desempeño laboral, es decir la relación que existe entre las variables es de 0.058. **Conclusión:** Existe una relación directamente proporcional y muy débil entre la variable incorporación de personas y la variable desempeño laboral.

**Palabras clave:** Incorporación de personas, reclutamiento de personal, selección de personal, desempeño laboral.

### ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between the incorporation of people and job performance in the Betoscar Servis EIRL company, in Cajamarca, in the period 2018. **Methodology:** Descriptive - correlational, because the incorporation of people and job performance are described, by means of its dimensions and indicators; and in turn, it is correlational, since it seeks to determine the relationships between the variables. **Results:** It was observed that the Pearson correlation coefficient indicates the existence of a directly proportional and very weak relationship between the incorporation of people and job performance, that is, the relationship between the variables is 0.058. **Conclusion:** There is a directly proportional and very weak relationship between the variable incorporation of people and the variable work performance.

**Keywords:** Incorporation of people, recruitment, selection of personnel, job performance.

Los autores<sup>®</sup>. Este artículo es publicado por la Revista Balance's de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Este es un manuscrito de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que se cite adecuadamente la obra original.

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial en el ambiente empresarial, el factor humano es el más importante y muy valorado; muchas empresas e instituciones públicas realizan el reclutamiento y selección de personal para que los mejores talentos humanos logren pertenecer a la empresa. El reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización. Además, la selección es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización.

Para Zenteno y Duran (2016), existe evidencia entre la relación de una adecuada gestión de personas y el desempeño de la organización, que ha llevado a que varios autores no duden en calificar un recurso humano administrado adecuadamente como un activo valioso, e incluso una ventaja competitiva (p. 120).

En el Perú, los procesos de reclutamiento de personal se rigen por estándares basados en la meritocracia, la cual es la tendencia a convocar y seleccionar para ocupar un puesto de trabajo a los individuos mejor preparados tanto en el aspecto científico como técnico para el desarrollo de una determinada actividad que la empresa necesita realizar. No es novedoso que, en el Perú las leyes laborales promueven el desarrollo profesional por medio de la meritocracia y que quienes gozan de una mejor preparación frente a los demás individuos (entiéndase profesionales o técnicos de su misma área) son los que tienen mayores posibilidades de hacerle frente a las convocatorias para el reclutamiento de personal con un mayor índice de probabilidades de ser seleccionados; este aspecto se hace presente en todas las regiones del país, especialmente en la ciudad capital donde las oportunidades laborales son abundantes pero a su vez la valla que deben superar los postulantes para la obtención de un puesto de trabajo es muy alta.

En la región Cajamarca, los procesos de reclutamiento de personal distan en muchos casos de la realidad y las tendencias nacionales, pues existen empresas en las cuales la convocatoria para el reclutamiento de personal no responde a un plan previamente establecido y, por el contrario, se hace sin un criterio de selección bien definido, pues muchas de las empresas existentes en la ciudad de Cajamarca ni siquiera cuentan con un MOF ni menos tienen clara la misión y la visión de la empresa, problemas ocasionados por una mala selección de personal, pues al seleccionarlos por

criterios como la expectativa salarial antes que por el grado de experiencia, solo se consigue mano de obra barata y muchas veces de deficiente calidad, lo que a su vez repercute en pérdidas para la empresa que les contrató.

La tendencia actual habla de administrar con las personas; es decir, de una administración que se refiere a la organización y también a sus colaboradores y asociados internos, que son quienes más entienden de ella, de sus negocios y de su futuro. Se trata de una nueva visión de las personas, ya no como un recurso de la organización, como objetos serviles o simples sujetos pasivos del proceso, sino fundamentalmente como sujetos activos que toman decisiones, emprenden acciones, crean innovaciones y agregan valor a las organizaciones (Chiavenato, 2009).

