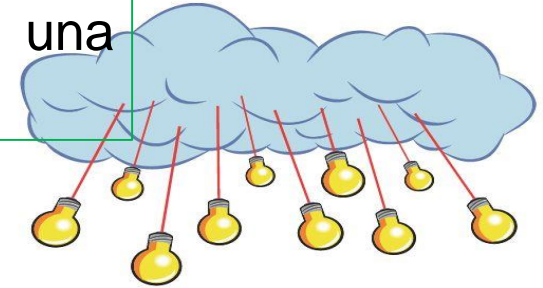


# Metodología para el diseño de cursos ICET

- El Instituto de Capacitación y Educación para el Trabajo ICET es un organismo público descentralizado que ofrece capacitación para y en el trabajo, así como certificación de competencias laborales.

- ICET como parte de la DGCFT presenta opciones educativas de calidad y pertinentes dirigidas a los diferentes sectores sociales y económicos del Estado a través de la capacitación acelerada específica que se adapta a las necesidades de cada individuo y a los requerimientos empresariales.

Los Cursos de Capacitación Acelerada Especifica, están dirigidos a los trabajadores en activo de empresas, instituciones u organismos de los sectores productivos y de servicios privado, público y social y que pretenden complementar, especializar y/o actualizar la formación de los trabajadores en una determinada actividad laboral.



Su objetivo es contribuir en el mejoramiento de los perfiles laborales de las personas que pretenden un puesto de trabajo, de acuerdo a los requerimientos ocupacionales de las empresas, instituciones u organismos.

# MODELO ACADÉMICO ABC

Este modelo sirve como instrumento para estructurar nuestro quehacer profesional. Describe del conjunto de propósitos y directrices que orientan la acción y el sentido de las funciones académicas para la capacitación integral de las personas. Está íntimamente vinculado al Sistema de Gestión de la Calidad del Instituto, y representa las actividades cotidianas del personal del ICET.

La Educación es un proceso de socialización de las personas para el desarrollo de capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas, para convivir, trascender, y transformar la realidad.



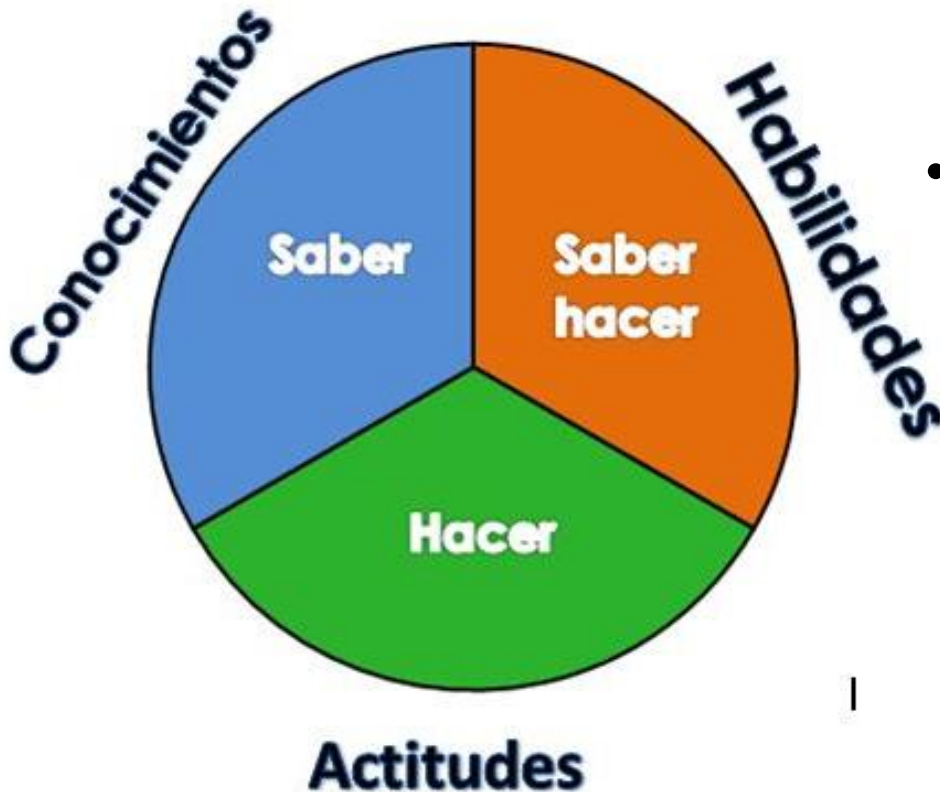
Se considera a la capacitación como una acción educativa encaminada a la mejora, desarrollo e incremento de la calidad de los conocimientos, habilidades y actitudes del capital humano en las empresas y a las personas en general, con la finalidad de elevar su desempeño profesional y laboral, llevando a la persona a la adquisición de una competencia.



ICET te capacita para el éxito:



ICET Nuevo León



- Nuestro modelo Académico de capacitación busca el **Aprendizaje Basado en Competencias**, en un entorno de flexibilidad y creatividad de oferta educativa y procesos metodológicos.



# EL MODELO ACADÉMICO ICET TIENE TRES EJES CENTRALES:

## 1. Capacitación basada en el Aprendizaje.

Nuestro modelo educativo establece centrar nuestros procesos en el capacitado buscando desarrollar aprendizajes significativos considerando el perfil de nuestros egresados: jóvenes y adultos inmersos en el mundo laboral o en busca de ello.

Consideramos que tendremos éxito sólo si relacionamos de manera substancial la nueva información con los conocimientos y experiencias previas que posee el capacitando en su estructura de conocimientos, unido a una disposición de aprender (motivación y actitud).





## 2. Competencias Laborales.

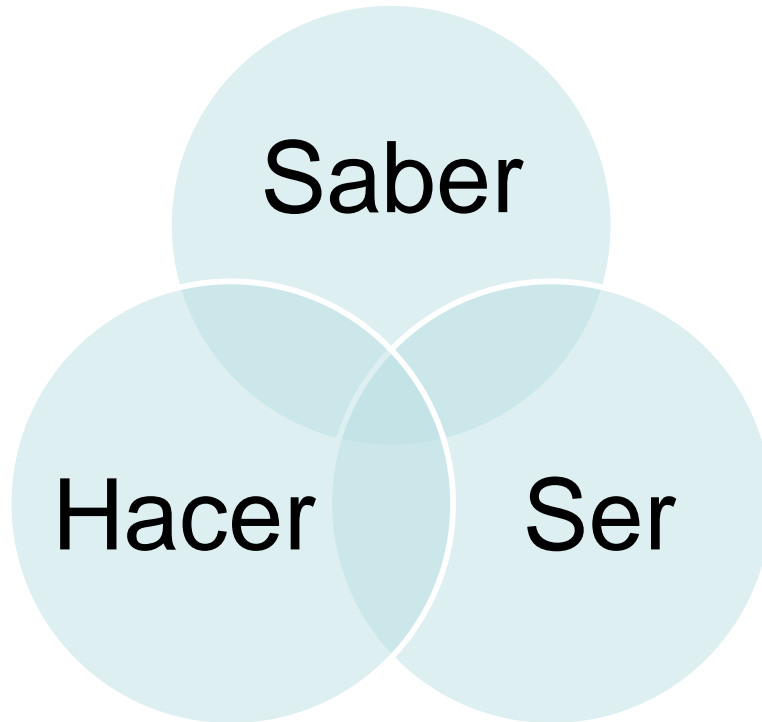
La competencia la define el CONOCER como: la capacidad para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas por el cliente o empleador de acuerdo a las expectativas de competitividad del mercado.

