BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

ADAPTACIÓN CURRICULAR PARA LA ACREDITACIÓN DEL BACHILLERATO ANTE COLBACH-EXACER Y PLANEACIÓN DE CLASE DE LA MATERIA DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

PRESENTA
ANA LILIA SAAVEDRA LIMA

COMITÉ TUTORIAL:
DRA. GLORIA ANGÉLICA VALENZUELA OJEDA.
DIRECTORA DE TESIS

DR. ESTEBAN MIGUEL LEÓN OCHOA
DR. JESÚS MÁRQUEZ CARRILLO

Octubre 2025

*Mi agradecimiento a la **Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)** por brindarme la oportunidad de formarme académicamente y por ser una institución comprometida con la excelencia, la investigación y el desarrollo integral de sus estudiantes.*

*De igual manera, agradezco al **SECIHTI (Secretariado de Investigación, Ciencia y Tecnología e Innovación)** gracias por fomentar el desarrollo científico y tecnológico que impulsa la generación de nuevos conocimientos. Su colaboración ha sido fundamental para la realización de este trabajo.*

*Con profundo respeto y aprecio, agradezco a la **Dra. Angélica Valenzuela Ojeda** por su invaluable apoyo durante el desarrollo de esta investigación. Su guía constante, sus conocimientos compartidos y, sobre todo, sus sabios consejos fueron una fuente de inspiración y aprendizaje.*

Gracias por ir más allá del papel de asesora, por su paciencia, su compromiso y por creer en este proyecto incluso en los momentos más desafiantes. Su acompañamiento no solo enriqueció este trabajo, sino que también dejó una huella significativa en mi formación personal y profesional.

*Mi agradecimiento a mis lectores **Dr. Esteban Miguel León Ochoa y Dr. Jesús Márquez Carrillo** por dedicar su tiempo, interés y atención a estas páginas. Su lectura da sentido a cada esfuerzo invertido en la elaboración de esta tesis.*

Gracias por acompañarme en este recorrido intelectual y emocional. Su presencia, completa el ciclo de este proyecto con comprensión, reflexión y humanidad.

Con especial aprecio, agradezco a los catedráticos que formaron parte de mi formación en la ***Maestría en Educación Superior de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.*** *Gracias por compartir con generosidad sus conocimientos, su experiencia y, sobre todo, su pasión por la enseñanza, la cual inspiró y enriqueció significativamente mi proceso académico y personal.*

Dra. Angélica Valenzuela Ojeda
Dra. María Bernarda González Pérez
Dr. Esteban Miguel León Ochoa
Dr. Jesús Márquez Carrillo
Dr. Edgar Gómez Bonilla
Dra. Elva Rivera Gómez
Dra. Norma García Jorge
Dra. María Yanet Gómez Bonilla
Dr. Gilberto Sánchez Cervantes
Dr. Alberto Martínez
Lic. Mónica Salazar

En cada página de esta tesis se refleja la huella de sus clases, el fruto de su invaluable acompañamiento y la influencia de sus consejos, que contribuyeron de manera significativa al enriquecimiento de este proyecto. Gracias por fomentar en mí el espíritu crítico, la curiosidad científica y el amor por la investigación que caracterizan a esta gran comunidad académica.

A mis padres, ***Anita y Jorge****, cuya presencia trasciende el tiempo y la distancia. Aunque ya no están en este plano, su amor incondicional, sus consejos sabios y el ejemplo que me brindaron continúan guiando cada uno de mis pasos.*

Su fuerza, su fe y su ternura viven en mí, recordándome siempre de dónde vengo y hacia dónde debo seguir. Este logro también les pertenece, porque en cada esfuerzo, en cada logro y en cada sueño cumplido, habita la huella imborrable de su amor.

*A mi hermana **Coty**, mi compañera de juegos y de vida, quien con tu cariño y apoyo incondicional has estado siempre a mi lado. Mi admiración profunda por tu inteligencia, tu fortaleza, tu generosidad y gran corazón, ha sido una fuente constante de inspiración a lo largo de este camino.*

Gracias por cada palabra de aliento, por cada consejo compartido y por tu paciencia en los momentos difíciles. Tu entusiasmo y Tu manera de enfrentar los retos me han enseñado a perseverar y a valorar la importancia de la familia, la complicidad y la confianza mutua. Compartir este camino contigo ha hecho que cada logro tenga un significado aún más profundo, y saber que siempre cuento con tu apoyo es un regalo que siempre atesoraré.

*A mi hermano **Paco**, gracias por tu gran apoyo y por ser un ejemplo constante de dedicación al estudio y a la investigación. Gracias por los momentos compartidos, por los juegos de la infancia y por acompañarme, con tu ejemplo y cariño, en cada etapa de mi vida.*

*A mis hijos, **Fer y Dany**, mis niños hermosos, gracias por su amor, comprensión y apoyo incondicional. Gracias por acompañarme en esta etapa, por compartir conmigo la experiencia de ser estudiantes al mismo tiempo y demostrarme que siempre es posible seguir aprendiendo juntos.*

Deseo que cada uno continúe persiguiendo sus sueños con pasión y constancia, y que lleguen a ser seres humanos, capaces de dejar una huella positiva en este mundo. Ustedes son y serán siempre mi mayor orgullo y mi más profunda inspiración.

*A **Ramón Domínguez Sánchez**, gracias por decir "sí" a **Fundación ISA-AC.,** y por compartir conmigo estos años de aprendizaje y crecimiento. A pesar de las adversidades, seguimos construyendo juntos un espacio de formación que busca inspirar a adultos conscientes, coherentes, críticos y humanistas.*

Admiro profundamente tu energía, tu visión y tu compromiso con la educación y con la vida. Has sido una fuente constante de inspiración para mí, motivándome a continuar estudiando y a creer que siempre es posible aprender, crear y transformar.

Tu amistad, tu complicidad y tu confianza han sido pilares fundamentales en este camino compartido.

*A los maestros de Fundación ISA-AC, por su dedicación y compromiso con la formación de quienes hacemos parte de este proyecto. En especial, al **Mtro. Nicolás Dávila Peralta**, por sus valiosos consejos, su apoyo constante y su disposición para guiarnos en cada paso de nuestro aprendizaje*

A mis alumnos y exalumnos, por enseñarme con su ejemplo la importancia de la perseverancia y el esfuerzo. Gracias por recordarme que, a pesar de las adversidades, es posible seguir estudiando, superarse y alcanzar los sueños de convertirse en profesionales comprometidos y capaces.

Su dedicación, entusiasmo y resiliencia han sido una fuente constante de inspiración y aprendizaje, me siento honrada de haber compartido parte de su camino.

Índice

Introducción ---------- 1

Antecedentes y problemática del estudio ---------- 1

Objetivo de la investigación ---------- 4

Objetivo general---------- 5

Objetivo particular ---------- 5

Preguntas de investigación ---------- 5

Alcances e importancia de la investigación ---------- 5

Capítulo I. Marco contextual y normativo ---------- 8

1.1 Educación para adultos: INEA, IEEA y MEVyT ---------- 8

1.2 Ley General de Educación ---------- 9

1.3 Opciones para la acreditación del bachillerato en personas adultas ---------- 10

1.4 Acuerdo 445 ---------- 11

1.5 ColBach-EXACER ---------- 13

1.6 Modelo Educativo de la Educación Media Superior ---------- 14

1.7 Marco Curricular Común (MCC) ---------- 15

1.8 Planes y programas de estudio del ColBach ---------- 15

1.9 Fundación ISA-AC ---------- 16

Capítulo II. Marco teórico ---------- 18

2.1 El currículo---------- 18

2.2 Adaptación curricular ---------- 21

2.3 Diseño y planeación curricular---------- 25

2.4 Formulación de objetivos curriculares---------- 30

2.5 Filosofía institucional ---------- 31

2.6 Andragogía ---------- 33

2.7 Constructivismo---------- 34

2.8 Humanismo---------- 36

2.9 Elementos de un plan de estudios ---------- 37

2.10 Perfil de ingreso ---------- 41

2.11 Perfil de egreso---------- 42

2.12 Contenidos ---------- 44

2.13 Malla curricular ---------- 47

2.14 El proceso enseñanza – aprendizaje – evaluación---------- 48

2.15 Estrategias pedagógicas---------- 51

2.15.1 Aula invertida ---------- 51

2.15.2 El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) ---------- 53

2.15.3 El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ) ---------- 54

2.15.4 Estudio de Casos---------- 55

2.15.5 Aprendizaje Experiencial ---------- 56

2.16 Pensamiento crítico ---------- 59

2.17 Rezago educativo ---------- 60

2.18 Plan clase ---------- 61

Capítulo III. Metodología ---------- 63

3.1 Tipo de investigación ---------- 63

3.2 Sujetos (población)---------- 63

3.3 Instrumento (matriz de variables o categorías e indicadores) ---------- 63

3.4 Escalas de medición---------- 65

3.5 Procedimientos---------- 66

Capítulo IV. Análisis de resultados e interpretación ---------- 67

4.1 Datos generales ---------- 68

4.1.1 Distribución de la muestra según el sexo ---------- 69
4.1.2 Distribución de la muestra según estado civil ---------- 70
4.1.3 Distribución de la muestra según situación laboral actual ---------- 71
4.1.4 Distribución de la muestra según sector laboral ---------- 72
4.2 Barreras, retos y expectativas ---------- 73
4.2.1 Principales razones por las que no concluyeron el bachillerato ---------- 74
4.2.2 Dificultades actuales para estudiar o capacitarse ---------- 75
4.2.3 Motivos para concluir el bachillerato ---------- 76
4.2.4 Medio por el cual se enteraron de Fundación ISA-AC ---------- 77
4.3 Preferencias generales y estilos de aprendizaje ---------- 78
4.3.1 Horario preferido para tomar clases ---------- 78
4.3.2 Preferencia sobre la modalidad de clases ---------- 79
4.3.3 Método preferido para aprender algo nuevo ---------- 80
4.3.4 Actividades que más ayudan a comprender un tema ---------- 81
4.3.5 Frecuencia con la que busca retroalimentación ---------- 82
4.3.6 Preferencia sobre ritmo de aprendizaje ---------- 83
4.3.7 Comodidad al hacer preguntas en un entorno de aprendizaje ---------- 84
4.3.8 Preferencia para recibir instrucciones al realizar una tarea ---------- 85
4.3.9 Materiales preferidos para aprender ---------- 86
4.3.10 Ambiente que facilita la concentración durante el aprendizaje ---------- 87
4.3.11 Condiciones que facilitan el aprendizaje ---------- 88
4.3.12 Motivaciones para aprender ---------- 89
4.3.13 Principales desafíos al aprender algo nuevo ---------- 90
4.3.14 Estrategias al no entender un tema ---------- 91
4.3.15 Reacción ante errores durante el aprendizaje ---------- 92

4.3.16 Importancia de recibir apoyo emocional durante el aprendizaje ---------- 93
4.3.17 Horas de estudio semanales al margen de las clases ---------- 94
4.4 Tecnologías y herramientas ---------- 95
4.4.1 Visita a museos ---------- 96
4.4.2 Comodidad al usar tecnologías y herramientas para aprender ---------- 97
4.4.3 Disponibilidad de internet en el hogar ---------- 98
4.4.4 Herramientas tecnológicas disponibles para estudiar el bachillerato ---------- 99
4.4.5 Herramientas tecnológicas con las que aprenden más fácilmente ---------- 100
4.4.6 Facilidad para adaptarse a nuevas plataformas de aprendizaje en línea ---------- 101
4.4.7 Actividades digitales preferidas para aprender ---------- 102
4.5 Interacción social y colaboración ---------- 103
4.5.1 Barreras al usar tecnología para aprender ---------- 104
4.5.2 Preferencia de aprendizaje individual o en grupo ---------- 105
4.5.3 Importancia de interactuar con compañeros durante el aprendizaje ---------- 106
4.5.4 Tipo de interacción preferida en un grupo ---------- 107
4.5.5 Comodidad al compartir ideas en un grupo de aprendizaje ---------- 108
4.6 Evaluación y retroalimentación ---------- 109
4.6.1 Percepción sobre sí aprender con otras personas ---------- 109
4.6.2 Tipo de retroalimentación preferida ---------- 110
4.6.3 Utilidad percibida de las evaluaciones para medir el aprendizaje ---------- 111
4.6.4 Preferencia ante la intervención del instructor ---------- 112
4.6.5 Formato de evaluación preferido por los estudiantes ---------- 113
4.6.6 Importancia de recibir reconocimiento por los logros de aprendizaje---------- 114
4.7 Conocimientos previos y experiencia ---------- 115
4.7.1 Aspectos más importantes en un curso para adultos ---------- 116

4.7.2 Participación en cursos de administración o recursos humanos ---------- 117

4.7.3 Familiaridad con conocimientos administrativos ---------- 118

4.7.4 Conocimiento que tiene en cada una de las áreas ---------- 119

Planeación ---------- 119

Organización ---------- 120

Dirección ---------- 121

Integración ---------- 122

Control ---------- 123

4.8 Intereses y habilidades ---------- 124

4.8.1 Participación en actividades de liderazgo o coordinación de equipos---------- 124

4.8.2 Temas considerados importantes en una materia de Administración y Recursos Humanos---------- 125

4.8.3 Habilidades más útiles para la vida laboral según los participantes ---------- 126

4.8.4 Interés en aprender a usar software administrativo o de recursos humanos ------ 127

4.9 Expectativas ---------- 128

4.9.1 Interés en aprender a usar software administrativo o de recursos ---------- 129

4.9.2 Proyección laboral en administración y recursos humanos a 5 años ---------- 130

4.9.3 Importancia de acreditar administración y recursos humanos como capacitación para trabajo ---------- 131

Capítulo V. Propuesta de Adaptación curricular para la acreditación del bachillerato ante ColBach-EXACER y planeación de clase de la materia de Administración y Recursos Humanos ---------- 133

5.1 Introducción ---------- 133

5.2 Identificación y descripción de la Institución Educativa: Fundación ISA-AC ---------- 135

5.2.1 Naturaleza Fundación ISA-AC ---------- 136

5.2.2 Filosofía Institucional ---------- 136

5.2.3 Misión Fundación ISA-AC. ---------- 137

5.2.4 Visión Fundación ISA-AC. ---------- 137

5.2.5 Objetivos generales Fundación ISA-AC. ---------- 137

5.2.6 Lema institucional ---------- 138

5.3 Fundamentación teórica de las propuestas ---------- 138

5.3.1 Andragogía ---------- 140

5.3.2 Constructivismo ---------- 140

5.3.3 Humanismo ---------- 142

5.3.4. Educación centrada en la persona ---------- 143

5.4 Estructura Curricular de la Fundación ISA-AC. ---------- 143

5.4.1 Currículo flexible y contextualizado ---------- 144

5.4.2. Plan de estudio de la Fundación ISA-AC. ---------- 146

5.4.2.1 Estructura del Plan de Estudios de la Fundación ISA-AC. ---------- 148

5.4.3 Objetivos curriculares de la Fundación ISA-AC. ---------- 150

5.4.4 Perfiles Académicos Fundación ISA.AC ---------- 151

5.4.4.1 El perfil de ingreso de Fundación ISA-AC ---------- 152

5.4.4.2 Documentación requerida de ingreso ---------- 154

5.4.4.3 Perfil de egreso de Fundación ISA-AC ---------- 154

5.4.5 Contenidos ---------- 155

5.4.6 Ejes Transversales del Plan de estudios de la Fundación ISA-AC. ---------- 160

5.4.7 Malla Curricular de la Fundación ISA-AC. ---------- 165

5.4.8 Incorporación de los Ejes Transversales de la Malla Curricular ---------- 165

5.4.9 Recursos y apoyos ---------- 168

5.4.9.1 Recursos para clase de Fundación ISA-AC. ---------- 169

5.4.9.2 Espacios y Condiciones Físicas de Fundación ISA-AC. ---------- 170

5.4.9.3 Retroalimentación y acompañamiento al alumno de ISA-AC. ---------- 171

5.5 Planeación de Clase de la Materia de Administración y Recursos Humanos. ---------- 172

5.5.1 Fundamentos aplicados a los programa de estudios ---------- 173

5.5.1.1 Conocimientos genéricos y disciplinares ---------- 174

5.5.1.2 Principios y enfoques del aprendizaje ---------- 175

5.5.1.3 Aprendizaje significativo y situado ---------- 175

5.5.1.4 Autonomía y autogestión del aprendizaje ---------- 176

5.5.1.5 Aprendizaje Experiencial ---------- 177

5.5.2 Proceso Pedagógico ---------- 178

5.5.2.1 Proceso enseñanza-aprendizaje-evaluación ---------- 179

5.5.2.2 Estrategias Pedagógicas ---------- 180

5.5.2.3 Metodologías activas de Fundación ISA-AC.---------- 181

5.5.2.4 Evaluación ---------- 185

5.5.3 Descripción de la Materia de Administración y Recursos Humanos, descripción general ---------- 190

5.5.3.1 Estructura de los módulos ---------- 190

5.5.3.2 Planeación por Sesiones Materia: Administración y Recursos Humanos Colegio de Bachilleres. (2025, 11 de julio).---------- 193

5.5.3.2.1 Planeación de cada una de las sesiones de clase ---------- 194

5.5.4 Formatos plan de clases de la Fundación ISA-AC. ---------- 203

5.5.4.1 Plan de clase estructurado por fases.---------- 205

5.5.4.2 Instrumento de Evaluación Rúbrica ---------- 205

5.5.4.3 Desarrollo de la sesión plan de clase de Fundación ISA-AC.---------- 206

5.5.4.4 Formatos de Planeación de Clase de la Materia Administración y Recursos Humanos ---------- 207

5.5.5 Formato Planeación de Clase 0.0 Evaluación diagnóstica---------- 208

5.5.5.1 Formato Planeación de Clase 1. Desarrollo de la Administración --------- 212

5.5.5.2 Formato Planeación de Clase 2. El Proceso Administrativo ---------- 221

5.5.5.3 Formato Clase 3. La Empresa y el Recurso Humano ---------- 228

5.5.5.4 Formato Clase 4. Auxilia en el proceso de reclutamiento interno y externo ---------- 235

5.5.5.5 Formato Clase 5. Apoya en el proceso de selección interno y externo---- 243

5.5.5.6 Formato Clase 6. Asiste en la contratación e inducción de candidatos -- 253

5.5.5.7 Formato Clase 7 y 8. Elaboración de Manuales Organizacionales -------- 261

5.5.5.8 Formato Planeación de Clase 9. Evaluación Formativa ---------- 269

5.5.5.9 Formato Clase 10. Marco legal e incidencias de la nómina ---------- 273

5.5.5.10 Formato Clase 11. Cálculo de percepciones, deducciones e integración de la seguridad social ---------- 279

5.5.5.11 Formato Clase 12. Gestión de la nómina ---------- 285

5.5.5.12 Formato Clase 13. Explica los conceptos e importancia de la salud, higiene y seguridad laboral ---------- 291

5.5.5.13 Formato Clase 14. Factores de riesgo, condiciones peligrosas y prácticas de riesgo en el trabajo ---------- 299

5.5.5.14 Formato Clase 15. Distintos factores y prácticas de riesgo en el centro de trabajo ---------- 306

5.5.5.15 Evaluación sumativa de práctica ---------- 312

Conclusiones ---------- 319

Recomendaciones ---------- 337

Referencias ---------- 342

Anexo I. Cuestionario de la Investigación ---------- 349

Anexo II. Evaluación Diagnostica ---------- 365

Anexo III. Evaluación Formativa ---------- 371

Anexo IV. Evaluación Sumativa ---------- 368

Índice figuras

Figura 1. Datos generales ---------- 69

Figura 2. Distribución de la muestra según el sexo ---------- 70

Figura 3. Distribución de la muestra según estado civil ---------- 71

Figura 4. Distribución de la muestra según situación laboral actual ---------- 72

Figura 5. Distribución de la muestra según sector laboral. ---------- 73

Figura 6. Principales razones por las que no concluyeron el bachillerato ---------- 74

Figura 7. Dificultades actuales para estudiar o capacitarse ---------- 75

Figura 8. Motivos para concluir el bachillerato ---------- 76

Figura 9. Medio por el cual se enteraron de Fundación ISA-AC ---------- 77

Figura 10. Horario preferido para tomar clases ---------- 79

Figura 11. Preferencia sobre la modalidad de clases ---------- 80

Figura 12. Método preferido para aprender algo nuevo ---------- 81

Figura 13. Actividades que más ayudan a comprender un tema ---------- 82

Figura 14. Frecuencia con la que busca retroalimentación ---------- 83

Figura 15. Preferencia sobre ritmo de aprendizaje ---------- 84

Figura 16. Comodidad al hacer preguntas en un entorno de aprendizaje ---------- 85

Figura 17. Preferencia para recibir instrucciones al realizar una tarea ---------- 86

Figura 18. Materiales preferidos para aprender ---------- 87

Figura 19. Ambiente que facilita la concentración durante el aprendizaje ---------- 88

Figura 20. Condiciones que facilitan el aprendizaje ---------- 89

Figura 21. Motivaciones para aprender ---------- 90

Figura 22. Principales desafíos al aprender algo nuevo ---------- 91

Figura 23. Estrategias al no entender un tema ---------- 92

Figura 24. Reacción ante errores durante el aprendizaje ---------- 93

Figura 25. Importancia de recibir apoyo emocional durante el aprendizaje ---------- 94

Figura 26. Horas de estudio semanales al margen de las clases ---------- 95

Figura 27. Visita a museos ---------- 97

Figura 28. Comodidad al usar tecnologías y herramientas para aprender ---------- 98

Figura 29. Disponibilidad de Internet en el hogar ---------- 99

Figura 30. Herramientas tecnológicas disponibles para estudiar el bachillerato -------- 100

Figura 31. Herramientas tecnológicas con las que aprenden más fácilmente ---------- 101

Figura 32. Facilidad para adaptarse a nuevas plataformas de aprendizaje en línea ----- 102

Figura 33. Actividades digitales preferidas para aprender ---------- 103

Figura 34. Barreras al usar tecnología para aprender ---------- 105

Figura 35. Preferencia de aprendizaje individual o en grupo ---------- 106

Figura 36. Importancia de interactuar con compañeros durante el aprendizaje --------- 107

Figura 37. Tipo de interacción preferida en un grupo ---------- 108

Figura 38. Comodidad al compartir ideas en un grupo de aprendizaje ---------- 109

Figura 39. Percepción sobre sí aprender con otras personas mejora la comprensión -- 110

Figura 40. Tipo de retroalimentación preferida ---------- 111

Figura 41. Utilidad percibida de las evaluaciones para medir el aprendizaje ---------- 112

Figura 42. Preferencia ante la intervención del instructor cuando hay dificultades ---- 113

Figura 43. Formato de evaluación preferido por los estudiantes ---------- 114

Figura 44. Importancia de recibir reconocimiento por los logros de aprendizaje ------- 115

Figura 45. Aspectos más importantes en un curso para adultos ---------- 116

Figura 46. Participación en cursos de administración o recursos humanos ---------- 117

Figura 47. Familiaridad con conocimientos administrativos ---------- 118

Figura 48. a) Grado de familiaridad con el concepto de *Planeación* ---------- 119

Figura 49. b) Grado de familiaridad con el concepto de *Organización* ---------- 120

Figura 50. c) Grado de familiaridad con el concepto de *Dirección* ---------- 121

Figura 51. d) Grado de familiaridad con el concepto de *Integración* ---------- 122

Figura 52. e) Grado de familiaridad con el concepto de *Control* ---------- 123

Figura 53. Participación en actividades de liderazgo o coordinación de equipos ------- 125

Figura 54. Temas considerados importantes en una materia de Administración y Recursos Humanos ---------- 126

Figura 55. Habilidades más útiles para la vida laboral según los participantes --------- 127

Figura 56. Interés en aprender a usar software administrativo o de recursos humanos 128

Figura 57. Interés en aprender a usar software administrativo o de recursos ---------- 130

Figura 58. Proyección laboral en Administración y Recursos Humanos a 5 años ------ 131

Figura 59. Importancia de acreditar Administración y Recursos Humanos como capacitación para el trabajo ---------- 132

Índice tablas

Tabla 1	Elementos de un plan de estudios, según George J. Posner (1998)---------	39
Tabla 2.	Comparación teórica, los contenidos en el currículo, aplicado a educación de adultos. ----------	46
Tabla 3.	Matriz de operacionalización de variables ----------	64
Tabla 4.	Datos generales ----------	68
Tabla 5.	Distribución de la muestra según el sexo ----------	69
Tabla 6.	Distribución de la muestra según estado civil ----------	70
Tabla 7.	Distribución de la muestra según situación laboral actual ----------	71
Tabla 8.	Distribución de la muestra según sector laboral. ----------	72
Tabla 9.	Principales razones por las que no concluyeron el bachillerato ----------	74
Tabla 10.	Dificultades actuales para estudiar o capacitarse ----------	75
Tabla 11.	Motivos para concluir el bachillerato ----------	76
Tabla 12.	Medio por el cual se enteraron de Fundación ISA-AC ----------	77
Tabla 13.	Horario preferido para tomar clases ----------	79
Tabla 14.	Preferencia sobre la modalidad de clases ----------	80
Tabla 15.	Método preferido para aprender algo nuevo ----------	81
Tabla 16.	Actividades que más ayudan a comprender un tema ----------	82
Tabla 17.	Frecuencia con la que busca retroalimentación ----------	83
Tabla 18.	Preferencia sobre ritmo de aprendizaje ----------	84
Tabla 19.	Comodidad al hacer preguntas en un entorno de aprendizaje ----------	85
Tabla 20.	Preferencia para recibir instrucciones al realizar una tarea ----------	86

Tabla 21. Materiales preferidos para aprender ---------- 87

Tabla 22. Ambiente que facilita la concentración durante el aprendizaje ---------- 88

Tabla 23. Condiciones que facilitan el aprendizaje ---------- 89

Tabla 24. Motivaciones para aprender ---------- 90

Tabla 25. Principales desafíos al aprender algo nuevo ---------- 91

Tabla 26. Estrategias al no entender un tema ---------- 92

Tabla 27. Reacción ante errores durante el aprendizaje ---------- 93

Tabla 28. Importancia de recibir apoyo emocional durante el aprendizaje ---------- 94

Tabla 29. Horas de estudio semanales al margen de las clases ---------- 95

Tabla 30. Visita a museos ---------- 96

Tabla 31. Comodidad al usar tecnologías y herramientas para aprender ---------- 97

