

Curso “El oficio  
de la formación”



# El oficio de la formación



Junio	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
<b>Assessment de nivel</b>	<b>El oficio de formar</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Rol</li><li>- Estilos</li><li>- Oficio</li><li>- Competencias</li></ul>	<b>Cómo aprendemos los adultos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Neuro-aprendizaje</li><li>- Metodología</li><li>- Técnicas</li></ul>	<b>Storylining y storytelling</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mensaje</li><li>- Estructura</li><li>- Hilo conductor</li></ul>	<b>Comunicación de impacto.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Oratoria.</li><li>- Puesta en escena.</li><li>- Conexión.</li><li>- Cámara.</li></ul>	<b>Técnicas teatrales aplicadas al aprendizaje</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Impro.</li><li>- Humor.</li><li>- Voz.</li><li>- Gestión de participantes</li></ul>	<b>Dinámicas y gamificación</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Generación de dinámicas.</li><li>- Explotación.</li><li>- Transferencia.</li></ul>
Marzo	Abril	Mayo	Junio			
<b>Aprendizaje experiencial</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Actividad outdoor.</li></ul>	<b>Evaluación y seguimiento</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Evaluación.</li><li>- Feedback</li><li>- Planes de acción.</li></ul>	<b>El oficio y el negocio</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Marca personal.</li><li>- Venta.</li><li>- Captación.</li><li>- Propuestas</li><li>- Presupuestos</li><li>- Gestión.</li><li>- Bonificación.</li></ul>	<b>Assessment final y cierre</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Presentación en sala</li><li>- Ceremonia de clausura.</li></ul>			

## Módulo

# El Oficio de Formar: Facilitando Aprendizajes que Transforman

## Objetivos

- Aprender de los desafíos: Como formador/a, no todo saldrá perfecto todo el tiempo. Acepta que habrá momentos difíciles, pero estos son los que más te enseñan. Haz una reflexión continua sobre tus métodos y aprende de los errores.
- Fomentar la mentalidad de crecimiento en las personas que participan : Modela el ejemplo, mostrando que tú también estás en un proceso constante de aprendizaje y que equivocarse es parte natural de aprender
- Gestionar el estrés y el agotamiento: Ser formador/a puede ser demandante. Es importante cuidar de tu bienestar físico y emocional para mantener un buen rendimiento en la sala. Tómate descansos cuando lo necesites y busca actividades que te ayuden a recargar energías.

## Experiencia de aprendizaje

- Transformación: Un formador tiene el poder de cambiar vidas al brindar herramientas que permiten a los estudiantes crecer tanto personal como profesionalmente.
- Multiplicación del conocimiento: La formación es un ciclo; lo que un formador muestra se expande cuando sus estudiantes aplican y comparten lo aprendido.
- Desarrollo social y profesional: Formar no solo implica transmitir habilidades técnicas, sino también fomentar valores, pensamiento crítico y capacidad de adaptación.
- Vocación y crecimiento mutuo: Un formador no solo enseña, sino que también aprende en el proceso, evolucionando junto a los participantes.
- Impacto a largo plazo: La formación es una inversión en el futuro, y un buen formador deja huella en la vida de las personas.

## Aplicación de lo aprendido

- Los participantes serán capaces de identificar y aplicar las competencias fundamentales del mindset del formador, eligiendo conscientemente el rol, el estilo y el enfoque con el que acompañarán el aprendizaje de sus equipos.
- Más allá de la formación tradicional basada en la transmisión de contenidos, el desafío es asumir el papel de facilitadores de aprendizaje participativo. Esto implica generar experiencias significativas, adaptadas a la vida cotidiana de los aprendices, de manera sostenible y progresiva.
- A través de este enfoque, cada formador podrá adaptar su intervención a las necesidades del grupo, promoviendo un aprendizaje dinámico, colaborativo y con impacto real en el desarrollo de competencias.

## Módulo

# El Oficio de Formar: Facilitando Aprendizajes que Transforman

---

## Contenidos

### Mentalidad de crecimiento:

- Un formador debe tener la creencia de que tanto ellos como los participantes de sus formaciones pueden mejorar constantemente. Esto incluye estar dispuesto a aprender, evolucionar y adaptarse, así como ver los errores y aciertos como oportunidades para crecer.

### Empatía y paciencia:

- Es esencial que el formador pueda ponerse en el lugar del participante, comprender sus desafíos y ser paciente. Las personas aprenden a ritmos diferentes, y un buen formador sabe cómo ajustar su enfoque para cada uno.

### Pasión por la formación :

- Tener una verdadera pasión por la formación y por el impacto positivo que puede tener en las vidas de los participantes es clave. Este entusiasmo se transmite y motiva a los participantes a comprometerse más.

### Flexibilidad y adaptabilidad:

- Un buen formador debe ser flexible y estar dispuesto a ajustar su enfoque según las necesidades y el contexto del grupo. La rigidez puede dificultar el proceso de aprendizaje.