En la ciudad de Cajamarca, existen muchas empresas de distintos rubros, en las cuales destaca la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., que se dedica al servicio de reparación y mantenimiento de vehículos automotrices. Después de haber hecho una observación a la misma, se pudo confirmar lo siguiente: respecto al reclutamiento de personal, no presenta un conjunto de técnicas y procedimientos que proponga atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización, básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar; no cuenta con documentos normativos, entre ellos por ejemplo el MOF para cada puesto de trabajo, el personal desconoce la misión y la visión empresarial; la empresa es conducida de una manera informal e empírica, esta situación problemática repercute en diferentes aspectos de la empresa.

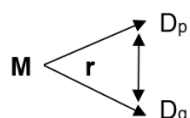
Respecto a la incorporación de personas, se viene desarrollando de manera inadecuada, es decir, no se siguen procedimientos de evaluación, selección y/o uso de técnicas pertinentes, por lo cual, el personal seleccionado, muchas veces resulta ser el inadecuado para el puesto de trabajo y por ende el desempeño laboral se ve afectado.

## METODOLOGÍA

Esta investigación, se clasifica según su propósito como aplicada, debido a que se considera la teoría establecida a la incorporación de personas y al desempeño laboral como variables de estudio y a la relación que existe entre ellas. Según su alcance esta investigación fue descriptiva – correlacional, debido a que se describe la incorporación de personas y el desempeño laboral, por medio de

sus dimensiones e indicadores; y a su vez, es correlacional, puesto que busca determinar las relaciones entre la variable incorporación de personas y la variable desempeño laboral, incluyendo a las dimensiones de cada una de ellas. Según la naturaleza de datos, esta investigación fue cuantitativa, porque se centra en la obtención de datos numéricos para luego analizarlos. Según su manipulación de variables, esta investigación fue no experimental, ya que no se manipuló deliberadamente la variable incorporación de personas y la variable desempeño laboral.

El esquema de investigación es el siguiente:



#### Dónde:

M: Muestra de la población: Colaboradores de Betoscar Servis E.I.R.L.

Dp: Descripción de la variable incorporación de personas.

r: Coeficiente de correlación entre ambas variables.

Dq: Descripción de la variable desempeño laboral.

La población muestral estuvo comprendida por 26 colaboradores, entre administrativos y operarios de la empresa Betoscar Servis E.I.R.L.

En esta investigación, se logró analizar la incorporación de personas en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., demostrando que no se sigue un procedimiento adecuado para realizar la definición de puestos de trabajo, reclutamiento y selección de personal.

También, se analizó el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., determinando que en la gran mayoría de colaboradores no cumplen con sus funciones con eficiencia y eficacia, puesto que no están involucrados con la cultura organizacional y con los objetivos de la empresa.

Teniendo al Censo como la técnica empleada para esta investigación, se utilizó la Hoja Censal como instrumento de recolección de datos, precisándose previamente la validación de este instrumento por el juicio de expertos y analizada por medio del Coeficiente del Alpha de Cronbach, con el fin de ver su confiabilidad, debido a ello, se obtuvo un valor de 0.965 lo que indica una alta confiabilidad del instrumento.

La hoja censal se llevó a cabo a través de un conjunto de preguntas dirigidas a toda la

población, el cual se enfocó en medir la variable incorporación de personas y la variable desempeño laboral, los cuales ayudaron a medir las dimensiones de cada una de ellas.

Para el procedimiento de análisis de datos, se utilizó la escala de Likert, la misma que nos muestra la información a través de cinco categorías, tales como: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre (ver Anexo 1). Para el análisis estadístico se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson, comprobándose la hipótesis general de que si existe una relación directamente proporcional entre la incorporación de personas y el desempeño laboral en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el período 2018.

## RESULTADOS

Los resultados están dirigidos según los objetivos establecidos en la investigación:

Según el objetivo general: Determinar la relación entre la incorporación de personas y el desempeño laboral en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el período 2018. Se pudo observar que el coeficiente de correlación de Pearson indica la existencia de una relación directamente proporcional y muy débil entre la incorporación de personas y el desempeño laboral, es decir la relación que existe entre las variables es de 0.058, indicando que ante cualquier modificación que se puede realizar en una de las variables podría reflejarse en la otra debido a la relación existente entre ambas, es decir que a una mejor integración o incorporación de personas, el desempeño laboral es mayor, sin embargo dicha relación positiva también es débil.

