



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Microcredencial Universitaria

FORMADOR DE EMPRESA

*Técnicas de Formación y Desarrollo de
Personas*

75 horas (3 créditos ECTS)

(3ª Edición)

JUSTIFICACIÓN DE LA MICROCREDENCIAL

En un entorno cada vez más cambiante y competitivo se hace imprescindible una formación de la más alta calidad en el seno de las organizaciones, lo que hace necesario contar con la presencia de formadores competentes y motivados.

Para garantizar la satisfacción de las personas, el cumplimiento de los objetivos estratégicos del plan de formación y la transferencia de los aprendizajes adquiridos a la realidad laboral, no basta con que los formadores posean amplios conocimientos en sus correspondientes disciplinas; se hace además necesario que tengan desarrolladas las competencias didácticas, así como de comunicación y liderazgo precisas.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que en el contexto de las relaciones laborales la formación es una materia establecida en la legislación laboral como objeto de derecho de información y consulta a los representantes legales de los trabajadores. Asimismo, desde los años 90 del siglo pasado, la formación es una materia básica objeto de negociación colectiva entre agentes sociales y empresarios, hasta el punto de que los procesos de gestión de la misma están condicionados al acuerdo entre ambos.

OBJETIVOS GENERALES

Al final de la microcredencial los participantes:

- Conocer el concepto y el proceso de formación y desarrollo de personas en las organizaciones (objetivos, fases, sistemas e evaluación, etc.), 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: Definir los objetivos de aprendizaje y operativos; seleccionar y organizar los contenidos teóricos y prácticos; determinar las estrategias más adecuadas en función de los objetivos: métodos, medios y espacios; determinar los criterios de seguimiento y evaluación; elaborar el cronograma.
- Determinarán los métodos de formación más adecuados para la acción formativa y sabrán diseñar técnicas de formación que optimicen el aprendizaje de los participantes: pruebas situacionales, profesionales, discusión de grupo, cuestionarios, estrategias de gamificación, etc.
- 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.

1. Concepto de formación y desarrollo de personas.
2. Valor estratégico de la formación y el desarrollo para las personas y para las organizaciones.
3. 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.
4. Relaciones Laborales y la formación y el desarrollo de las personas.
 - 4.1. La formación clave para el desarrollo profesional y la empleabilidad.
 - 4.2. La formación en la negociación colectiva y el dialogo social.

Módulo 2. El Formador y el Grupo de Formación.

1. El Formador y el Grupo de Formación.
2. Principios y condiciones del aprendizaje; motivaciones y actitudes hacia la formación y el desarrollo.
3. Estilos de aprendizaje.
4. El grupo de formación.
5. Claves para asumir el rol de formador / facilitador con éxito
6. La dirección del grupo de formación.

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

1. Definición de los objetivos de las acciones de formación y desarrollo.
2. Selección y organización de los contenidos teóricos y prácticos.
3. Definición de las estrategias de formación y desarrollo.
 - 3.1. Métodos y técnicas de formación y desarrollo.
 - 3.2. Los medios didácticos.

4. El espacio para las acciones de formación y desarrollo.
5. Diseño de los sistemas de evaluación y elección de los criterios de seguimiento y evaluación.
6. Elaboración del cronograma de la acción de formación y desarrollo.
7. La ficha o programa de la acción de formación y desarrollo.

Módulo 4: Técnicas de Formación de Personas.

1. Las pruebas situacionales:
 - 1.1. Proceso de elaboración de las pruebas situacionales
 - 1.2. 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.
2. Técnicas de formación grupal:
 - 2.1. La discusión de grupo: el debate; técnica Phillips 6/6....
 - 2.2. Tormenta de ideas (brainstorming)
 - 2.3. Técnica del grupo nominal
 - 2.4. Cuestionarios de autoevaluación
 - 2.5. Gamificación
 - 2.5.1. Escape Room.

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

1. Técnicas de desarrollo de carácter individual que conllevan acompañamiento
 - 1.1. Coaching ejecutivo.
 - 1.2. Programas de acogida.
2. Técnicas de desarrollo de carácter grupal: discurso apreciativo, espacio abierto, café mundial, aprendizaje a través de la acción, mapa de empatía,
3. Técnicas de desarrollo organizacional: asignación de proyectos especiales (job assignment); escenarios de futuro, innovación abierta.

METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE

El taller se desarrolla en su modalidad online de forma asíncrona, con tres videoconferencias síncronas. La metodología utilizada potenciará la reflexión de los participantes sobre los temas que se abordan, buscando la mejor forma de aplicar a su entorno inmediato los conceptos y experiencias relacionados con la formación de formadores.

FECHAS Y DURACIÓN

La duración de la microcredencial es de 3 créditos ECTS, con un tiempo estimado de trabajo alumno de 75 horas, y se desarrolla desde el 28 de septiembre al 4 de noviembre de 2026.

CRONOGRAMA PROPUESTO DE ESTUDIO

Módulo	Impartición
Módulo 1. La Formación del Personal en las Organizaciones.	10 horas
	Del 1 al 4 de febrero
Módulo 2. El Formador / Tutor y el Grupo de Formación. <i>Sesión síncrona: 8 de febrero (16:00h. hora española)</i>	20 horas
	Del 5 al 14 de febrero
Módulo 3. El Diseño de la Acción Formativa. <i>Sesión síncrona: 22 de febrero (16:00h. hora española)</i>	15 horas
	Del 15 al 21 de febrero
Módulo 4. Métodos y Técnicas de Formación de Personas.	20 horas
	Del 22 de febrero al 4 de marzo
Módulo 5. Técnicas de Desarrollo de Personas. <i>Sesión síncrona: 8 de marzo (16:00h. hora española)</i>	10 horas
	Del 4 al 10 de marzo
Fecha máxima entrega del Caso Final	15 de marzo

EQUIPO DOCENTE

	Miguel Aurelio Alonso García es profesor contratado doctor en la facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid. Más de 30 años de experiencia en la implantación de Programas de Desarrollo de Personas (mentoría y acogida), Orientación Laboral y Formación de Personal. Es autor / coautor de distintas publicaciones sobre técnicas de formación, programas de onboarding y mentoría.
	Francisca Berrocal Berrocal es profesora contratada doctora en la Facultad de Psicología en la UCM. Cuenta con más de 30 años de experiencia asesorando a organizaciones tanto públicas como privadas en la implantación, desarrollo y evaluación de programas en el área de formación de personas. Autora/coautora de varias publicaciones nacionales e internacionales sobre gestión de RRHH y formación.
	Aitana González Ortiz de Zárate es profesora ayudante doctora y miembro del Grupo de Investigación en Evaluación de las Personas y de las Organizaciones en la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid. Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos y Coach (ICF). Cuenta con más de 10 de experiencia internacional (Canadá, Holanda y España) en el ámbito de la Formación y Desarrollo de Personas. Es autora / coautora de distintas publicaciones sobre formación y desarrollo de personas.
	Pedro Sanz es Doctor en Psicología y Profesor Asociado en el ámbito de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de la Gestión de los Recursos Humanos en la UCM. Máster Executive en Dirección de Recursos Humanos por el Instituto de Empresa. Con 30 años de experiencia en Gestión Estratégica de Recursos Humanos, Formación del Personal y Gestión por Competencias.

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