



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Ciencias Administrativas

Unidad de Posgrado

**Capacitación del talento humano para elevar la
rentabilidad en una empresa de baterías automotrices**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Administración
con mención en Gestión Empresarial

AUTOR

Guadalupe Esperanza ALVARADO DAGA

ASESOR

Mg. María HUAMÁN

Lima, Perú

2014

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objetivo general plantear la aplicación de capacitación por competencias del talento humano a partir del cuadro de mando integral, para mejorar la rentabilidad de una empresa peruana de baterías automotrices.

Desde el punto de vista teórico, el presente trabajo va a permitir enriquecer los conceptos que se tienen hasta el momento, sobre Capacitación de Personal dentro de la Gestión del Talento Humano. En la práctica se aplicará la Gestión del Talento Humano de la Capacitación por Competencias. A través de la aplicación de la metodología de Kaplan y Norton de Mapas Estratégicos y Cuadro de Mando Integral.

Para la elaboración del plan de capacitación se realizará el diagnóstico de las necesidades de capacitación mediante la medición de la brecha competencial del personal de las áreas estratégicas: logística, producción, ventas y operaciones. Se emplea el modelo de gestión por competencias de Martha Alles para establecer las competencias cardinales, competencias específicas gerenciales y competencias específicas por área. La brecha competencial se determina de la diferencias entre el grado de competencia requerido para el puesto y el grado de adquisición (grado real). Para la evaluación se empleó el modelo de evaluación 360 grados.

Se concluye que la capacitación por competencias del talento humano como componente del alineamiento estratégico del cuadro de mando integral sí contribuye a elevar la rentabilidad de una empresa peruana de baterías automotrices mediante una reducción de costos operativos de 384 329,00 Nuevos Soles y con un ROI de 5,0.

Palabras clave

Competencias – capacitación – brecha - talento humano – balanced scorecard

ABSTRACT

This investigation aims to raise the overall competency training application of human talent from the balanced scorecard to improve the profitability of a Peruvian company automotive battery. From the theoretical point of view, this paper will allow to enrich the concepts are so far on personal training in human resource management. In practice, apply the human talent management competency training through the application of the methodology of Kaplan and Norton Strategy Maps and Balanced Scorecard.

For the development of training plan will make the diagnosis of training needs by measuring the gap competence of staff in strategic areas: logistics, production, sales and operations. It uses competency management model to establish Martha Alles core competences, management specific competences and specific area competences. The competence gap is determined as differences between the degree of competence required for the position and degree of acquisition (actual level). For job evaluation assessment model 360 degrees.

We conclude that training human talent contests as a component of strategic alignment scorecard does contribute to increasing the profitability of a Peruvian company automotive battery by reducing operating costs of 384 329.00 Nuevos Soles and ROI of 5,0.

Keywords

Competence - Training - Gap - human talent - balanced scorecard