Según el objetivo específico: Describir las dimensiones de la incorporación de personas en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. Se ha desarrollado de manera precisa este objetivo, ya que se ha obtenido los resultados de la variable incorporación de personas, la misma que considera a sus dos dimensiones: reclutamiento de personas y selección de personal. La incorporación de personas es percibida en un 69.23% como casi nunca se lleva a cabo de manera adecuada, seguido de a veces en un 30.77% y en las demás categorías no presenta valor, ello permite demostrar que el proceso de incorporación de personas requiere una mejora.

Según el objetivo específico: Caracterizar las dimensiones del desempeño laboral en la

empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. Se ha desarrollado de manera precisa este objetivo, ya que se ha obtenido los resultados de la variable desempeño laboral, la misma que considera a sus seis dimensiones: adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo y desarrollo de talentos. El colaborador se desempeña en su centro laboral, en términos de esfuerzo, debido a ello el 3.85% indica que nunca desarrolla con esfuerzo su trabajo, seguido del 7.69% casi siempre desarrolla con esfuerzo su trabajo y a veces en un 57.69% desarrolla con esfuerzo su trabajo, por lo tanto, es muy deficiente el desempeño laboral, lo cual no sería favorable para la empresa.

Según el objetivo específico: Determinar la relación entre las dimensiones de la incorporación de personas y el desempeño laboral en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. Se observa la relación directamente proporcional de la incorporación de personas en su dimensión reclutamiento laboral con la variable desempeño laboral, en la cual se ha obtenido un coeficiente de Pearson de 0.080, indicando la existencia de una relación positiva pero muy débil entre la dimensión y la variable, antes mencionada.

El resultado, desde el punto de vista administrativo, indica que ante una mejor práctica del reclutamiento laboral se observará un mayor desempeño laboral, precisando que esta variación directamente proporcional es muy débil. También se observa, la relación inversamente proporcional de la incorporación de personas en su dimensión selección de personal con la variable desempeño laboral, en la cual el coeficiente de Pearson es igual a -0.020, indicando de la existencia de una relación negativa pero muy débil entre la dimensión y la variable, antes mencionadas.

De otra parte, desde el punto de vista administrativo, indica que a mayor práctica de la selección de personal la empresa tendrá un menor desempeño laboral, es preciso señalar que esta variación inversamente proporcional es muy débil y cercano a cero, la cual estaría indicando que en la empresa no habría relación.

Según el objetivo específico: Determinar la relación entre las dimensiones del desempeño laboral con la incorporación de personas en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. Se observa la

relación directamente proporcional entre las dimensiones adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo y desarrollo de talentos y la variable incorporación de personas, obteniéndose un coeficiente de Pearson igual a 0.102, 0.040, 0.300, 0.241, 0.001 y 0.071, respectivamente, el cual indica la existencia de una relación directamente proporcional y débil entre las dimensiones de la variable desempeño laboral y la variable incorporación de personas.

Desde el punto de vista administrativo, el resultado indica que, ante una mayor adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo y desarrollo de talentos de los trabajadores, la incorporación de personas es mayor, pero se precisa también que la variación es débil.

## DISCUSIÓN

Según el objetivo general: Determinar la relación entre la incorporación de personas y el desempeño laboral en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el período 2018; y contrastando la hipótesis planteada: Si existe una relación directamente proporcional entre la incorporación de personas y el desempeño laboral en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el período 2018, se calculó así la correlación de Pearson, indicando la existencia de una relación directamente proporcional y muy débil entre las variables de investigación, mostrando que ante cualquier modificación que se puede realizar en una de las variables podría reflejarse en la otra debido a la relación existente entre ambas.

Chiavenato (2009) y Chiavenato (2017) al referirse al “proceso de incorporar personas” y al “proceso de integrar personas” respectivamente, se llega a la conclusión de que son procesos que se relacionan con el suministro de personas a la organización. Así también, la tesis de Aguilera y Olortiga, (2016) concluyen en la existencia de una relación entre el reclutamiento y selección con el desempeño de los colaboradores, esto ha sido aceptada mediante el coeficiente de contingencia del estadístico Tau-b de Kendall ( $\tau = 0.634$ ) con nivel de significancia de 0,0002 menor al 0,05 de significancia estándar demostrándose finalmente que si existe relación positiva y significativa entre el proceso de reclutamiento y selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vehículos Peruanos SAC en Trujillo en el año 2016.