### Fomento de la autonomía:

- Un formador debe intentar empoderar a los participantes para que sean responsables de su propio aprendizaje, desarrollando su capacidad de pensar críticamente y resolver problemas por sí mismos.

### Comunicación clara:

- La habilidad para explicar conceptos complejos de manera sencilla y efectiva es esencial. Además, escuchar y entender las dudas de los participantes también es una parte importante de la comunicación.

### Valoración del proceso, no solo del resultado:

- Aunque los resultados son importantes, un formador debe valorar el proceso de aprendizaje, reconociendo el esfuerzo y el progreso, no solo el resultado final.

## Módulo

# Cerebros en acción: aprender como adultos y no sufrir en el intento

---

## Objetivos

- Explorar cómo los adultos adquirimos conocimientos y qué técnicas permiten potenciar su aprendizaje de forma exitosa.
- El aprendizaje infantil y el aprendizaje en adultos, diferencias.
- Neuroaprendizaje: Entender cómo funciona el cerebro en el proceso de aprendizaje.
- Explorar los principios clave de la andragogía y su aplicación en la formación.
- Aplicar herramientas de neuroaprendizaje, metodologías y técnicas de enseñanza efectivas para adultos.

---

## Aplicación de lo aprendido

- Diseño de una estrategia de enseñanza basada en los principios de la andragogía.
- Creación de actividades adaptadas a las características del aprendizaje en adultos.
- Implementación de técnicas de neuroaprendizaje en la planificación de sesiones formativas.

---

## Experiencia de aprendizaje

- Los participantes comenzarán con una exploración personal sobre cómo han aprendido a lo largo de su vida adulta, identificando qué estrategias les han funcionado mejor y cuáles han sido los principales desafíos en su proceso de aprendizaje. A través de debates en grupo, compartirán experiencias sobre el aprendizaje en diferentes contextos, lo que permitirá una construcción colectiva del conocimiento.
- A continuación, se realizarán simulaciones prácticas donde los participantes experimentarán en primera persona los efectos del aprendizaje basado en la emoción, la repetición y la interacción multisensorial. Estas dinámicas permitirán evidenciar cómo las estrategias de neuroaprendizaje facilitan la asimilación de conceptos.
- Para consolidar la experiencia, se trabajará con casos prácticos que reflejen situaciones reales en la formación de adultos. Los participantes analizarán diferentes escenarios y propondrán metodologías adaptadas para maximizar el impacto del aprendizaje en un contexto específico.

# Módulo

## Cerebros en acción: aprender como adultos y no sufrir en el intento

---

### Contenidos

#### Bases del Aprendizaje en Adultos

- Relación entre emoción, memoria y aprendizaje.
- Diferencias entre pedagogía y andragogía.
- Factores que influyen en el aprendizaje adulto (motivación interna, autoconcepto, experiencia previa, orientación a problemas).
- Principios clave del aprendizaje en adultos y su impacto en la formación.

#### Herramientas de Neuroaprendizaje

- Neuroplasticidad: Cómo el cerebro cambia y se adapta a nuevas experiencias.
- Emoción y memoria: El papel de las emociones en la consolidación del aprendizaje.
- Atención y concentración: Estrategias para mejorar la retención de información.

#### Metodologías de Aprendizaje en Adultos

- Aprendizaje basado en problemas (ABP).
- Flipped Learning y Microlearning.
- Gamificación y aprendizaje experiencial.

#### Técnicas de Aprendizaje

- Visualthinking.
- Storytelling.
- Simulación y role-playing en la enseñanza práctica.

## Módulo

# Storylining y storytelling

## Objetivos

- Explorar cómo los adultos adquirimos conocimientos y qué técnicas permiten potenciar su aprendizaje de forma exitosa.
- El aprendizaje infantil y el aprendizaje en adultos, diferencias.
- Neuroaprendizaje: Entender cómo funciona el cerebro en el proceso de aprendizaje.
- Explorar los principios clave de la andragogía y su aplicación en la formación.
- Aplicar herramientas de neuroaprendizaje, metodologías y técnicas de enseñanza efectivas para adultos.

## Experiencia de aprendizaje

- Los participantes no solo aprenderán sobre storylining y storytelling, sino que lo vivirán en primera persona. Desde el primer momento, se sumergirán en un viaje en el que transformarán ideas dispersas en mensajes poderosos y en el que convertirán datos fríos en historias que conectan y dejan huella.
- A través de dinámicas interactivas, casos reales y ejercicios prácticos, experimentarán la diferencia entre una comunicación convencional y una comunicación que inspira y moviliza. Aprenderán a construir estructuras narrativas que simplifiquen mensajes complejos, descubrirán el poder de las emociones para generar impacto y encontrarán su propia voz como narradores. Cada sesión será una combinación de teoría y práctica, asegurando que cada herramienta adquirida se ponga en acción de inmediato.
- Al final del programa, cada participante tendrá en sus manos no solo conocimiento, sino una historia propia trabajada, pulida y lista para cautivar a su audiencia.