Tabla 32. Disponibilidad de Internet en el hogar ---------- 98

Tabla 33. Herramientas tecnológicas disponibles para estudiar el bachillerato ------ 100

Tabla 34. Herramientas tecnológicas con las que aprenden más fácilmente --------- 101

Tabla 35. Facilidad para adaptarse a nuevas plataformas de aprendizaje en línea --- 102

Tabla 36. Actividades digitales preferidas para aprender ---------- 103

Tabla 37. Barreras al usar tecnología para aprender ---------- 104

Tabla 38. Preferencia de aprendizaje individual o en grupo ---------- 105

Tabla 39. Importancia de interactuar con compañeros durante el aprendizaje ------- 106

Tabla 40. Tipo de interacción preferida en un grupo ---------- 107

Tabla 41. Comodidad al compartir ideas en un grupo de aprendizaje ---------- 108

Tabla 42. Percepción sobre si aprender con otras personas mejora la comprensión 110

Tabla 43. Tipo de retroalimentación preferida ---------- 111

Tabla 44. Utilidad percibida de las evaluaciones para medir el aprendizaje --------- 112

Tabla 45. Preferencia ante la intervención del instructor cuando hay dificultades -- 113

Tabla 46. Formato de evaluación preferido por los estudiantes ---------- 114

Tabla 47. Importancia de recibir reconocimiento por los logros de aprendizaje ----- 115

Tabla 48. Aspectos más importantes en un curso para adultos ---------- 116

Tabla 49. Participación en cursos de administración o recursos humanos ---------- 117

Tabla 50. Familiaridad con conocimientos administrativos ---------- 118

Tabla 51. a) Grado de familiaridad con el concepto de *Planeación* ---------- 119

Tabla 52. b) Grado de familiaridad con el concepto de *Organización* ---------- 120

Tabla 53. c) Grado de familiaridad con el concepto de *Dirección* ---------- 121

Tabla 54. d) Grado de familiaridad con el concepto de *Integración* ---------- 122

Tabla 55. e) Grado de familiaridad con el concepto de *Control* ---------- 123

Tabla 56. Participación en actividades de liderazgo o coordinación de equipos ----- 125

Tabla 57. Temas considerados importantes en una materia de Administración y Recursos Humanos ---------- 126

Tabla 58. Habilidades más útiles para la vida laboral según los participantes ------- 127

Tabla 59. Interés en aprender a usar software administrativo o de recursos humanos 128

Tabla 60. Interés en aprender a usar software administrativo o de recursos --------- 129

Tabla 61. Proyección laboral en administración y recursos humanos a 5 años ------ 130

Tabla 62. Importancia de acreditar administración y recursos humanos como capacitación para el trabajo ---------- 131

Tabla 63. Materia Matemáticas, contenido esencial que proporciona ColBach EXACER (2025). ---------- 156

Tabla 64. Materia Comunicación, contenido esencial que proporciona ColBach EXACER (2025). ---------- 156

Tabla 65. Materia Ciencias Sociales, contenido esencial que proporciona ColBach EXACER (2025). ---------- 157

Tabla 66. Materia Ciencias Experimentales, contenido esencial que proporciona ColBach EXACER (2025). ---------- 158

Tabla 67. Materia Humanidades, contenido esencial que proporciona ColBach EXACER (2025). ---------- 158

Tabla 68. Materia Aplicación para el trabajo, contenido esencial que proporciona ColBach EXACER (2025). ---------- 159

Tabla 69. Materia Administración y Recursos Humanos, contenido esencial que proporciona ColBach EXACER (2025).---------- 160

Tabla 70. Ejes Transversal Bienestar Integral ---------- 161

Tabla 71. Ejes Transversal Aplicación práctica de la ciencia ---------- 162

Tabla 72. Ejes Transversal Pensamiento crítico ---------- 163

Tabla 73. Ejes Transversal Pensamiento lógico-analítico ---------- 164

Tabla 74. Ejes Transversales de la Malla Curricular de la Fundación ISA-AC. ----- 166

Tabla 75 Malla Curricular ---------- 167

Tabla 76. Instrumentos Sugeridos ---------- 189

Tabla 77. Contenido esencial de la Materia Administración y Recursos Humanos, que proporciona ColBach EXACER (2025). ---------- 192

Tabla 78. Módulo 1. El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos (Colegio de Bachilleres 2014). ---------- 195

Tabla 79. Módulo 2. Gestión de personal (Colegio de Bachilleres, 2014). ---------- 197

Tabla 80. Módulo 3. Elaboración de Manuales Organizacionales (Colegio de Bachilleres, 2014). ---------- 199

Tabla 81. Módulo 4. Elaboración del Pago de Personal (Colegio de Bachilleres, 2014). ---------- 200
Tabla 82. Módulo 5. Prevención de riesgos de trabajo (Colegio de Bachilleres, 2014). ---------- 202
Tabla 83. Instrumento de Evaluación Rúbrica ---------- 205
Tabla 84 Desarrollo de sesión plan de clase de Fundación ISA-AC. ---------- 206

Introducción

Antecedentes y problemática del estudio

En algún momento de mi vida formé parte del rezago educativo, experiencia que dolió, me retó y me transformó. Comprendí las múltiples barreras que enfrentan quienes desean concluir su formación básica y obligatoria. Con el tiempo, logré situarme en una posición distinta. Hoy estoy en el lugar en donde puedo contribuir, no solo con ideas, sino con acciones que nacen del camino, desde la reflexión, la acción y la transformación de este fenómeno.

En mi caso, he podido superar el problema del rezago educativo; sin embargo, en la actualidad, esta situación es compartida por muchos adultos. Ante esta situación, es de suma importancia tomar en cuenta la diversidad de contextos culturales, sociales, económicos y experiencias de vida de las personas, los cuales han repercutido en que muchos no hayan podido concluir sus estudios.

Como consecuencia, se identifican diversas explicaciones que impactan en este problema, dentro de las cuales se encuentran: el no contar con los suficientes recursos económicos, la inexistencia de materiales didácticos adecuados para personas adultas que han interrumpido sus estudios, la salud, el tiempo para dedicarse al estudio, los horarios rígidos e inflexibles, la escasez de personas verdaderamente comprometidas con la educación de los adultos dispuestas a fortalecer estas carencias para superar esta realidad, entre otras. Estas situaciones, integran un panorama complejo y desalentador. Lo anterior, tiene diferentes efectos tanto en ellos, como en quienes los rodean, y se representan de muy diversas maneras, desde frustración y vergüenza, hasta la determinación, el deseo de superación y el fortalecimiento de sus aspiraciones personales.

Por ello, es importante reconocer que la educación del adulto es fundamental para el crecimiento y desarrollo tanto personal, como económico y social de un país. Un adulto que no cuenta con la educación media superior puede tener problemas para incorporarse al ámbito laboral, debido a que este nivel educativo está considerado como parte de la educación obligatoria y, en la mayoría de los casos, se solicita como el mínimo de estudios requeridos para la contratación.

El rezago educativo en adultos continúa siendo una de las problemáticas estructurales más persistentes en México. De acuerdo con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de

Desarrollo Social (CONEVAL), en 2022 se reportaron más de 25 millones de personas adultas en situación de rezago educativo, lo que refleja una brecha importante en el acceso y permanencia en los distintos niveles escolares (CONEVAL, 2022). El rezago educativo en el nivel medio superior representa uno de los retos más graves del sistema educativo mexicano. En 2023, sólo el 80.8 % de los jóvenes accedió al bachillerato, mientras que aproximadamente el 37 % de quienes concluyen la secundaria no continúan sus estudios en este nivel. Además, la tasa de abandono escolar en educación media superior alcanzó el 11.2 %, y apenas dos de cada tres estudiantes lograron concluir sus estudios en el tiempo previsto (El Universal, 2023; El Informador, 2023; IBERO, 2023).

En cuanto a la población adulta, el rezago es aún más crítico, sólo alrededor del 37 % de las personas ocupadas en México cuentan con educación media superior en 2025, según datos del INEGI, lo cual refleja que muchas personas entre 25 y 64 años no completaron el bachillerato (El País, 2025). Este escenario evidencia que la cobertura educativa todavía no alcanza al segmento más vulnerable de la población, y que es necesario fortalecer programas y políticas públicas que garanticen la oportunidad de concluir estudios de educación media superior, tanto para jóvenes como adultos.

Los artículos 3º, 32 y 73 de la CPEUM forman un marco jurídico integral que asegura el derecho a la educación, vincula la preparación académica con la participación ciudadana en funciones estratégicas y faculta al Congreso para organizar normativamente el sistema educativo, estas disposiciones refuerzan el papel de la educación como un pilar para el desarrollo social, político y económico de México.

En este contexto, y considerando la necesidad de ampliar las oportunidades educativas a toda la población del país, en mayo de 2019 se emitió un decreto que modificó, añadió y eliminó diversas disposiciones de los artículos 3º, 32 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en relación con la educación (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019). Dichas reformas constituyen un parteaguas en la consolidación del derecho a la educación, ya que establecen los principios rectores del sistema educativo nacional, fortalecen el papel del Estado en su impartición y, al mismo tiempo, articulan las facultades legislativas necesarias para su organización.

En este marco, el artículo 3º de la CPEUM reconoce que toda persona tiene derecho a recibir educación, siendo responsabilidad del Estado, ya sea a nivel federal, estatal, de la Ciudad de México o municipal impartir y garantizar en los niveles inicial, preescolar, primario, secundario, medio superior y superior (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019). Asimismo, establece que la educación debe ser gratuita, laica, obligatoria, inclusiva y de excelencia, asegurando tanto la equidad en el acceso como la calidad de los contenidos. De igual modo, este artículo subraya la importancia de promover el respeto a los derechos humanos y priorizar el interés superior de niñas, niños y adolescentes. Por consiguiente, este precepto constituye el eje rector de la política educativa mexicana y representa una oportunidad para atender las deficiencias estructurales que persisten en el sistema educativo.

Cabe añadir que, el artículo 32 de la CPEUM regula la nacionalidad mexicana y establece la preferencia de los nacionales sobre los extranjeros en la ocupación de determinados cargos y comisiones. Si bien este artículo no aborda de manera directa la educación, se encuentra vinculado a ella en la medida en que la preparación académica y profesional de los mexicanos se erige como requisito indispensable para el acceso a estas responsabilidades estratégicas. En este sentido, el artículo 32 refuerza la relevancia de la educación como un instrumento de fortalecimiento nacional, pues permite que los ciudadanos contribuyan activamente al desarrollo y a la defensa de la soberanía (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

Por su parte, el artículo 73 de la CPEUM otorga al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de educación. A través de esta disposición, se faculta al poder legislativo para expedir leyes generales que organicen y regulen el sistema educativo, distribuyan competencias entre los tres órdenes de gobierno y establezcan las bases de participación de los sectores social y privado. En consecuencia, este artículo se convierte en el soporte normativo que permite la materialización del derecho a la educación previsto en el artículo 3º, mediante ordenamientos como la Ley General de Educación (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

Congruente con las disposiciones anteriores, las autoridades educativas de nuestro país han definido un conjunto de estrategias para apoyar a los adultos que se encuentran en condición de rezago educativo en los diferentes niveles. En el caso de la educación media superior, el Colegio de Bachilleres Federal, ofrece la alternativa de la Certificación por Evaluaciones Parciales

(EXACER, 2024), el cual es un servicio dirigido a toda persona mayor de edad que desee obtener su Certificado de Bachillerato y que cuente con todos los requisitos establecidos en la convocatoria vigente.

Esta certificación consiste en la aplicación de una prueba objetiva que evalúa los conocimientos y habilidades equivalentes a las competencias disciplinares básicas que se adquieren en el bachillerato general (EXACER, 2024). Sin embargo, ColBach EXACER (2025), es una Institución Gubernamental Federal, solo evaluadora, no capacitadora, por lo que se hace necesario apoyar y acompañar a los adultos interesados en certificarse para lograr su propósito.

Debido a la importancia que tiene este tema, y derivado del contexto anterior, la Fundación ISA-AC, se origina con la finalidad de apoyar al grupo de adultos que no han concluido su nivel de bachillerato y que se encuentran con deseos de concluirlo, para lo cual, esta Fundación estableció un convenio de colaboración con ColBach EXACER (2025), como Institución formadora, que prepara a los estudiantes para obtener su certificación del bachillerato ante Colegio de Bachilleres.

Por tal motivo, la presente investigación surge de la convicción de que la educación media superior es un pilar esencial para el desarrollo social y económico de un país, y que la formación de ciudadanos con conocimientos y competencias sólidas se traduce en una sociedad más productiva y equitativa.

Objetivo de la investigación

Elaborar una propuesta de adaptación curricular y planificación de clase para la materia de Administración y Recursos Humanos, orientada a potenciar los conocimientos y que permita fortalecer los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de apoyar su proceso de acreditación del nivel medio superior a través del examen ColBach-EXACER, (2025).

Objetivo general

Determinar las características que debe tener la adaptación curricular para lograr la certificación del bachillerato ante ColBach-EXACER (2025), con base en los temarios oficiales de dicha dependencia, así como establecer los elementos necesarios para la planeación de las clases de la materia de Administración de Recursos Humanos, considerando los diferentes contextos y características de los adultos.

Objetivo particular:

- Identificar los aspectos socioculturales, económicos y geográficos de mujeres y hombres mayores de 18 años que acuden a la Fundación ISA-AC., (2024), con el propósito de fundamentar la adaptación curricular y facilitar la acreditación de su bachillerato ante ColBach-EXACER (2025).
- Analizar los aspectos (andragogía) que deben considerarse para diseñar el mapa curricular basado en el material educativo del ColBach EXACER (2025.
- Seleccionar las teorías pedagógicas más adecuadas para la población de estudio, que contribuyan a un proceso de enseñanza-aprendizaje significativo.
- Definir los fundamentos y la metodología idóneos para la capacitación de adultos en la materia de Administración de Recursos Humanos, a fin de que logren acreditar su bachillerato en un periodo de seis meses ante ColBach-EXACER (2025).

Preguntas de investigación

- ¿Qué características debe tener la adaptación curricular para que se logre la certificación del bachillerato ante ColBach-EXACER (2025), de acuerdo con los temarios proporcionados por esta dependencia?
- ¿Qué se debe tomar en cuenta para realizar la planeación de las clases de la Materia de Administración de Recursos Humanos y que considere las características de los diferentes contextos de los adultos?

Alcances e importancia de la investigación

El presente trabajo, titulado Adaptación Curricular para la Acreditación del Bachillerato ante COLBACH-EXACER (2025), y Planeación de Clase de la Materia de Administración y Recursos Humanos, se centra en el diseño de la adaptación curricular que responda a las necesidades específicas de los estudiantes adultos que buscan acreditar el nivel medio superior ante el Colegio de Bachilleres EXACER (2025). El estudio de esta investigación se sustenta con la información proporcionada por los alumnos de la Fundación ISA-AC (2024). El propósito último es que más personas e instituciones puedan sumarse al desarrollo de proyectos orientados a la erradicación del rezago educativo en adultos.

En la presente investigación se propone un enfoque pedagógico adaptado a los contenidos curriculares conforme a los lineamientos del ColBach-EXACER (2024), priorizando su pertinencia y relevancia para la vida laboral y personal de los estudiantes. Esta adaptación busca que el aprendizaje no solo responda a criterios académicos, sino que se traduzca en herramientas útiles para enfrentar los desafíos cotidianos y profesionales de los adultos en formación.

Asimismo, se plantea el diseño de una planeación de clase estructurada, con objetivos claros, actividades prácticas y materiales de apoyo accesibles, todo ello orientado hacia un aprendizaje autónomo y significativo. Este enfoque reconoce al estudiante como protagonista de su proceso formativo, favoreciendo su capacidad de reflexión, decisión y aplicación de conocimientos en contextos reales.

Finalmente, se integran estrategias didácticas diversificadas que permiten atender distintos estilos y ritmos de aprendizaje, considerando las condiciones sociales, laborales y familiares que caracterizan a los estudiantes adultos. Esta perspectiva inclusiva y flexible busca generar ambientes de aprendizaje que respeten la diversidad, promuevan la equidad y fortalezcan el vínculo entre la educación y la vida.

Por tal motivo, se pretende que esta investigación no sólo exponga la magnitud y urgencia de atender el rezago educativo de un adulto, sino que también abra la puerta a reflexionar y participar en la construcción de un futuro en el que la educación de una persona mayor de dieciocho años tenga la oportunidad de concluir su educación media superior.

La investigación comprende dos niveles de trabajo. Primeramente, se realizó una adaptación curricular para ser aplicada y desarrollada en la Fundación ISA-AC, (2024), y favorecer la acreditación del bachillerato ante ColBach-EXACER (2025). Para ello, fue importante diseñar el mapa curricular y todo lo que conlleva el desarrollo de la adaptación curricular, el cual debe estar basado en el temario emitido por ColBach-EXACER (2025), para desarrollar una capacitación para un adulto (persona mayor de dieciocho años).

La adaptación curricular es la raíz fundamental para esta investigación ya que se requiere cuidar la relación horizontal y vertical de las materias en un tiempo máximo de seis meses, lo que incluye atender, desde la fundamentación hasta la operación del plan de estudios, el desarrollo de objetivos generales y particulares, las estrategias de enseñanza - aprendizaje - evaluación, tomando en cuenta la secuencia de los contenidos, el material didáctico, así como el capital cultural de maestros, alumnos y las condiciones socio culturales, económicas y políticas del contexto (Díaz Barriga, F. y Hernández Rojas, 2002).

Se diseñaron las planeaciones de 16 clases para la materia de Administración de Recursos Humanos, destinadas a la capacitación de adultos que buscan acreditar su bachillerato ante ColBach-EXACER (2025).

La planeación considera la importancia de que los participantes comprendan los procesos de contratación, así como sus derechos y obligaciones laborales establecidos en la Ley Federal del Trabajo, desarrollen habilidades para entrevistas, y comprendan aspectos como el sueldo neto y bruto, considerando las diferencias regionales.

Esta investigación marca el inicio de un proceso de planeación curricular integral, que busca ofrecer a cualquier mexicano mayor de 18 años en situación de rezago educativo, tanto en el país como en el extranjero, una adaptación curricular de las siete asignaturas de certificación ante ColBach-EXACER y la planeación inicial de la materia de Administración de Recursos Humanos.

Capítulo I. Marco contextual y normativo

La presente investigación se enmarca en el ámbito de la educación para personas adultas que buscan acreditar el nivel medio superior a través de mecanismos alternativos como el Examen de Certificación por Evaluaciones Parciales del Colegio de Bachilleres ColBach EXACER (2025). Este fenómeno educativo responde a una necesidad social urgente: ofrecer oportunidades flexibles, pertinentes y accesibles para que personas jóvenes y adultas concluyan sus estudios, eleven su nivel educativo y, en consecuencia, accedan a mejores condiciones de vida.

El proceso de adaptación curricular y planeación de clases para este sector poblacional no puede entenderse fuera de su contexto normativo e institucional. Por tanto, este capítulo tiene como propósito establecer los marcos legales, pedagógicos y administrativos que rigen y orientan la educación para adultos en México, con énfasis en las políticas que permiten la acreditación del bachillerato por medios no escolarizados.

Este marco contextual y normativo proporciona los fundamentos necesarios para el diseño y adecuación curricular en la materia de Administración y Recursos Humanos, considerando las características, necesidades y expectativas de los estudiantes adultos que buscan certificar sus saberes y competencias en contextos no convencionales.

1.1 Educación para Adultos: INEA, IEEA y MEVyT

En México, la atención a la educación de personas jóvenes y adultas con rezago educativo ha sido una prioridad desde la creación del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos INEA en 1981. Este organismo descentralizado, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, tiene como objetivo proporcionar servicios educativos en los niveles de alfabetización, primaria y secundaria, principalmente a personas mayores de 15 años que no han concluido dichos niveles (INEA, 2023). A través de convenios de colaboración, el INEA coordina sus funciones con los Institutos Estatales de Educación para los Adultos (IEEA), los cuales operan en cada entidad federativa con el propósito de regionalizar los esfuerzos de alfabetización y formación básica. La articulación entre el INEA y los IEEA permite una cobertura nacional, adaptada a las condiciones socioculturales de cada región.

El INEA es la implementación del Modelo Educativo para la Vida y el Trabajo (MEVyT), lanzado oficialmente en el año 2000 como un enfoque modular, flexible y centrado en el aprendizaje significativo, que promueve el desarrollo de competencias para la vida cotidiana, el trabajo y la participación ciudadana. El MEVyT integra contenidos transversales, fomenta la autogestión del aprendizaje, y reconoce saberes previos mediante esquemas de evaluación diagnóstica y acreditación por competencias (INEA, 2015).

Este modelo se basa en principios andragógicos que reconocen la experiencia del adulto como punto de partida del aprendizaje, así como en un enfoque constructivista y participativo. Además, considera materiales impresos y digitales adaptados a los contextos sociolingüísticos de los educandos, incluyendo versiones en lenguas indígenas y con perspectiva de género (INEA, 2021).

La propuesta educativa del INEA y sus derivados estatales representa un referente obligado para el diseño curricular enfocado en adultos, particularmente para iniciativas como la acreditación del bachillerato mediante el EXACER. El enfoque modular, el reconocimiento de aprendizajes previos, y la orientación hacia la funcionalidad del conocimiento son elementos que permiten establecer criterios de adaptación curricular que respondan a las necesidades reales del educando adulto.

1.2 Ley General de Educación

La Ley General de Educación (LGE), en su versión más reciente publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de septiembre de 2019, establece las bases generales para la educación en México. Este marco normativo regula la prestación del servicio educativo por parte del Estado y de los particulares, garantizando el derecho humano a una educación de excelencia, con equidad e inclusión, a lo largo de toda la vida (DOF, 30 de septiembre de 2019).

En relación con la educación de personas adultas, la Ley General de Educación reconoce de manera explícita su importancia. En el artículo 43, se establece que el Estado debe proporcionar servicios educativos dirigidos a personas que no hayan concluido su educación básica, mediante programas adecuados a sus condiciones de vida y trabajo. Asimismo, se señala que las instituciones deben fomentar el aprendizaje permanente como un principio orientador de la política educativa (Ley General de Educación, 2019, arts. 43 y 9). Por su parte, el artículo 8, fracción V,

destaca el principio de inclusión, orientado a garantizar el acceso, permanencia y egreso de todas las personas, con especial énfasis en quienes enfrentan barreras sociales, culturales o económicas, como es el caso de los adultos en situación de rezago educativo (Ley General de Educación, 2019). La LGE también promueve el desarrollo de programas con pertinencia cultural, lingüística y contextual, en concordancia con los principios de equidad y justicia social. Estos elementos son clave para el diseño de una adaptación curricular, ya que permiten estructurar contenidos, metodologías y estrategias pedagógicas que respondan a las realidades específicas de los educandos adultos.

En el contexto del bachillerato para adultos, como lo plantea el programa EXACER del Colegio de Bachilleres (2024), la Ley General de Educación, (2019), respalda legalmente la necesidad de desarrollar modelos pedagógicos flexibles, incluyentes y centrados en el educando, lo cual justifica tanto la adecuación de planes de estudio como la creación de estrategias diferenciadas de evaluación.

1.3 Opciones para la acreditación del bachillerato en personas mayores de 18 años

En México, las personas mayores de 18 años que no han concluido su educación media superior cuentan con diversas opciones de acreditación del bachillerato, diseñadas bajo enfoques flexibles, incluyentes y centrados en el reconocimiento de saberes adquiridos en contextos escolares, laborales o autodidactas. Estas alternativas responden a la necesidad de garantizar el derecho a la educación en todas las etapas de la vida, de acuerdo con la Ley General de Educación (2019).

Las principales opciones disponibles son:

1. EXACER del Colegio de Bachilleres (ColBach 2025**),** permite acreditar cada materia mediante evaluaciones parciales alineadas al plan de estudios del sistema escolarizado. Está dirigido a mayores de 18 años y no requiere asistir a clases presenciales.
2. La Preparatoria Abierta (SEP, 2015) de la SEP es una modalidad no escolarizada del nivel medio superior, disponible en todo el país, que permite a los estudiantes avanzar a su propio ritmo, con inscripciones abiertas todo el año, sin límite de edad, sin plazo máximo para concluir y con evaluaciones por módulo mediante exámenes objetivos

3. Prepa en Línea (SEP, 2025) ofrece una opción completamente en línea, estructurada en 23 módulos incluyendo un módulo propedéutico, 21 módulos disciplinares y 2 modulares profesionales, con enfoque por competencias, acompañamiento de facilitadores y tutores, total flexibilidad y cobertura nacional.

4. El Sistema Educativo Nacional para Adultos, operado a través del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA 2023), y los Institutos Estatales de Educación para Adultos (IEEA), implementa el modelo educativo MEVyT (Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo) y establece convenios con instituciones como el Colegio de Bachilleres para ofrecer modelos de acreditación integral, ya sea mediante exámenes únicos o rutas formativas, según lo establecido en el Acuerdo 286 y el Acuerdo 445 de la SEP (SEP, 2008; SEP, 2010).

5. El Acuerdo 286 (SEP 2008), permite acreditar estudios mediante la evaluación de competencias adquiridas en el ámbito laboral, escolar o autodidacta, a través de instituciones autorizadas por la Secretaría de Educación Pública.

6. Exámenes CENEVAL (ACREDITA-BACH): mediante un solo examen global, el CENEVAL evalúa las competencias básicas del bachillerato, permitiendo la obtención del certificado oficial. Esta opción es particularmente adecuada para personas con amplia experiencia autodidacta o laboral. (CENEVAL, 2023).

Estas vías permiten a los adultos retomar sus estudios en función de su contexto, disponibilidad de tiempo, habilidades digitales y experiencias previas, contribuyendo a reducir la brecha educativa y favorecer la inclusión.

1.4 Acuerdo 445

El Acuerdo 445 de la Secretaría de Educación Pública (SEP 2008), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de octubre de 2008, establece los criterios para evaluar y acreditar conocimientos adquiridos por medio de experiencias laborales o de autoaprendizaje, sin necesidad de haber cursado necesariamente la educación formal. Este acuerdo representa un instrumento clave para el reconocimiento de saberes previos, lo cual es fundamental en los procesos de acreditación del bachillerato para personas adultas.