Según el objetivo específico: Describir las dimensiones de la incorporación de personas en la

empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. Al describir las dos dimensiones: reclutamiento de personas y selección de personal en la empresa estudiada, se analiza en un 69.23% como casi nunca se lleva a cabo de manera adecuada, demostrándose que el proceso de incorporación de personas requiere mejorar. En cuanto a la dimensión reclutamiento de personas, se ha obtenido datos al aplicar el censo, un 53.85% de los censados precisan que nunca se realiza reclutamiento de personal, además se percibe que el reclutamiento de personal debe de mejorar, superando el 50% de las decisiones de los encuestados.

Ahora, respecto a la dimensión selección de personal se obtiene que del 100% de los censados el 53.85% refiere a que a veces se realiza un proceso de selección de personal, la información revela que la aceptación en cuanto a la recopilación de información utilizada por la empresa objeto de estudio no es la adecuada, es por ello al hablar de incorporación de personas es indispensable mencionar a Chiavenato (2011) quien afirma: "Son los procesos responsables de los insumos humanos, y comprenden todas las actividades de investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, y su provisión a las tareas organizacionales" (p. 112). Los procesos de integración representan la puerta de entrada de las personas al sistema organizacional. Se trata de abastecer a la organización de los talentos humanos necesarios para su funcionamiento."

Según el objetivo específico: Caracterizar las dimensiones del desempeño laboral en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. Se considera a sus seis dimensiones: adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo y desarrollo de talentos.

En términos de esfuerzo, los datos indican que el personal desarrolla sus labores con un esfuerzo deficiente, es decir el 88.46%. En lo referente a la dimensión comunicación se evidencia una secuencia ascendente de manera sosegada hasta alcanzar un valor final del 57.69% que coinciden que la comunicación en la empresa es fluida y clara lo que permite un adecuado desempeño laboral de los trabajadores.

En el interior de la empresa se le da poca jerarquía a la iniciativa que equivale al 65.38% del personal censado. La dimensión conocimiento dentro de la organización indica que el personal tiene limitado conocimiento de las metas y objetivos de la empresa es decir el 42.31% de los censados coinciden que nunca y casi nunca los trabajadores

perciben adecuadamente el conocimiento de su trabajo; de la información obtenida deducimos que el desempeño laboral se ve afectado. Del 100% de los trabajadores el 42.31% opinan que casi nunca y nunca los resultados obtenidos no están de acuerdo con el trabajo en equipo y no se dirige a un mismo objetivo.

En cuanto a la dimensión de capacitación el 46.15 % de los trabajadores censados indican que casi nunca el personal de la empresa recibe capacitaciones de manera constante; de los datos obtenidos podemos indicar que casi nunca se desarrolla el talento dentro de la empresa lo cual puede contribuir a un bajo desempeño laboral. Es así como es necesario hacer un comparativo con Martínez (2013), quien propuso un diseño de un sistema de selección de personal por competencias bien estructurada y organizada, quien concluye que el proceso de selección de personal por competencias se encarga de escoger entre los candidatos reclutados, a los más idóneos para ocupar el cargo vacante, tratando de mantener o mejorar el desempeño laboral y el nivel de eficiencia de la empresa.

La descripción de cargos basada en competencias es una herramienta que queda establecida en la empresa como una guía para lograr que el proceso de selección sea eficiente y bien desarrollado, para conocer en detalle los conocimientos y destrezas, habilidades que debe tener un aspirante al cargo. Las políticas del sistema de selección de personal por competencias, el diagrama de flujo de proceso de selección basado en competencia es más práctica y fácil de manejar, el cual permite establecer un método organizado y estructurado al momento de seleccionar a un candidato.