## Aplicación de lo aprendido

- Lo aprendido en esta formación no quedará en teoría: cada participante saldrá con herramientas concretas que podrá aplicar desde el primer día. Ya sea en la creación de formaciones, presentaciones o reuniones, el storylining les permitirá estructurar mensajes con claridad, asegurando que su audiencia capte lo esencial sin perderse en detalles innecesarios.
- El storytelling les dará la capacidad de transformar contenido técnico o denso en historias que enganchen y se recuerden con facilidad. Aprenderán a usar la emoción como vehículo de aprendizaje y a adaptar su narrativa según su público. Además, al haber recibido feedback sobre sus propias historias, podrán llevarse ajustes personalizados que refuercen su impacto como formadores y comunicadores.
- Este programa no solo mejorará su forma de comunicar, sino que cambiará la manera en que sus mensajes son percibidos y recordados por los demás.

# Módulo

## Storylining y storytelling

---

### Contenidos

#### Introducción al Storylining y Storytelling

- Diferencia y complementariedad entre storylining y storytelling.
- Importancia de la estructura en la comunicación eficaz.
- Ejemplos de narrativas impactantes en formación.

#### Storylining – Estructurar con claridad

- Principios del pyramid thinking (Pirámide de Minto).
- Cómo estructurar una idea en función del público objetivo.
- Construcción de mensajes claros y persuasivos.
- Práctica: Aplicación del método a un caso real.

#### Storytelling – Crear impacto con historias

- Elementos esenciales de una historia poderosa (Personajes, contexto, conflicto, solución y moraleja).
- Técnicas narrativas para captar y mantener la atención.
- Uso de emociones y metáforas en la formación.
- Del storytelling al hilo conductor.
- Práctica: Desarrollo de una historia personal o profesional.

#### ¿Qué es un hilo conductor y por qué es clave en la formación?

- La importancia de la coherencia narrativa en el aprendizaje.
- Diferencias entre un contenido estructurado y una historia con sentido.

#### Tipos de hilos conductores:

- Metáforas y analogías como eje de una formación.
- Personajes o tramas que guían el aprendizaje.
- Uso de elementos visuales y simbólicos para reforzar el mensaje.

#### Diseño práctico de un hilo conductor:

- Definir el tema central y la emoción que queremos generar.
- Construcción del hilo conductor paso a paso.
- Ejemplos de hilos conductores efectivos en formaciones.

#### Aplicación y Feedback

- Presentación de historias trabajadas por los participantes.
- Evaluación y feedback en tiempo real.
- Cómo integrar storytelling y storylining en formaciones y presentaciones.
- Plan de acción para aplicar lo aprendido.

## Módulo

# Comunicación de impacto

---

## Objetivos

- Mejorar las habilidades de comunicación para transmitir con claridad, seguridad y emoción, utilizando herramientas de oratoria actualizadas, asegurando que los mensajes sean memorables.
- Potenciar la puesta en escena para reforzar el mensaje mediante la comunicación no verbal proyectando seguridad, confianza y autenticidad.
- Desarrollar estrategias para conectar con la audiencia a diferentes niveles, mantener su atención, y manejar la energía en sala, logrando que el mensaje resuene y motive a la acción.
- Optimizar la formación en entornos virtuales, con recursos tecnológicos y herramientas de comunicación específicas que potencien el aprendizaje activo.

---

## Experiencia de aprendizaje

- Role-playing: Representación de situaciones donde el formador debe facilitar una comunicación de impacto presencial o virtual, tomando conciencia de su comunicación no verbal, gestionando la conexión con la audiencia y promoviendo el aprendizaje reflexivo.
- Dinámicas: Potenciación de la comunicación no verbal siendo consciente de los que se transmite y trabajando sobre el propio ethos, pathos y logos.
- Debates: Reflexión sobre cómo la comunicación de impacto puede incorporarse en los programas formativos adaptándolos en función de los objetivos, analizando sus beneficios y desafíos.

---

## Aplicación de lo aprendido

Podrán aplicar estos conocimientos en sus programas de formación mejorando su impacto en las presentaciones con el resultado de un aprendizaje duradero y significativo, desde la autenticidad, confianza y seguridad, tanto en presencial como en entornos virtuales.

## Herramientas y modelos aplicables

- Modelo de persuasión de Aristóteles
- Modelo Mehrabian de comunicación no verbal
- Técnicas de gestión del estrés al hablar en público basadas en la neurociencia
- Técnicas de engagement y mantenimiento de atención
- Herramientas de entornos virtuales

# Módulo

## Comunicación de impacto

---

### Contenidos

¿Qué es la comunicación de alto impacto?

- Diferencia entre comunicar e influir
- La importancia de la emoción en la transmisión de mensajes.
- La memoria emocional: cómo hacer que el mensaje permanezca en el tiempo.