En su contenido, el Acuerdo 445, (SEP 2008), permite que los individuos demuestran sus conocimientos mediante evaluaciones estandarizadas y procesos de certificación. Se sustenta en el enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida y educación basada en competencias, principios que son especialmente relevantes en el contexto de la educación para adultos, donde los aprendizajes no siempre ocurren en entornos escolares tradicionales (SEP, 2008).

Este acuerdo tiene una implicación directa en programas como el EXACER del Colegio de Bachilleres (2025), ya que justifica la posibilidad de que las personas adultas, con trayectorias educativas discontinuas o formaciones informales, puedan acreditar el nivel medio superior a través de exámenes globales, sin tener que cursar la totalidad del plan de estudios. Esto abre la puerta a procesos de adaptación curricular centrados en identificar conocimientos previos, establecer rutas personalizadas de estudio y aplicar estrategias de evaluación diversificadas.

El Acuerdo 445 subraya el valor de la equidad educativa y el reconocimiento de la diversidad de contextos, lo cual demanda una planeación curricular flexible, inclusiva y orientada al sujeto, principios que se alinean con los fundamentos de la andragogía y la educación inclusiva (SEP, 2008).

El marco contextual y normativo evidencia que la educación de personas adultas en México, se basa en una política que promueve la inclusión, la flexibilidad y el aprendizaje continuo. La Ley General de Educación (2019), respalda el derecho al acceso, la permanencia y el egreso de quienes enfrentan obstáculos sociales, culturales o económicos. Para ello, existen alternativas como la Preparatoria Abierta (SEP, 2015) y Prepa en Línea (SEP, 2025), que ofrecen modelos no escolarizados y completamente virtuales, centrados en el desarrollo de competencias y acompañamiento tutorial, permitiendo que cada estudiante avance según su propio ritmo.

Por otro lado, el Sistema Educativo Nacional para Adultos (INEA 2023), mediante el MEVyT y acuerdos con instituciones como el Colegio de Bachilleres, brinda opciones de certificación integral a través de exámenes únicos o trayectos formativos, en concordancia con los Acuerdos 286 (SEP 2008), y 445 (SEP, 2008), emitidos por la Secretaría de Educación Pública. Este entramado de políticas y programas constituye una base sólida para diseñar adaptaciones curriculares orientadas a personas adultas, garantizando que la educación media superior sea accesible, relevante y alineada con las realidades sociales y laborales de quienes la cursan.

1.5 ColBach-EXACER

El Colegio de Bachilleres EXACER (2023), es una institución pública mexicana de nivel medio superior que ofrece modalidades de estudio escolarizada, no escolarizada y a distancia. Entre sus estrategias para facilitar el acceso y acreditación del bachillerato para jóvenes y adultos se encuentra el EXACER (2023), (Examen de Certificación por Evaluaciones Parciales), un programa que permite acreditar el bachillerato mediante evaluaciones globales, sin necesidad de cursar las asignaturas en una modalidad tradicional.

El EXACER (2023), está dirigido a personas mayores de 18 años que no han concluido sus estudios de bachillerato, y se basa en la evaluación de competencias genéricas y disciplinares mediante una serie de exámenes por materia. Cada evaluación cubre los contenidos esenciales del programa de estudios y se estructura para valorar la comprensión, análisis, síntesis y aplicación de conocimientos (ColBach, 2023).

Desde un enfoque curricular, el EXACER (2023), responde a la necesidad de una planeación adaptada a adultos, al permitir flexibilidad en los tiempos de preparación y al reconocer el aprendizaje previo. Esto implica un reto para el diseño y aplicación de estrategias didácticas, ya que exige una adecuación curricular que atienda los estilos de aprendizaje, contextos y experiencias de la población adulta, así como un acompañamiento pedagógico centrado en el sujeto.

El EXACER (2023), se fundamenta en el marco de la educación basada en competencias y en los principios de equidad, inclusión y flexibilidad promovidos por la SEP, el Acuerdo 445 (SEP 2008), y otros lineamientos normativos que reconocen la diversidad educativa. Este modelo también guarda relación con las políticas de certificación del INEA, (2023), al compartir el objetivo común de validar los (saberes adquiridos en contextos no formales y promover la continuidad educativa.

Las áreas de evaluación incluyen

- Matemáticas,
- Ciencias Experimentales,
- Humanidades,
- Comunicación,

- Ciencias Sociales,
- Aplicación para el Trabajo y
- Capacitación, que puede ser en Informática, Contabilidad y Administración y Recursos Humanos. (ColBach EXACER, 2023).

A través de estas siete evaluaciones, los adultos mayores de 18 años pueden obtener la certificación del bachillerato presentando sus exámenes a distancia o en alguna de las siguientes sedes (ColBach EXACER, 2024).

- 1. Tijuana, Baja California;
- 2. Monterrey, Nuevo León;
- 3. Pachuca, Hidalgo;
- 4. Guadalajara, Jalisco;
- 5. León, Guanajuato;
- 6. Toluca, Estado de México;
- 7. Cancún, Quintana Roo y
- 8. Puebla, Puebla

En este sentido, el EXACER (2023), representa una herramienta clave para la Fundación ISA-AC, (2024), ya que permite capacitar a personas adultas y acrediten el bachillerato de manera oficial y proporciona una ruta alternativa y formal fortaleciendo su educación y facilitando su inserción en estudios superiores o en el ámbito laboral.

1.6 Modelo Educativo de la Educación Media Superior

El Modelo Educativo de la Educación Media Superior (EMS) (SEP, 2017). establecido por la Secretaría de Educación Pública (SEP) en 2017, tiene como objetivo fundamental consolidar una educación que promueva el desarrollo integral de los estudiantes, orientada hacia la formación de competencias para la vida, el aprendizaje autónomo y la participación en la sociedad. Este modelo enfatiza la relevancia de los aprendizajes clave que permitan a los estudiantes no solo la adquisición de conocimientos, sino también el desarrollo de habilidades, actitudes y valores que les permitan adaptarse a un mundo cambiante y complejo (SEP, 2017).

El Modelo Educativo de la EMS se basa en tres ejes fundamentales: el aprendizaje, el desarrollo personal y social, y la inclusión educativa. De esta forma, se busca atender la diversidad de contextos y necesidades de los estudiantes, promover la equidad y asegurar que todos tengan

acceso a una educación de calidad. Además, el modelo propone la flexibilización curricular para responder a las demandas sociales, culturales y laborales, fomentando la autonomía y el compromiso ético en los jóvenes (SEP, 2017).

Este enfoque educativo resulta especialmente relevante para la educación media superior en modalidad no escolarizada o para adultos, ya que enfatiza la importancia de crear ambientes de aprendizaje significativos y flexibles, que consideren las experiencias previas de los estudiantes y promuevan su desarrollo integral.

1.7 Marco Curricular Común (MCC)

El Marco Curricular Común (MCC) es un componente fundamental del Sistema Nacional de Bachillerato (SNB), establecido por la Secretaría de Educación Pública con el propósito de homologar los planes y programas de estudio de los distintos subsistemas de la Educación Media Superior en México. Este marco surgió en el contexto de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS), implementada a partir de 2008, con el objetivo de garantizar una formación integral, pertinente y de calidad para todos los estudiantes, independientemente del subsistema o modalidad en la que cursen el bachillerato (SEP, 2008).

El MCC se centra en el desarrollo de competencias genéricas, disciplinares y profesionales, promoviendo un enfoque por competencias que permite articular los aprendizajes clave con situaciones del mundo real, facilitando la movilidad estudiantil entre subsistemas, así como la incorporación de los egresados al ámbito laboral o a la educación superior (SEP, 2008). Esta estructura busca atender la diversidad de trayectorias educativas, incluyendo modalidades no escolarizadas o dirigidas a adultos, como EXACER, Preparatoria Abierta, y el MEVyT del INEA.

Igualmente, el MCC se vincula estrechamente con principios como la equidad, la inclusión, la interculturalidad y el aprendizaje a lo largo de la vida. En este sentido, se reconoce el derecho de jóvenes y adultos a acceder a una educación media superior de calidad, sin importar las condiciones geográficas, económicas o sociales.

1.8 Planes y programas de estudio del ColBach

Colegio de Bachilleres (ColBach 2023), ofrece un reconocimiento nacional mediante un plan de estudios estructurado en tres áreas de formación: básica, específica y laboral. En la modalidad no

escolarizada (EXACER/Sistema de Enseñanza Abierta), esta estructura se mantiene, aunque adaptada al formato modular y flexible de enseñanza a distancia.

Estructura del plan de estudios:

- Formación básica: Comprende asignaturas generales (Lengua y Comunicación, Matemáticas, Ciencias Naturales, Humanidades, Educación Física, Cultura Digital e Inglés), con un total de 44 asignaturas obligatorias equivalentes a 262 créditos
- Formación específica: Ofrece cuatro asignaturas optativas (24 créditos) enfocadas en áreas de conocimiento propedéuticas para estudios superiores
- Formación laboral: Incluye módulos de capacitación profesional (40 créditos), con salidas especializadas, entre ellas Administración y Recursos Humanos, (ColBach 2023).

Modalidad no escolarizada (EXACER / SEA, 2023).

El Sistema de Enseñanza Abierta (SEA) permite estudiar de manera flexible, cursando los mismos 33 módulos de formación básica y completar asignaturas optativas y laborales mediante exámenes en línea u otros medios evaluativos estandarizados a través de evaluaciones diagnósticas, formativas y sumativas, alineadas al currículum institucional, se garantiza que los estudiantes obtengan las mismas competencias que en modalidad presencial.

Los Programas específicos de Administración y Recursos Humanos (ColBach 2023), proporcionan guías y fascículos temáticos para la materia de Administración y Recursos Humanos, con contenidos diseñados en función del currículum MCCEMS, subdivididos por semestres, e integrados en las áreas: básica (teoría y conceptos), específica y laboral. Estos materiales incluyen objetivos de aprendizaje, criterios de evaluación, actividades didácticas y ejemplos prácticos, facilitando la adaptación a formatos remotos o de autoaprendizaje (Colegio de Bachilleres 2023).

1.9 Fundación ISA-AC

La Fundación ISA-AC (Instituto Superior Ángeles, A.C. 2024), es una organización sin fines de lucro con sede en Puebla que trabaja para disminuir la brecha socioeconómica mediante programas integrales de apoyo, formación y capacitación para comunidades vulnerables (Fundación ISA-AC 2024). Su misión se centra en promover el desarrollo sustentable de sus beneficiarios, apoyándolos

a lograr independencia emocional, social y económica a través de formación específica y acompañamiento educativo (Fundación ISA-AC. 2024).

Entre los programas de la Fundación ISA-AC, destaca la educación adaptada a adultos, diseñada para personas que laboran o tienen responsabilidades personales, ofreciendo clases presenciales o en línea los fines de semana. Este modelo garantiza flexibilidad en horarios, utiliza tecnología educativa y cuenta con docentes especializados para promover un aprendizaje eficaz y contextualizado (Fundación ISA-AC, 2024). Asimismo, la Fundación facilita apoyo en materiales, herramientas tecnológicas e instalaciones adecuadas, promoviendo ambientes propicios para el aprendizaje tanto en línea como presencial (Fundación ISA-AC, 2024).

Este enfoque educativo se alinea con los principios de la investigación, ya que la Fundación brinda apoyo a estudiantes adultos que se preparan para la acreditación del bachillerato por medio del EXACER, (2025). La integración de estrategias de acompañamiento, formación contextualizada, uso de tecnologías y flexibilidad horaria convierten a la Fundación ISA-AC, (2024), en un entorno ideal para implementar y evaluar propuestas de adaptación curricular en Administración y Recursos Humanos.

Capítulo II Marco Teórico

2.1 El currículo

El currículo constituye la columna vertebral de cualquier proceso educativo, ya que en él se definen los saberes esenciales, las competencias deseadas y la orientación pedagógica que guiará el trabajo en el aula. No se trata únicamente de un listado de contenidos, sino de una propuesta formativa que responde a una determinada concepción del ser humano, del conocimiento, y del papel de la educación en la transformación social. Para Frida Díaz Barriga (2002), describe el currículo se concibe como un proyecto cultural e ideológico que estructura el conocimiento escolarizado, define formas de organización del aprendizaje y orienta la acción docente, esta perspectiva pone énfasis en que el currículo no es neutro, sino que está cargado de intenciones y valores que responden a un contexto histórico y social determinado.

Ángel Díaz Barriga (2005), por su parte, señala que "el currículo constituye un inventario de todas las cosas específicas que han de ser aprendidas" (p. 61). En Ensayos sobre la problemática curricular, el autor cuestiona la rigidez de los modelos educativos tradicionales y plantea la necesidad de transformar el currículo para responder a las exigencias del mundo contemporáneo Díaz Barriga. A. (1988).

Eisner argumenta que el currículo debe incluir múltiples formas de representación cognitiva verbales, visuales, musicales, entre otras, pues el pensamiento humano no puede reducirse exclusivamente al plano lógico-lingüístico. En este sentido, el autor propone un enfoque del currículo que valore la diversidad cognitiva y la creatividad como ejes centrales del aprendizaje (Eisner, 2000).

Para Casarini Ratto (1997), el currículo es un instrumento estructurado y flexible que orienta la práctica educativa con base en principios filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos. No se trata de un documento rígido, sino de una propuesta de organización del proceso educativo que refleja una intencionalidad formativa. El currículo articula los propósitos institucionales. Casarini Ratto (1997), destaca que el currículo debe responder a las demandas sociales, culturales y económicas del entorno, y a la vez contemplar las características individuales del educando. En este sentido, considera al currículo como una construcción social que orienta la formación integral, crítica y transformadora de los sujetos, especialmente cuando se trabaja con

poblaciones diversas, como los adultos en procesos de regularización académica. “El Currículo es un producto de la historia humana y social; por lo mismo, cambia como todas las construcciones sociales de tiempo en tiempo” (Casarini, 1997, p. 4).

José Gimeno Sacristán (2007), propone una concepción crítica del currículo que trasciende su entendimiento técnico o meramente instrumental. Para este autor, el currículo no es solo una selección de contenidos, objetivos y métodos, sino una práctica cultural, política y social que expresa una determinada visión del mundo, del conocimiento y del sujeto que se desea formar. En lugar de concebir el currículo como una receta pedagógica cerrada o un producto técnico neutral, Gimeno Sacristán lo plantea como una práctica social intencional, donde convergen decisiones ideológicas, intereses sociales, el Currículo lo define como “La construcción social que llena la escolaridad de contenidos y orientaciones nos tiene que llevar a analizar los contextos concretos que le van dando forma y contenido antes de pasar a tener alguna una realidad como experiencia de aprendizaje para los alumnos” (Gimeno Sacristán, 2007, p. 23).

Para Gimeno Sacristán (2007), el currículo no es un simple instrumento técnico, sino una construcción social y política que refleja decisiones ideológicas sobre qué enseñar, cómo y para qué. El autor critica los modelos curriculares cerrados y prescritos, pues el diseño curricular no puede desvincularse de los contextos socioculturales donde se aplica. “Concebir el currículo como una praxis significa que muchos tipos de acciones intervienen en su configuración, que el proceso tiene lugar dentro de unas condiciones concretas” (Gimeno Sacristán, 2007, p. 23). Diseñar un currículo es decidir quién tiene acceso al conocimiento y en qué condiciones. Por ello, el currículo debe ser flexible y contextualizado, permitiendo al docente actuar como mediador en lugar de ejecutor de un plan impuesto, señala que la forma en que se estructura y aplica el currículo en la práctica educativa depende del contexto, las condiciones institucionales, los actores educativos y sus relaciones de poder, por ello no se puede separar el currículo de su ejecución.

Desde la perspectiva de Gimeno Sacristán (2007), este modelo pone en evidencia la necesidad de que el currículo. En el marco de una educación orientada al desarrollo integral del ser humano, resulta imprescindible evitar la imposición de contenidos descontextualizados que, al desvincularse de la realidad de los estudiantes, limitan su potencial de aprendizaje. En su lugar, se debe promover la construcción de competencias pertinentes, relevantes y significativas, que respondan a las necesidades del entorno y a los desafíos del mundo contemporáneo.

Miguel Ángel Zabalza concibe el currículo como un proyecto global de formación, define: "El currículo es el conjunto de los supuestos de partida, de las metas que se desean lograr y los pasos que se dan para alcanzar; los conjuntos de conocimientos, habilidades, actitudes, que se considera importante trabajar en la escuela año tras año." (Zabalza, 2009, p. 14). El currículo, según Zabalza (2009), no puede comprenderse como una mera estructura técnica, sino como un proceso reflexivo que toma en cuenta las necesidades del alumnado, el contexto social y los fines educativos.

Tomando en cuenta el contexto de las personas adultas que se preparan en la Fundación ISA-AC, (2024), suelen tener trayectorias educativas interrumpidas, así como saberes previos adquiridos en contextos laborales, familiares o de forma autodidacta, frente a esta realidad, un currículo rígido y estandarizado puede convertirse en una barrera para su aprendizaje. Desde la perspectiva crítica de Gimeno Sacristán (2007), la planeación educativa debe responder a sus contextos de vida, de manera que facilite una integración significativa al currículo y reconozca la riqueza de sus experiencias. Esta visión parte de la premisa de que todo currículo responde a fines, ya sean explícitos o implícitos que define qué tipo de ciudadano se busca formar, qué conocimientos se valoran, qué voces se silencian y a quién se incluye o excluye de las oportunidades educativas. En el caso de la capacitación que imparte la Fundación ISA-AC (2024), dirigido a personas adultas en situación de rezago educativo, el currículo no se presenta como un plan escolar tradicional, sino como una estructura flexible de saberes que permite reconstruir trayectorias educativas y acreditar aprendizajes mediante una evaluación formal.

Para lograrlo, el diseño curricular en la Fundación ISA-AC, (2024), debe adecuar los contenidos a los contextos reales de los estudiantes adultos, emplear metodologías activas centradas en la resolución de problemas y el aprendizaje significativo, estas premisas garantizan que la propuesta educativa no solo transmite conocimientos, sino que los articule con la experiencia vital de cada persona.

De este modo, el currículo en el contexto de la Fundación ISA-AC, (2024), deja de ser un documento rígido y uniforme para convertirse en una herramienta flexible, inclusiva y socialmente comprometida. Su propósito trasciende la mera enumeración de contenidos o asignaturas, orientándose hacia el reconocimiento y la sistematización de saberes construidos fuera del sistema escolarizado. Esta propuesta curricular adquiere especial relevancia en escenarios donde la

acreditación de conocimientos se vincula a aprendizajes desarrollados en la vida cotidiana, y se alinea con el perfil del adulto evaluado por ColBach EXACER (2025), una persona cuyas experiencias y competencias representan un patrimonio formativo digno de ser valorado y reconocido.

2.2 Adaptación curricular

La adaptación curricular en un curso de la Fundación ISA-AC, (2024), constituye una medida pedagógica fundamental para garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus características, necesidades o condiciones de aprendizaje, tengan acceso a una educación de calidad. Este enfoque implica desarrollar una adaptación curricular. Asimismo, la adaptación curricular favorece la pertinencia, al vincular los saberes con el contexto real de los participantes, y fortalece la eficacia del proceso educativo, al propiciar que cada estudiante pueda alcanzar los aprendizajes esperados de acuerdo con sus posibilidades y potencialidades. De esta manera, no solo se promueve la inclusión, sino que se reconoce y valora la heterogeneidad como un elemento enriquecedor del proceso formativo.

Las personas que recurren a esta vía suelen tener trayectorias educativas discontinuas o inconclusas, presentan diversidad en estilos de aprendizaje, cuentan con saberes previos adquiridos fuera del aula, y enfrentan condiciones laborales, sociales o familiares que afectan su proceso formativo. Frente a esta realidad, un currículo estandarizado y rígido no logra responder de manera adecuada a sus necesidades ni permite desarrollar un aprendizaje significativo. La obra Adaptaciones curriculares: Teoría y práctica (Ábalo y Bastida, 1994) constituye un aporte fundamental al estudio de las medidas pedagógicas necesarias para atender a la diversidad dentro del aula. Los autores conciben las adaptaciones curriculares como un conjunto de estrategias flexibles, sistemáticas y fundamentadas que buscan ofrecer una respuesta educativa adecuada a las necesidades particulares del alumnado, sin perder de vista los objetivos generales del sistema educativo.

Para los autores Valentín Ábalo y Francisco Bastida (1994), la adaptación curricular no debe entenderse como una excepción, sino como un instrumento ordinario de planificación que garantiza el acceso, la permanencia y el éxito educativo de todos los estudiantes, especialmente de aquellos que presentan barreras para el aprendizaje o que requieren apoyos específicos. Los autores

mencionan que el Proceso y factores que intervienen en el desarrollo de los proyectos y adaptaciones curriculares (Ábalo y Bastida, 1994), cómo se articula el proceso de diseño, implementación y evaluación de adaptaciones curriculares, considerando los factores que condicionan, orienta y retroalimenta este proceso.

Según Ábalo y Bastida (1994), el desarrollo del currículo y las adaptaciones curriculares deben responder a una serie de elementos condicionantes. Estos comienzan con un punto de partida obligatorio que, aunque requiere ajustes, no debe comprometer los fines educativos. Entre dichos elementos se consideran las características del alumnado, su nivel de competencia, las necesidades educativas específicas, así como sus intereses y motivación. También influyen las condiciones contextuales, los recursos materiales disponibles, la infraestructura, el perfil del personal docente y los apoyos externos. La cultura institucional, los valores compartidos, el clima escolar y el estilo de gestión del centro educativo constituyen factores clave que deben tomarse en cuenta en todo proceso de adecuación curricular. Los autores mencionan elementos básicos y determinantes del desarrollo de las adaptaciones curriculares, estos aspectos claves del currículum que pueden ser adaptados por objetivos de etapa, área y ciclo, deben adecuarse a las necesidades del grupo.

Los autores Ábalo y Bastida (1994), mencionan que, en esta adaptación en el currículo, el profesorado puede prever e integrar en su práctica educativa una serie de acciones no formales que responden a las necesidades particulares del grupo o del entorno. Entre estos se encuentran la mejora del trabajo colaborativo, el fortalecimiento de la autoestima y la autonomía del estudiante, el desarrollo de hábitos de estudio más sólidos, el fomento de valores como el respeto y la convivencia, así como la atención a las barreras de aprendizaje y de comunicación. La incorporación de estos objetivos refleja la autonomía del docente y su capacidad para actuar con sensibilidad y compromiso ante las realidades específicas del alumnado, enriqueciendo así el proceso desde una perspectiva más humana e inclusiva.

Las adaptaciones curriculares constituyen el resultado del análisis e integración de múltiples elementos del diseño educativo, como los objetivos, los contenidos, la metodología, la evaluación y las condiciones contextuales; para los autores Ábalo y Bastida (1994), estas adaptaciones deben preservar los objetivos generales del currículo, pero a la vez responder de forma precisa a las necesidades específicas del grupo o del estudiante individual. Es fundamental

que sean coherentes con los recursos disponibles en el entorno escolar y con las características del alumnado, permitiendo un acceso real y efectivo al currículo común.

Desde el enfoque de Casarini Ratto (1997), la adaptación curricular se entiende como una acción pedagógica que modifica determinados elementos del currículo para responder a las características, necesidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes. Esta práctica es clave en contextos de educación para adultos, donde los alumnos suelen tener trayectorias escolares dispares y requerimientos particulares derivados de su experiencia laboral o de vida.

Casarini (1997), subraya que adaptar el currículo no significa reducir su nivel de complejidad, sino reorganizar sus componentes (objetivos, contenidos, actividades, estrategias y evaluación) sin perder coherencia ni calidad educativa. Es una estrategia de equidad que permite construir una enseñanza pertinente, centrada en el sujeto que aprende, promoviendo así la inclusión y el aprendizaje significativo. Las adaptaciones curriculares constituyen una medida de atención a la diversidad que permite a los docentes adecuar sus propuestas sin alterar los fines formativos del currículo base.

Gimeno Sacristán (2007), no emplea con frecuencia el término “adaptación curricular” en un sentido técnico o normativo como lo harían autores especializados en educación especial o diferenciada, sí realiza una crítica profunda a la homogeneización del currículo y a la imposición de estructuras rígidas que ignoran la diversidad real del alumnado. Para Gimeno Sacristán (2007), una de las fallas del enfoque tecnocrático del currículo es que parte de un modelo de estudiante abstracto, uniforme, sin contexto, lo que genera procesos de exclusión educativa.

El currículo, cuando se construye bajo esta lógica, deja fuera a quienes no responden a los estándares homogéneos, estandarizados y normalizadores. “Es importante reparar que las teorizaciones sobre el currículo implican limitaciones de lo que es su propio objetivo” (Gimeno Sacristán, 2007, p. 44). Esta afirmación enfatiza que atender la diversidad no es una opción pedagógica, sino una obligación ética y política del sistema educativo. En este sentido, el autor Gimeno Sacristán propone que el currículo debe ser flexible, contextualizado y abierto a múltiples formas de apropiación del conocimiento, permitiendo que cada sujeto acceda, según sus posibilidades, intereses y trayectorias, a una formación significativa. Las adaptaciones curriculares que prescriben aprendizajes cerrados, secuencias rígidas estas no consideran la complejidad del

sujeto que aprende ni su contexto cultural, social y económico. En lugar de ello, defiende la personalización de la enseñanza y la necesidad de que los docentes puedan ejercer una función mediadora, adaptativa y comprometida.

Aplicar esta perspectiva a la educación de personas adultas, como aquellas que buscan acreditar el bachillerato mediante el EXACE (2023), implica reconocer que, el currículo debe adaptarse a las trayectorias educativas interrumpidas y los saberes adquiridos fuera del sistema escolar. Es necesario ofrecer recorridos flexibles y metodologías activas que se ajusten a las condiciones laborales, sociales y familiares del estudiante adulto. Las adaptaciones curriculares permiten revalorizar la experiencia de vida como fuente legítima de aprendizaje, fomentando así la motivación y el sentido del proceso educativo.

