

METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE

La microcredencial se desarrolla en modalidad online de forma asíncrona, con tres videoconferencias síncronas.

Los pilares de la metodología utilizada son:

- Formación basada en objetivos: todos los elementos de la acción formativa están diseñados para que contribuyan en el logro de los objetivos.
- Coherencia pedagógica: a cada objetivo le corresponde una Unidad de Aprendizaje que lo desarrolla y una actividad que permita evaluarlo y poner en práctica lo aprendido.
- Tutorización: el equipo de tutores expertos se encarga de resolver dudas, dinamizar y realizar un seguimiento individualizado de cada alumno.
- Formación vinculada con el trabajo: aprendizaje de conocimientos y desarrollo de competencias directamente relacionados con el contexto de aplicación.

FECHAS Y DURACIÓN

La duración de la microcredencial es de 3 créditos ECTS, con un tiempo estimado de trabajo alumno de 75 horas.

Se desarrolla desde el 28 de septiembre al 04 de noviembre de 2026.

COSTES

El coste de la microcredencial es de 300 €. La inscripción se puede realizar en el siguiente enlace:

<https://www.ucm.es/estudios/2026-27/microcredenciales-formacioformadores2701-detalles>

Para más información

Francisca Berrocal
fberroca@ucm.es



Microcredencial Universitaria

FORMACIÓN DE FORMADORES

Técnicas de Formación y Desarrollo de Personas

75 horas (3 créditos ECTS)

(2ª Edición)

Del 28 de septiembre al 4 de noviembre de 2026

Modalidad: On Line

Experto en Desarrollo de Competencias en Mentoría

Esta microcredencial puede cursarse de forma independiente, o como parte de un título propio: "Experto en Desarrollo de Competencias en Mentoría". En este enlace puedes consultar las otras microcredenciales a realizar para obtener el título de experto. https://formacion.fueca.es/?curso=veu25674_experto-en-desarrollo-de-competencias-en-mentoría

OBJETIVOS GENERALES

Al final de la acción formativa los participantes:

- Conocer el concepto y el proceso de formación y desarrollo de personas en las organizaciones, así como su importancia en las Relaciones Laborales y, en concreto, en la negociación colectiva y el diálogo social.
- Conocer los principios y condiciones generales del aprendizaje de adultos, sus motivaciones y actitudes ante la formación, así como sus implicaciones en el diseño de acciones formativas.
- Determinar las fases de desarrollo del grupo de formación y los roles a desempeñar por el formador para favorecer la integración y el desarrollo de las competencias de los participantes.
- Desarrollar las competencias básicas de comunicación y de dirección del grupo de formación en función de las características de los participantes y de los objetivos de la acción formativa.
- Diseñar acciones formativas en función de las necesidades de la organización y las características de los destinatarios.
- Determinar los métodos de formación más adecuados para la acción formativa y diseñar técnicas de formación que optimicen el aprendizaje de los participantes.
- Conocer qué son y cómo se aplican las técnicas de desarrollo de personas: técnicas de desarrollo individual, autodesarrollo, grupal y organizacional.

PROGRAMA

Módulo 1. La Formación y el desarrollo de las personas en las organizaciones.

- Concepto de formación y desarrollo de personas.
- Valor estratégico de la formación y el desarrollo para las personas y para las organizaciones.
- La formación del personal como proceso: definición de exigencias y necesidades de formación, definición de los objetivos de aprendizaje y operativos, elaboración del plan de formación y desarrollo, desarrollo de las acciones de formación y desarrollo y su evaluación.
- Relaciones Laborales y la formación y el desarrollo de las personas.

Módulo 2. El Formador y el Grupo de Formación.

- El Formador y el Grupo de Formación.
- Principios y condiciones del aprendizaje; motivaciones y actitudes hacia la formación y el desarrollo.
- Estilos de aprendizaje.
- El grupo de formación.
- La comunicación en formación: competencias verbales y no verbales.

Módulo 3: El Diseño de la Acción Formativa y Los Medios Didácticos.

- Definición de los objetivos de las acciones de formación y desarrollo.
- Selección y organización de los contenidos teóricos y prácticos.
- Definición de las estrategias de formación y desarrollo.
- El espacio para las acciones de formación y desarrollo.
- Diseño de los sistemas de evaluación y elección de los criterios de seguimiento y evaluación.
- Elaboración del cronograma de la acción de formación y desarrollo.
- La ficha o programa de la acción de formación y desarrollo.

Módulo 4: Técnicas de Formación de Personas.

- Las pruebas situacionales: proceso de elaboración de las pruebas situacionales.
- Tipos de pruebas situacionales: juego de roles o “role playing”; método del caso; juegos de empresa; bandeja de llegada (in basket); ejercicios de análisis (“fact-finding”); ejercicios de presentación; pruebas profesionales.
- Técnicas de formación grupal: la discusión de grupo: el debate; técnica Phillips 6/6; tormenta de ideas (brainstorming); técnica del grupo nominal; cuestionarios de autoevaluación; gamificación (Escape Room).

Módulo 5: Técnicas de Desarrollo de Personas: Coaching, Autodesarrollo, Grupales y Organizacionales.

- Técnicas de desarrollo de carácter individual que conllevan acompañamiento: Coaching ejecutivo, programas de acogida.
- Técnicas de desarrollo de carácter grupal: discurso apreciativo, espacio abierto, aprendizaje a través de la acción, cuentos y metáforas,
- Técnicas de autodesarrollo: actividades para incrementar el autoconocimiento.
- Técnicas de desarrollo organizacional: asignación de proyectos especiales (job assignment); escenarios de futuro, innovación abierta.; ...