La regla de oro de la persuasión: Ethos, Pathos y Logos

- Ethos (Credibilidad): Cómo proyectar confianza y autoridad.
- Pathos (Emoción): Cómo conectar emocionalmente con la audiencia.
- Logos (Razón): Cómo argumentar con lógica y datos sólidos.
- La persuasión de Cialdini

Comunicación No Verbal y Puesta en Escena

- Coherencia y autenticidad
- Gestión del miedo escénico y el estrés al hablar en público
- Contacto visual y sonrisa: cómo utilizarlo para generar confianza
- Expresión facial: cómo transmitir emoción sin palabras.
- Postura y gestos: qué proyecta cada gesto y cómo usarlos estratégicamente para transmitir seguridad y confianza.
- El uso del espacio escénico: Cómo moverse sin distraer
- Ubicación estratégica para reforzar el mensaje.
- La voz: volumen, entonación y ritmo. La importancia del silencio

Conexión con la Audiencia: Cómo Captar y Mantener su Atención

- Cómo generar engagement desde el primer minuto:
  - Técnicas de apertura impactante (preguntas retóricas, historias, datos sorprendentes).
  - Uso de storytelling para hacer el mensaje más atractivo.
  - Adaptar el discurso a la audiencia
- Conexión intelectual, emocional y ética con la audiencia
- Calibrar a la audiencia: Herramientas para mantener su atención y cambios de energía.
- Cierres memorables: cómo dejar una impresión duradera.

Formación a Cámara y Comunicación en Entornos Virtuales

- Diferencias entre hablar en persona y hablar frente a una cámara:
  - Cómo adaptar el tono, los gestos, la energía y la mirada.
  - Posicionamiento en pantalla y encuadre adecuado.
- Aspectos técnicos clave para la comunicación virtual:
  - Iluminación y sonido: cómo mejorar la calidad de la presentación.
  - Uso de herramientas digitales para mejorar la experiencia de aprendizaje.
- Métodos para generar participación en sesiones virtuales.

Aplicación práctica diseñando y facilitando una comunicación de impacto presencial y virtual.

## Módulo

# Técnicas Teatrales Aplicadas al Aprendizaje

## Objetivos

- **Desarrollar habilidades comunicativas.** Los participantes aprenderán a expresarse con claridad y eficacia, utilizando técnicas interpretativas para mejorar su proyección vocal, dicción, tono y expresividad.
- **Mejorar la expresión corporal.** Los participantes desarrollarán una mayor conciencia y control sobre su lenguaje corporal, fortaleciendo su presencia escénica y el manejo de la comunicación no verbal.
- **Estimular la creatividad.** Se incentivará la imaginación y la innovación a través de la improvisación teatral, entrenando la espontaneidad y permitiendo a los asistentes explorar nuevas formas de pensamiento y resolución de problemas e imprevistos en entornos formativos.
- **Ganar confianza y seguridad.** Los asistentes adquirirán recursos para facilitar la exposición oral y la interacción con el público, haciendo frente con agilidad a situaciones complejas dentro del proceso de aprendizaje.

## Experiencia de aprendizaje

- El taller tiene un carácter eminentemente práctico basado en la aplicación de técnicas teatrales aplicables a entornos de aprendizaje a través de role-playing, simulaciones, entrenamiento actoral, juegos teatrales y de improvisación.
- Las actividades prácticas serán diseñadas a medida para reproducir fielmente situaciones reales a las que se enfrentarán los participantes en el ámbito de la formación.

## Aplicación de lo aprendido

- Podemos encontrarnos cierta resistencia en algunos participantes a la hora de participar en actividades teatrales debido a la falta de familiaridad con este entorno y/o ideas preconcebidas al respecto. El papel del formador es esencial para facilitar un entorno seguro, crear un ambiente de confianza en el que los participantes se sientan cómodos para expresarse y experimentar sin temor al juicio.
- Es fundamental adaptarse a los participantes. Ser consciente de que no se trata de actores/actrices y ajustar las dinámicas al perfil y las necesidades específicas del grupo asegurando que sean relevantes y accesibles para todos para garantizar una experiencia de aprendizaje efectiva.
- Para conseguir introducir las técnicas de forma progresiva y gradual, se comenzará con actividades sencillas que permitan a los participantes familiarizarse con las técnicas teatrales antes de avanzar a dinámicas más complejas.
- Se tendrá especial cuidado para que la participación sea voluntaria, sin que los participantes se sientan en ningún caso obligados a realizar actividades con las que no se estén cómodos. Se generará siempre un entorno seguro en el que se faciliten situaciones retadoras y al mismo tiempo agradables.
- Aunque hablemos de improvisación, se contará en todo momento con una estructura clara y objetivos definidos para cada actividad. Eso sí, habrá cierta flexibilidad y adaptación constante al grupo y a las circunstancias. Las actividades se irán ajustando en función de cómo responda el grupo para sacar siempre el máximo partido.
- Realizar la formación en un ámbito teatral (un teatro o una sala de ensayo) favorecerá que los participantes “se metan en el papel” y salgan, no solo mental sino también físicamente, de su “zona de confort”.