La adaptación curricular constituye una estrategia fundamental para diseñar cursos dirigidos a personas adultas que se capacitan en la Fundación ISA-AC, (2024), en la medida en que se reconoce la necesidad de ajustar el currículo con base en las características reales de los participantes. Este enfoque ofrece una visión flexible, realista y práctica del proceso educativo, situando al docente como un agente activo, sensible y creativo en la adaptación curricular. Desde esta perspectiva, se adaptan, a fin de responder a la diversidad de trayectorias, intereses y contextos de vida de los estudiantes adultos. En el contexto de la educación para adultos, la adaptación curricular resulta fundamental, especialmente al considerar a un estudiante de la Fundación ISA-AC, (2024), institución orientada a personas que no han concluido el bachillerato en un esquema formal. La crítica de Gimeno Sacristán (2007), adquiere aquí especial relevancia, ya que su pensamiento se puede aplicar a los adultos, ya que no pueden ser tratados como adolescentes escolarizados, sino como sujetos con experiencias de vida, responsabilidades laborales y aprendizajes construidos en contextos no escolares.

Asimismo, apoyado en Gimeno Sacristán (2007), resulta indispensable diseñar apoyos curriculares y metodológicos diferenciados, que incluyan materiales accesibles, acompañamiento personalizado y flexibilidad en los tiempos y formas de estudio. Bajo esta lógica, la adaptación curricular no debe entenderse como una concesión excepcional, sino como un derecho y una condición imprescindible para ejercer la equidad en educación. De esta manera, el modelo de acreditación del ColBach-EXACER (2023), necesita alejarse de esquemas rígidos y avanzar hacia

un currículo inclusivo, humano y respetuoso de las diferencias, en consonancia con la defensa que realiza Gimeno Sacristán (2007) de una educación crítica y transformadora.

2.3 Diseño y planeación curricular

Uno de los enfoques más influyentes en el campo del diseño curricular es el modelo racional propuesto por Ralph W. Tyler en su obra Principios básicos del currículo y la enseñanza (1986). Este autor plantea que todo proceso de planificación educativa debe responder a cuatro preguntas fundamentales: ¿Qué objetivos educativos se deben alcanzar?, ¿Qué experiencias de aprendizaje permiten alcanzar dichos objetivos?, ¿Cómo deben organizarse estas experiencias de manera efectiva? y ¿Cómo puede evaluarse si se han logrado los objetivos? Estas interrogantes constituyen la base para una planificación curricular coherente, centrada en resultados de aprendizaje medible y pertinente.

Tyler sostiene que al planear se debe tomar en cuenta que el "grupo de objetivos debe ser muy coherente, para el estudiante no se debate entre formas de conducta contradictoria" (Tyler, 1986, p. 37), lo cual justifica la inclusión de contenidos relevantes, prácticos y contextualizados en función del perfil del estudiante. Asimismo, la organización de estas experiencias debe obedecer a principios de continuidad, secuencia e integración, lo que permite estructurar un currículo que favorezca aprendizajes significativos y funcionales. El modelo curricular de Tyler (1986), ofrece un marco estructurado y adaptable, su énfasis en la claridad de objetivos, la selección de experiencias significativas, la organización lógica del contenido coherente.

Las autoras Díaz Barriga et al. (1990) señalan que el diseño curricular debe considerar tanto los fines de la educación como las características del ámbito y de los estudiantes. Según ellas, "la planeación educativa requiere siempre de un proceso lógico y sistemático con la finalidad de que se realice en las mejores condiciones posibles, dimensión prospectiva, cultural, política, técnica y social" (p. 13). Esta visión resulta clave en la educación de personas adultas, donde el proceso formativo debe partir del reconocimiento de saberes previos y de la realidad del sujeto. En la misma línea, las autoras plantean que el diseño curricular debe ser flexible, pertinente y adaptable a las necesidades de las comunidades educativas: "El concepto de diseño se refiere a la estructuración y organización de fases y elementos para la solución de problemas" (p. 20).

En este ámbito educativo, el diseño curricular cumple dos funciones esenciales, en primera instancia, servir como referente normativo para la estructuración de contenidos y evaluación; y en segunda, orientar la planeación de estrategias de acompañamiento, asesoría o nivelación, especialmente en áreas como Administración y Recursos Humanos, que forma parte del componente profesional del bachillerato.

Hilda Taba (1976), es reconocida como una de las autoras pioneras en el desarrollo de modelos de diseño curricular caracterizados por su carácter sistemático, estructurado y participativo. Desde su perspectiva, el currículo no debe concebirse como un documento estático e inamovible, sino como un proceso dinámico de planificación que responde a las necesidades reales del alumnado y a las condiciones concretas del contexto educativo. Para Taba (1976), todo currículo debe comprender "una selección y organización de ciertas normas de enseñanza y un programa de los resultados (p.10), el desarrollo curricular debe organizarse mediante una estructura lógica y secuencial, en la que los docentes no sean meros aplicadores de contenidos, sino actores clave en el diseño, adaptación y mejora continua del proceso educativo. El modelo propuesto por Taba (1976), se basa en un enfoque inductivo, lo cual implica que el punto de partida del diseño curricular son las experiencias educativas concretas, observadas en el aula, así como las necesidades identificadas en los estudiantes.

A partir de este análisis contextual, se construyen los objetivos de aprendizaje y se organizan el resto de los elementos curriculares, generando así una propuesta flexible, abierta y profundamente contextualizada. Entre los principios fundamentales de su modelo, Taba (1976), plantea en primer lugar la necesidad de un diagnóstico inicial, mediante el cual se identifican las necesidades del alumnado, lo que permite orientar todas las decisiones pedagógicas. En segundo lugar, propone la formulación de objetivos que respondan directamente a dicho diagnóstico, orientados al desarrollo de capacidades tanto cognitivas como afectivas y sociales. El siguiente paso consiste en la selección y organización de los contenidos, los cuales deben ser relevantes, significativos y adecuados al nivel de los estudiantes, siguiendo criterios como la secuencia, la continuidad y la integración.

Posteriormente, se diseñan las experiencias de aprendizaje, entendidas como actividades didácticas pensadas para facilitar el logro de los objetivos; estas deben promover metodologías activas, reflexivas y centradas en el alumno. Finalmente, se determinan las estrategias de

evaluación, que no deben limitarse a medir resultados finales, sino integrarse como parte del proceso pedagógico para retroalimentar y ajustar continuamente la enseñanza.

Uno de los aportes más destacados del modelo de la autora Hilda Taba (1976), es su concepción del docente como agente de cambio curricular. En su propuesta, la planificación educativa no debe estar exclusivamente en manos de especialistas externos o autoridades centrales, sino que los profesores, por su contacto directo y permanente con el alumnado, son los más indicados para elaborar y adaptar el currículo. Esta visión convierte al diseño curricular en una herramienta viva, dinámica y cercana a la realidad, capaz de responder a contextos diversos y promover una educación más justa, pertinente e inclusiva.

La autora, Casarini Ratto (1997), concibe el diseño curricular como un proceso sistemático mediante el cual se estructuran los elementos que conforman el currículo: objetivos, contenidos, metodología, evaluación y recursos. Este diseño responde a una lógica pedagógica fundamentada en una concepción del ser humano, del conocimiento y de la sociedad, que le otorga coherencia y sentido a la práctica educativa. El diseño curricular no se reduce a la elaboración de documentos, sino que implica una toma de decisiones informada, contextualizada y crítica sobre lo que se enseña, cómo se enseña, para qué y a quién. Casarini 1974), señala que el diseño curricular debe ser flexible, permitiendo ajustes según el tipo de población, modalidad educativa y contexto institucional. Por su parte, la planeación curricular se refiere a la operacionalización del diseño, es decir, a la organización concreta de los elementos curriculares en diferentes niveles: como institucional, programático y de aula.

En la propuesta de Martha Casarini Ratto (1997), el diseño curricular es el proceso técnico y pedagógico mediante el cual se estructuran los elementos esenciales del currículo, los fines de la educación, los contenidos, las estrategias metodológicas, la evaluación y la organización del tiempo y el espacio escolar. Es un proceso que responde a preguntas fundamentales cómo, ¿Para qué enseñar?, ¿Qué enseñar?, ¿Cómo enseñar?, y ¿Cómo evaluar? El diseño curricular no es un acto aislado, sino parte de una planificación más amplia que debe considerar, la realidad del contexto social y cultural, las necesidades formativas de los estudiantes, los recursos disponibles y las condiciones reales del sistema educativo, la planeación curricular es entendida por Casarini (2997), como la etapa operativa del diseño, es decir, la fase en la que se concretan los lineamientos

generales del currículo en propuestas específicas: planes de estudio, programas de asignatura, calendarios, actividades, materiales, etc. Casarini (1997), destaca que el diseño y la planeación curricular deben ser procesos dinámicos, flexibles y participativos, y no esquemas rígidos, ambos deben permitir ajustes constantes que respondan a los cambios sociales, avances del conocimiento y diversidad de los sujetos educativos.

Esta planeación debe responder a los fines institucionales, a los perfiles de ingreso y egreso, y a las características de los estudiantes. La autora destaca que planear no es sólo prever actividades, sino anticipar procesos de aprendizaje articulados con intenciones educativas claras y evaluables. “un modelo de diseño es una representación de ideas, acciones, objetivos, de modo tal que dicha representación opera como guía orientadora a la hora de llevar el proyecto curricular a la práctica” (Casarini, 1997, p. 177). En el caso de una persona adulta que se capacita en ISA-AC, (2024), el diseño y la planeación curricular adquieren un enfoque particular. Este tipo de estudiante requiere un currículo que recupere sus saberes previos, experiencias laborales y conocimientos adquiridos fuera del aula, organizándose con base en los estándares establecidos por el ColBach EXACER (2023). En este sentido, el diseño curricular se convierte en el proceso mediante el cual se planea, organiza y estructura el currículo con el fin de orientar la formación educativa, definiendo no sólo los contenidos, sino también los objetivos de aprendizaje, las metodologías, los criterios de evaluación y los recursos necesarios.

En este contexto, el diseño curricular debe contemplar contenidos esenciales y contextualizados, enfocados en las competencias clave que demanda el EXACER (2023); objetivos de aprendizaje específicos que fortalezcan habilidades cognitivas como la comprensión lectora, el pensamiento lógico, la argumentación y la resolución de problemas; así como estrategias de evaluación diagnóstica y formativa que permitan identificar brechas y construir rutas personalizadas de estudio. La planeación curricular, por su parte, se manifiesta en la elaboración de guías de estudio, sesiones de preparación intensiva y materiales didácticos adaptados al perfil del adulto, privilegiando metodologías activas y significativas como el estudio de casos, los mapas conceptuales y la resolución de ejercicios tipo examen que son fundamentales para preparar al estudiante de la Fundación ISA-AC, (2024).

En este camino responde a la necesidad de diseñar experiencias de aprendizaje pertinente, breve y efectivo, acorde con los tiempos y motivaciones de las personas adultas que buscan acreditar el bachillerato. Además, respeta el principio andragógico de la autonomía del sujeto, permitiéndole construir su proceso de preparación con base en sus propios ritmos y objetivos. El modelo de Tyler (1986) enfatiza la necesidad de alinear los objetivos, los contenidos y la evaluación, lo que resulta congruente con la lógica del EXACER (2025), donde los estudiantes deben demostrar el dominio de competencias específicas mediante pruebas estandarizadas. Aplicar esta perspectiva asegura que las adaptaciones curriculares no solo sean pedagógicamente válidas, sino también pertinentes para los fines de acreditación que persigue el programa.

Tanto para Frida Díaz Barriga (1990), como Martha Casarini (1997), han señalado que el diseño curricular no puede entenderse únicamente como una tarea técnica o administrativa, sino que constituye, en esencia, una práctica político-pedagógica. Desde esta perspectiva, cada decisión curricular implica definir el tipo de ser humano que se busca formar, los valores que se privilegian y el papel que la educación debe desempeñar en la sociedad. Aunque la redacción puntual de esta idea puede variar entre autoras, ambas coinciden en destacar la dimensión crítica y social del currículo, reconociéndose como un proyecto cultural que trasciende la simple selección de contenidos.

En esta misma línea, pensadores como J. Gimeno Sacristán (2007) han argumentado que el currículo es un espacio, donde se legitiman ciertos saberes y se excluyen otros. Sus aportaciones nutren lo que se conoce como la corriente crítica del currículo, de la cual también forman parte las reflexiones de Frida Díaz Barriga, et al. (1990), y Casarini(1997), quienes desde el contexto latinoamericano subrayan la necesidad de construir propuestas inclusivas, flexibles y socialmente pertinentes, el diseño curricular, entendido desde esta mirada crítica, no se limita a ordenar asignaturas u organizar programas, sino que constituye un acto profundamente social y político, orientado a responder a las demandas contemporáneas de equidad, inclusión y transformación educativa.

Para la Fundación ISA-AC, (2024), el diseño curricular y la planeación, implica articular competencias genéricas y disciplinares, también desarrollarse a través de procesos pedagógicos previos que acompañen a quienes requieren preparación. De este modo, el diseño curricular se convierte en una herramienta clave para planear intervenciones educativas inclusivas y pertinentes,

que reconozcan la diversidad y promuevan el acceso, la permanencia y el egreso exitoso de personas adultas dentro del sistema educativo.

2.4 Formulación de objetivos curriculares

Martha Casarini Ratto (1997), considera que los objetivos curriculares son el componente fundamental que da dirección y sentido al proceso educativo. "¿Qué se quiere lograr con el proceso educativo?, ¿Qué tipo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores se espera que el estudiante desarrolle?, ¿Cómo se evidenciará el logro de esos aprendizajes? (Martha Casarini Ratto (p.38, 1997). Los objetivos curriculares deben formularse con precisión para asegurar su claridad, responder a necesidades formativas reales que les otorguen relevancia, ser susceptibles de evaluación mediante evidencias concretas que permitan verificar su cumplimiento, y mantener coherencia con el resto de los elementos del plan de estudios, garantizando así una articulación integral del proceso educativo. Casarini (1997), establece una clasificación de los objetivos educativos que permite comprender su función y alcance dentro del proceso formativo.

En primer lugar, distingue los objetivos generales, los cuales orientan el nivel educativo completo y definen las metas amplias que se buscan alcanzar en un determinado ciclo o etapa. En segundo lugar, identifica los objetivos específicos, que se vinculan directamente con áreas, módulos o asignaturas particulares, detallando los propósitos concretos de cada componente curricular. Finalmente, señala los objetivos operativos o conductuales, que precisan las acciones esperadas del estudiante, formuladas de manera observable y medible para facilitar su evaluación y seguimiento. Esta diferenciación contribuye a una planificación más estructurada y coherente del proceso educativo.

Miguel Ángel Zabalza, en su obra Diseño y desarrollo curricular, plantea que establecer objetivos curriculares implica dar claridad al proceso educativo, haciendo visible lo que se busca lograr, las experiencias de aprendizaje que se desean propiciar y los logros que se esperan alcanzar. "En este punto el objetivo adquiere una más precisa delimitación, ha de vincularse a marcos de contenido, actividad o espacio temporales concretos" (Zabalza, 2009, p. 89). Según el autor, los objetivos actúan como una brújula que orienta la práctica docente, permitiendo definir con precisión las acciones concretas que se llevarán a cabo y favoreciendo así el desarrollo coherente del proceso formativo.

Zabalza (2009), subraya la importancia de que los objetivos estén articulados con elementos más específicos del currículo, como los contenidos, las actividades y los tiempos, de modo que contribuyan a una planificación pedagógica más integrada y eficaz, desde los planteamientos generales hasta los detalles operativos. Definir con claridad el propósito educativo, especificando las situaciones de aprendizaje que se desean fomentar y los resultados que se aspiran alcanzar. Guiar el desarrollo del proceso formativo, articulando los objetivos con los contenidos, las actividades y los tiempos de manera coherente. Brindar una herramienta práctica al docente, iluminando el trayecto pedagógico y ofreciendo un referente claro para su intervención educativa.

Los objetivos en la preparación de los alumnos de la Fundación ISA-AC (2024), deben guiar el proceso sin convertirse en una lista cerrada, los objetivos deben integrar el reconocimiento de aprendizajes no formales, habilidades transferibles, y la autonomía intelectual como fin educativo, como lo propone Zabalza (2009). En el caso de una persona adulta que se presenta al examen ColBach-EXACER (2023), la formulación de objetivos curriculares adquiere un sentido práctico y orientador. Los objetivos sirven como guía de estudio, organizando los aprendizajes esperados en función del contenido que se evalúa y las competencias que deben evidenciarse, ya que mencionado listado lo da ColBach EXACER (2023). El trabajo de la Fundación ISA-AC (2024), es formular de forma clara los objetivos que permitan al estudiante sentirse orientado y motivado, al tener metas concretas que puede alcanzar progresivamente, aún si su trayectoria escolar ha sido discontinua.

2.5 Filosofía institucional

Para Martha Casarini Ratto (1997), la filosofía institucional es el fundamento que orienta todas las decisiones curriculares, organizativas y pedagógicas dentro de una institución educativa. Esta filosofía expresa la visión del ser humano, del conocimiento, del aprendizaje y de la sociedad que la institución promueve, y se manifiesta en los objetivos educativos, en los métodos de enseñanza y evaluación, y en la forma de concebir al estudiante. La filosofía institucional no es un simple enunciado decorativo, sino una declaración de principios que guía el diseño curricular, la formación del profesorado y la relación con la comunidad. Además, debe estar alineada con el contexto social y cultural en el que se encuentra la institución, y responder a las demandas de equidad, justicia social y desarrollo humano. Casarini Ratto (1997), afirma que una auténtica

filosofía institucional permite articular el “deber ser” de la educación con las prácticas concretas, sirviendo como criterio para evaluar la pertinencia y coherencia de las acciones pedagógicas.

Miguel Ángel Zabalza (2009), en su obra Diseño y desarrollo curricular, destaca que tanto la definición de los objetivos como la estructuración del plan de estudios deben estar fundamentadas en una filosofía institucional bien definida, ya que esta orienta la misión y visión de la institución educativa. Para él, el currículo no debe entenderse como una simple recopilación de contenidos o actividades, sino como la expresión concreta de una intención formativa, es decir, de un proyecto educativo que refleja una visión específica del ser humano, la sociedad y la cultura que se busca promover. En este marco, la filosofía institucional actúa como un referente que da unidad y sentido a los propósitos, contenidos, métodos y formas de evaluación, evitando que el proceso educativo se torne disperso o contradictorio. Asimismo, Zabalza (2009) subraya que dicha filosofía debe estar comprometida con las necesidades reales del entorno social en el que opera la institución, integrando las exigencias sociales, culturales y profesionales con los objetivos educativos.

En el caso de la Fundación ISA-AC, (2024), la filosofía institucional cobra especial relevancia al atender a personas adultas que buscan reintegrarse al sistema educativo y obtener su certificado de bachillerato mediante un examen global. Esta modalidad se enmarca en un enfoque de educación inclusiva, equitativa y flexible, alineado con el derecho a la educación a lo largo de la vida, como señala Zabalza (2009). La filosofía que sustenta este tipo de programas considera al adulto como un sujeto activo, autónomo y capaz de construir conocimientos a partir de su experiencia, por ello promueve el respeto a los saberes previos del estudiante adulto, la dignificación de su trayectoria de vida, reconociendo que el aprendizaje ocurre dentro y fuera de la escuela, la flexibilización de los tiempos y formas de aprendizaje, en congruencia con su contexto laboral y familiar.

Desde esta perspectiva, de la Fundación ISA-AC (2024), responde a una filosofía educativa centrada en la igualdad de oportunidades, la autonomía del sujeto y la función social de la educación, en concordancia con los principios que Casarini (1997), propone para la filosofía institucional.

2.6 Andragogía

La Andragogía, entendida como la ciencia y el arte de instruir y educar a las personas adultas, ha cobrado relevancia en contextos educativos donde se requiere una atención diferenciada de los procesos de enseñanza-aprendizaje. A diferencia de la pedagogía, que se centra en la educación infantil y juvenil, la andragogía parte del reconocimiento de que el adulto posee una experiencia previa que influye directamente en su forma de aprender, en sus intereses, motivaciones y estilos de aprendizaje**. (**Sierra Fontalvo 2006).

Sierra Fontalvo (2006), describe que "la Andragogía promueve un modelo educativo centrado en el estudiante adulto, en sus experiencias, intereses, necesidades y en su participación activa en el proceso de aprendizaje" (p. 101). Este enfoque permite que la educación se convierta en una práctica significativa, ya que responde a realidades concretas del adulto y favorece el desarrollo de competencias para la vida y el trabajo.

Desde una perspectiva socio formativa, se plantea que "la Andragogía no sólo facilita el aprendizaje autónomo, sino que promueve el desarrollo integral del sujeto a través de un enfoque basado en problemas reales del contexto" (Universidad Autónoma del Caribe, s.f., p. 2). Esto resulta particularmente pertinente en el contexto del bachillerato para adultos, como es el caso del modelo de acreditación (ColBach-EXACER 2023), en el que los participantes requieren una formación flexible, contextualizada y orientada a la resolución de problemas. En este sentido, la aplicación del enfoque andragógico permite no solo reconocer al adulto como protagonista de su aprendizaje, sino también adaptar los contenidos y métodos didácticos a sus características y expectativas, así la andragogía se consolida como una alternativa eficaz para fortalecer los procesos de formación en contextos educativos no convencionales.

Aplicar este enfoque andragógico en Fundación ISA-AC. (2024), la aplicación de la andragogía en los procesos de capacitación representa un compromiso con el aprendizaje significativo y contextualizado de los adultos. Este enfoque parte del reconocimiento de la experiencia previa de los participantes, integrando ejemplos y casos vinculados a sus trayectorias laborales y personales, lo que permite aprovechar su bagaje para enriquecer el aprendizaje colectivo.

La formación se orienta hacia la resolución de problemas reales, mediante actividades basadas en situaciones comunes dentro de la gestión de recursos humanos. Esto fomenta el análisis crítico y la aplicación práctica de los contenidos, fortaleciendo la capacidad de respuesta ante desafíos cotidianos. Se promueve la autonomía y autorregulación del aprendizaje, ofreciendo rutas flexibles, materiales de autoestudio y herramientas digitales que permiten a los estudiantes avanzar según su ritmo y disponibilidad. Esta flexibilidad reconoce las múltiples responsabilidades sociales, laborales y familiares que caracterizan a la población adulta, se prioriza la aplicabilidad inmediata de los contenidos, asegurando que lo aprendido pueda implementarse directamente en sus entornos laborales o comunitarios, generando un impacto tangible y relevante.

De esta manera, la capacitación en Fundación ISA-AC, (2024), trasciende la mera transmisión de conocimientos teóricos sobre Recursos Humanos. Se convierte en una experiencia formativa que refuerza la empleabilidad, promueve el aprendizaje significativo y contribuye al objetivo mayor de combatir el rezago educativo en este sector de la población.

2.7 Constructivismo

El constructivismo es una corriente pedagógica que plantea que el conocimiento no se transmite de forma pasiva del docente al estudiante, sino que se construye activamente por el propio sujeto, en interacción con su entorno, con otros y consigo mismo. Esta visión implica una ruptura con los modelos educativos tradicionales y una revaloración del papel del estudiante como agente activo de su aprendizaje (Pimienta, 2008).

De acuerdo con Díaz Barriga Arceo y Hernández Rojas (2002), entre los principales pensadores cuyas aportaciones sustentan el enfoque constructivista se encuentran Piaget, con su teoría del desarrollo cognitivo y los procesos de asimilación y acomodación; Vygotsky, quien introdujo la Zona de Desarrollo Próximo y destacó el papel del entorno sociocultural; Ausubel, con su propuesta de aprendizaje significativo; Bruner, defensor del aprendizaje por descubrimiento y del andamiaje; y von Glasersfeld, representante del constructivismo radical que concibe el conocimiento como una construcción individual basada en la experiencia.

Por su parte, Mario Carreto (2021), en su obra Constructivismo y educación, refuerza la perspectiva constructivista al señalar que el aprendizaje no es una simple acumulación de información, sino un proceso complejo de construcción personal que se apoya en la experiencia previa y en la interacción con otros. Desde esta óptica, propone que el docente debe generar

ambientes de aprendizaje que despierten el interés, faciliten la exploración y promuevan la reflexión, favoreciendo así un aprendizaje significativo.

Asimismo, Carreto (2021), destaca que una enseñanza constructivista exige una planeación flexible, centrada en el estudiante y en sus procesos de pensamiento con un enfoque constructivista en la educación reconoce que el aprendizaje es un proceso activo, en el que los sujetos construyen el conocimiento a partir de sus experiencias previas, la interacción social y la reflexión crítica. Esta visión resulta especialmente pertinente en la educación de adultos, ya que reconoce que las personas mayores poseen un bagaje significativo de conocimientos previos, experiencias de vida y habilidades desarrolladas en distintos contextos, los cuales deben ser considerados como punto de partida para el aprendizaje formal.

Pimienta (2008), coincide en que el docente debe crear ambientes de aprendizaje que favorezcan la autonomía y la reflexión, pues el adulto aprende cuando ve sentido en lo que estudia, cuando lo puede vincular a su realidad, y cuando participa activamente en la construcción del conocimiento. Esta afirmación es clave en programas como es el de Fundación ISA-AC. (2024), en donde los adultos buscan acreditar sus estudios no por exigencia externa, sino como una decisión consciente para mejorar su desarrollo personal y profesional. En este sentido, el modelo constructivista no sólo favorece la adquisición de conocimientos, sino también el desarrollo de habilidades cognitivas, sociales y éticas que preparan al estudiante adulto para integrarse activamente en la sociedad.

La educación centrada en el estudiante adulto resulta fundamental comprender la escuela no únicamente como un espacio de transmisión de conocimientos, sino como un lugar de experiencias significativas que posibiliten la construcción activa del saber. Esta visión se encuentra en consonancia con los planteamientos de Elliot W. Eisner (2000), quien sostiene que la enseñanza debe diseñarse como una práctica estética, rica en experiencias simbólicas y sensibles, capaces de expandir las formas de pensar y representar el mundo. Esta propuesta se entrelaza con los principios del constructivismo, el cual considera al estudiante como protagonista de su propio aprendizaje, y reconoce que el conocimiento se construye activamente a partir de la interacción con el entorno y la experiencia previa.