Una competencia adquirida reconoce que las personas pueden realizar un trabajo o una actividad y ser exitosa en la misma, lo que puede significar la conjunción de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas específicas.

Al integrar las competencias laborales se incluyen las personales y sociales al referirse a una persona que sabe y puede relacionarse con las demás y trabajar en equipo, competencias metodológicas para entender procesos, resolver problemas tomar decisiones y discernir sobre aspectos de seguridad, y las psicomotrices, para utilizar equipos y/o maquinaria en la producción de un bien o servicio.



# ¿Qué es una competencia?



*“Las competencias ponen en acción el conocimiento del individuo, las maneras de realizar una determinada tarea y las actitudes frente a ésta.”*

**Se define como un saber en ejecución**

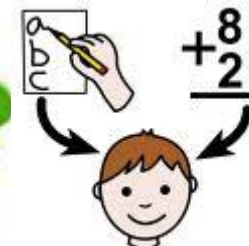
### 3. Flexibilidad en el Diseño de Programas.

Al considerarse la flexibilidad en el diseño de programas se refiere a las necesidades del sector productivo y a las necesidades del capacitando.

Una parte importante del éxito del diseño y la realización de la capacitación consiste en poder asegurar de alguna forma que los programas que se imparten responden a las necesidades reales de mejora de cada uno de los capacitados y de la empresa misma.

Por lo tanto, se asume el planteamiento de que la capacitación debe hacerse desde perspectiva del individuo dentro de su contexto laboral.

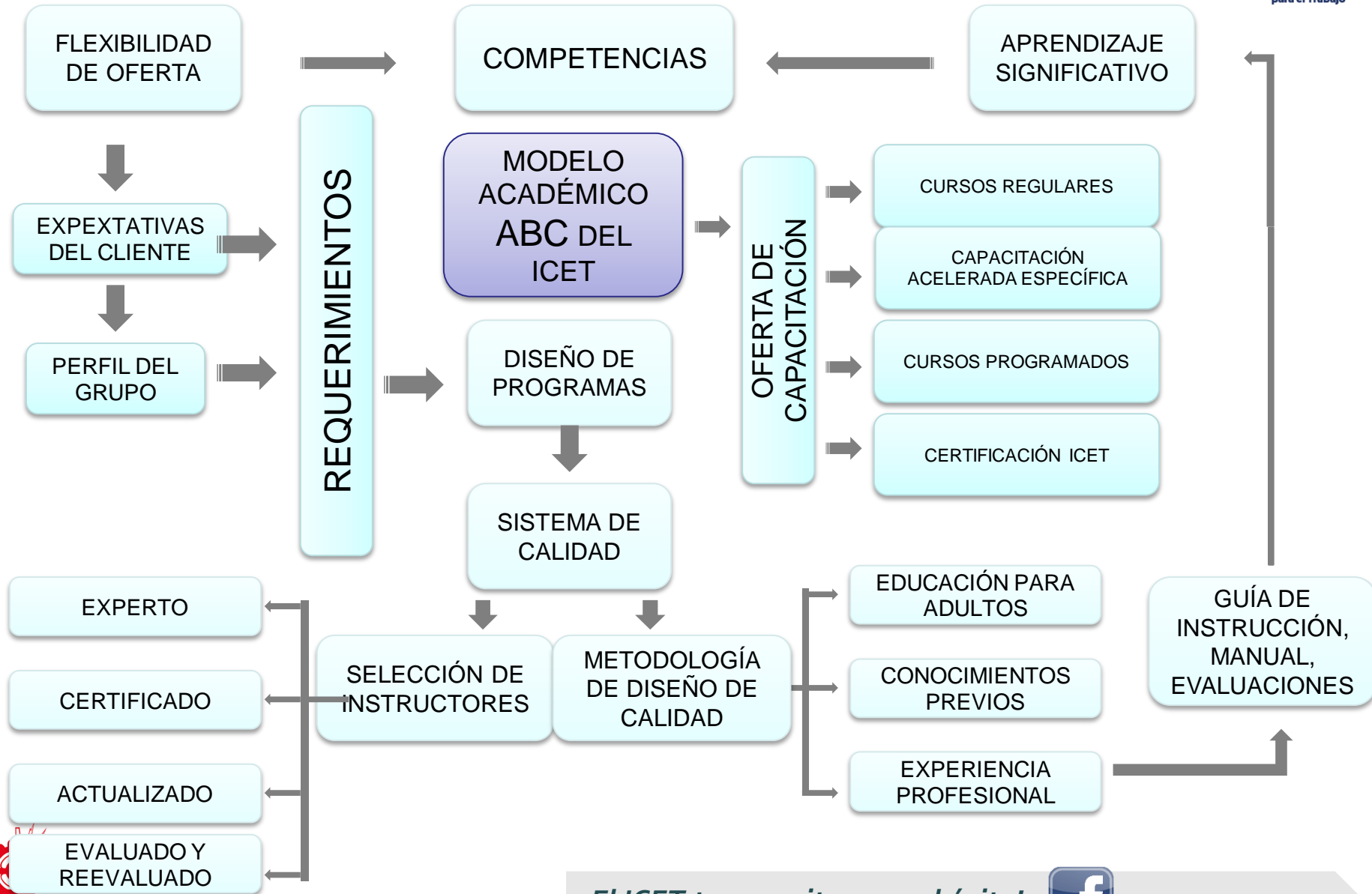
Al considerar que en toda acción educativa el capacitando no solo debe aprender contenidos conceptuales y técnicos, sino también valores, normas, actitudes, estrategias y procedimientos que le permitan observar e incidir en la realidad desde una dimensión más amplia. este aprendizaje no se limita a una mera memorización de conocimientos, involucra la participación activa y creativa del sujeto que aprende.



En consecuencia nuestro modelo de formación y capacitación tiene que ser flexible, no solo en cuanto a su estructura, sino en su capacidad para incorporar de manera organizada diversas formas de aprendizaje.

Para alcanzar la flexibilidad requerida, el modelo debe ser capaz de reconocer y otorgar validez a formas de aprendizaje diferentes a las tradicionales, incluyendo la utilización en la evaluación y la autoevaluación.





*¡El ICET te capacita para el éxito!*



ICET Nuevo León

# Modalidades de Capacitación



Presencial

Distancia

En línea



## ¿Qué es la capacitación a distancia?

Educación en donde se hace uso de Internet para acceder a los materiales, para interactuar con el contenido, con el facilitador, con otros aprendices y para obtener apoyo durante el proceso de aprendizaje, con el fin de adquirir conocimientos, construir un significado personal y crecer a partir de una experiencia de aprendizaje.