# Módulo

## Técnicas Teatrales Aplicadas al Aprendizaje

---

### Contenidos

#### El Teatro en la Formación

- Fundamentos teatrales aplicables a contextos de aprendizaje
- Beneficios y aplicaciones de las técnicas teatrales a la formación
- Dinámicas de juegos de rol y simulaciones

#### Interpretación Actoral

- Presencia escénica y expresividad
- Uso de la voz: dicción y proyección vocal
- El cuerpo: manejo de la comunicación no verbal
- Manejo de la comunicación para captar la atención

#### La Improvisación Teatral (Impro)

- Aplicaciones de la improvisación teatral a contextos formativos
- Espontaneidad frente a hiperplanificación
- Técnicas para fomentar la creatividad
- Adaptación y gestión exitosa de imprevistos
- El error creativo

#### Dinamización del Aula

- Creación de un ambiente seguro y participativo
- Fomento de la interacción: dinámicas de grupo colaborativas
- Manejo de diferentes perfiles de participantes
- Resolución de conflictos en el aula a través de dinámicas teatrales

#### El Humor en el Aprendizaje

- Importancia del humor en la comunicación y el aprendizaje
- Técnicas para incorporar el humor en el aula
- Beneficios (¡y peligros!) de la utilización del humor en la formación

#### Aplicación Práctica y Diseño de Sesiones Formativas

- Creación de actividades formativas con técnicas teatrales
- Planificación de dinámicas adaptadas a distintos públicos

## Módulo

# Dinamización y gamificación: del dicho al hecho

---

## Objetivos

- Comprender el papel de las dinámicas y la gamificación en un proceso de formación y su impacto en el aprendizaje.
- Diseñar y generar dinámicas efectivas adaptadas a diferentes contextos formativos.
- Aplicar estrategias para la explotación óptima de las dinámicas durante la formación.
- Identificar y ejecutar procesos de transferencia de dinámicas a distintos entornos educativos y profesionales.
- Evaluar la efectividad de las dinámicas implementadas y realizar mejoras basadas en la retroalimentación y los resultados obtenidos.

---

## Experiencia de aprendizaje

- El taller, como no puede ser de otra forma, tiene un carácter totalmente práctico con el objetivo de trabajar y vivir la importancia de trabajar con la dinamización y la gamificación en un entorno de aprendizaje. Esto implica la realización de todo tipo de dinámicas, así como también el trabajo práctico de diseño y creación, explotación, transferencia y evaluación de una dinámica formativa. Este último ejercicio no solo permite trabajar de forma real todo el proceso, sino que a la vez nos permite a su vez exponer el concepto de laboratorio de dinámicas.

---

## Aplicación de lo aprendido

- El taller busca en todo momento mostrar a los participantes como, con el uso de dinámicas y juegos, se pueden conseguir entornos de aprendizaje mucho más potentes. Esta potencia radica no solo en la posibilidad de captación y mantenimiento de la atención de cualquier persona que participa en una formación, sino también en favorecer la asimilación e integración de lo trabajado desde una perspectiva vivencial y significativa.
- Igualmente, el taller permitirá constatar como la dinamización y la gamificación permiten aumentar la motivación y el compromiso por parte de los participantes, potenciando de manera clara la participación activa, hecho que favorece el trabajo de los contenidos y mejora el resultado y la valoración final de la experiencia por parte de los participantes.
- De forma paralela, el taller también permitirá evidenciar como el hecho de incluir dinámicas y juegos en un entorno de aprendizaje, permite trabajar objetivos transversales dentro de las softskills, como la cooperación y el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la creatividad, así como también el impacto de la comunicación en la consecución de resultados.

# Módulo

## Dinamización y gamificación: del dicho al hecho

---

### Contenidos

#### El papel de la dinamización en el proceso de aprendizaje: Porqué y Para qué

- Fundamentos y diferenciación entre dinámicas y gamificación
- Principios psicológicos del aprendizaje y la motivación de los adultos aplicados a la dinamización.
- El papel de las emociones en el proceso de aprendizaje cuando se participa y se colabora.
- Tipologías de dinámicas según el objetivo.

#### Diseño y Creación de Dinámicas

- Identificación de objetivos de aprendizaje y necesidades del colectivo objetivo.
- El proceso creativo como fuente para la generación de dinámicas: El Laboratorio.
- Diseño de narrativas y escenarios que fomenten la inmersión y la participación.
- Adaptación de dinámicas a diferentes modalidades de formación (presencial, virtual, híbrida)

#### Explotación y facilitación de dinámicas en favor del aprendizaje

- Planificación y preparación previa: materiales, tiempos, roles del facilitador.
- Técnicas para fomentar la participación y el compromiso.
- Explicación clara de las reglas y objetivos de la dinámica.
- Gestión del tiempo y los recursos durante la dinámica.
- Fomento de la interacción y la colaboración entre los participantes.
- Manejo de situaciones inesperadas: reconducción y aprovechamiento

#### Gamificación: El uso del juego y la recompensa para generar aprendizaje

- Elementos clave de la gamificación.
- Como incentivar comportamientos específicos a través de recompensas y elementos de juego.
- Uso de retos, sistemas de recompensa y progresión.
- Del juego a las herramientas de mejora de productividad y engagement.