La investigación de Martínez (2013) está enfocada en la gestión por competencias para lograr la efectividad en los momentos de selección de personal, diagrama de flujo de procesos de selección, descripción de cargos e indicadores para medir y evaluar los objetivos institucionales.

Según el objetivo específico: Determinar la relación entre las dimensiones de la incorporación de personas y el desempeño laboral en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. Muestra a la dimensión reclutamiento laboral con la variable desempeño laboral, en la que se evidencia un coeficiente de Pearson de 0.080 que demuestra una relación directamente proporcional muy débil entre la dimensión y la variable antes mencionada, lo que implica que a una mejor práctica del reclutamiento laboral se obtendrá un mayor desempeño laboral.

A partir de los hallazgos encontrados y expresados en la relación de la dimensión selección de personal con la variable desempeño laboral, se ha obtenido un coeficiente de Pearson igual a  $-0,020$  lo que evidencia la existencia de una relación inversamente proporcional muy débil entre la dimensión y la variable antes mencionada, por lo que podemos inferir que la variación negativa es muy débil y muy cercano a cero, lo que estaría indicando que en la empresa no existe relación, datos relevantes para nuestra investigación y que al ser comparados con Cancinos (2015), concluye que el proceso de selección de personal se relaciona de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, por otra parte, los profesionales encargados de seleccionar personal no están alineados a la cultura y necesidades estratégicas de la empresa, es una de las falencias más graves, pues es lo que impide la búsqueda de certera de personal. No existe un compromiso total de los trabajadores para con la empresa, ni con el producto que están ofertando.

Según el objetivo específico: Determinar la relación entre las dimensiones del desempeño laboral con la incorporación de personas en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. Los resultados obtenidos evidencian una relación directamente proporcional muy débil entre la dimensión adaptabilidad y la variable incorporación de personas con un coeficiente de Pearson igual a  $0,102$ . Nuestra investigación y los datos encontrados concuerdan con lo que indica Chiavenato (2009), la adaptabilidad es la capacidad para resolver problemas y reaccionar de manera flexible a las exigencias cambiantes e inconstantes de ambiente; así también Jenkins (1993), señala que las personas con elevada adaptabilidad tienden a prestar más atención al comportamiento de los demás y son más capaces de mantener relaciones amistosas con los otros que los de adaptabilidad baja.

En la relación de la dimensión comunicación con la variable incorporación de personas, en datos numéricos indica un coeficiente de Pearson de  $0,040$ , en consecuencia, se evidencia una relación directamente proporcional y muy débil, por lo que podemos decir que por ser el dato muy cercano a cero y no puede ser significativo el hallazgo. Comparativamente a los datos obtenidos en la investigación de García (2016), se puso a prueba el coeficiente de correlación de Pearson, analizándose e interpretándose de forma individual los gráficos estadísticos obtenidos por esta dimensión; finalmente, García obtuvo resultados significativos para el estudio cuyo propósito es la de determinar la influencia de la incorporación de

personal en el desempeño laboral, en la empresa La Fogata, distrito de Comas, en el año 2016.

Así también, Cuesta (2006) manifiesta que la comunicación no es un hecho social, sino que es un hecho de profundas repercusiones sociales, de gran significación en la sociedad contemporánea, origen, en parte, y fundamento de determinados comportamientos humanos, sociales y nacionales. Rodríguez (2007) quien afirma que la comunicación desempeña un papel fundamental en las empresas, pero también en las instituciones públicas y en las organizaciones sin ánimo de lucro, y es que para adaptarse de manera continuada al dinámico cambiante entorno en el que actúan, todas ellas requieren establecer un diálogo continuo con muchos y muy variados públicos, algunos pertenecientes a la propia empresa y otros muchos externos a ella.

De una adecuada comunicación se derivan activos, como una buena imagen y reputación, que, aunque intangibles tiene un enorme valor estratégico. De hecho, la comunicación ayuda a las empresas y organizaciones a mostrar lo que son y lo que pretenden y contribuye a construir una buena imagen de la marca corporativa. Con ello se facilita su aceptación y se favorece la adopción de actitudes y comportamientos favorables hacia la empresa y sus productos, acorde con lo manifestado.

