

GUÍA PRÁCTICA
ASIGNATURA
ADMINISTRACIÓN DEL
TALENTO HUMANO



Tema:

Detección de necesidades
de capacitación



2025

Carrera: | Tecnología Superior
en Administración

1.- Datos generales:



- 1.1 Fecha: Mayo – septiembre 2025
- 1.2 Asignatura: Administración de Talento Humano
- 1.3 Período Académico: Mayo – septiembre 2025
- 1.4 Promoción y nivel académico: segundo

2.- Datos específicos:

- 2.1 Título de la Práctica:**
Análisis y Detección de Necesidades de Capacitación en una organización simulada
- 2.2 Tiempo de duración:**
90 minutos
- 2.3 Objetivo de la práctica:**
Aplicar técnicas básicas para identificar las necesidades de capacitación dentro de una organización, a través del análisis de casos prácticos.
- 2.4 Resultado de aprendizaje de la asignatura que tributa a la práctica:**
El estudiante aplica procesos de diagnóstico organizacional para detectar brechas de habilidades y definir programas de capacitación.

3.- Materiales, recursos y equipos

Computadora o laptop
Acceso a internet
Lectura previa asignada
Proyector y pizarra
Formato de DNC (Detección de Necesidades de Capacitación)

4.- Normas de seguridad:

N/A

5.- Preparación previa:



Lectura del capítulo sobre Capacitación y DNC del texto base.
Revisión de ejemplos reales de matrices de DNC.
Formación de equipos de trabajo colaborativo.

6.- Fundamentos teóricos:



La (DNC) es un proceso sistemático mediante el cual se identifican las brechas entre las competencias actuales del personal y las requeridas por el puesto o por la organización. Es el punto de partida para un plan de capacitación eficiente y se apoya en técnicas como encuestas, entrevistas, observación directa y análisis de desempeño.

Referencias Bibliográficas

Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano. McGraw-Hill. Alles, M. (2019). Diccionario de competencias. Granica.



7.- Descripción de la actividad práctica



1. Análisis y Detección de Necesidades de Capacitación en una organización simulada (según se indica en la semana 3 del PEA de Administración de Talento Humano)

Ejercicio práctico:

Los estudiantes trabajarán en equipos colaborativos y recibirán un caso empresarial que incluye la descripción de puestos, desempeño general del personal y problemas detectados en la organización. El docente introducirá el contexto general del caso, explicará los objetivos del ejercicio y guiará a los estudiantes durante cada etapa de la práctica para asegurar un aprendizaje significativo.

Los equipos deberán:

Analizar el caso identificando brechas entre las competencias requeridas y las competencias actuales del personal.

Aplicar una matriz de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) utilizando un formato proporcionado por el docente.

Identificar las áreas críticas de mejora basándose en el análisis del caso y evidencias del desempeño.

Diseñar un plan básico de capacitación que contemple objetivos, tipo de formación, duración y recursos requeridos.



Procedimiento:

El docente presenta el caso práctico, contextualiza la situación organizacional y entrega el formato editable de la matriz DNC.

Los estudiantes leen y analizan el caso en grupos, identificando competencias clave y brechas.

Cada grupo completa la matriz DNC considerando evidencia del caso y aplicando criterios técnicos.



Los estudiantes formulan un plan de capacitación breve pero realista, alineado a los resultados obtenidos.

Cada grupo socializa sus hallazgos mediante una presentación oral, utilizando diapositivas o esquemas en la pizarra.

El docente proporciona retroalimentación, aclara conceptos erróneos y complementa con ejemplos reales del entorno laboral.

Recursos sugeridos:

Caso práctico entregado por el docente.

Formato editable de matriz DNC.

Lectura recomendada: Gestipolis – DNC

Video introductorio: YouTube – DNC

Presentación guía: SlideShare – DNC



8.- Mecanismo de evaluación y anexos:

Esta rúbrica tiene como objetivo evaluar los trabajos de los estudiantes en base a varios parámetros clave. Cada aspecto se califica en tres niveles: completo, medianamente realizado y mal realizado.

Parámetro	Descripción	Completo (2 puntos)	Medianamente realizado (1 punto)	Mal realizado (0 puntos)
Análisis del caso	Identificación de brechas de competencias y análisis del contexto del caso	El análisis es profundo, contextualizado y bien argumentado.	El análisis es parcial, con ideas relevantes, pero poco estructuradas.	No se identifican brechas o el análisis es superficial o incorrecto.
Aplicación de la matriz DNC	Uso del formato proporcionado para detectar necesidades de capacitación	La matriz está correctamente llenada, con datos relevantes y bien justificados.	La matriz presenta datos incompletos o poco claros.	La matriz no se presenta o está mal aplicada.
Propuesta de plan de capacitación	Diseño de acciones para cubrir las brechas detectadas	El plan es coherente, claro y realista, y responde a los resultados de la DNC.	El plan está poco estructurado o parcialmente vinculado a la DNC.	No hay coherencia entre el diagnóstico y el plan, o no se presenta.
Trabajo colaborativo y participación	Nivel de involucramiento o cooperación en el grupo	Participa activamente, colabora, escucha y aporta ideas útiles.	Participa de forma limitada o solo cuando se le solicita.	No participa o afecta negativamente al trabajo en equipo.
Presentación de resultados	Exposición oral y visual del análisis y propuesta	Expone con claridad, usa recursos visuales y responde con propiedad.	La exposición es comprensible pero limitada en profundidad.	No presenta o la exposición es desorganizada o confusa.



TECNOLÓGICO
UNIVERSITARIO
PICHINCHA