#### De la Dinámica a la Transferencia

- Importancia de la fase de transferencia para un aprendizaje significativo.
- Técnicas para la extracción de conclusiones.
- Conexión entre la dinámica y los objetivos formativos.
- Relación y aplicación del aprendizaje a la casuística diaria de los participantes.
- Herramientas para fomentar la reflexión y la autoevaluación.

#### Evaluación del Impacto de la dinámica

- Análisis del resultado de la dinámica: Fortalezas y puntos de mejora.
- Recopilación de feedback de los participantes y facilitadores.
- Implementación de cambios y ajustes en las dinámicas basados en los resultados de la evaluación.
- Creación de un ciclo de mejora continua para optimizar la efectividad de las dinámicas.

# Módulo

## Aprendizaje experiencial

---

### Objetivos

- Los participantes aprenderán a diseñar y facilitar actividades outdoor, y generar reflexiones guiadas para que favorezcan el aprendizaje vivencial, desarrollando competencias clave para el oficio de formador en contextos no convencionales.
- Podrán incorporar actividades experienciales al aire libre en sus programas de formación, promoviendo el aprendizaje desde una metodología diferente y enriquecedora a través de la propuesta de situaciones desafiantes en el exterior.

---

### Experiencia de aprendizaje

El taller, como no puede ser de otra forma, tiene un carácter totalmente práctico con el objetivo de trabajar y vivir la importancia de trabajar con la dinamización y la gamificación en un entorno de aprendizaje. Esto implica la realización de todo tipo de dinámicas, así como también el trabajo práctico de diseño y creación, explotación, transferencia y evaluación de una dinámica formativa. Este último ejercicio no solo permite trabajar de forma real todo el proceso, sino que a la vez nos permite a su vez exponer el concepto de laboratorio de dinámicas.

---

### Aplicación de lo aprendido

Retos y estrategias para implementar lo aprendido

- Diseñar e implementar una actividad outdoor en el contexto de formación que favorezca la reflexión y el aprendizaje experiencial.
- Practicar la observación y retroalimentación durante actividades al aire libre, para promover el análisis crítico y la autoevaluación de los participantes.
- Fomentar la participación activa de los asistentes en todas las fases de las actividades outdoor.

Buenas prácticas y errores comunes a evitar

- Buenas prácticas: Garantizar la seguridad de los participantes, fomentar la inclusión y asegurar que todas las actividades sean accesibles para todos.
- Errores comunes: No proporcionar suficiente contexto o espacio para la reflexión después de las actividades, o no adaptar las actividades a las características del grupo.

# Módulo

## Aprendizaje experiencial

---

### Contenidos

#### El papel de la Conceptos esenciales y base teórica

- El aprendizaje experiencial: involucración activa, vivencia y reflexión. Ciclo de Kolb.
- Actividades outdoor como herramienta pedagógica:
  - Retención del aprendizaje a través de la experiencia
  - La modificación de los esquemas de conocimiento: manejo de la incertidumbre
  - Gestión de la motivación al salir de la zona de confort
- Etapas de los programas outdoor:
  - Diagnóstico, planificación y recursos.
  - Diseños de actividades: Simulación, Impacto y seguridad
  - Facilitación: Energía, instrucciones y command mode
  - Debrief: Transferencia del aprendizaje
  - Práctica: Realización de dinámicas en cada una de las etapas.
- Tipos de actividades outdoor:
  - Team Building
  - Desafíos y aventura
  - Resolución de problemas
  - Estrategia
  - Autoconciencia
  - Gestión del estrés
- El rol del formador como facilitador de experiencias de aprendizaje: formas de intervención.
- Aplicación práctica: Diseño de actividades outdoor, facilitación y transferencia del aprendizaje

## Módulo

# Evaluación, seguimiento y medición del retorno del aprendizaje

---

### Objetivos

- Proporcionar herramientas para evaluar el impacto de la formación desde distintas perspectivas.
- Diseñar estrategias de seguimiento que faciliten la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo.
- Medir el retorno de la inversión (ROI) y la efectividad de las acciones formativas.

---

### Experiencia de aprendizaje

- Los participantes vivirán un recorrido práctico que les permitirá entender la evaluación más allá de los cuestionarios de satisfacción. Desde el primer momento, aplicarán herramientas innovadoras para medir el aprendizaje real, el cambio de comportamiento y el impacto en la organización.
- A través de dinámicas interactivas y el análisis de casos reales, explorarán cómo conectar los resultados de una formación con los objetivos estratégicos de la empresa. Experimentarán en primera persona el diseño de sistemas de seguimiento efectivos y aprenderán a comunicar el valor de la formación con datos sólidos y convincentes.
- Cada participante trabajará con ejemplos reales de su entorno profesional y diseñará su propio plan de evaluación, seguimiento y medición del impacto de una formación específica.