En cuanto a la relación entre la dimensión iniciativa y la variable incorporación de personas, se observa una relación directamente proporcional y débil, con un coeficiente de correlación de Pearson igual a  $0,300$ , interpretando estos datos se puede decir que a una mayor iniciativa se tiene una mayor incorporación de personas. Esto concuerda con Robert (2006), quien afirma que la iniciativa se refiere al esfuerzo inteligente, honrado, diligente e imaginativo por alcanzar las metas y cumplir con las responsabilidades individuales: aumentar las ventas de la unidad, reducir los costes, hacer innovaciones de productos que tengan éxito, etc. Mejora los resultados de cada miembro y de su unidad, tanto inmediatamente como a largo plazo. Evidentemente, es valiosa. También es necesaria la cooperación, que se tengan en cuenta las interacciones y se gestionen adecuadamente.

Por otro lado, al evaluar la dimensión conocimiento con la variable incorporación de personas se demuestra un coeficiente de correlación de Pearson de  $0,241$ , indicando la existencia de una relación directamente proporcional y débil, este dato numérico nos indica que a mayor conocimiento se tiene una mayor incorporación de personas. Mencionamos Alquijay (2016), quien concluye que el principal motivo de los efectos

negativos que se dan en el período de prueba se deriva en que no existe personal responsable que se dedique únicamente al desarrollo y coordinación del proceso de reclutamiento, selección e inducción, este lo ejecuta la asistente administrativa quien tiene delegadas otras funciones. Por último, el personal ejecutivo no tiene las herramientas necesarias para el desarrollo de los procesos relacionados con el personal, debido a ello no participan formalmente en ninguna actividad.

Su investigación evidenció que la empresa no cuenta con los procesos de reclutamiento, selección e inducción, por lo cual no cuenta con personal idóneo para desarrollar las funciones encargadas. Además, hacemos referencia a lo señalado en el concepto del conocimiento, entendido este como el conjunto de información con la que cuenta una persona en un momento indicado para desarrollar dicha actividad con la solución pertinente, dicho conocimiento es adquirido por la experiencia o el aprendizaje.

En cuanto a la dimensión trabajo en equipo y su relación con la variable incorporación de personas, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.001 lo que indica que no existe relación entre dicha dimensión y esa variable, contradictorio a los datos obtenidos en Vásquez (2005) que afirma que el trabajo en equipo es una de las herramientas más importantes que se utiliza cada día en las organizaciones para trabajar eficientemente y para tomar decisiones. El trabajo en equipo podría definirse de forma genérica como una acción individual dirigida que no rompe la cooperación del equipo, ya que el objetivo que se persigue es común.

El resultado de este tipo de trabajo, sin embargo, no constituye una mera sumatoria de acciones individuales, sino que el llamado efecto sinergia hace que los resultados del trabajo en equipo de dos sean muy superiores a cuatro. Si se conectan bien las diversas interacciones o sinérgicas de sus miembros el resultado final será muy enriquecedor, por otro lado, coincidiendo con lo manifestado por el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) (2001), que no es suficiente tener talento humano actuando individualmente, la construcción de equipos efectivos y, la gestión efectiva del trabajo en equipo exige que una organización forme talentos para gerenciar talentos. Con respecto a la relación entre la dimensión desarrollo de talentos y la variable incorporación de personas, se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson igual al 0.071, que indica que existe una relación directamente proporcional y débil, lo que nos muestra que, a mayor desarrollo de talentos, la

incorporación de personas es mayor. Con el desarrollo de talentos se busca incrementar o permitir que los colaboradores desarrollen sus talentos dentro de la organización y si no cuentan con ello, incentivar por medio de talleres a encontrar su talento.