## ¿Qué es la capacitación en línea?

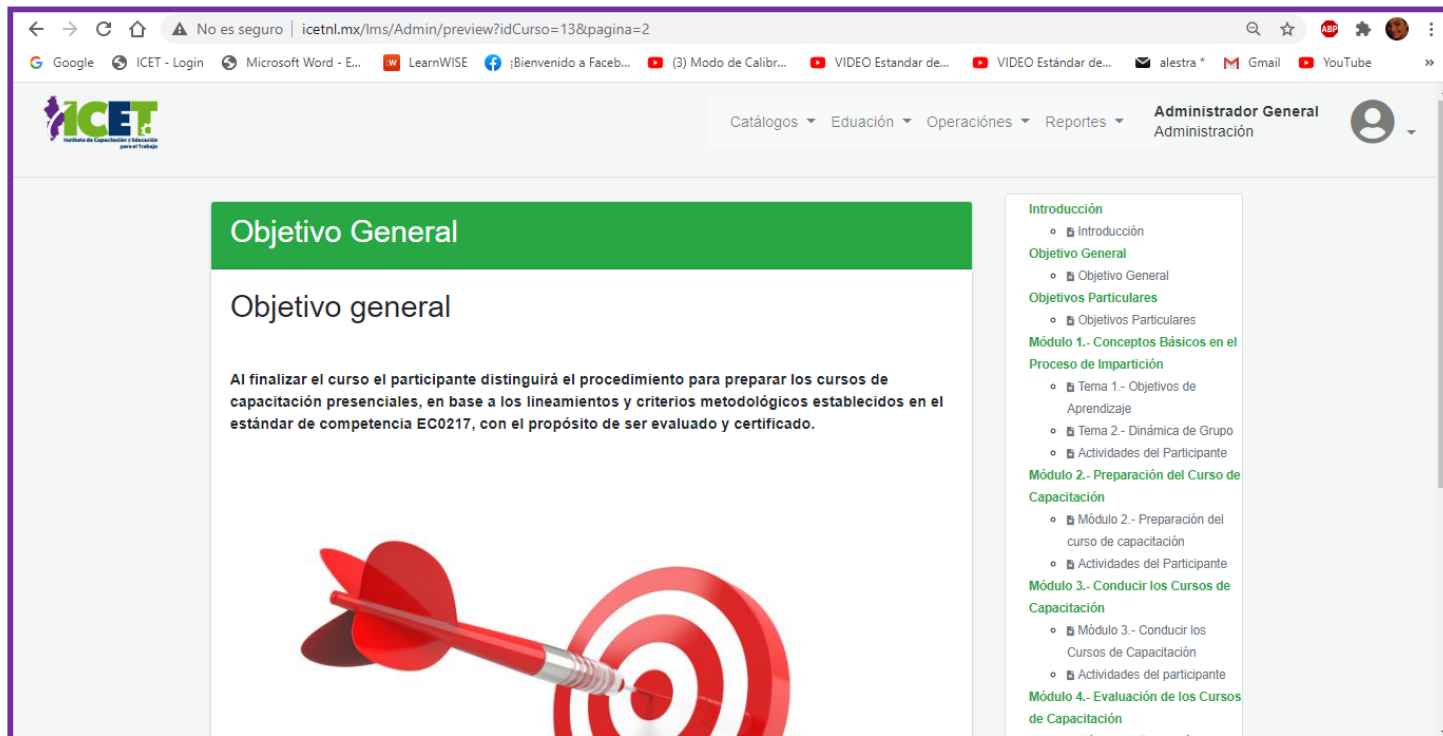
La educación en línea permite que los factores de espacio y tiempo, ocupación o nivel de los participantes no condicionen el proceso enseñanza-aprendizaje. «la implementación de un típico aprendizaje en línea puede utilizar tecnología de información para dar audio, video y enlace entre dos o más lugares, es decir el empleo de multimedia para la comunicación».

¡El ICET te capacita para el éxito!



ICET Nuevo León

# En Línea






1. Plataformas Digitales (Uber, Didi, Cabify, otros)
2. Renovación Licencia Especial Modalidad Taxi

# A Distancia

Zoom Reunión    Usted está viendo la pantalla de Dir. Académica    Ver Opciones

Abigail Guaja...   Dir. Académica   Nayeli Casta...   Miguel Portu...   Yessica Estra...   Sandra Lima

Grabando

## DINÁMICA

Se formarán 3 equipos.

Equipo 1 → **Situación 1:** Caminando por el parque de tu vecindario con tus amigos, encuentran a un hombre echado en el suelo bajo unas escaleras. Claramente se encuentra adolorido y su brazo está roto.

Equipo 2 → **Situación 2:** Estás en un restaurante cuando observas que alguien se está ahogando con su comida y comienza a entrar en pánico.

Re-Iniciar Audio   Detener video   Participantes 15   Chatear   Compartir pantalla   Grabar   Reacciones   Salir



Google Forms



¡El ICET te capacita para el éxito!



ICET Nuevo León





# METODOLOGÍA ICET

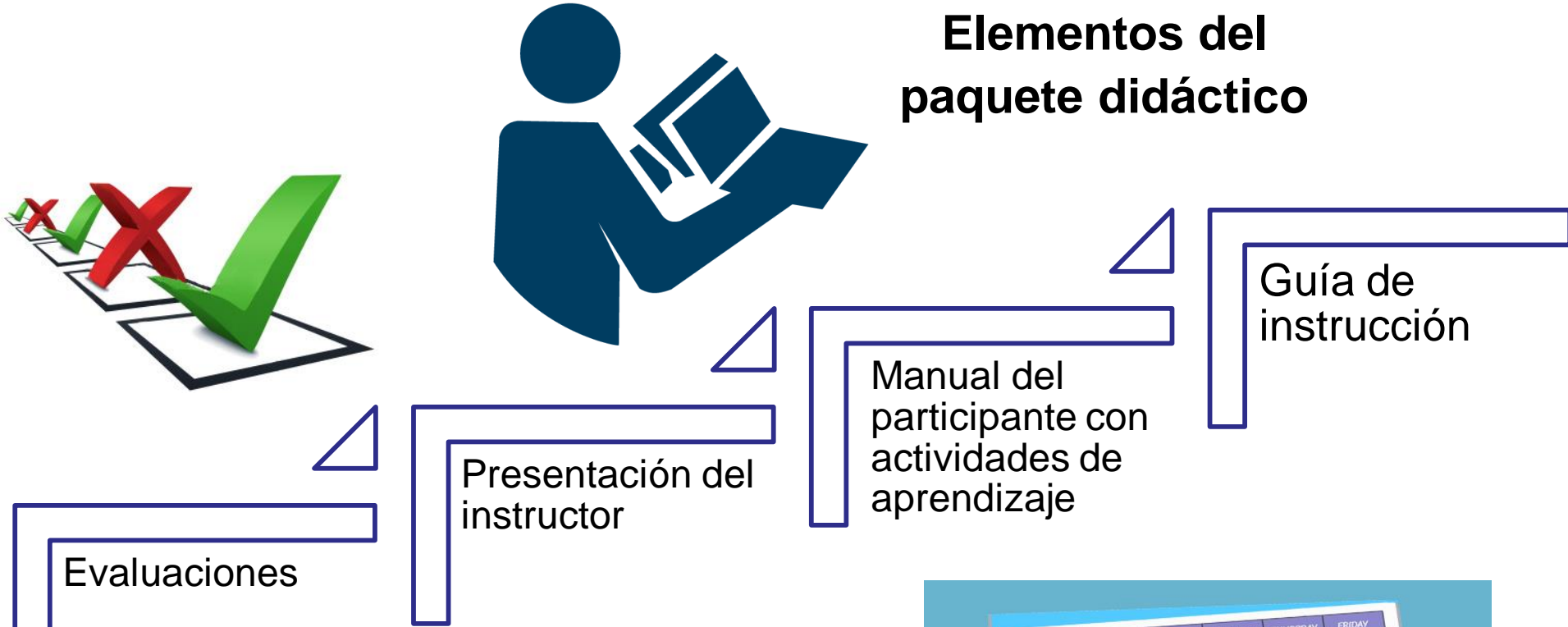
- Objetivo:  
Establecer los lineamientos para el diseño de cursos  
Capacitación Acelerada  
Específica en las diferentes  
modalidad.