---

### Aplicación de lo aprendido

Al finalizar el módulo, los participantes serán capaces de:

- Definir indicadores clave para evaluar la efectividad de sus formaciones.
- Implementar metodologías de seguimiento para asegurar la aplicación del aprendizaje en el día a día.
- Demostrar el valor de la formación con datos y métricas que conecten con la estrategia empresarial.
- Justificar la inversión en formación con modelos de medición del retorno adaptados a diferentes contextos.

# Módulo

## Evaluación, seguimiento y medición del retorno del aprendizaje

---

### Contenidos

#### **Evaluación del aprendizaje: Más allá de la satisfacción**

- Niveles de evaluación de Kirkpatrick:
  - Reacción: ¿Qué opinan los participantes?
  - Aprendizaje: ¿Qué han aprendido realmente?
  - Conducta: ¿Cómo aplican lo aprendido en su trabajo?
  - Resultados: ¿Qué impacto tiene en la empresa?
- Métodos para evaluar el aprendizaje efectivo: pruebas, simulaciones, estudios de caso

#### **Estrategias de seguimiento y transferencia del aprendizaje**

- Factores que facilitan o bloquean la transferencia del aprendizaje.
- Diseño de planes de acción post-formación.
- Roles clave en el seguimiento: formador, managers y participantes.
- Técnicas para reforzar el aprendizaje: refuerzos, recordatorios y comunidad de práctica.

#### **Medición del impacto y retorno de la formación**

- Modelo ROI de Jack Phillips: cálculo del retorno de la inversión.
- Indicadores clave de impacto organizacional.
- Cómo traducir los resultados de la formación en métricas de negocio.
- Comunicación del impacto: informes y presentaciones efectivas para stakeholders.

#### **Diseño de un sistema de evaluación, seguimiento y medición**

- Paso a paso para crear un modelo de evaluación adaptado a la realidad de cada organización.
- Ejercicio práctico: diseñar el plan de evaluación y seguimiento de una formación real.
- Feedback y ajustes sobre los modelos diseñados.

# Módulo

## El oficio y el negocio

---

### Objetivos

- Dotar a los formadores de herramientas para gestionar su actividad de manera profesional, tanto en términos de posicionamiento como de sostenibilidad económica.
- Aprender a desarrollar una marca personal sólida y diferenciarse en el mercado de la formación.
- Conocer estrategias de captación de clientes y venta de servicios formativos.
- Diseñar propuestas formativas atractivas y presupuestos alineados con el valor del servicio.
- Entender los aspectos clave de la gestión y la bonificación de la formación.

### Experiencia de aprendizaje

- Este módulo es un viaje hacia la profesionalización del formador, combinando el desarrollo personal con herramientas prácticas para gestionar su negocio.
- Desde el inicio, los participantes trabajarán en su identidad como formadores, definiendo su marca personal y su propuesta de valor única. A través de dinámicas y ejercicios, aprenderán a vender sin perder autenticidad y a diseñar estrategias de captación que les ayuden a construir una cartera de clientes estable.
- Experimentarán el proceso de creación de propuestas y presupuestos efectivos, con simulaciones de negociación y venta. Además, conocerán los aspectos clave de la gestión administrativa y las posibilidades de bonificación para ofrecer un servicio más competitivo.
- Cada participante se llevará un plan de acción para aplicar lo aprendido y potenciar su negocio como formador.

### Aplicación de lo aprendido

- Al finalizar el módulo, los participantes no solo habrán adquirido conocimientos teóricos, sino que contarán con herramientas prácticas para impulsar su actividad como formadores de manera estratégica y sostenible.
- Cada uno saldrá con una hoja de ruta clara y personalizada sobre cómo posicionarse en el mercado, atraer clientes y vender sus servicios con confianza y autenticidad. La construcción de su marca personal les permitirá diferenciarse en un entorno competitivo, transmitiendo una propuesta de valor única y clara.
- A través de ejercicios y simulaciones, habrán practicado el arte de la venta consultiva, descubriendo cómo convertir una conversación en una oportunidad comercial sin caer en técnicas de venta agresivas. Aprenderán a detectar necesidades reales en sus clientes y a presentar sus servicios como soluciones efectivas y alineadas con esas necesidades.
- También habrán elaborado propuestas formativas atractivas y presupuestos competitivos, dominando el equilibrio entre valor y precio. Contarán con modelos y estructuras listas para aplicar en su día a día, facilitando la comunicación y negociación con sus clientes.
- Por otro lado, entenderán la importancia de la gestión eficiente de su actividad, con herramientas para la organización administrativa, la facturación y el aprovechamiento de la bonificación de la formación. Esto les permitirá maximizar su rentabilidad y profesionalizar su negocio, evitando los errores comunes que frenan el crecimiento de muchos formadores.
- En definitiva, este módulo no termina en el aula: los participantes saldrán con estrategias accionables que podrán implementar de inmediato, elevando su impacto como formadores y asegurando la viabilidad y el crecimiento de su actividad.