Desde esta perspectiva, Pimienta (2012), señala que el aprendizaje constructivista implica un proceso intencional de construcción interna, en el que el docente actúa como mediador y

facilitador de situaciones didácticas que conectan con la realidad y el contexto del estudiante. En el caso de los adultos, este enfoque adquiere especial relevancia, ya que el sujeto que aprende posee un bagaje vital, profesional y emocional que debe ser considerado como punto de partida para cualquier proceso educativo. El aprendizaje significativo, entonces, no puede limitarse a la memorización de contenidos, sino que debe propiciar situaciones que despierten el interés, estimulen la reflexión crítica y favorezcan la transferencia del conocimiento a contextos reales. Así, una adaptación curricular que incorpore estas premisas permitirá responder mejor a las necesidades de los adultos en procesos de acreditación, como el caso del EXACER del Colegio de Bachilleres (2025).

En el contexto de los alumnos de la Fundación ISA-AC, (2024), en un programa de evaluación para la acreditación del bachillerato en adultos, el constructivismo ofrece una base pedagógica sólida. Este modelo exige estrategias didácticas que se alejen de la enseñanza memorística y tradicional, promoviendo en su lugar un aprendizaje situado, significativo y funcional. Como afirma Mario Carreto (2021). Desde esta visión, el docente de la Fundación ISA-AC (2024), que prepara a los estudiantes para el EXACER (2025) no se limita a transmitir información. Su rol se transforma en el de mediador, facilitador y guía, responsable de diseñar materiales y estrategias que despierten el interés, fomenten el pensamiento crítico y conecten con la realidad del estudiante.

Como señala Carreto (2021), el constructivismo no se limita a enseñar contenidos, sino que forma sujetos capaces de aprender permanentemente, resolver problemas y actuar con conciencia social. Este enfoque no solo fortalece la preparación académica de los alumnos de la Fundación ISA-AC. (2024), sino que contribuye a una formación integral, orientada al empoderamiento, la empleabilidad y la participación en la sociedad.

2.8 Humanismo

(F. Díaz Barriga, y Hernández Rojas, 1997).El humanismo, en el ámbito educativo y psicológico, constituye una perspectiva teórica, filosófica y ética que sitúa a la persona como eje central del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta visión reconoce al ser humano en su totalidad, integrando sus dimensiones afectiva, cognitiva, social, ética y espiritual, y propone una educación orientada al desarrollo integral, no solo al logro de competencias académicas. En este enfoque, la persona

no es vista como objeto de intervención, sino como sujeto activo, capaz de construir sentido, tomar decisiones, transformar su entorno y desarrollar su potencial en diálogo con los demás.

A diferencia de modelos que fragmentan o reducen la experiencia humana como el conductismo, centrado en la conducta observable y medible, o el psicoanálisis tradicional, enfocado en las dinámicas inconscientes el humanismo impulsa una mirada más holística, empática y humanista del individuo. Esta perspectiva promueve valores como la autorrealización, la autonomía, la responsabilidad, la conciencia de sí mismo, la reflexión crítica y las relaciones humanas genuinas como pilares fundamentales del crecimiento personal y educativo (F. Díaz Barriga, y Hernández Rojas, 1997).

El paradigma humanista, que sitúa a la persona en el centro del proceso educativo, se refleja de manera transversal en el modelo pedagógico de la Fundación ISA-AC. Esta institución reconoce que cada estudiante es un sujeto con historia, emociones, saberes previos y aspiraciones, y por ello diseña experiencias formativas que respetan su singularidad, promueven su autorrealización y fortalecen su capacidad de decisión.

2.9 Elementos de un plan de estudios

De acuerdo con Martha Casarini Ratto (1997), el plan de estudios es un instrumento normativo y organizativo que establece la estructura general del proceso formativo dentro de una institución educativa. Constituye el esqueleto del currículo, ya que especifica los lineamientos fundamentales que orientan la enseñanza y el aprendizaje en un nivel educativo determinado. El plan de estudios contiene los elementos esenciales que permiten concretar los objetivos educativos, asegurar la coherencia entre sus componentes y garantizar la formación integral del estudiante. Casarini (1997), identifica los siguientes elementos básicos.

Todo programa educativo debe estructurarse a partir de elementos clave que garanticen su coherencia interna, pertinencia formativa y viabilidad operativa. En primer lugar, la fundamentación filosófica y sociológica establece la visión del ser humano y de la sociedad que sustenta el modelo pedagógico, definiendo los valores que orientan la acción educativa y el sentido del aprendizaje. A partir de esta base, se construyen el perfil de ingreso y egreso, que determinan

las características deseables del estudiante al comenzar y concluir su trayecto formativo, considerando tanto sus capacidades cognitivas como sus actitudes y valores.

Los objetivos generales del plan expresan la finalidad educativa del programa, orientada al desarrollo de competencias, conocimientos, habilidades y actitudes que respondan a las demandas del entorno. La estructura curricular organiza los contenidos en áreas, campos disciplinares o módulos, definiendo la carga horaria y la secuencia entre asignaturas para asegurar una progresión lógica y formativa. Los criterios metodológicos señalan el enfoque pedagógico que guiará el proceso de enseñanza-aprendizaje, privilegiando estrategias activas, participativas y centradas en el estudiante. En cuanto a los lineamientos de evaluación, estos establecen los principios, instrumentos y momentos para valorar el aprendizaje, asegurando su coherencia con los objetivos y contenidos del programa. Finalmente, la normatividad académica contempla las reglas que regulan el ingreso, la permanencia, la acreditación, la regularización y el egreso de los estudiantes, garantizando el orden institucional y la equidad en los procesos formativos.

Esta estructura integral permite diseñar programas educativos sólidos, inclusivos y orientados al desarrollo pleno de los sujetos. Para La autora (Martha Casarini Ratto 1997), estos elementos deben estar articulados de manera sistémica, pues cualquier modificación en uno de ellos impacta en el resto. Además, el plan de estudios debe elaborarse con base en un diagnóstico contextual, para asegurar su pertinencia y adecuación a las condiciones reales de los estudiantes.

El autor George J. Posner (1998), no presenta una lista cerrada, su método de análisis permite identificar los componentes esenciales de un programa de estudios incluyendo los contenidos como uno de los ejes principales, plantea un enfoque analítico y crítico, útil para evaluar programas educativos desde múltiples dimensiones. Según George J. Posner (1998), los elementos que conforman un plan de estudios no deben concebirse como simples datos o información neutral, sino como selecciones culturales cargadas de intención educativa. Cada contenido, procedimiento, actitud o valor incluido en el currículo responde a decisiones que son, por naturaleza, parciales e ideológicas, ya que implican elegir qué enseñar, qué omitir y desde qué enfoque hacerlo. Esta perspectiva invita a reconocer que el currículo no es un reflejo objetivo del conocimiento, sino una construcción social que representa intereses específicos y transmite una determinada visión del mundo.

Tabla 1. Elementos de un plan de estudios, según George J. Posner (1998)

Elemento de un Plan de estudios / Dimensión	Descripción según George J. Posner (1998)
Propósitos	Las metas educativas, tanto explícitas como implícitas, que guían la enseñanza.
Contenidos	Los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se seleccionan para ser enseñados.
Métodos de enseñanza	Las estrategias didácticas utilizadas para facilitar el aprendizaje.
Evaluación del aprendizaje	Mecanismos para valorar si los estudiantes han alcanzado los objetivos.
Contexto	Condiciones institucionales, sociales, políticas y culturales que influyen en el currículo.

Fuente: elaboración propia

Por ello, Posner (1998), propone analizar críticamente los componentes curriculares preguntándose: ¿de dónde provienen?, ¿qué intereses representan?, ¿son pertinentes para los estudiantes y su contexto?, ¿qué tipo de aprendizaje promueven? Estas preguntas permiten visibilizar las implicaciones éticas, políticas y pedagógicas de cada elección curricular. Como él mismo señala: “El contenido seleccionado refleja una visión del mundo; por eso, analizarlo críticamente permite detectar si reproduce desigualdades o si es transformador.” Esta reflexión subraya la importancia de construir planes de estudios conscientes, inclusivos y comprometidos con la equidad, capaces de formar sujetos críticos y agentes de cambio.

El plan de estudios del ColBach-EXACER (2023) está diseñado específicamente para atender las necesidades de personas adultas en situación de rezago educativo, con el conocimiento que debe contar un adulto de educación media superior (SEP 2008). Por parte de la Fundación ISA-AC (2024), reconoce la trayectoria del estudiante adulto tomando en cuenta los conocimientos previos y contextos diversos. Los elementos de un plan de estudio, su estructura se recomienda ser flexible, modular, lo que permite una formación significativa, pertinente y adaptable, el modelo se

centra en la evaluación como vía de acreditación, el diseño curricular subyacente incorpora todos los elementos esenciales de un plan de estudios coherente.

Desde una fundamentación andragógica (Sierra Fontalvo 2006), se concibe al adulto como sujeto autónomo, capaz de aprender desde la experiencia, con capacidad de autorregulación y motivación intrínseca. El perfil de egreso está claramente definido y orientado al desarrollo de habilidades para la vida, el trabajo y la ciudadanía, promoviendo competencias funcionales y reflexivas. Los saberes se organizan en módulos interdisciplinarios que abarcan áreas clave como comunicación, matemáticas, ciencias sociales y ciencias experimentales, favoreciendo una comprensión integrada del conocimiento.

Las estrategias metodológicas privilegian el autoaprendizaje, apoyado por recursos como guías didácticos, simuladores y materiales contextualizados, que permiten al estudiante avanzar a su ritmo y desde su realidad. En cuanto a la evaluación, se establecen criterios por competencias, siendo el examen EXACER (2025), el instrumento integrador que valida los aprendizajes adquiridos. Además, el modelo contempla lineamientos normativos claros, que permiten la acreditación del bachillerato sin necesidad de haber cursado un sistema escolarizado tradicional, abriendo oportunidades reales de inclusión educativa.

Este enfoque es plenamente coherente con la propuesta de Casarini (1997), al adaptar los elementos de un plan de estudios a una realidad educativa alternativa, centrada en el sujeto adulto, su contexto y sus trayectorias particulares. Asimismo, la mirada crítica de George J. Posner (1998) resulta especialmente valiosa para fundamentar y desarrollar los elementos curriculares en programas como el de la Fundación ISA-AC. Posner (1998), invita a reconocer que los contenidos no son neutros, sino selecciones culturales con intención educativa, por lo que deben ser evaluados críticamente en función de su relevancia para los adultos y su capacidad de promover aprendizajes significativos. Su propuesta permite cuestionar si el currículo vigente responde a las necesidades reales de quienes buscan acreditar el bachillerato, y propone una visión integradora entre propósitos, contenidos, enseñanza, evaluación y contexto, lo que fortalece el diseño de propuestas coherentes, inclusivas y transformadoras.

2.10 Perfil de ingreso

En el diseño curricular, el perfil de ingreso es el conjunto de características, conocimientos, habilidades y actitudes con que el estudiante debe contar al momento de incorporarse a un programa educativo. De acuerdo con Martha Casarini Ratto (1997), este perfil permite establecer una base diagnóstica para la planeación didáctica y curricular, ya que orienta la selección de estrategias, materiales y niveles de profundidad en los contenidos. El perfil de ingreso debe responder a preguntas como ¿Quién es el estudiante al que va dirigido este plan de estudios?, ¿Qué nivel de conocimientos previos tiene?, ¿Qué competencias básicas posee?, ¿Qué necesidades educativas y personales presenta? La autora Martha Casarini Ratto (1997), sugiere que el perfil de ingreso debe plantearse desde una perspectiva realista y flexible, reconociendo la diversidad de trayectorias, intereses y capacidades de los estudiantes. Este perfil, bien definido, contribuye a: Identificar el punto de partida del proceso de enseñanza-aprendizaje, evitar la sobrecarga o la subestimación de los contenidos, Diseñar estrategias de nivelación o apoyo cuando sea necesario, fortalecer la inclusión educativa.

Para Miguel Ángel Zabalza (2009), el su libro Diseño y desarrollo curricular, desde la perspectiva una visión integral que articule de manera coherente los elementos que lo constituyen. En este marco, el perfil de ingreso se concibe como un referente esencial para comprender las características, condiciones y competencias iniciales con las que los estudiantes acceden a un programa formativo. Este perfil no solo delimita los requisitos académicos mínimos, sino que también incluye aspectos relacionados con la madurez personal, la experiencia previa, las expectativas y las motivaciones que orientan al estudiante hacia la formación. Zabalza (2009), enfatiza que la planificación curricular no puede limitarse a prescribir contenidos y objetivos de salida perfil de egreso, sino que requiere atender el punto de partida de los alumnos para garantizar trayectorias educativas viables y pertinentes, así, la definición del perfil de ingreso permite establecer una relación equilibrada entre lo que los estudiantes traen consigo y lo que se espera que alcancen al término de su formación, asegurando coherencia interna en el plan de estudios y una mayor pertinencia social y pedagógica.

En el caso de una persona adulta que va a iniciar su capacitación en la Fundación ISA-AC (2024), el perfil de ingreso debe construirse desde una lógica andragógica **(**Sierra Fontalvo 2006),

y reconocedora de la experiencia del estudiante, el perfil de ingreso para programas educativos dirigidos a adultos se caracteriza por su apertura y reconocimiento de la diversidad de trayectorias formativas, está orientado a personas mayores de 18 años que no han concluido el bachillerato o carecen de estudios previos en ese nivel, incluyendo a quienes han adquirido conocimientos a través del trabajo, la vida cotidiana o de manera autodidacta, este enfoque contempla estudiantes con distintos ritmos, estilos de aprendizaje y niveles de lectura y razonamiento, así como sujetos con motivaciones específicas como acceder a un empleo, continuar estudios superiores o fortalecer su autoestima académica.

En el caso de los estudiantes que ingresan a la Fundación ISA-AC, (2024), debe contar con certificado de secundaria, es fundamental para su ingreso, al contar el alumno de la Fundación ISA-AC (2024), con un grado de estudio permitirá que el diseño de materiales, guías, asesorías y estrategias de evaluación se construya a partir de lo que el estudiante ya sabe o está en condiciones de aprender, evitando barreras innecesarias y promoviendo una formación inclusiva y significativa.

2.11 Perfil de egreso

Martha Casarini Ratto (1997), propone que el perfil de ingreso a un programa educativo no debe construirse desde una visión idealizada o estrictamente normativa, sino desde una perspectiva realista y flexible que reconozca la diversidad de trayectorias, intereses y capacidades de los estudiantes, especialmente cuando se busca atender a poblaciones no tradicionales. Esta concepción permite identificar con mayor precisión el punto de partida del proceso de enseñanza-aprendizaje, evita la sobrecarga o subestimación de los contenidos, facilita el diseño de estrategias de nivelación o apoyo cuando sea necesario y fortalece la inclusión educativa. Por otro lado, la autora Martha Casarini Ratto (1997), define el perfil de egreso como una descripción integral de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que el estudiante debe haber desarrollado al concluir su formación.

Este perfil expresa la finalidad formativa del currículo y debe guardar coherencia con los objetivos curriculares, los contenidos seleccionados, las estrategias de enseñanza y los criterios de evaluación. Para Casarini (1997), el perfil de egreso responde a preguntas clave como: ¿Qué se espera que logre el estudiante al finalizar sus estudios?, ¿Qué competencias debe ser capaz de demostrar?, ¿Cómo debe comportarse como ciudadano, trabajador y sujeto ético?

Este perfil cumple una función normativa y orientadora, ya que delimita el producto educativo que la institución se compromete a formar. Al mismo tiempo, posee un carácter integrador, articulando los distintos componentes curriculares hacia una meta común. Casarini (1997), enfatiza que el perfil de egreso no debe limitarse a lo académico, sino que debe incorporar dimensiones personales, sociales y éticas, promoviendo así una formación verdaderamente integral.

En su obra Diseño y desarrollo curricular, Miguel Ángel Zabalza (2009), plantea que el perfil de egreso constituye uno de los pilares fundamentales de todo plan de estudios, al representar el modelo de persona que se busca formar mediante el proceso educativo. Este perfil no se limita a enumerar conocimientos, sino que se concibe como una síntesis integradora de competencias, habilidades, actitudes y valores que el estudiante debe haber desarrollado al finalizar su formación. Zabalza (2009), destaca que el perfil de egreso cumple una función orientadora, ya que a partir de él se definen los objetivos curriculares, los contenidos, las metodologías y los criterios de evaluación. Su carácter integral exige que se contemplen dimensiones cognitivas saber, procedimentales saber hacer y actitudinales saber ser y convivir, promoviendo así una formación equilibrada y completa, subraya la necesidad de vincular el perfil de egreso con el contexto social, laboral y cultural, evitando su elaboración en aislamiento.

Esta conexión garantiza que los egresados estén preparados para responder de manera pertinente y crítica a los desafíos de su entorno. En este sentido, el perfil también funciona como un criterio de evaluación, al permitir contrastar los logros alcanzados por los estudiantes con las metas formativas establecidas.

Desde esta perspectiva, Zabalza (2009), concibe el perfil de egreso como una propuesta formativa integral que trasciende la mera transmisión de información. Su apuesta es por la formación de sujetos críticos, competentes y éticamente comprometidos, capaces de desenvolverse con responsabilidad en la vida social y profesional.

En el contexto de un alumno de Fundación ISA-AC (2024), el perfil de egreso representa un componente esencial para definir los conocimientos que un adulto debe demostrar al presentar el examen de ColBach EXACER (2025) para obtener su certificado de bachillerato. Este perfil

trasciende la simple memorización de contenidos, ya que exige evidenciar aprendizajes significativos y funcionales aplicables a situaciones reales. Un egresado de la Fundación ISA-AC (2024), por esta vía debe ser capaz de leer, comprender y producir diversos tipos de textos; aplicar el pensamiento lógico-matemático en su vida cotidiana; analizar críticamente hechos históricos y sociales; comprender principios científicos básicos; y actuar con responsabilidad, ética y respeto por la diversidad.

Esta visión del egreso los principios curriculares propuestos por Casarini (1997).refleja una educación centrada en competencias, que reconoce la capacidad del adulto para transferir sus saberes a distintos entornos personales, laborales y comunitarios, promueve valores como la autonomía, el compromiso social y el aprendizaje permanente, en sintonía con la filosofía educativa del ColBach EXACER (2025).

2.12 Contenidos

El autor Miguel Ángel Zabalza (2009), en su libro Diseño y desarrollo curricular, dedica un apartado importante al tema de los contenidos curriculares, y ofrece una propuesta estructurada y crítica sobre cómo deben seleccionarse, organizarse y articularse dentro del currículo. A continuación, explico sus principales aportes:

Zabalza (2009), propone una visión integral del currículo al retomar la tipología de contenidos establecida en el ámbito educativo, subrayando la necesidad de articular tres grandes categorías de manera equilibrada: los contenidos conceptuales, que comprenden conocimientos teóricos, datos, hechos y principios, y representan el saber qué; los contenidos procedimentales, que abarcan habilidades, destrezas, estrategias y métodos, vinculados al saber hacer; y los contenidos actitudinales, que incluyen valores, normas, actitudes y disposiciones personales y sociales, expresando el saber ser y convivir. Esta clasificación permite diseñar experiencias formativas más completas, que atienden tanto el desarrollo cognitivo como el ético y práctico del estudiante.

Zabalza (2009), enfatiza que la selección de contenidos debe responder a criterios de relevancia social y cultural, significatividad para el alumno, posibilidad de transferencia a situaciones nuevas, utilidad práctica y adaptabilidad al contexto. Estos principios aseguran que el currículo no solo sea pertinente, sino también transformador, al conectar el aprendizaje con la

realidad del estudiante y su entorno. En cuanto a la organización de los contenidos, el autor sugiere tres enfoques complementarios: una estructura jerárquica, que vaya de lo más general a lo más específico; una secuencia progresiva, que respete la complejidad creciente de los saberes; y una integración horizontal, que evite la fragmentación del conocimiento y favorezca la comprensión global. Esta propuesta curricular promueve una enseñanza coherente, significativa y contextualizada, capaz de formar sujetos críticos, competentes y comprometidos con su realidad.

Zabalza (2009), defiende un modelo de currículo no enciclopedista, en el que los contenidos no se acumulen de forma aislada, sino que se articulen con objetivos, metodología y evaluación, subraya que los contenidos no son un fin en sí mismos, sino medios para lograr competencias. Esto es clave en el enfoque por competencias que también asumen los programas de acreditación de saberes. “El contenido no debe verse como el centro del currículo, sino como un instrumento para el desarrollo personal, profesional y social del estudiante” (Zabalza, 2009, p. 121). Estos criterios justifican una adaptación curricular contextualizada para adultos, ya que sus saberes deben ser pertinentes a su realidad laboral y familiar, y permitirles resolver problemas cotidianos.

Para J. Gimeno Sacristán (2007), los contenidos no deben considerarse neutrales o universales. Son selecciones culturales que reflejan qué saberes son dignos de ser enseñados. “El contenido del currículo es siempre una elección que implica una toma de posición cultural, política y ética” (p.108).

Los aportes de Miguel Ángel Zabalza (2009), ofrecen una base sólida para el diseño de contenidos en programas curriculares dirigidos a personas adultas que buscan acreditar el bachillerato, como en el caso de la propuesta de ColBach-EXACER (2025). Desde su enfoque de la Fundación ISA-AC (2024), los contenidos no deben limitarse a la transmisión de información académica, sino que deben integrarse de manera significativa con los conocimientos previos que el estudiante ha adquirido en su vida cotidiana, laboral o de forma autodidacta. Esta integración favorece aprendizajes funcionales, útiles y transferibles, que responden a las necesidades reales del adulto y a los contextos en los que se desenvuelve.

Tabla 2. Comparación teórica, los contenidos en el currículo, aplicado a educación de adultos.

Autor/a	Concepción de los contenidos curriculares	Implicaciones para educación de adultos, Fundación ISA-AC, (2024).
George J. Posner (1998)	Los contenidos son decisiones ideológicas que reflejan valores culturales. No son neutrales.	Es necesario seleccionar contenidos relevantes, comprensibles y útiles para el adulto, evitando imposiciones culturales sin contexto.
Miguel A. Zabalza (1991)	Los contenidos deben responder a las necesidades sociales y formativas del alumnado, y estar bien organizados.	Recomienda estructurar contenidos en niveles de complejidad progresiva, adaptados a intereses y tiempos del adulto.
José Gimeno Sacristán (2007)	Los contenidos escolares son formas de control y selección cultural. Tienen una función social.	Plantea la necesidad de currículos críticos, que incluyan contenidos que empoderen a los adultos y no los excluyan por desconocimiento.
Martha Casarini (1997)	Contenidos organizados por disciplinas, ejes temáticos o áreas. Deben tener una función formativa clara.	Sugiere adaptar los contenidos a finalidades prácticas, sociales y laborales para que sean significativos para el adulto.
Ángel Díaz Barriga (2003)	Los contenidos deben estar contextualizados, ligados a la experiencia y cultura del estudiante.	Propone contenidos flexibles y funcionales, vinculados con la vida cotidiana, que reconozcan los saberes previos del adulto.
Frida Díaz Barriga Arce (2005)	Contenidos como instrumentos para construir conocimiento significativo. Su valor depende del contexto.	Destaca que los adultos requieren contenidos que puedan relacionar con su vida personal y profesional, para motivar el aprendizaje.

Fuente: elaboración propia

Zabalza (2009), subraya la importancia de valorar tanto el saber formal como el empírico, reconociendo que ambos son legítimos y complementarios en la construcción del conocimiento. En este sentido que proponga de la Fundación ISA-AC (2024), los contenidos deben estar cuidadosamente alineados con los perfiles de ingreso y egreso, permitiendo que el proceso

formativo parta de lo que el estudiante ya sabe y se proyecte hacia las competencias que necesita desarrollar para actuar como ciudadano crítico, trabajador competente y sujeto ético. Esta visión curricular promueve una educación inclusiva, pertinente y transformadora, centrada en el sujeto adulto y en su capacidad de aprender a lo largo de la vida.

Este enfoque es particularmente útil para justificar los contenidos en el caso de adultos que presentan que se capacita en la Fundación ISA-AC, (2024), considerar su contexto sociocultural, sus trayectorias de vida y sus saberes previos como válidos. Así, los contenidos no deben reproducir esquemas escolares rígidos, sino reconocer la diversidad y la experiencia como fuentes legítimas de aprendizaje para personas adultas que presentan su evaluación de ColBach EXACER (2025), que se capacita en la Fundación ISA-AC, (2024), esta clasificación permite valorar no solo sus conocimientos académicos, sino también sus experiencias prácticas y actitudes responsables en el entorno laboral o comunitario.

2.13 Malla curricular

La malla curricular y su función en la planificación educativa. El término malla curricular es utilizado principalmente en América Latina para referirse a la estructura organizada y visual del plan de estudios, en la que se representan las asignaturas o módulos distribuidos a lo largo del tiempo de formación. Esta malla permite identificar la progresión de contenidos, la carga horaria, la seriación entre materias y la articulación de áreas del conocimiento.

Es una herramienta fundamental para el diseño, implementación y evaluación del currículo en distintos niveles educativos. Una aportación destacada en este campo es la realizada por la Dra. María Bernarda González Pérez (2025), quien expuso un modelo de malla curricular durante una sesión dirigida a los estudiantes de la Maestría en Educación Superior de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). Su propuesta está orientada a la educación. En este enfoque, cada materia se inserta dentro de una estructura modular que abarca áreas, distribuidas. Lo innovador de su planteamiento es la incorporación de cuatro ejes transversales, que se implementan en todas las materias con base en el perfil de egreso del estudiante, y que se representan con distintos colores dentro de la malla para facilitar su identificación y seguimiento. Estos ejes permiten una formación integral, al asegurar que el currículo no se limite a los

contenidos disciplinares, sino que también promueva habilidades, valores y actitudes fundamentales para la vida personal, laboral y comunitaria.

La malla curricular modular facilita la adaptación a trayectorias personalizadas, reconociendo que muchos adultos ingresan con saberes previos, experiencias laborales significativas y aprendizajes informales acumulados. En este sentido, el diseño modular no solo organiza los contenidos académicos, sino que también habilita mecanismos para la validación y articulación de conocimientos adquiridos fuera del sistema educativo formal, promoviendo así una educación más inclusiva y centrada en el alumno de la Fundación ISA-AC (2024).

2.14 El proceso enseñanza – aprendizaje – evaluación

El proceso enseñanza–aprendizaje–evaluación constituye el núcleo dinámico de toda intervención educativa, en tanto articula las acciones del docente, las experiencias del estudiante y los mecanismos de valoración de los saberes adquiridos. George J. Posner (1998), En el ámbito de la educación para personas adultas que buscan acreditar el bachillerato a través del ColBach EXACER, (2025), este proceso adquiere una particular complejidad, ya que debe responder a trayectorias educativas discontinuas, motivaciones intrínsecas diversas y contextos socioculturales heterogéneos. Bajo este enfoque, la enseñanza se concibe como una mediación intencionada y significativa; el aprendizaje, como una construcción activa y contextualizada; y la evaluación, como una herramienta ética, formativa y reflexiva.