# Responsabilidades

- ✓ **Dirección Académica:**
  - Dar a conocer el IT-7.3-01 Metodología para la integración de cursos CAE, hacer las modificaciones y actualizaciones necesarias cada vez que este lo requiera.
  - Resolver dudas acerca de éste instructivo de trabajo.
  
- ✓ **Coordinador Académico de planteles:**
  - Conocer el IT-7.3-01 Metodología para la integración de cursos CAE
  - Orientar y apoyar al Instructor en el desarrollo de cada elemento de éste instructivo de trabajo.

# Elementos del paquete didáctico



Evaluaciones

Presentación del instructor

Manual del participante con actividades de aprendizaje

Guía de instrucción



*¡El ICET te capacita para el éxito!*



ICET Nuevo León

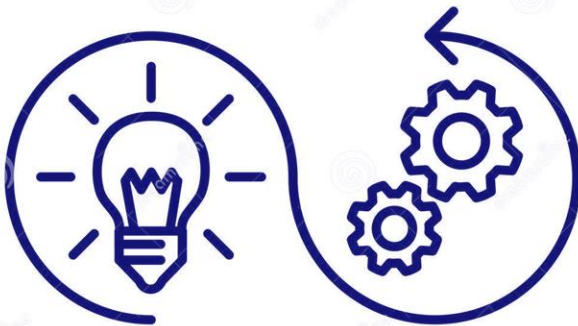


# Modelo ABC

20 % TEORÍA

80 % PRÁCTICA

De la duración total del curso



- *Ejemplo:*  
Curso: *Operación de Montacargas*  
Duración total: *20 hrs.*

20% Teoría = 4 hrs.

80% Práctica = 16 hrs.





# Temario ICET



**NOMBRE DEL CURSO**  
(*TODO EN MAYÚSCULA SOLO EN TEMARIO NO EN SISTEMA*)



**OBJETIVO GENERAL:** Enuncia la meta a alcanzar por el participante a través de la enseñanza/aprendizaje.

Al finalizar el curso + (¿quién?) el participante + **conducta (verbo)**+contenido ¿qué? +condición de operación (delimitan la conducta son referencias, bases)

**DIRIGIDO A:** ¿Quién puede tomar el curso?

**CONTENIDO:**  
1. TEMAS  
2. SUBTEMAS

**DURACIÓN TOTAL:** Horas totales del curso

**METODOLOGÍA:** Teórico, práctico, taller.

**METODOLOGIA:** Presencial, en línea, a distancia

**CUPO MÁXIMO:** Según el lugar de capacitación, la metodología, y la duración total del curso.

**REQUERIMIENTOS:** Conocimientos del participante, material, insumos, equipos etc. Aula, patio taller.



¡El ICET te capacita para el éxito!



ICET Nuevo León

# Guía de instrucción

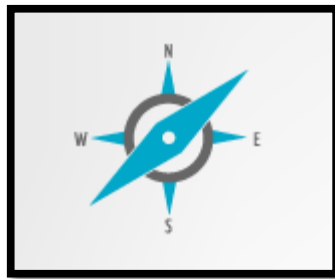
Es la planificación de las actividades para conducir la instrucción y facilitar el aprendizaje.

Debe incluir:

<ul style="list-style-type: none"><li>-Etapas de la capacitación</li><li>- Número de sesiones</li><li>-Contenido temático</li><li>-Objetivos: General y particulares</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Actividades de enseñanza – aprendizaje</li><li>-Técnicas Instruccionales y grupales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Recursos didácticos</li><li>-Forma de evaluar</li><li>-Tiempo</li></ul>
--	--	--

- **Etapas de capacitación:**

Se divide el curso en las siguientes etapas: Encuadre, Desarrollo de contenido temático y Cierre.



- **Sesión:**

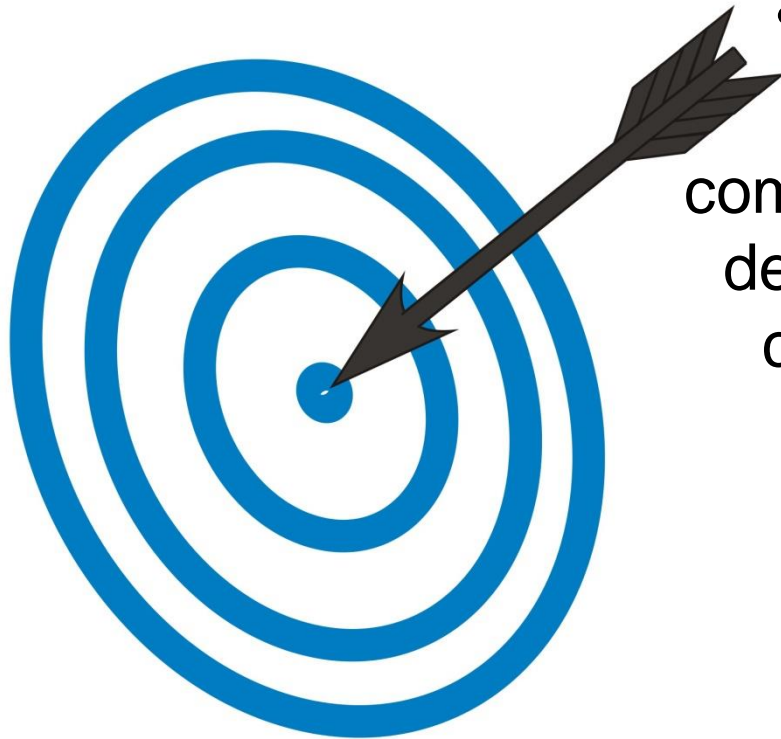
Número total de horas de capacitación, éstas se dividen en sesiones, las cuales están determinadas, ya sea por el Instructor o por quien solicita el servicio de capacitación.