# Módulo

## El oficio y el negocio

---

### Contenidos

#### 1 Marca Personal del Formador

- ¿Quién eres como formador? Definir el posicionamiento.
- Identificar fortalezas y áreas de especialización.
- Storytelling personal: cómo contar tu historia para conectar con clientes.
- Estrategias de visibilidad: redes sociales, networking y marketing de contenidos.

#### Estrategias de Captación y Venta

- ¿Dónde están tus clientes? Canales de captación.
- El embudo de ventas para formadores.
- Venta consultiva: cómo entender las necesidades del cliente y ofrecer soluciones.
- Simulación de reuniones de venta y negociación.

#### 3 Diseño de Propuestas y Presupuestos

- Estructura de una propuesta formativa atractiva.
- Cómo poner en valor la formación más allá del precio.
- Estrategias de pricing y justificación de tarifas.
- Ejercicio práctico: creación y presentación de una propuesta real.

#### 4. Gestión y Bonificación de la Formación

- Claves para organizar y administrar la actividad como formador.
- Cómo gestionar clientes, contratos y facturación.
- Introducción a la bonificación de la formación: cómo funciona y cómo aprovecharla.
- Aspectos legales y administrativos básicos.

Programa formativo

## El oficio de formar

**Prácticas:** los participantes deben hacer tres sesiones prácticas a lo largo del programa.

1. Asistir a una sesión como observadores con un formador Coocrea.
2. Dinamizar una actividad en una sesión liderada por un formador Coocrea.
3. Dinamizar una sesión de al menos 4 horas, entregar evidencias de la sesión y feedback.

### **Elementos transversales:**

- Gestión del estrés
- Gestión de incidencias
- Tecnología aplicada al aprendizaje
- Innovación, creatividad

### **Masterclass:**

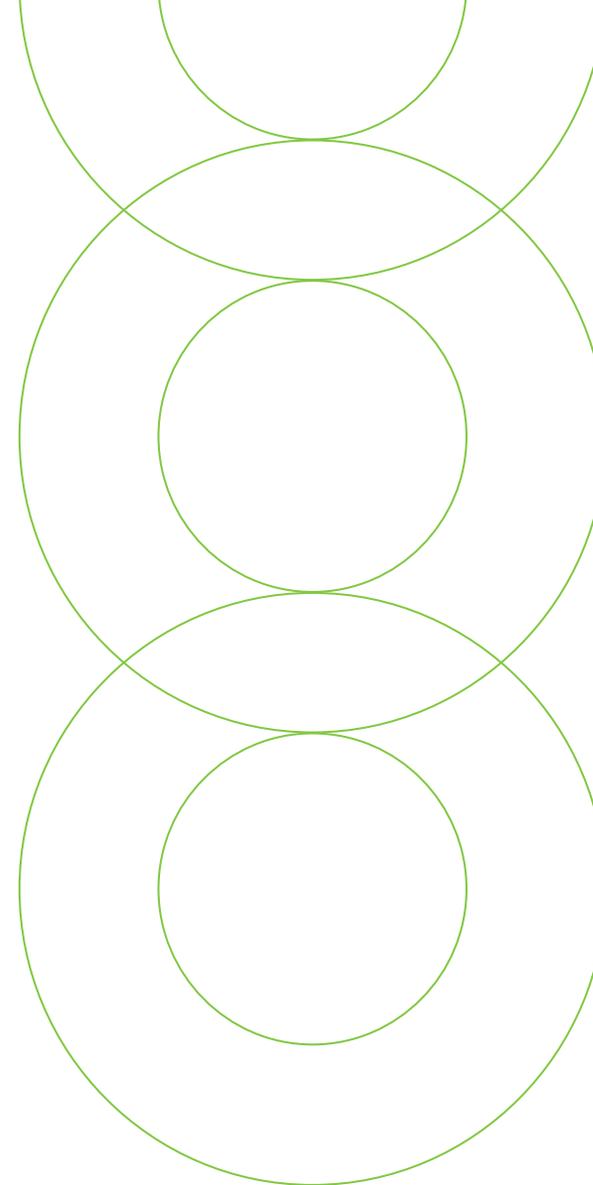
- Montse Giménez: neuroaprendizaje.
- Arantxa García: storytelling aplicado.
- José Miguel Caras: el plan de formación.

### **Contenido eLearning:**

- Píldoras complementarias.

### **Mentoring:**

- Grupos reducidos con un mentor con seguimiento mensual.



Estamos cocreando. ¿Vienes?

**coocrea**

Empresas y personas que se gustan