George J. Posner (1998), plantea que el sentido del proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación es un sistema, no puede concebirse de manera fragmentada, sino como una estructura coherente e interdependiente, donde cualquier modificación en uno de los componentes impacta en los demás. Para George J. Posner (1998) la enseñanza debe organizarse con base en intenciones claras y pertinentes, relacionadas con los fines del currículo. El aprendizaje, a su vez, debe entenderse como una actividad activa del estudiante, quien construye nuevos significados en función de su experiencia previa y de las oportunidades pedagógicas que se le presenten. En este marco, la evaluación deja de ser un acto aislado de medición para convertirse en una herramienta pedagógica que orienta, regula y mejora el proceso educativo en su totalidad.

Para el autor Miguel Ángel Zabalza (1991), en su obra Diseño y desarrollo curricular, sostiene que el proceso educativo no puede concebirse como una sucesión lineal de acciones, sino

como una unidad sistémica, interrelacionada y en constante retroalimentación entre enseñanza, aprendizaje y evaluación. Para él, el acto de enseñar implica planificar situaciones de aprendizaje significativas, teniendo siempre en cuenta los objetivos educativos, las características del estudiantado y los resultados esperados. En cuanto a la evaluación, Miguel Ángel Zabalza (1991), enfatiza su carácter formativo y continuo, entendida no como un momento terminal, sino como parte constitutiva del proceso educativo. Evalúa no solo el producto, sino también el proceso; busca evidencias del aprendizaje, pero también de la manera en que ese aprendizaje se ha construido.

Para la autora Frida Díaz Barriga Arceo (2005), desde una perspectiva constructivista, plantea que el proceso enseñanza–aprendizaje–evaluación debe entenderse como una unidad pedagógica integrada, orientada a promover aprendizajes significativos y duraderos. Su enfoque se centra en la actividad mental constructiva del estudiante, quien aprende en función de lo que ya sabe, de los contextos donde se forma y de las estrategias que el docente utiliza para mediar esos aprendizajes. La enseñanza, en esta visión, se convierte en una acción intencionada y reflexiva del docente, que planifica actividades retadoras, contextualizadas y emocionalmente relevantes, con base en los conocimientos previos del alumno. Lejos de transmitir contenidos de manera pasiva, el docente actúa como un mediador cognitivo, facilitando el diálogo, la reflexión crítica, la colaboración y la meta cognición (Frida Díaz Barriga Arceo, 2005).

En cuanto a la evaluación, Frida Díaz Barriga Arceo (2005), sostiene que debe ser continua, formativa, participativa y flexible. Esto significa que debe aplicarse a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el fin de ofrecer retroalimentación oportuna y fomentar la autorregulación del estudiante. Además, debe alinearse con los objetivos curriculares y considerar no solo los productos, sino los procesos, actitudes y competencias desarrolladas. Para la población adulta, esta perspectiva permite superar las prácticas evaluativas punitivas o excluyentes, promoviendo una evaluación ética y humanista, centrada en la mejora.

Según Díaz Barriga (2005), existen tres tipos de evaluación que cumplen funciones complementarias en el proceso educativo. La evaluación diagnóstica se aplica al inicio de un curso o unidad con el objetivo de explorar los conocimientos previos, intereses y necesidades de los estudiantes, lo que permite al docente adaptar su enseñanza y detectar fortalezas, debilidades o posibles barreras para el aprendizaje. Por su parte, la evaluación formativa se desarrolla durante el

proceso de enseñanza-aprendizaje y tiene como finalidad monitorear el avance de los alumnos, ofrecer retroalimentación constante y guiar las decisiones pedagógicas, promoviendo así la mejora continua y evitando que los errores se consoliden. Finalmente, la evaluación sumativa se realiza al concluir una etapa educativa, como un curso o proyecto, y se enfoca en valorar los resultados obtenidos, medir el cumplimiento de los objetivos y asignar calificaciones, poniendo énfasis en los productos finales más que en el proceso.

Este enfoque es especialmente pertinente en el contexto de la educación de personas adultas que buscan acreditar el bachillerato mediante el ColBach EXACER (2023), ya que muchas de ellas arrastran experiencias previas negativas con sistemas educativos tradicionales. Posner (1998), sugiere que, en lugar de usar la evaluación como un instrumento de exclusión o sanción, se debe emplear como un medio de retroalimentación, que les permita a los adultos conocer sus avances, identificar sus debilidades y fortalecer sus competencias. Esto implica diseñar procesos de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa, alineados con los objetivos curriculares y con la realidad del sujeto adulto.

La evaluación representa uno de los mayores desafíos para las personas adultas que buscan acreditar su educación media superior mediante el examen EXACER del ColBach. (2025), y para la Fundación ISA-AC (2024). A diferencia de los estudiantes tradicionales, muchos de estos adultos no han recibido una preparación sistemática en centros formales de estudio, lo que los expone a brechas significativas de conocimiento y a inseguridades frente a instrumentos estandarizados de evaluación. Además, suelen arrastrar experiencias educativas previas negativas, baja autoestima académica y condiciones emocionales complejas derivadas de su trayectoria vital, familiar o laboral. Como advierte Zabalza (2009), la evaluación no debe operar como una instancia punitiva o excluyente, sino como un proceso formativo, continuo y centrado en la mejora del aprendizaje. En la misma línea, Posner (1998), propone concebir la evaluación como parte integral del diseño curricular, alineada con los objetivos y adaptada al contexto del sujeto. Frida Díaz Barriga (2005), refuerza esta idea al destacar que la evaluación debe ser flexible, participativa y promotora de la autorregulación, especialmente en modelos centrados en el aprendizaje significativo. Bajo esta mirada, resulta urgente replantear los modelos evaluativos que se aplican en contextos como el ColBach EXACER, (2025), de modo que reconozcan las particularidades de

los estudiantes adultos, respeten su ritmo de aprendizaje y fortalezcan sus trayectorias de vida a través de procesos más humanizarte, inclusivos y justos.

2.15 Estrategias pedagógicas

Las estrategias pedagógicas son pilares esenciales en el proceso educativo, ya que orientan cómo el docente estructura, guía y facilita el aprendizaje tanto dentro como fuera del aula. No se reducen a técnicas de enseñanza, sino que constituyen decisiones deliberadas que buscan estimular la construcción activa del conocimiento, responder a las particularidades del alumnado y cumplir con los objetivos establecidos en el currículo.

Desde el enfoque constructivista, Frida Díaz Barriga y Hernández Rojas (2005) destacan que estas estrategias deben propiciar aprendizajes significativos, partiendo de los conocimientos previos del estudiante y diseñando actividades que fomenten la reflexión, el pensamiento crítico y la participación activa. En este marco, el propósito no es solo transmitir información, sino generar experiencias educativas que conecten la teoría con la práctica y el conocimiento con la vida cotidiana.

2.15.1 Aula invertida

La metodología del aula invertida representa una propuesta pedagógica innovadora que modifica la estructura tradicional del aprendizaje en el aula, en lugar de centrar el tiempo escolar en la transmisión de contenidos, este enfoque traslada esa fase al ámbito personal del estudiante, permitiendo que el espacio compartido se utilice para el trabajo en equipo, el análisis crítico y la construcción colectiva del saber, según Urón, Paz Montes y Vergel Ortega (2021), cuando esta estrategia se aplica en escuelas rurales con el apoyo de una mascota escolar, se fortalece la motivación del alumnado, se promueve el vínculo afectivo entre pares y se refuerza el sentido de pertenencia. Estos elementos no solo enriquecen el aprendizaje académico, sino que también favorecen el desarrollo integral de los estudiantes.

Así, el aula invertida, cuando se acompaña de recursos significativos y contextualizados, se convierte en una alternativa pedagógica adaptable y eficaz para enfrentar los retos educativos que viven las comunidades lejanas.

El modelo de aula invertida (flipped classroom) representa una transformación en las prácticas pedagógicas tradicionales, al cambiar la secuencia del proceso de enseñanza-aprendizaje: el contenido teórico se revisa antes de la clase, mientras que el tiempo presencial se dedica a actividades de análisis, aplicación y discusión colaborativa. Este modelo busca generar aprendizajes más profundos, significativos y centrados en el estudiante. Los pioneros del modelo, Bergmann y Sams (2012), argumentan que esta estrategia permite atender mejor la diversidad en el aula, aprovechar el tiempo docente para orientar y retroalimentar, y promover el aprendizaje activo. Es particularmente útil en contextos donde el estudiantado enfrenta barreras para asistir regularmente a clases, como sucede con las personas adultas en situación de rezago educativo.

El modelo flipped classroom favorece la autonomía del alumnado, el trabajo colaborativo y el pensamiento crítico, situando al estudiante como centro del proceso (Bergmann y Sams (2012). El modelo de aula invertida se presenta como una estrategia pedagógica especialmente adecuada para la preparación de adultos de la Fundación ISA-AC (2024), que buscan acreditar el bachillerato mediante el examen ColBach-EXACER (2025). A diferencia del enfoque tradicional, en el que el docente transmite contenidos en el aula y el estudiante realiza tareas fuera de ella, la lógica invertida traslada el acceso a los contenidos teóricos al espacio individual mediante videos, lecturas, podcasts o materiales digitales y reserva el tiempo de asesoría o clase presencial para actividades prácticas como la resolución de problemas, el análisis de casos, la discusión grupal y la aplicación contextualizada del conocimiento (Bergmann y Sams, 2012).

Esta metodología resulta particularmente pertinente en la educación de adultos por diversas razones. En primer lugar, reconoce la autonomía del estudiante adulto, permitiéndole organizar su tiempo de estudio de acuerdo con sus responsabilidades laborales y familiares, accediendo a los contenidos en horarios flexibles Frida Díaz Barriga Arceo (2005), así mismo se aprovecha los saberes previos del participante, facilitando que en las sesiones presenciales se vincule la teoría con experiencias de vida y trabajo, enriqueciendo el aprendizaje colectivo (Bergmann y Sams, 2012), promueve un aprendizaje significativo, ya que las actividades están diseñadas para simular los ejercicios del ColBach EXACER (2025), fortaleciendo habilidades como la comprensión lectora, la argumentación y la resolución de problemas, convierte las sesiones presenciales en espacios de evaluación formativa, donde el docente puede identificar dificultades, ofrecer

retroalimentación inmediata y ajustar las estrategias según las necesidades del grupo (Zabalza, 2009).

2.15.2 El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)

Se ha posicionado como una de las metodologías más innovadoras y eficaces dentro de los enfoques pedagógicos actuales. Su objetivo central es colocar al estudiante en el centro del proceso educativo, promoviendo su autonomía, el aprendizaje con sentido y la capacidad de aplicar lo aprendido en situaciones reales. Según el Colegio de Ciencias y Humanidades (2012), el ABP representa "una vía para aprender a aprender", ya que enfrenta al alumno con problemas genuinos que requieren investigación, trabajo en equipo y reflexión crítica. Este modelo responde a las exigencias educativas del siglo XXI, al fomentar habilidades tanto cognitivas como meta cognitivas, entre ellas la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la toma de decisiones y el aprendizaje autónomo. Tal como lo señala el CCH-UNAM, el ABP contribuye a formar estudiantes capaces de trasladar lo aprendido a nuevos contextos, fortaleciendo la competencia de aprender a aprender, esencial en un entorno marcado por el cambio constante y la creciente complejidad.

Este enfoque se distancia de los modelos tradicionales basados en la transmisión de contenidos, proponiendo en su lugar un proceso en el que el estudiante construye activamente su conocimiento mediante la interacción con sus pares y con el acompañamiento del docente, quien asume el rol de guía o facilitador. En esta línea, Savery y Duffy (1995) afirman que el ABP se fundamenta en el paradigma constructivista, al entender que el aprendizaje surge cuando el estudiante participa en actividades relevantes que estimulan la exploración, el diálogo y la construcción social del saber.

Para los autores Savery y Duffy (1995), plantean que el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) es una metodología que promueve la autonomía del estudiante, colocándolo en el centro de su proceso formativo. Desde esta mirada, el conocimiento no se adquiere de forma aislada, sino que se construye dentro de un contexto que le otorga sentido. Los problemas que se abordan en el aula se presentan como situaciones reales que estimulan la indagación, el pensamiento crítico y el trabajo colaborativo.

Los autores identifican tres principios clave del enfoque constructivista:

- El aprendizaje se genera cuando el estudiante participa activamente en la construcción del conocimiento, en lugar de limitarse a recibir información de manera pasiva.

- Es fundamental que este proceso ocurra en entornos reales y con sentido para el alumno, donde los contenidos se vinculen con su experiencia y contexto.

- El aprendizaje se enriquece mediante la interacción con otros, a través del diálogo, el intercambio de ideas y la construcción colectiva del saber.

En este marco, el ABP Savery y Duffy (1995), no se limita a transmitir información, sino que se convierte en una herramienta pedagógica que potencia el pensamiento crítico, las habilidades Meta cognitivas y la capacidad de resolver problemas de manera reflexiva y contextualizada.

2.15.3 El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ).

El Aprendizaje Basado en el Juego representa un enfoque integral y centrado en el estudiante, que articula lo cognitivo, lo social y lo emocional, convirtiendo el aula en un espacio de exploración, descubrimiento y construcción de aprendizajes significativos. El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ) se ha consolidado como una propuesta pedagógica innovadora que incorpora el componente lúdico en los procesos educativos, generando entornos donde los estudiantes aprenden de forma activa y con sentido, de acuerdo con Arredondo Cortés (2024), el juego va más allá de su dimensión recreativa y se convierte en una herramienta didáctica poderosa que estimula la motivación interna, la creatividad y la participación comprometida del alumnado.

A través de experiencias lúdicas, los estudiantes no solo adquieren conocimientos, sino que también desarrollan habilidades cognitivas como el pensamiento crítico y la resolución de problemas, sociales como la colaboración, la comunicación y la empatía y emocionales como la autorregulación, la resiliencia y la autoconfianza.

Este enfoque rompe con la rigidez de los métodos tradicionales al transformar el aula en un espacio dinámico, abierto y participativo. En lugar de centrarse en la memorización, el ABJ

promueve la construcción activa del conocimiento mediante la interacción, el desafío, la experimentación y el disfrute. Además, se adapta a distintos estilos de aprendizaje, respondiendo a las particularidades de cada estudiante y favoreciendo una educación más inclusiva y equitativa.

Autores como Kapp (2012), y Deterding, Dixon, Khaled y Nacke (2011), coinciden en que el juego, cuando se utiliza como estrategia educativa, contribuye a crear ambientes de aprendizaje significativos, donde el error se entiende como parte del proceso y la retroalimentación constante impulsa la mejora continua. Por ello, el ABJ no solo incrementa la motivación y el compromiso del estudiantado, sino que también fortalece competencias esenciales para el siglo XXI, como la creatividad, la innovación, el trabajo colaborativo y la capacidad de aprender de manera autónoma.

2.15.4 Estudio de Casos

Desde la perspectiva de la Universidad Veracruzana (2017), el Estudio de Casos se presenta como una estrategia centrada en el estudiante que articula teoría y práctica, promueve el aprendizaje experiencial, estimula la motivación interna y fortalece competencias esenciales para el siglo XXI, como la creatividad, la autonomía, la colaboración y el pensamiento crítico. Por ello, se posiciona como un recurso clave en contextos educativos que buscan formar personas capaces de abordar situaciones complejas con una actitud reflexiva y proactiva.

El Estudio de Casos, según lo plantea la Universidad Veracruzana (2017), funciona tanto como una herramienta de investigación como una estrategia didáctica, ya que permite examinar fenómenos dentro de su contexto real, considerando las múltiples variables que los influyen. Esta característica facilita que los estudiantes comprendan situaciones complejas de forma profunda y reflexiva, estableciendo vínculos significativos entre los conceptos teóricos y su aplicación práctica. Al implementarse en el aula, esta metodología Universidad Veracruzana (2017), promueve un aprendizaje activo, en el que los estudiantes no se limitan a recibir información, sino que participan activamente en la búsqueda, organización y análisis de datos. Este proceso fortalece su pensamiento crítico y su capacidad para enfrentar problemas reales con mayor autonomía y criterio.

El Estudio de Casos Universidad Veracruzana (2017), favorece el contacto directo con la realidad mediante técnicas como entrevistas, observación participante, análisis de documentos y

grupos focales. Estas herramientas permiten obtener información contextualizada, reflexionar sobre los hallazgos y construir aprendizajes relevantes que pueden aplicarse en diversos entornos educativos y profesionales. El enfoque también impulsa el desarrollo de competencias transversales como el trabajo colaborativo, la toma de decisiones informadas, la síntesis de información y la responsabilidad en el proceso de aprendizaje, al involucrar a los estudiantes en dinámicas de análisis, discusión y presentación de resultados.

2.15.5 Aprendizaje Experiencial

El Aprendizaje Experiencial Kolb (1984), constituye una propuesta pedagógica integral que promueve un aprendizaje activo, reflexivo y contextualizado. Al articular lo cognitivo, lo social y lo emocional, esta metodología contribuye al desarrollo de competencias clave para la educación del siglo XXI, como la creatividad, la autonomía, la colaboración y el pensamiento crítico, posicionándose como una herramienta valiosa para formar individuos capaces de aprender de la experiencia y responder de manera ética y efectiva a los retos del mundo contemporáneo.

El Aprendizaje Experiencial se presenta como una metodología educativa centrada en la participación activa del estudiante en situaciones concretas, donde el conocimiento se construye a partir de la interacción directa con el entorno y la reflexión crítica sobre las vivencias personales. Esta estrategia reconoce que los aprendizajes más significativos no surgen únicamente de la exposición a contenidos, sino de la experiencia vivida y del análisis consciente de lo que se ha experimentado (Aprendizaje-Experiencial.org, s. f.).

Basado en el modelo propuesto por David Kolb (1984), el Aprendizaje Experiencial se organiza en un ciclo compuesto por cuatro fases interdependientes. La primera es la experiencia concreta, en la que el estudiante se involucra activamente en una situación real. Le sigue la observación reflexiva, que invita a analizar lo ocurrido, identificar aprendizajes y reconocer dificultades. Posteriormente, en la etapa de conceptualización abstracta, se elaboran ideas, teorías o generalizaciones a partir de la reflexión. Finalmente, la experimentación activa permite aplicar esos conceptos en nuevos contextos, cerrando el ciclo y dando paso a nuevas experiencias.

Este enfoque David Kolb (1984), favorece la integración entre teoría y práctica, generando aprendizajes profundos y duraderos. Su implementación en el ámbito educativo puede adoptar

diversas formas, como los proyectos de servicio comunitario, que vinculan el conocimiento académico con el compromiso social; las simulaciones y juegos de rol, que recrean escenarios reales para explorar decisiones y consecuencias; y los *estudios de caso*, que permiten analizar situaciones complejas y ejercitar el pensamiento crítico y la resolución de problemas.

Entre los beneficios más destacados del Aprendizaje Experiencial se encuentran el fortalecimiento de habilidades cognitivas como el análisis, la toma de decisiones y la resolución de problemas; el aumento de la motivación y el compromiso del estudiante al sentirse protagonista de su proceso formativo; y la preparación para enfrentar desafíos reales, al desarrollar autonomía y capacidad de adaptación en contextos diversos (Aprendizaje-Experiencial.org, s. f.; Kolb, 1984).

Las estrategias pedagógicas contemporáneas buscan colocar al estudiante de Fundación ISA-AC, (2024), en el centro del proceso educativo, promoviendo su participación activa en la construcción de aprendizajes significativos. Estas metodologías no solo estimulan el pensamiento crítico, sino que también fortalecen competencias cognitivas, sociales y emocionales esenciales para una formación integral. Entre las propuestas más relevantes se encuentran el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) Savery y Duffy (1995), el Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ), Cortés (2024), el Estudio de Casos, el Aprendizaje Experiencial y el modelo de Aula Invertida. Todas ellas resultan especialmente pertinentes en contextos como los que impulsa la Fundación ISA, donde se busca articular el desarrollo académico con el compromiso social de los estudiantes.

El ABP, Savery y Duffy (1995), sustentado en los principios del constructivismo, plantea que el conocimiento se construye a partir del enfrentamiento con problemas reales que demandan investigación, análisis y reflexión (Savery & Duffy, 1995). Esta metodología rompe con la lógica tradicional de memorización, promoviendo habilidades como la autonomía, la resolución de problemas y la capacidad de transferir lo aprendido a situaciones concretas. Tal como lo señala el Colegio de Ciencias y Humanidades (2012), el ABP representa una vía para “aprender a aprender”, lo que lo convierte en una herramienta clave para proyectos educativos que buscan generar impacto en las comunidades.

Por su parte, el ABJ incorpora el juego como recurso pedagógico central, generando ambientes de aprendizaje dinámicos y estimulantes. A través de experiencias lúdicas, los

estudiantes desarrollan habilidades cognitivas, sociales y emocionales mientras enfrentan desafíos de forma creativa y significativa (Arredondo Cortés, 2024; Kapp, 2012; Deterding et al., 2011). Este enfoque favorece la colaboración, la reflexión y la participación activa, elementos fundamentales en los programas de Fundación ISA-AC,(2024), que promueven el aprendizaje desde la experiencia y el vínculo con la realidad.

El Estudio de Casos, según la Universidad Veracruzana (2017), se presenta como una estrategia que permite analizar fenómenos en su contexto real, promoviendo una comprensión profunda de situaciones complejas. Su aplicación en el aula fomenta el aprendizaje activo y el pensamiento crítico, al tiempo que fortalece la capacidad de los estudiantes de Fundación ISA-AC, (2024), para resolver problemas vinculados a su entorno social y profesional. Esta metodología resulta especialmente valiosa en escenarios educativos que buscan formar sujetos reflexivos y comprometidos con su comunidad.

El Aprendizaje Experiencial, basado en la participación directa en experiencias concretas y en la reflexión sobre ellas, permite integrar teoría y práctica mediante un ciclo que incluye vivencia, análisis, conceptualización y aplicación (Kolb, 1984; Aprendizaje-Experiencial.org, s. f.). Su implementación a través de proyectos comunitarios, simulaciones, juegos de rol y estudios de caso promueve habilidades críticas, fortalece la motivación interna y prepara a los estudiantes para enfrentar situaciones reales, en sintonía con los objetivos formativos de Fundación ISA-AC, (2024).

Finalmente, el modelo de Aula Invertida complementa estas estrategias al trasladar la adquisición de contenidos fuera del aula mediante recursos digitales, reservando el espacio presencial para actividades prácticas, colaborativas y de resolución de problemas (Bergmann & Sams, 2012). Este enfoque potencia el aprendizaje activo, permite adaptar el ritmo educativo a las necesidades individuales y refuerza la construcción de conocimiento desde la experiencia, facilitando que los estudiantes de Fundación ISA-AC, (2024), desarrollen autonomía, pensamiento crítico y habilidades para el trabajo en equipo.

Para los alumnos de la Fundación ISA-AC (2024), esta metodología no solo facilita el dominio de los contenidos exigidos por el plan de estudios del ColBach EXACER (2023), sino

que también promueve el desarrollo de competencias transferibles como la autogestión del aprendizaje, la reflexión crítica y la aplicación práctica del conocimiento en situaciones reales.

2.16 Pensamiento Crítico

En Cómo pensamos, John Dewey (1910, 2007), sostiene que el pensamiento reflexivo representa la forma más avanzada de pensar, ya que permite convertir la experiencia en conocimiento mediante un proceso lógico, estructurado y con base sólida, la mejor forma de pensar. Lo describe como una "Nadie puede decide a otra persona cómo debe pensar, del mismo modo que nadie debe instruido en cómo ha de respirar o hacer que circule su sangre" (Dewey, 1910/2007, p. 20).

Para Dewey (1910, 2007), el valor pedagógico de este tipo de pensamiento no reside en acumular ideas de manera aislada, sino en establecer conexiones entre ellas, generando una secuencia lógica que favorece la comprensión profunda y el desarrollo del juicio crítico. Este enfoque permite dejar atrás acciones impulsivas o automáticas, dando paso a decisiones conscientes y reflexivas, esenciales para formar individuos autónomos y con pensamiento crítico. Desde esta perspectiva, una educación que fomente el pensamiento reflexivo no se limita a la transmisión de contenidos, sino que prepara al estudiante para enfrentar situaciones complejas, plantear hipótesis, analizar evidencias y tomar decisiones bien fundamentadas. La propuesta de Dewey se convierte así en un pilar fundamental para cultivar la capacidad de cuestionar, evaluar y razonar, elementos centrales del pensamiento crítico.

La Mini-guía para el pensamiento crítico: conceptos y herramientas de Richard Paul y Linda Elder (2003/2014) constituye un referente esencial en la enseñanza del pensamiento crítico. Los autores lo definen como ", el pensamiento crítico es auto-dirigido, auto-disciplinado, autorregulado y auto-corregido." (Paul y Elder, 2003, 2014, p. 4). Esta definición enfatiza la necesidad de reflexionar sobre los propios procesos cognitivos para alcanzar conclusiones más claras, precisas y fundamentadas. Uno de los aportes principales de esta guía es el modelo de los elementos del pensamiento, que comprende ocho dimensiones: propósito, pregunta, información, interpretación, conceptos, supuestos, implicaciones y punto de vista. Paul y Elder (2003/2014) subrayan que aprender a analizar cualquier situación desde estas dimensiones fortalece la capacidad de evaluar argumentos y tomar decisiones razonadas.

Asimismo, los autores presentan los estándares intelectuales universales claridad, exactitud, precisión, relevancia, profundidad, amplitud, lógica y justicia, que permiten evaluar la calidad del pensamiento. Estos estándares no solo funcionan como criterios de evaluación, sino también como guías para mejorar los procesos de razonamiento en contextos educativos y de la vida cotidiana. En este sentido, la propuesta de Paul y Elder vincula directamente el pensamiento crítico con la formación ciudadana y profesional, ya que promueve sujetos capaces de cuestionar supuestos, detectar falacias y actuar de manera autónoma y ética frente a la información.