A photograph of a spiral-bound notebook with a handwritten session schedule. The word "Sesión" is written in brown cursive at the top. Below it is a table with 7 rows and 2 columns. The rows are labeled with days of the week: Mo, Tue, Wed, Thu, Fr, Sat. The time slots are: Mo (1pm - 5 pm), Tue (empty), Wed (2pm - 6 pm), Thu (empty), Fr (1pm - 3pm), Sat (empty).

<i>Sesión</i>	
Mo	1pm - 5 pm
Tue	
Wed	2pm - 6 pm
Thu	
Fr	1pm - 3pm
Sat	





- **Objetivo General:**

Describe cambios de comportamiento, lo que se espera después de haber concluido un curso de capacitación, como resultado final.



- **Objetivo Particular:**

Expresa la conducta (habilidades, destrezas, actitud, conocimiento) que se espera del participante al término de cada tema.



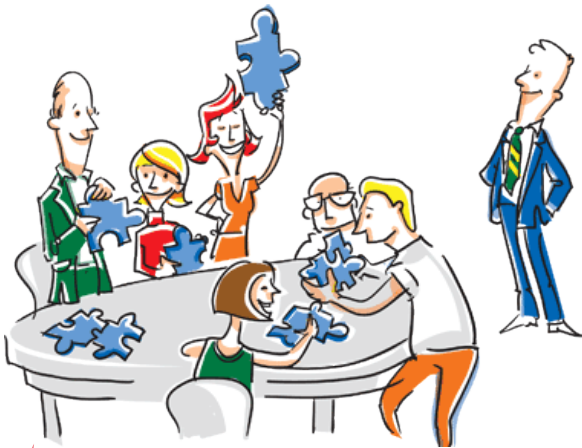
- **Actividades de enseñanza - aprendizaje:**

Actividades que realiza el instructor para que el participante aprenda. Se determinan a partir de los objetivos, contenido temático y la técnicas de instrucción o grupal a utilizar.



## • Técnicas Instruccionales y grupales:

- Técnicas empleadas por el Instructor para desarrollar su tema; éstas pueden ser: expositiva, demostrativa, interrogativa, diálogo/discusión.
- Las técnicas grupales son herramientas que utiliza el instructor para generar un clima de trabajo dentro del grupo: lluvia de ideas, mesa redonda, juego de roles, análisis de casos, rompehielo, etc.



- **Recursos didácticos:**

Es lo que permite auxiliar al Instructor para llevar a cabo la capacitación; es cualquier medio o forma de presentación que el grupo puede ver u oír y que el instructor utiliza para transmitir su información durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.



- **Forma de evaluar:**

Es la forma en que se medirán los objetivos de aprendizaje, puede llevarse a cabo al inicio, durante y al final del curso. Y pueden ser orales (intermedia), escritas y/o prácticas.



- **Tiempo:**


Es la duración que se programa para cada tema y actividad, debe corresponder con la duración total del curso.







# Formato Guía de Instrucción

	<b>INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO</b>	Código :	FC-8.3-03
	<b>Guía de Instrucción</b>	Revisión:	2
		Fecha Revisión:	10-07-19
		Fecha de actualización:	10-07-19
		Páginas:	1 de 2



<b>Curso:</b>		<b>Fecha:</b>	
<b>Instructor:</b>		<b>Duración del Curso:</b>	

### Objetivo general:

Describe cambios de comportamiento, lo que se espera después de haber concluido un curso de capacitación, como resultado final. Enuncia la meta a alcanzar por el participante a través de la enseñanza/aprendizaje.

Al finalizar el curso + (¿quién?) el participante + conducta (verbo) + contenido ¿qué? + condición de operación (delimitan la conducta son referencias, bases)

No. SESIÓN	CONTENIDO TEMÁTICO	OBJETIVO PARTICULAR O ESPECÍFICO	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	TÉCNICA INSTRUCCIONAL	RECURSOS DIDÁCTICOS	EVALUACIÓN	TIEMPO
							MINUTOS
1	ENCUADRE:	<p><b>Objetivo Particular:</b> Expresa la conducta (habilidades, destrezas, actitud, conocimiento) que se espera del participante al término de cada tema.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Resultado de las actividades de aprendizaje que se realizan dentro de una sesión.</p>	Actividades que realiza el instructor para que el participante aprenda. Se determinan a partir de los objetivos, del contenido y la técnica instruccional o grupal a utilizar. Las actividades pueden ser: lectura comentada, lluvia de ideas, exposición, etcétera.	Técnicas empleadas por el instructor para desarrollar su tema; éstas pueden ser: expositiva, demostrativa, interrogativa, diálogo/discusión, lluvia de ideas, mesa redonda, juego de roles, análisis de casos, rompehielos, etc.	Es lo que permite auxiliar al instructor para llevar a cabo la capacitación; es cualquier medio o forma de presentación que el grupo puede ver u oír y que el instructor utiliza para transmitir su información durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Es la forma en que se medirán los objetivos de aprendizaje, puede llevarse a cabo al inicio, durante y al final del curso. Y pueden ser orales, escritas y/o prácticas.	<b>Distribución cronológica:</b> Es la duración de cada una de las sesiones tomando en cuenta los temas y las actividades a realizar.
	DESARROLLO DE CONTENIDO						
	CIERRE						







# Manual del participante



Es un recurso en el que se proporciona a los participantes la información, ejemplos, actividades y objetivos, dividiendo éste en unidades didácticas.

- Para el diseño del curso, el Instructor utilizará las expectativas del cliente, las cuales se le solicitan a través del FC-8.2-03 Propuesta de Curso de Capacitación para los cursos en el trabajo (cuando sea el caso).
- En el caso de los cursos para el trabajo, el requerimiento para iniciar el proceso de diseño será de acuerdo a la infraestructura del plantel, de los recursos humanos y tecnológicos, así como de los proyectos y necesidades de la industria o convenio con instituciones incorporadas.

# ELEMENTOS DEL MANUAL DEL PARTICIPANTE

# Portada del curso

Índice

Objetivos  
(general y particulares)

Introducción

Estructuración del contenido

Conclusión

Bibliografía

Anexos

## TÍTULOS Y TEMAS

Fuente: Cambria  
Estilos: Título 1  
Tamaño: 12  
Alineación: Justificada  
Estilo de fuente: Negrita

## SUBTEMAS

Fuente: Cambria  
Estilos: Título 2  
Tamaño: 11  
Alineación: Justificada  
Estilo de fuente: Negrita

## CONTENIDO

Fuente: Century Gothic  
Estilos: Normal  
Tamaño: 11  
Alineación: Justificada

### 4.- HACER DEL INSTRUCTOR

#### 4.1 Planeación de la capacitación

Se encarga de especificar los fines, objetivos y metas de la capacitación. Gracias a este tipo de planeación, es posible definir qué hacer, con qué recursos y qué estrategias utilizar.

