

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 1 de febrero al 10 de marzo de 2027.

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-formacioformadores2702>

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)

(3ª Edición)

Del 1 de febrero al 10 de marzo de 2027

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; ...