Desde una perspectiva clásica, John Dewey (1910, 2007), concibe el pensamiento reflexivo como un proceso activo, constante y minucioso de revisión de creencias o conocimientos supuestos, considerando los fundamentos que los sostienen y las conclusiones que generan. Para él, la educación cumple su propósito más significativo cuando convierte las experiencias en aprendizajes relevantes, mediante el análisis, la exploración y el juicio crítico. En línea con esta concepción, Paul y Elder (2003, 2014), desarrollan un enfoque práctico para enseñar pensamiento crítico, estructurado en los elementos del pensamiento como el propósito, la información, los conceptos, los supuestos, las inferencias, las implicaciones, el punto de vista y las preguntas y en los estándares intelectuales universales claridad, precisión, relevancia, lógica, entre otros. Estos componentes permiten a los estudiantes examinar sus ideas y las de otros con profundidad y apertura.

En el contexto de la Fundación ISA-AC (2024), ambas propuestas subrayan la necesidad de incorporar espacios formativos que promuevan la reflexión, el análisis y el debate crítico. Esto facilita que los estudiantes reconozcan sus conocimientos previos, cuestionen creencias establecidas y generen nuevos aprendizajes en diálogo con su entorno. Así, la educación trasciende la simple transmisión de contenidos y se convierte en una herramienta para desarrollar el pensamiento crítico, la autonomía y la responsabilidad frente a los retos sociales y profesionales.

2.17 Rezago educativo

El rezago educativo se entiende como la condición en la que se encuentra la población de 15 años o más que no ha concluido la educación básica es decir, primaria o secundaria o que no ha participado en ningún programa educativo, ya sea formal o no formal. Este concepto incluye tanto a las personas en situación de analfabetismo como a aquellas que, aun sabiendo leer y escribir, no

han completado los niveles mínimos de escolaridad establecidos como obligatorios en México. De esta forma, el rezago educativo refleja una problemática estructural que limita las oportunidades de desarrollo social, económico y cultural, al evidenciar el desfase entre la edad de las personas y el nivel educativo que han alcanzado (Educación Futura, 2023).

2.18 Plan clase

La planeación de clase constituye un pilar esencial de la práctica docente, ya que permite organizar, anticipar y orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje con base en propósitos educativos claros y contextualizados. Lejos de ser un trámite administrativo, se concibe como un acto reflexivo, ético y profesional, mediante el cual el docente diseña experiencias significativas que favorecen el desarrollo integral del estudiante (Gómez Bonilla, 2024).

Desde una perspectiva constructivista, planear implica pensar la enseñanza antes de actuarla, integrando teoría pedagógica con la realidad del aula. F. Díaz Barriga (2005) define la planeación como un proceso de previsión, diseño y organización de las situaciones de enseñanza que propicien el aprendizaje significativo, y propone tres preguntas clave:

- ¿Qué quiero que aprendan?
- ¿Cómo lograrlo?
- ¿Cómo sabré que lo han aprendido?

El enfoque humanista, retomado por el Seminario de Docencia Universitaria (Gómez Bonilla, 2024), concibe la planeación como un proceso dinámico y sensible, que reconoce al estudiante como persona con historia, emociones y aspiraciones. Este modelo promueve una metodología en cuatro fases: diagnóstico, diseño, implementación y reflexión, destacando al docente como profesional reflexivo que aprende de su práctica.

Ambas autoras coinciden en que la planeación debe orientarse al aprendizaje significativo y situado, conectando los contenidos con la experiencia previa del estudiante y su contexto social. Las estrategias como el aprendizaje basado en problemas, el estudio de casos y el aula invertida permiten construir conocimiento de forma colaborativa y ética, planear es un acto ético y social

que refleja la postura pedagógica del docente. Como afirma Díaz Barriga (2005), el docente que planea con conciencia y sensibilidad enseña a aprender, pero también enseña a vivir con sentido.

Capítulo III. Metodología

El presente capítulo describe el enfoque metodológico adoptado para el desarrollo de esta investigación, Para ello, se detalla el tipo y diseño de investigación, así como los instrumentos y procedimientos empleados para la recolección y análisis de los datos.

3.1 Tipo de investigación

Este estudio se inscribe dentro del enfoque cuantitativo, ya que se buscó medir y describir las características de los participantes, así como establecer relaciones entre variables pedagógicas y el desempeño de los estudiantes. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este enfoque permite recolectar datos objetivos mediante procedimientos estructurados, lo que favorece la interpretación estadística y la generalización de resultados en contextos similares.

3.2 Sujetos (población)

La población objeto de estudio está conformada por 35 personas adultas de Fundación ISA-AC (2024), que cursaban su capacitación de 6 meses, modalidades no escolarizadas (dominical), que presentaron su evaluación final ante ColBach EXACER (2025), en la aplicación de marzo de 2025. Esta población se caracterizó por su diversidad en cuanto a edades, trayectorias educativas previas, ocupaciones y contextos socioculturales, lo cual representó un aspecto clave para el análisis de sus necesidades educativas y su estilo de aprendizaje.

3.3 Instrumento (matriz de variables o categorías e indicadores)

A continuación, se presenta la matriz de operacionalización que guio la recolección y análisis de los datos en la presente investigación. Las nueve dimensiones permiten evaluar integralmente.

Los ítems del cuestionario se construyen con base en estos indicadores, asegurando coherencia entre la dimensión evaluada y la información recabada.

Tabla 3. Matriz de operacionalización de variables. Fuente: elaboración propia

Dimensiones	Definición conceptual	Tipo de pregunta	Indicadores	Ítems del cuestionario
1. Datos generales	Información básica de identificación y contexto del participante.	Datos obtenidos mediante preguntas cerradas en el cuestionario.	Edad, sexo, ocupación, escolaridad previa, lugar de residencia.	1 al 5.
2. Barreras, retos y expectativas	Obstáculos y desafíos percibidos por los adultos en su proceso de estudio, así como sus expectativas académicas.	Valoración mediante escala Likert de afirmaciones relacionadas.	Dificultades personales, laborales, tecnológicas, familiares, expectativas de logro.	6 al 9.
3. Preferencias generales y estilos de aprendizaje	Formas preferidas de adquirir conocimientos y habilidades.	Preguntas cerradas y de escala que identifican estilos preferentes.	Estilo visual, auditivo, kinestésico; preferencia por teoría o práctica.	10 al 26
4. Tecnologías y herramientas	Uso y dominio de recursos digitales para el aprendizaje.	Preguntas cerradas herramientas tecnológicas.	Uso de computadora, celular, plataformas educativas, conectividad.	27 al 33
5. Interacción social y colaboración	Disposición y experiencia en el trabajo colaborativo dentro del ámbito educativo.	Preguntas cerradas importancia otorgada al trabajo en equipo.	Participación en foros, grupos, apoyo entre compañeros.	34 al 38
6. Retroalimentación y evaluación	Valoración sobre la utilidad y forma de la retroalimentación académica.	Preguntas cerradas expectativas sobre evaluación y comentarios del docente.	Retroalimentación clara, motivante, evaluación justa.	39 al 44.
7. Conocimientos previos y experiencia	Experiencia laboral o académica relacionada con la materia de Administración y Recursos Humanos.	Preguntas cerradas Reconocimiento de aprendizajes previos y áreas de experiencia.	Experiencia previa en administración, recursos humanos o liderazgo.	45 al 48
8. Intereses y habilidades	Áreas temáticas de interés y competencias autor reconocidas.	Preguntas cerradas Identificación de habilidades personales y campos de interés.	Liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, interés en administración.	49 al 52
9. Expectativas	Objetivos y metas académicas y profesionales del estudiante.	Preguntas cerradas Declaraciones sobre logros esperados en el bachillerato.	Continuar estudios, encontrar empleo, aplicar conocimientos.	53 al 55

La matriz de operacionalización de variables permite traducir los objetivos específicos de la investigación en variables observables y medibles. Este proceso consiste en definir conceptual y operacionalmente cada variable, así como establecer los indicadores e ítems correspondientes que permitan su medición a través de instrumentos como cuestionarios o encuestas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En la presente investigación, las variables fueron diseñadas con base en los objetivos específicos del estudio, y se organizaron en torno a los factores que inciden en el proceso de aprendizaje de personas adultas que cursan el bachillerato en un contexto de educación no escolarizada. Estas variables permitieron explorar aspectos personales, contextuales y pedagógicos que influyen en su desempeño, motivación y permanencia escolar.

Para cada variable se presenta una definición conceptual que clarifica su significado teórico, una definición operacional que especifica cómo se medirá en el contexto del estudio, así como los indicadores y los ítems correspondientes del cuestionario. La matriz de operacionalización constituye, por tanto, la base metodológica que orientaron la aplicación y análisis del instrumento de recolección de datos.

3.4 Escalas de medición

En el diseño del cuestionario de esta investigación se emplearon distintos tipos de escalas de medición, de acuerdo con la naturaleza de las variables e indicadores definidos previamente en la matriz de operacionalización. Las escalas permiten asignar valores numéricos a las respuestas, facilitando el análisis estadístico de los datos.

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), las escalas de medición se clasifican en nominal, ordinal, de intervalo y de razón. Cada una posee características particulares en cuanto al tipo de datos que genera, el nivel de precisión y las operaciones estadísticas que permite realizar. En la investigación se aplicaron diversas escalas de medición según la naturaleza de las variables, la nominal se usó para clasificar datos sin jerarquía (sexo, estado civil, ocupación, residencia); la ordinal para variables con orden, pero sin intervalos iguales (nivel educativo, satisfacción, frecuencia de uso de herramientas); y la Likert de cinco niveles para valorar actitudes y percepciones. Aunque esta última es técnicamente ordinal, suele analizarse como de intervalo

(Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La combinación de estas escalas permitió recolectar información pertinente y facilitar su análisis estadístico.

3.5 Procedimientos

El procedimiento de recolección de datos se llevó a cabo de manera presencial, con el cuestionario impreso, lo cual facilitó el acceso a una muestra geográficamente diversa. Previo a la aplicación del cuestionario, se realizó una prueba piloto con cinco participantes para evaluar la claridad de los ítems y la funcionalidad técnica del instrumento. Posteriormente, se distribuyó el cuestionario de forma personal, garantizando el anonimato de las respuestas.

Una vez recolectada la información, los datos fueron organizados y sistematizados en una base de datos para su análisis cuantitativo. Se aplicaron procedimientos estadísticos descriptivos como frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central, con el objetivo de identificar patrones y tendencias significativas que contribuyeron al diseño de una propuesta de adaptación curricular adecuada al perfil y necesidades de esta población.

Capítulo IV. Análisis resultados e interpretación

El presente capítulo tiene como finalidad exponer y analizar los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario a personas adultas mayores de 18 años que buscan concluir su educación media superior mediante el programa de acreditación ColBach-EXACER (2025), a través del acompañamiento brindado por Fundación ISA-AC, (2024). La recopilación de estos datos fue diseñada con el propósito de comprender a fondo las condiciones, intereses, barreras y necesidades educativas de la población objetivo, en el marco de una propuesta curricular incluyente, contextualizada y orientada a la formación para el trabajo, específicamente en el campo de la Administración y Recursos Humanos.

El análisis de los resultados se realizó de forma cuantitativa descriptiva, considerando variables sociodemográficas, barreras y motivaciones para el estudio, estilos de aprendizaje, preferencias didácticas, acceso a tecnología, disposición para el aprendizaje autónomo y colaborativo, así como conocimientos previos y expectativas hacia la capacitación en el área administrativa. La estructura del cuestionario permitió recoger información clave que permitirá sustentar el diseño curricular adaptado, a partir del enfoque andragógico retomado en el ámbito latinoamericano por autores como Sierra Fontalvo (2006), quien enfatiza la necesidad de promover aprendizajes significativos a partir de la experiencia y la autonomía de las personas adultas.

En este sentido, comprender la diversidad del estudiantado adulto implica reconocer no sólo sus características etarias y ocupacionales, sino también sus trayectorias educativas interrumpidas, las condiciones sociales que inciden en su acceso al aprendizaje, y sus metas personales y profesionales. Como señala Casarini Ratto (2016), una planeación curricular centrada en sujetos adultos debe tener en cuenta el desarrollo integral, las condiciones reales del contexto y el diseño de ambientes de aprendizaje que favorezcan tanto la inclusión como la permanencia.

Por tanto, los resultados que se presentan a continuación no sólo reflejan datos cuantificables, sino que constituyen un insumo valioso para la toma de decisiones curriculares, metodológicas y evaluativas. Estos hallazgos serán fundamentales para proponer estrategias didácticas pertinentes, actividades adaptadas a los estilos de aprendizaje predominantes, materiales accesibles, y una estructura de contenidos que articule el conocimiento teórico con su aplicación en contextos laborales reales.

Este capítulo se organiza en nueve apartados que agrupan los resultados según las dimensiones evaluadas: perfil sociodemográfico, barreras y motivaciones, estilos de aprendizaje, recursos tecnológicos, familiaridad con contenidos administrativos e intereses laborales. Cada sección incluye análisis con figuras, tablas e interpretaciones breves, orientadas a relacionar las tendencias con el diseño curricular. El perfil de los participantes (ISA-AC, 2024) constituye la base para comprender el contexto educativo de adultos que buscan acreditar el nivel medio superior mediante ColBach-EXACER (2023). En total, se encuestó a 35 personas mayores de 18 años vinculadas a la estrategia educativa de Fundación ISA-AC (2024).

4.1 Datos generales

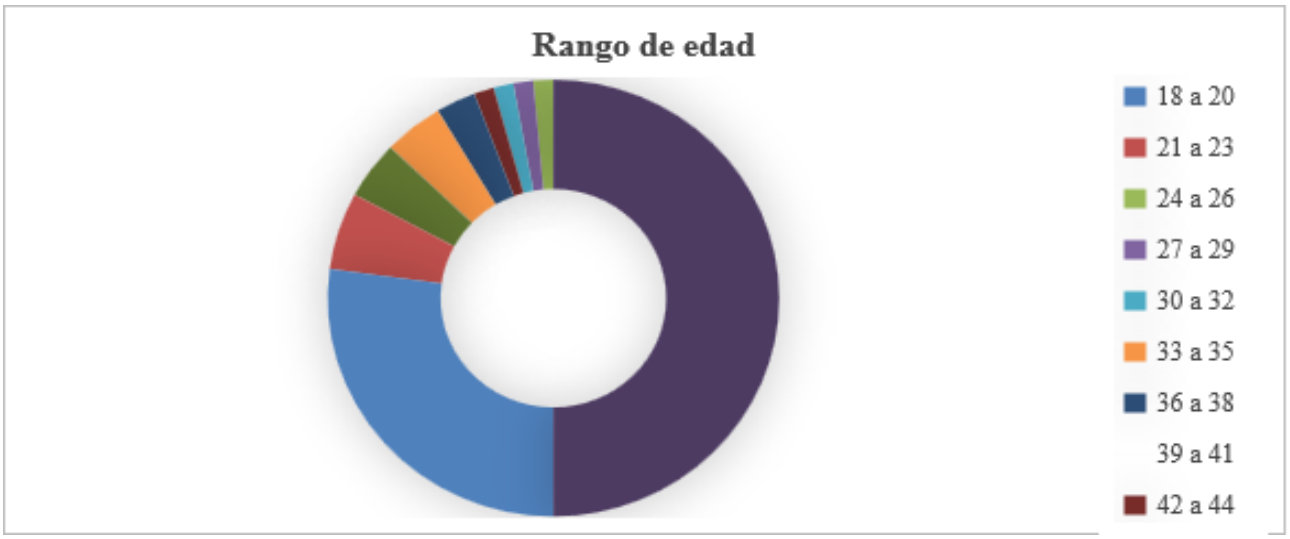
La mayoría de los participantes (54.28%) tienen entre 18 y 20 años, lo que sugiere interrupciones recientes en su trayectoria educativa. El 45.72% restante corresponde a adultos jóvenes y personas mayores de 30 años, quienes probablemente combinan el estudio con trabajo y responsabilidades familiares. Esta diversidad refuerza la necesidad de una propuesta curricular flexible e inclusiva, basada en principios andrológicos (Sierra Fontalvo, 2006; Casarini Ratto, 2016).

Tabla 4. Datos generales

Rango de edad (años)	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
18 a 20	19	54.29%
21 a 23	4	11.43%
24 a 26	1	2.86%
27 a 29	1	2.86%
30 a 32	1	2.86%
33 a 35	3	8.57%
36 a 38	2	5.71%
39 a 41	0	0.00%
42 a 44	1	2.86%
45 o más	3	8.57%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 1. Datos generales



Fuente: elaboración propia

4.1.1 Distribución de la muestra según el sexo

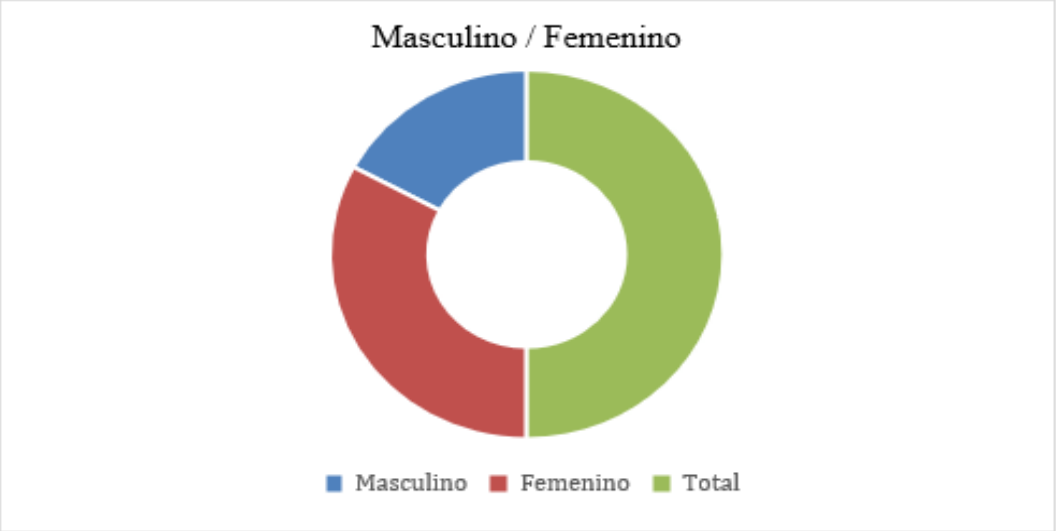
La mayoría de los participantes en esta muestra son mujeres (65.71%), lo que indica una mayor participación femenina en los procesos de acreditación del bachillerato en la modalidad EXACER. Esto puede reflejar el interés creciente de las mujeres por mejorar sus condiciones de vida a través de la educación, aun cuando muchas de ellas pueden estar cumpliendo con otras responsabilidades como el trabajo o el cuidado familiar. Este dato también señala la importancia de que la propuesta curricular contemple una perspectiva de género y estrategias flexibles que favorezcan la permanencia de las mujeres en procesos educativos.

Tabla 5. Distribución de la muestra según el sexo

Sexo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Masculino	12	34.29%
Femenino	23	65.71%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 2. Distribución de la muestra según el sexo



Fuente: elaboración propia

4.1.2 Distribución de la muestra según estado civil

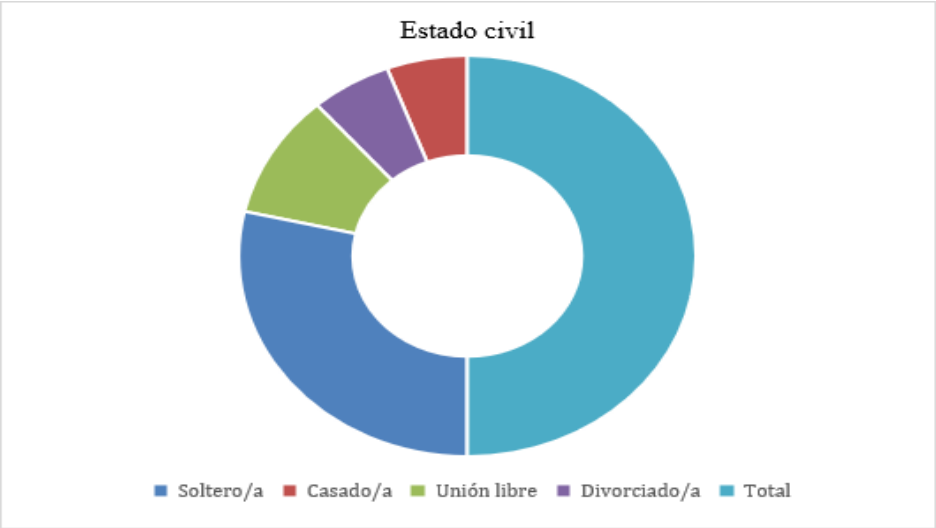
La mayoría de los participantes (57.14%) son solteros, seguidos por personas en unión libre (20%). El resto está casado o divorciado en proporciones iguales (11.42% cada uno). Esta distribución refleja un grupo con diversas situaciones personales y familiares, lo que refuerza la necesidad de un diseño curricular flexible y sensible a los contextos de vida de los estudiantes adultos.

Tabla 6. Distribución de la muestra según estado civil

Estado civil	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Soltero/a	20	57.14%
Casado/a	4	11.42%
Unión libre	7	20.00%
Divorciado/a	4	11.42%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 3. Distribución de la muestra según estado civil



Fuente: elaboración propia

4.1.3 Distribución de la muestra según situación laboral actual

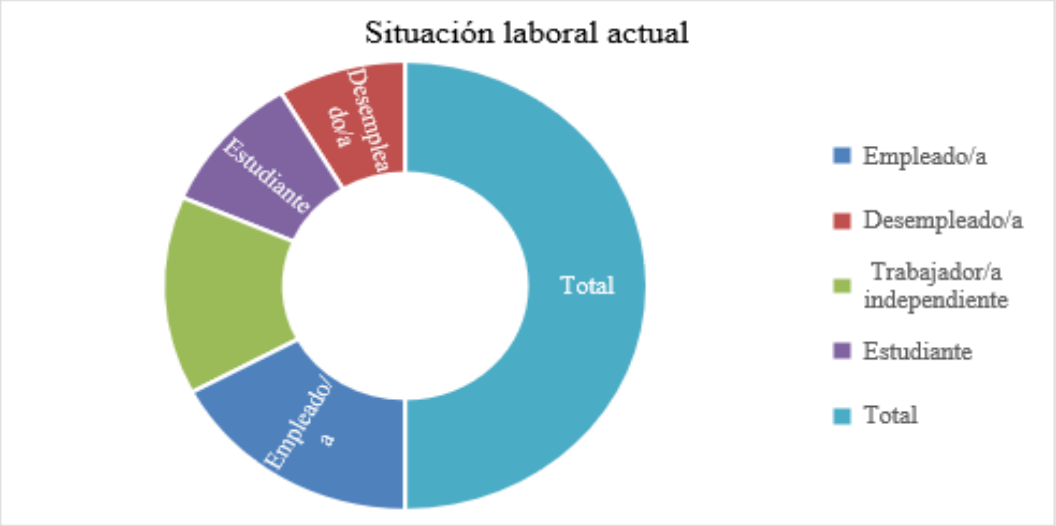
La mayoría de los participantes se encuentra económicamente activa: un 34.29% tiene empleo y un 28.57% trabaja de forma independiente. Solo el 17.14% está desempleado y el 20% se dedica exclusivamente a estudiar. Esta realidad laboral diversa confirma la necesidad de una propuesta curricular flexible y contextualizada, que permita combinar estudio, trabajo y otras responsabilidades de la vida adulta.

Tabla 7. Distribución de la muestra según situación laboral actual

Situación laboral	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Empleado/a	12	34.29%
Desempleado/a	6	17.14%
Trabajador/a independiente	10	28.57%
Estudiante	7	20.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 4. Distribución de la muestra según situación laboral actual



Fuente: elaboración propia

4.1.4 Distribución de la muestra según sector laboral

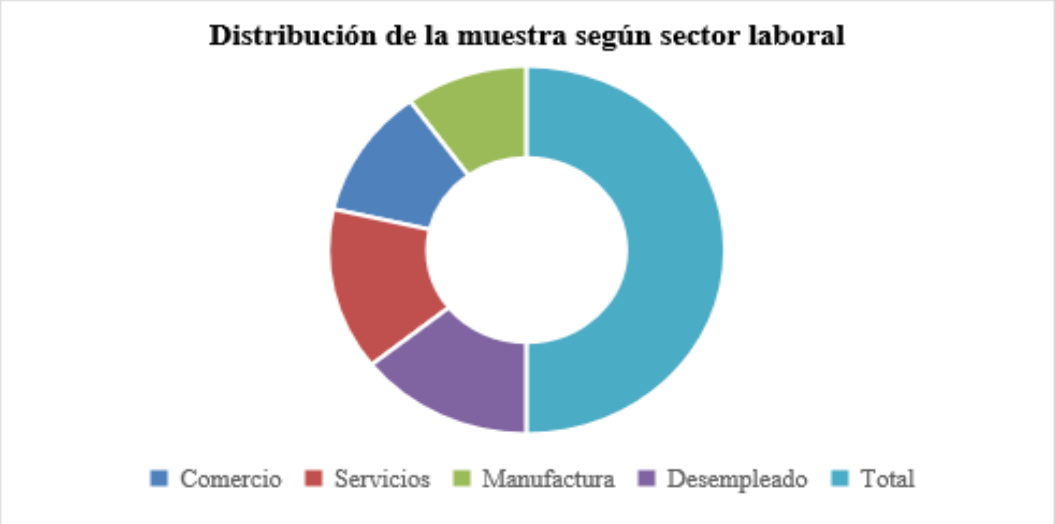
Los sectores más representados son servicios (28.57%) y comercio (22.86%), seguidos por manufactura (20%). Un porcentaje significativo (28.57%) se encuentra desempleado. Esto revela una amplia diversidad de experiencias laborales entre los participantes, lo que refuerza la importancia de ofrecer contenidos y estrategias que conecten con distintos entornos productivos y fomenten la empleabilidad desde una visión práctica de la administración y los recursos humanos.

Tabla 8. Distribución de la muestra según sector laboral.

Sector laboral	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Comercio	8	22.86%
Servicios	10	28.57%
Manufactura	7	20.00%
Desempleado	10	28.57%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 5. Distribución de la muestra según sector laboral.