Una vez elegida la acción o las acciones a seguir, llega el momento de implantación, que es la puesta en marcha en la preparación de la capacitación.

Es importante señalar que la planeación es una de las herramientas fundamentales en el proceso de capacitación, pues permite establecer los objetivos que se desea alcanzar.

La planeación de la capacitación se desarrolla primeramente con una etapa de diagnóstico, donde se vinculan las necesidades de capacitación y los factores externos que afectan dicho proceso.

El paso siguiente es el análisis de la naturaleza del problema, que supone la comprensión integral de la complejidad de la realidad educativa.



#### 4.2 Preparación de la capacitación

Es el conjunto de actividades descritas de manera detallada de forma tal, que ayudan a alcanzar los objetivos previamente determinados.

##### Funciones de la preparación de la capacitación:

Orientar las actividades de una sesión al señalar las técnicas, recursos y evaluaciones que se aplicarán durante el proceso de instrucción.

Brinda una visión de las sesiones al establecer la distribución y la duración de las actividades, así como también:

- Relacionar las actividades del instructor y de los participantes.
- Llevar un control durante la instrucción.
- Conducir las sesiones con seguridad hacia los objetivos deseados.
- Evitar improvisaciones.

## ENCABEZADOS

Nombre de la Institución  
Fuente: Calibrí  
Estilos: Normal  
Tamaño: 10  
Alineación: Centrada  
Estilo de fuente: Negrita

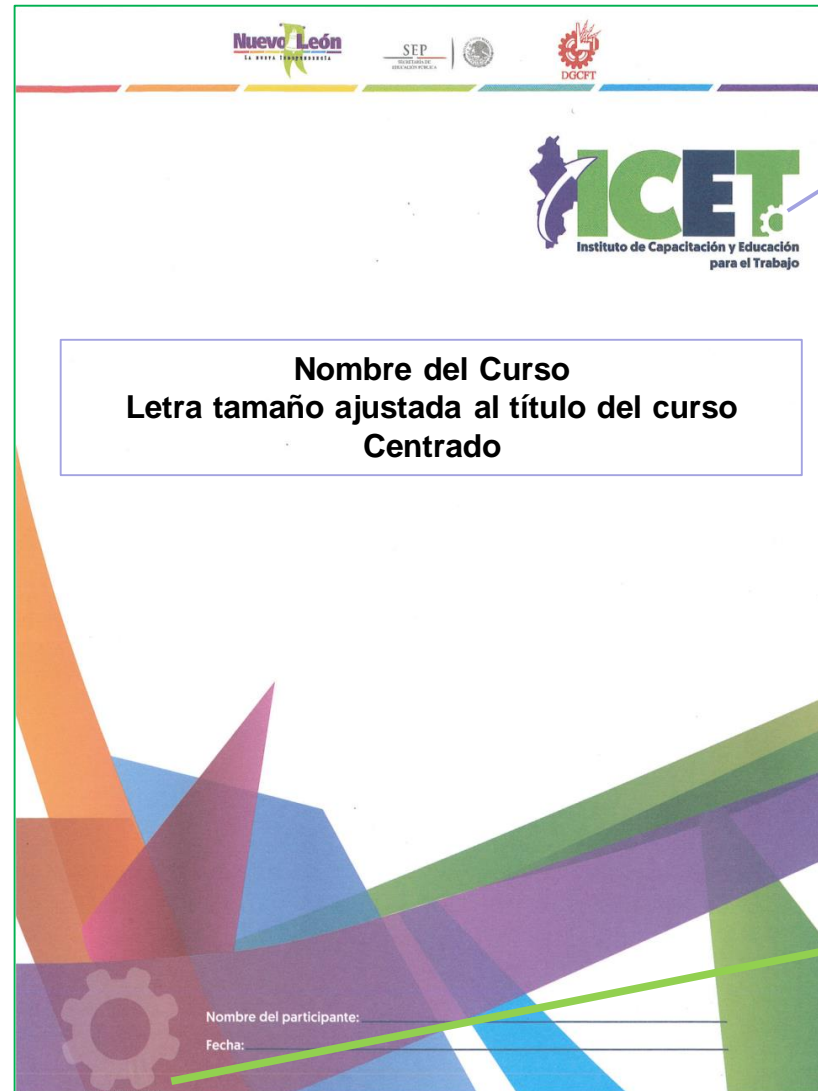
Especificaciones  
generales  
para el formato  
del manual del  
curso.

## PIE DE PÁGINA

Nombre del curso  
Código de validación (cuando corresponda) Número de revisión  
Número de página  
Fuente: Calibrí  
Estilos: Normal  
Tamaño: 10  
Alineación: Justificada  
Estilo de fuente: Negrita

## Portada del curso

Es la primera hoja del documento que se le entregará al participante. El diseño de las portadas está estandarizado para todos los cursos impartidos en el ICET.



Nombre y logo de la Institución

Revisión, Fecha de Actualización





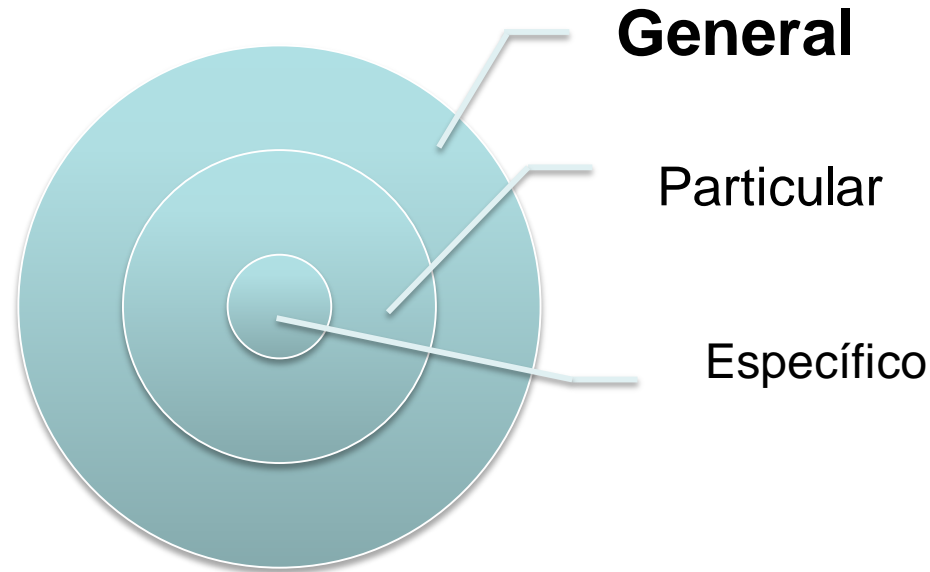
# Índice

Es la presentación del contenido, en él se ubica el número de página en las cuales se encuentran los temas.