## CONCLUSIONES

La teoría acerca de la incorporación del personal y el desempeño laboral consideran que una buena forma de seleccionar en base a las competencias y habilidades según sea el cargo, es garantía de un buen desempeño en sus funciones, no obstante, ello depende también de otros factores asociados. En ese sentido, en el presente estudio se demostró que existe una relación directamente proporcional y muy débil entre la variable incorporación de personas y la variable desempeño laboral en la empresa Betoscar Servis E.I.R.L. en la ciudad de Cajamarca, sugiriéndose que se siga investigando al respecto para validar las teorías ya existentes.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera Bolaños, Y., & Olortiga Arteaga, L. (2016). Reclutamiento y selección del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vehículos Peruanos SAC – Trujillo - 2016. Trujillo – Perú: Universidad Privada del Norte.
- Alquijay Morataya, D. (2016). Proceso de reclutamiento, selección e inducción para el personal de una empresa de servicios automotrices, ubicada en la ciudad Capital. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Becerra Camacho, S., & Llaguento Díaz, L. (2014). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa DIVEMOTOR de la ciudad de Cajamarca, en el Año 2014. Cajamarca – Perú: Universidad Privada del Norte.
- Bor Jordán, G. (2013). Sistema de evaluación del desempeño para el personal de una empresa distribuidora e importadora de repuestos automotrices, ubicada en la ciudad de Guatemala. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Bravo, R. (2015). Guía de buenas prácticas de manufactura de alimentos para mejorar la oferta gastronómica e imagen corporativa del restaurante Yasuní Kichwa Ecolodge. Manabí-

- Ecuador. Calceta: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.
- Cancinos Kestler, A. (2015). Selección de personal y desempeño laboral. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Carrillo León, M. (2015). Relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercialización automotriz. Ambato – Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Carrión Chang, F. (2013). Desempeño laboral y el cumplimiento de objetivos de calidad en una empresa del ramo automotriz. Querétaro - México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (Octava ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (Tercera ed.). México: McGraw-Hill Educación.
- Esaine Aliaga, C., & León Aguilar, Z. (2014). La eficiencia de los procesos de la gestión de recursos humanos y su influencia en la satisfacción del servicio en los clientes externos de la empresa Diaz S.A. Sucursal Cajamarca - 2014. Cajamarca – Perú: Universidad Privada del Norte.
- González Alva, S. (2014). Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. Lima – Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Instituto Nacional Estadística e Informática [INEI]. (2017). Encuesta Nacional de Hogares. Cajamarca: INEI.
- Martínez Valladares, A. (2013). Diseño de un sistema de selección de personal por competencias para empresa del sector automotriz. Quito - Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Mason Robert D. & Lind, D. A. (1990). Estadística para la Administración y Economía.
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). Administración de recursos humanos. (Novena ed.). México: Pearson Educación.
- Organización Mundial de la Salud. (2017). Manual sobre las cinco claves para la inocuidad de los alimentos. 32.
- Parra Novoa, S. (2013). Diseño de un manual de inducción para la empresa Camiones Diesel del Pacífico S.A de CV. Obregón – México: Instituto Tecnológico de Sonora.
- Pazmiño Cadena, M. (2014). Reestructuración y perfeccionamiento de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño de asesores comerciales en empresas del sector automotriz, al norte de la ciudad de Quito. Quito – Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Quiñonez Flores, F. (2016). Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana. Lima – Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Rojas Veliz, K. (2016). Relación entre conflicto y desempeño laboral en ATA-IRH SAC, Chiclayo. Chiclayo - Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Ruíz Acurero, C. (2012). Prioridades competitivas en las empresas del sector servicio de restaurantes del municipio de Maracaibo. Maracaibo - Venezuela: Universidad del Zulia.
- Serrano Leal, J. (2014). Estudio exploratorio sobre la actitud del capital humano respecto al engagement en una empresa de manufactura de giro automotriz. Monterrey - México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Universidad de Viña del Mar. (2006). Actualizaciones para el management y el desarrollo organizacional. (Primera ed.). Viña del Mar, Chile.
- Vélez Capunay, C. (2011). Estadística para la administración y los negocios.
- Viquez Corrales, L. (2013). Propuesta de Manual de Organización, Puestos y Procedimientos para el taller mecánico automotriz QUINCHO S.A., Ciudad Quesada, San Carlos. San Carlos - Costa Rica: Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- Viteri Erazo, J. (2013). Influencia de la motivación en el desempeño laboral en la empresa DAPALAUTO S.A. Sangolquí – Ecuador: Escuela Politécnica del Ejército.