# Objetivos



Enuncian las metas a alcanzar a través de la enseñanza/aprendizaje, que se demuestran en el comportamiento de los participantes a través de las actividades convenientemente estructuradas y distribuidas que deben desarrollarse en un determinado tiempo en función de los objetivos planteados.

## Objetivo General

- Describe lo que se espera el participante logre al finalizar o haber concluido todo el curso.

## Objetivo Particular

- Expresan los cambios de conducta del participante, después de la exposición de cada unidad de aprendizaje (temas). Deben ser congruentes al objetivo general. Pero no deben sobrepasarlo



## Criterios para la redacción de objetivos de aprendizaje

### Tiempo

- Establece a qué tipo de objetivo se refiere

### Sujeto

- A quién va dirigido

### Conducta (verbo)

- La acción que realiza el participante al ocuparse del contenido (un verbo activo)
- Es lo que se espera como resultado del aprendizaje.

### Contenido

- Es la descripción del contenido con el cual se relacionará la conducta que deberá ejecutar el capacitando.

### Condición de operación

- Delimitan la situación en la que se efectuará la conducta.
- Ésta limitación pueden ser ciertas condiciones estímulos, puntos de referencia.

- **Introducción:**

Es la explicación de cómo se llevará a cabo el curso en cuanto a metodología (curso teórico, práctico, taller), y la modalidad (presencial, en línea o a distancia) así mismo describe de forma general los *temas* a tratar y señala los beneficios del curso.



*¡El ICET te capacita para el éxito!*



ICET Nuevo León

- **Estructuración del contenido:**

Incluye la información que se abarcará durante el proceso de capacitación. Dicha información debe estar organizada de manera jerárquica y con un orden lógico, de tal forma que en conjunto resulte atractivo y de interés para el participante.



Se sugiere que el desarrollo del contenido vaya de lo simple a lo complejo.

Se pueden agregar dentro del manual las actividades de aprendizaje, debe ser una actividad por tema.





INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO



Nombre del curso: Primera vez con experiencia de conductor para la modalidad Urbano  
Módulo: Marco Legal  
Nombre del participante: \_\_\_\_\_  
Nombre del instructor: \_\_\_\_\_  
Fecha: \_\_\_\_\_

**ACTIVIDAD 1: Relacionar los temas estudiados de marco legal con situaciones reales.**

Instrucciones: Menciona una situación que conozcas o haya sucedido durante tu jornada de trabajo y con qué Artículo (s) del marco legal visto en este módulo lo relacionas.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

¿A qué Artículo (s) del Marco Legal aplica?: \_\_\_\_\_

Formato establecido para los cursos en línea y a distancia.





- **Conclusión:**

Hacer referencia a lo correspondiente a todo el curso. En ella se enfatiza los conocimientos, las habilidades y actitudes adquiridas. Además podrán darse recomendaciones para su práctica y aplicación.



## • Bibliografía

Presenta las referencias que apoyan el contenido del manual.

### Información documental:

- Nombre del autor, año de publicación y fecha del documento, título de la obra, editorial, país de origen.

### De Internet:

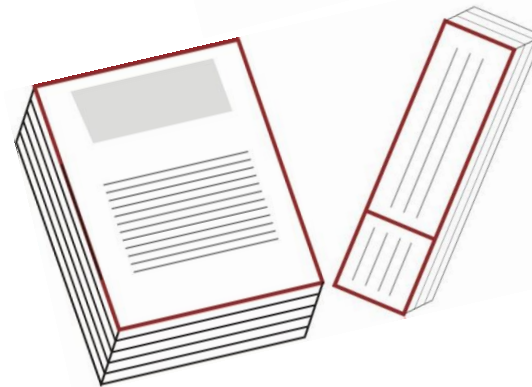
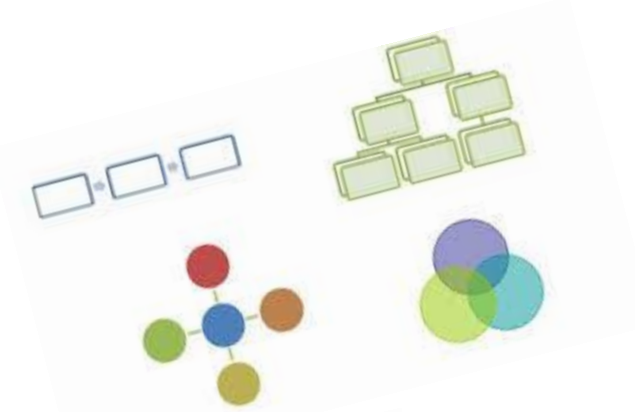
- Nombre del autor, año de publicación y fecha del documento, título de la obra, editorial, país de origen, y el URL de la página web.

~~(NO wikipedia, rincón del vago, slideshare, etc.)~~

- **Anexos:**

Son la parte complementaria del desarrollo del contenido:

- Estadísticas
- Formatos
- Esquemas
- Artículos
- Imágenes
- Figuras
- Fotografías



*¡El ICET te capacita para el éxito!*



ICET Nuevo León


# Evaluaciones

Es importante mencionar que para agregar una calificación se tiene que contar con evidencia, por tal motivo se debe aplicar la evaluación inicial (diagnóstica) y la final.

En ocasiones y de acuerdo al curso se puede llevar a cabo la evaluación práctica, conforme a lo que se observó de desempeño del participante durante el curso. Es indispensable contar con evidencia objetiva (evaluación, diagrama, lista de cotejo, etc.)



## La evaluación inicial indicará cuál es el conocimiento o habilidad previa del participante.

 <p>Instituto de Capacitación y Educación para el Trabajo</p>	<b>INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO</b>		
<p>Páginas: 1 de 1</p>	<p>Evaluación diagnóstica</p>	<p>Código : Revisión: Fecha de revisión:</p>	<p>FC-8.3-04 1 29-Ago-2017</p>
<p>Nombre del curso: _____</p> <p>Nombre del instructor: _____</p> <p>Nombre del participante: _____</p> <p>Fecha: _____ Calificación: _____</p> <p>PROPÓSITO DEL INSTRUMENTO: Medir los conocimientos con que cuenta el participante, sobre el tema al iniciar el curso.</p> <p>INSTRUCCIONES:</p>			

### *Formato de evaluación teórica*





Para apreciar los resultados de un programa de capacitación es necesario realizar una evaluación final.  
(mostrando la evidencia)

		INSTITUTO DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO	
Páginas: 1 de 1	Evaluación final	Código :	FC-8.3-06
		Revisión:	1
		Fecha de revisión:	29-Ago-2017
<p>Nombre del curso: _____</p> <p>Nombre del instructor: _____</p> <p>Nombre del participante: _____</p> <p>Fecha: _____ Calificación: _____</p> <p>PROPÓSITO DEL INSTRUMENTO: Medir el grado de conocimientos adquiridos por participante, al finalizar el curso.</p> <p>INSTRUCCIONES:</p>			

Además si el curso lo requiere se puede aplicar evaluación inicial y/o final de manera práctica.



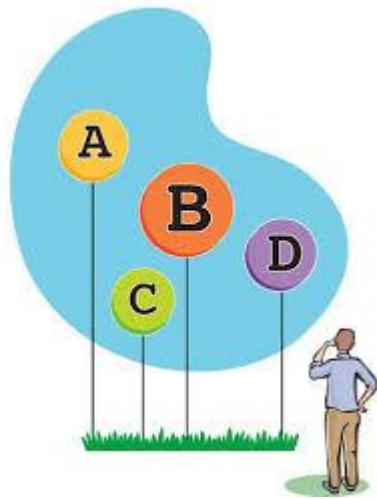
- Al elaborar evaluaciones el instructor debe tener presente el:

Objetivo general

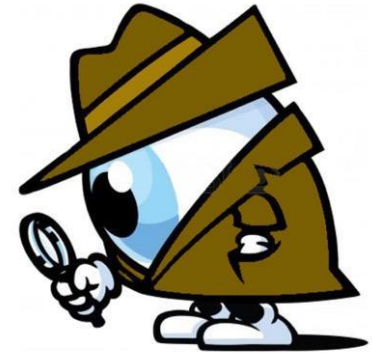
Objetivos particulares



- Es importante que en las evaluaciones siempre contengan instrucciones claras.
- Se estructuren preguntas de opción múltiple con 4 opciones de respuesta (1 correcta y 3 distractores)
- Los reactivos se presentan en el orden de acuerdo a la secuencia de los temas expuestos.



- En los cursos a distancia es necesario que el participante envíe en tiempo las actividades de aprendizaje, para poder tener derecho a presentar la evaluación final (teórica y/o práctica) del curso, en esta modalidad se puede aceptar el diseño de las evaluaciones con la herramienta *Formularios de Google*.



## ¿CÓMO EVALUAR?

TEORÍA 30%  
PRÁCTICA 70%



Objetivos Evaluación Final: Diseño de objetivos de capacitación ICET

Preguntas Respuestas 27 Total de puntos: 100

Evaluación Final: Diseño de objetivos de capacitación ICET

Medir el grado de conocimientos adquiridos por el participante al finalizar el curso.

Dirección de correo electrónico \*

Dirección de correo electrónico válida

Este formulario recopila direcciones de correo electrónico. [Cambiar la configuración](#)

...

Dominio de aprendizaje que incluye actividades que se refieren a la memoria o evocación de conocimientos. \*

Dominio cognitivo

Dominio afectivo

¡El ICET te capacita para el éxito!



ICET Nuevo León

# Presentación del curso

Es recomendable proyectar durante la impartición del curso una presentación electrónica atractiva y coherente.

Evita los párrafos largos utilizar las listas, viñetas, palabras y conceptos pequeños.

Utilizar colores y fondos planos, que no impidan la lectura de lo que está escrito, y que tengan armonía entre sí. Evitar usar textos sobre imágenes.

El tamaño mínimo recomendado es 16 pts. para el cuerpo y 22 pts. para los títulos. Se puede utilizar dos tipos de fuentes para diferenciar entre títulos y contenido.

# PERFIL DEL INSTRUCTOR

El ICET busca que los instructores que colaboran con el Instituto cuenten en las siguientes características:

- Certificado en “Impartición de cursos presenciales”.
- Certificado y actualizado en la función productiva de la especialidad que imparte.
- Experiencia en empresas.
- Evaluado y reevaluado. Al ingresar, en por los participantes, por equipo el académico y por el cliente contratante.



Para ello, la Dirección académica ofrece las actividades de la escuela de Instructores y de la ECE

Que se espera del instructor:

Poner todos sus conocimientos y recursos técnicos en el desempeño de su profesión, al servicio de los participantes.

**Actualización.** Mantenerse actualizado de los avances científicos y tecnológicos de su materia a lo largo de su vida para brindar un servicio de calidad total.

Prestar sus servicios al margen de cualquier tendencia xenofóbica, racial, elitista, sexista, religiosa, o política.



**Puntualidad** y oportunidad en todos los asuntos relativos al ejercicio profesional.



**Honestidad.** Negarse a expedir cualquier certificado e informes que no se basen en los principios científicos y oficiales que sustentan a la educación.



**Compromiso.** Compartir sus conocimientos y experiencias a los participantes con objetividad y con apego a la verdad actualizada científicamente en el campo de conocimiento que se trate.



**Empático.** Establecer con las personas a las que presta sus servicios, una relación humana de compromiso personal y profesional, manteniendo siempre objetividad interesada.



**Respetuoso.** De la integridad física y mental, especialmente de los participantes de los cursos y de todos los seres humanos, evitando manipular y obtener beneficios personales que impliquen perjuicio a las personas.





## CÓDIGO DE ÉTICA

- **Respeto a sí mismo**
- Presentación personal
- Cuidar el Lenguaje utilizado.
- Evitar el consumo de bebidas alcohólicas durante el curso y en horas previas para evitar el aliento y comportamiento inadecuado.
- Ser discreto con información de empresas y participantes.
- Cumplir con el programa teórico y práctico al 100% llevando al grupo al objetivo de aprendizaje.
- Prestar atención a la política interna de la empresa.
- Cuidar la seguridad de las personas y del equipo con el que se trabaja.

## CÓDIGO DE ÉTICA

- **Respeto a los demás**

Mantener una relación de respeto y colaboración con sus colegas, asesores, y participantes.



Respetar las ideas y opiniones políticas, religiosas y la vida privada, independientemente de la nacionalidad, sexo, edad, posición social o cualquier otra característica de las personas con quien se relaciona profesionalmente.



# CÓDIGO DE ÉTICA

## Respeto a los demás

Reconocer la responsabilidad y la influencia que tiene frente a los participantes y la comunidad, esforzándose por ser un ejemplo de vida con base en la congruencia.

Evitar el proselitismo religioso o político en el aula, así como la charlatanería dentro y fuera del ámbito de la capacitación.

## CÓDIGO DE ÉTICA

### Respeto al ICET

Apegarse a los objetivos y contenidos temáticos establecidos por el ICET, proponiendo aquellas correcciones o adecuaciones que su formación profesional le permitan sustentar en beneficio de los participantes.

Salvaguardar la integridad e imagen de la institución en que preste sus servicios.



# MEJORES PRÁCTICAS

- Disposición y actitud.
- Mejora continua.
- Incluir solo lo solicitado.
- Cumplir horarios
- No inmiscuirse en asuntos de la empresa. que no le competen.
- Comentarios a la empresa a través del coordinador académico de plantel.
- Incluir y enfatizar aspectos de calidad y seguridad en los contenidos.



## PROCESO ADMINISTRATIVO

- Contacto con Coordinador Académico para disponibilidad.
- Asignación de curso.
- Diseño y preparación de curso de acuerdo a requisitos.
- Impartición del curso.
- Entrega de reporte y resultados: **1 día después de haber terminado el curso**
- Entrega de recibo de honorarios o factura.





**Trabajar en equipo  
divide el trabajo y  
multiplica  
resultados.**