Fuente: elaboración propia

4.2 Barreras, retos y expectativas

Uno de los objetivos fundamentales de esta investigación fue identificar las condiciones que enfrentan los adultos que cursan el bachillerato mediante el programa ColBach-EXACER, con la intención de diseñar una propuesta curricular que responda a sus características, necesidades y contextos específicos. En este sentido, resulta imprescindible reconocer que la educación para personas adultas no puede estructurarse bajo los mismos principios y condiciones que la educación formal tradicional dirigida a adolescentes. Las trayectorias de vida, las responsabilidades laborales y familiares, así como las barreras sociales y económicas, tienen un impacto directo en la forma en que los adultos se relacionan con el aprendizaje, lo cual debe ser considerado como punto de partida para cualquier propuesta educativa.

El presente apartado tiene como propósito presentar y analizar los resultados del cuestionario aplicado en torno a las principales barreras, retos y expectativas que los participantes han experimentado en su proceso formativo. Para ello, se incluyeron en el instrumento diversas preguntas que permitieran explorar no sólo las causas que provocaron la interrupción de sus estudios, sino también las condiciones que actualmente dificultan su permanencia y avance académico. Asimismo, se indagó sobre las motivaciones y objetivos personales que los impulsan a retomar su formación, con el fin de comprender desde una perspectiva integral cuáles son las variables más significativas que deben tomarse en cuenta al momento de adaptar el currículo.

Comprender estas dimensiones permite, además, contextualizar el fenómeno educativo en poblaciones adultas desde una mirada inclusiva, flexible y centrada en el sujeto, en sintonía con los principios de la andragogía (Sierra Fontalvo, 2006)

4.2.1 Principales razones por las que no concluyeron el bachillerato

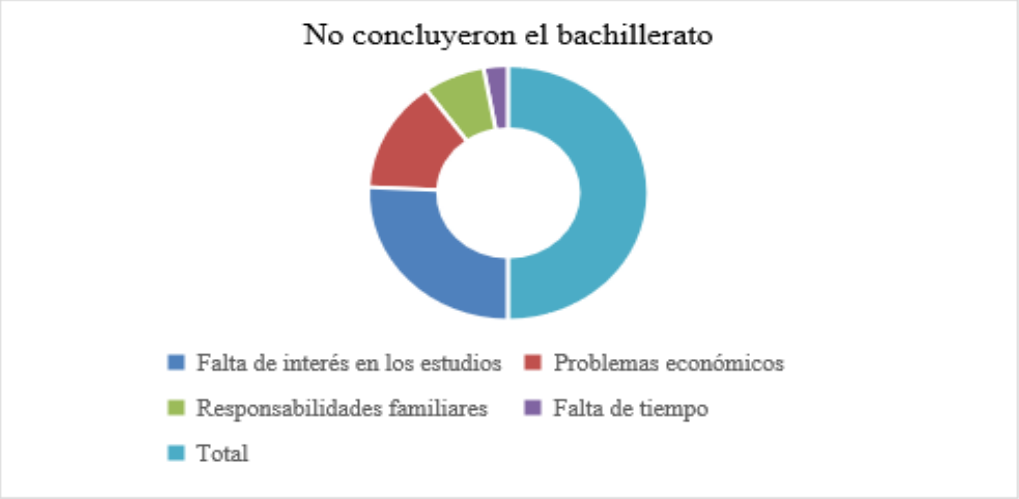
La razón más frecuente por la que los participantes no concluyeron el bachillerato fue la falta de interés en los estudios (51.43%), seguida por problemas económicos (28.57%) y responsabilidades familiares (14.29%). Estos resultados evidencian la necesidad de una propuesta educativa relevante, motivadora y flexible, que despierte el interés y responda a las condiciones reales de los estudiantes adultos. La integración de metodologías activas y contenidos prácticos será clave para favorecer la permanencia y el éxito académico.

Tabla 9. Principales razones por las que no concluyeron el bachillerato

Razón principal	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Falta de interés en los estudios	18	51.43%
Problemas económicos	10	28.57%
Responsabilidades familiares	5	14.29%
Falta de tiempo	2	5.71%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 6. Principales razones por las que no concluyeron el bachillerato



Fuente: elaboración propia

4.2.2 Dificultades actuales para estudiar o capacitarse

La mayoría de los participantes enfrenta problemas económicos (71.43%) para continuar sus estudios, seguidos por la falta de acceso a tecnología (8.57%) y el desconocimiento de opciones educativas (5.71%). Esto resalta la necesidad de una propuesta accesible, gratuita y flexible. Un 11.43% no reporta dificultades, lo que refleja disposición e interés por continuar aprendiendo.

Tabla 10. Dificultades actuales para estudiar o capacitarse

Dificultad	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Problemas económicos	25	71.43%
Acceso limitado a tecnología o internet	3	8.57%
Desconocimiento de opciones educativas	2	5.71%
Falta de tiempo	1	2.86%
Ninguna dificultad	4	11.43%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 7. Dificultades actuales para estudiar o capacitarse

Fuente: elaboración propia

4.2.3 Motivos para concluir el bachillerato

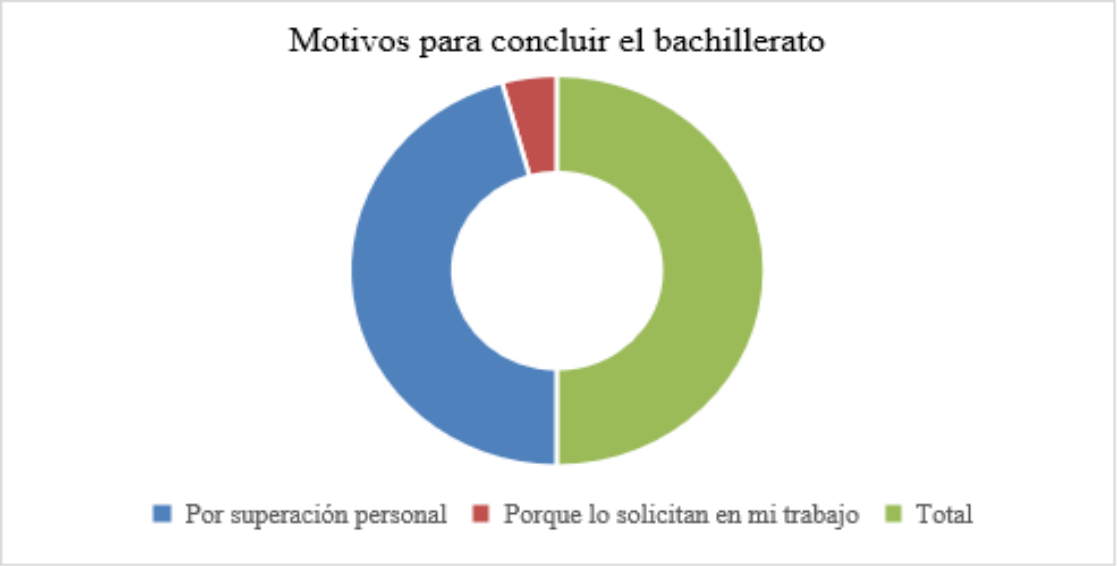
La gran mayoría de los participantes desea concluir el bachillerato por superación personal (91.43%), mientras que un pequeño grupo lo hace por requerimientos laborales (8.57%). Este dato refleja una alta motivación intrínseca, clave para fomentar el compromiso con el aprendizaje y orientar la propuesta educativa hacia el desarrollo integral del adulto.

Tabla 11. Motivos para concluir el bachillerato

Motivo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Por superación personal	32	91.43%
Porque lo solicitan en mi trabajo	3	8.57%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 8. Motivos para concluir el bachillerato



Fuente: elaboración propia

4.2.4 Medio por el cual se enteraron de Fundación ISA-AC

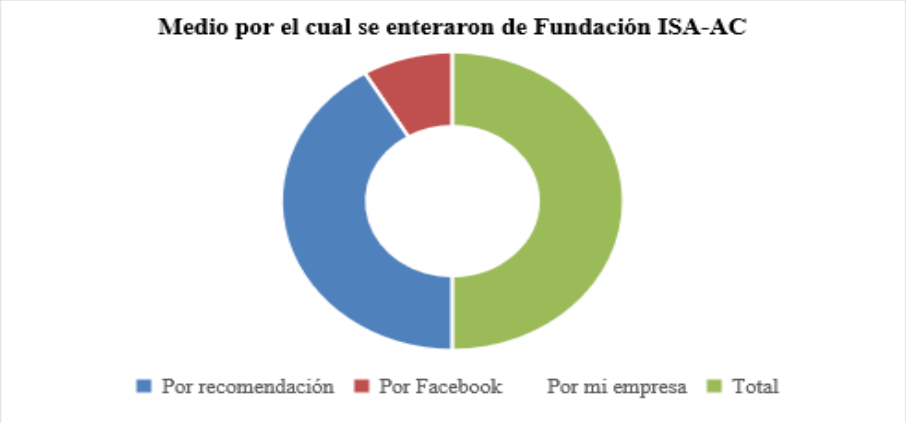
La mayoría de los participantes conoció Fundación ISA-AC, 2024), por recomendación directa de otras personas (82.86%), lo que evidencia la relevancia del vínculo comunitario y la confianza interpersonal como canales efectivos de comunicación y promoción educativa. Este dato sugiere que el proyecto ha generado un impacto positivo en quienes han participado, al punto de convertirse en referencia dentro de sus entornos cercanos, como la familia, el trabajo o la comunidad. En segundo lugar, un 17.14% de los participantes mencionó haber conocido la Fundación ISA-AC, (2024), a través de Facebook, lo que refleja el potencial de las redes sociales como herramientas clave para llegar a nuevos públicos, especialmente en contextos donde los medios tradicionales de información educativa no siempre son accesibles o efectivos. Esta combinación de estrategias personales y digitales permite fortalecer la visibilidad de la Fundación y ampliar su cobertura hacia otras personas adultas interesadas en concluir su bachillerato.

Tabla 12. Medio por el cual se enteraron de Fundación ISA-AC

Medio	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Por recomendación	29	82.86%
Por Facebook	6	17.14%
Por mi empresa	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 9. Medio por el cual se enteraron de Fundación ISA-AC



Fuente: elaboración propia

4.3 Preferencias generales y estilos de aprendizaje

La presente sección aborda un componente clave en el diseño curricular para personas adultas: el reconocimiento de sus preferencias de aprendizaje y estilos cognitivos. Entender cómo aprenden mejor los estudiantes adultos es fundamental para construir propuestas pedagógicas efectivas y adaptadas. En el caso de los participantes de esta investigación adultos que cursan el bachillerato mediante el programa ColBach-EXACER (2023), resulta esencial considerar sus formas de interacción con el conocimiento, sus preferencias metodológicas, los recursos tecnológicos que utilizan y sus niveles de comodidad en distintos entornos de aprendizaje.

La educación de personas adultas requiere enfoques diferenciados, pues involucra trayectorias de vida diversas y la necesidad de conciliar la formación con responsabilidades laborales y familiares. Según Sierra Fontalvo (2006), la andragogía no sólo facilita el aprendizaje autónomo, sino que promueve el desarrollo integral del sujeto mediante un enfoque basado en problemas reales del contexto.

Como plantea Casarini Ratto (2016), un currículo pertinente para adultos debe contemplar, además de los contenidos formales, la forma en que estos son apropiados desde la experiencia del estudiante, lo cual exige una planeación didáctica flexible, situada y significativa. En esta sección se analizan los datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado, en el cual se indagó sobre modalidades de clase preferidas, horarios accesibles, herramientas tecnológicas, preferencias en la recepción de instrucciones o retroalimentación, y ambientes propicios para el estudio. Asimismo, se identifican actitudes ante los errores, interacción con otros y la importancia del reconocimiento y apoyo emocional durante el proceso formativo.

4.3.1 Horario preferido para tomar clases

La gran mayoría de los participantes (97.14%) manifestó preferencia por tomar clases los domingos por la mañana, de 9:00 a.m. a 2:30 p.m., lo cual confirma la necesidad de una oferta educativa concentrada en fines de semana, compatible con las jornadas laborales o responsabilidades familiares de la población adulta. El bajo interés por los horarios entre semana o por los sábados indica que los domingos representan una ventana viable para el aprendizaje, posiblemente por ser el único día con menor carga de actividades. Este dato es fundamental para

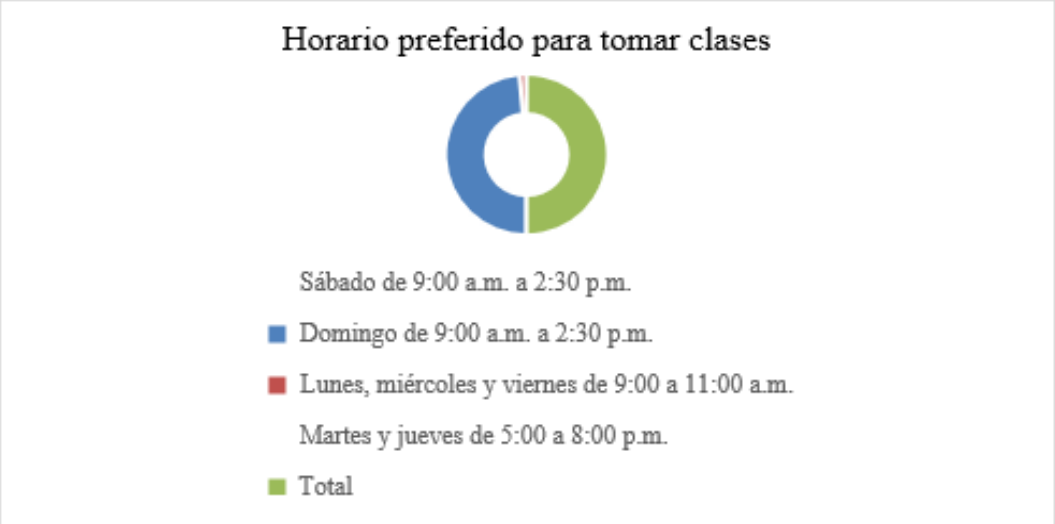
la organización logística y pedagógica de las sesiones, así como para reforzar el modelo modular e intensivo, facilitando la permanencia y el aprovechamiento académico.

Tabla 13. Horario preferido para tomar clases

Horario propuesto	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sábado de 9:00 a.m. a 2:30 p.m.	0	0.00%
Domingo de 9:00 a.m. a 2:30 p.m.	34	97.14%
Lunes, miércoles y viernes de 9:00 a 11:00 a.m.	1	2.86%
Martes y jueves de 5:00 a 8:00 p.m.	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 10. Horario preferido para tomar clases



Fuente: elaboración propia

4.3.2 Preferencia sobre la modalidad de clases

El 85.71% de los participantes prefiere recibir sus clases en modalidad presencial, mientras que solo un 14.29% opta por la educación en línea. Ninguno eligió el sistema híbrido. Este resultado refleja una clara inclinación hacia el aprendizaje con acompañamiento directo, lo cual puede explicarse por la necesidad de guía constante, interacción social y por posibles limitaciones en el uso de tecnología o conectividad, se reafirma la importancia de generar espacios físicos accesibles, seguros y adaptados a las necesidades del adulto aprendiz, priorizando metodologías activas,

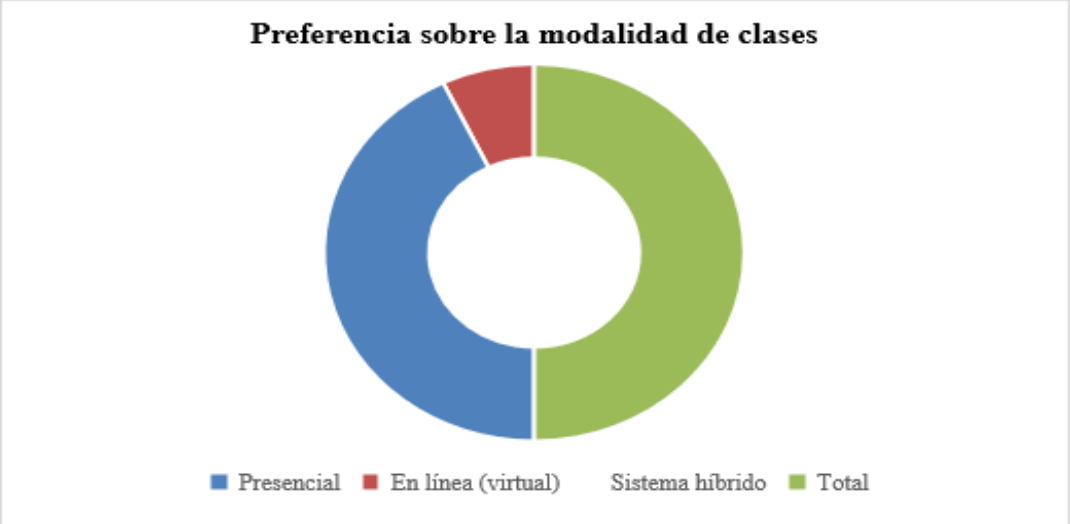
colaborativas y prácticas. Aunque la virtualidad no es descartada, debe considerarse como recurso de apoyo, no como eje central de la propuesta curricular.

Tabla 14. Preferencia sobre la modalidad de clases

Modalidad preferida	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Presencial	30	85.71%
En línea (virtual)	5	14.29%
Sistema híbrido	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 11. Preferencia sobre la modalidad de clases



Fuente: elaboración propia

4.3.3 Método preferido para aprender algo nuevo

La mayoría de los participantes (65.71%) prefiere aprender mediante la práctica directa, lo que revela un claro estilo de aprendizaje activo y kinestésico, característico de muchos adultos. Un 20% se inclina por escuchar explicaciones verbales, mientras que porcentajes menores prefieren leer información (8.57%) o ver demostraciones (5.71%). Este perfil de aprendizaje confirma la necesidad de implementar metodologías prácticas y participativas, como el aprendizaje basado en

problemas, simulaciones, análisis de casos y trabajo colaborativo. La teoría debe vincularse a la experiencia inmediata, permitiendo al estudiante aprender haciendo, en un entorno significativo, como sugieren autores como Casarini Ratto (2016) y Zabalza (2007).

Tabla 15. Método preferido para aprender algo nuevo

Método de aprendizaje preferido	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Escuchar una explicación verbal	7	20.00%
Ver un video o una demostración	2	5.71%
Leer información escrita	3	8.57%
Practicar directamente	23	65.71%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 12. Método preferido para aprender algo nuevo

Fuente: elaboración propia

4.3.4 Actividades que más ayudan a comprender un tema

Más de la mitad de los participantes (57.14%) afirma que las clases teóricas o las explicaciones detalladas les ayudan más a comprender los temas, mientras que un 22.86% prefiere actividades prácticas o simulaciones. El resto valora el trabajo en equipo (11.43%) y el estudio independiente (8.57%). Esto sugiere que, aunque el grupo valora la transmisión estructurada de conocimientos,

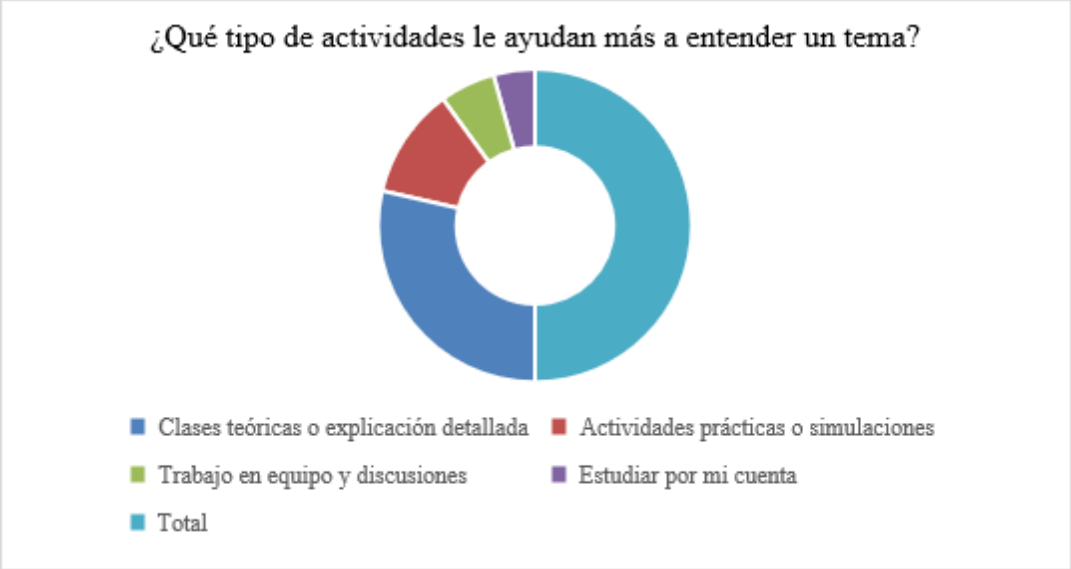
también reconoce la importancia de metodologías activas. Por ello, se recomienda una combinación equilibrada de exposición docente clara y actividades aplicadas, favoreciendo un aprendizaje significativo y contextualizado.

Tabla 16. Actividades que más ayudan a comprender un tema

Tipo de actividad	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Clases teóricas o explicación detallada	20	57.14%
Actividades prácticas o simulaciones	8	22.86%
Trabajo en equipo y discusiones	4	11.43%
Estudiar por mi cuenta	3	8.57%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 13. Actividades que más ayudan a comprender un tema



Fuente: elaboración propia

4.3.5 Frecuencia con la que busca retroalimentación

El 42.86% de los participantes a veces busca retroalimentación, mientras que un 28.57% lo hace siempre, y otro 28.57% rara vez. Estos resultados muestran que si bien hay un grupo que valora el acompañamiento y la orientación, también existe una proporción significativa que lo busca de forma esporádica o poco frecuente. Esto sugiere la necesidad de fortalecer estrategias de

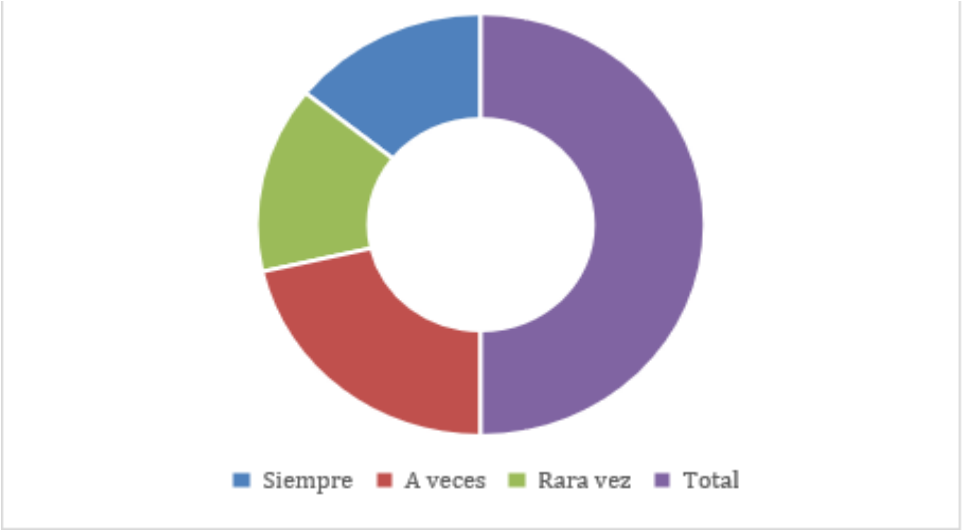
seguimiento, tutoría activa y cultura de retroalimentación, para motivar la participación constante, resolver dudas a tiempo y fomentar la autonomía crítica en el aprendizaje adulto.

Tabla 17. Frecuencia con la que busca retroalimentación

Frecuencia de retroalimentación	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Siempre	10	28.57%
A veces	15	42.86%
Rara vez	10	28.57%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 14. Frecuencia con la que busca retroalimentación



Fuente: elaboración propia

4.3.6 Preferencia sobre ritmo de aprendizaje

La gran mayoría de los participantes (80%) prefiere una combinación entre aprendizaje autónomo y guía estructurada, lo cual refleja una necesidad de flexibilidad con acompañamiento. Un pequeño grupo prefiere avanzar a su propio ritmo (8.57%) o seguir un cronograma fijo (11.43%). Esto

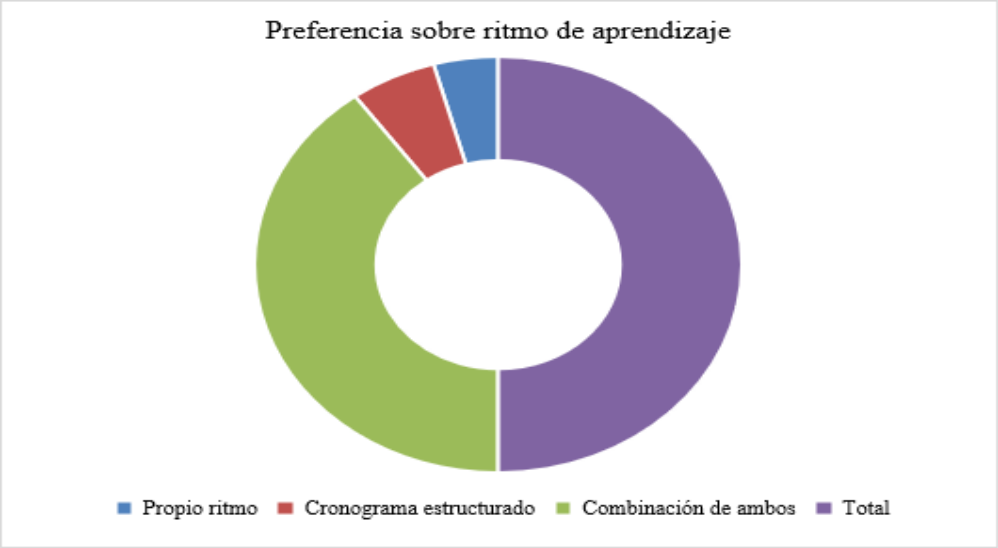
sugiere que la propuesta considerar trayectorias personalizadas, la aplicación de metodologías como el aula invertida o el aprendizaje híbrido guiado, adaptado al contexto adulto.

Tabla 18. Preferencia sobre ritmo de aprendizaje

Preferencia	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Propio ritmo	3	8.57%
Cronograma estructurado	4	11.43%
Combinación de ambos	28	80.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 15. Preferencia sobre ritmo de aprendizaje



Fuente: elaboración propia

4.3.7 Comodidad al hacer preguntas en un entorno de aprendizaje

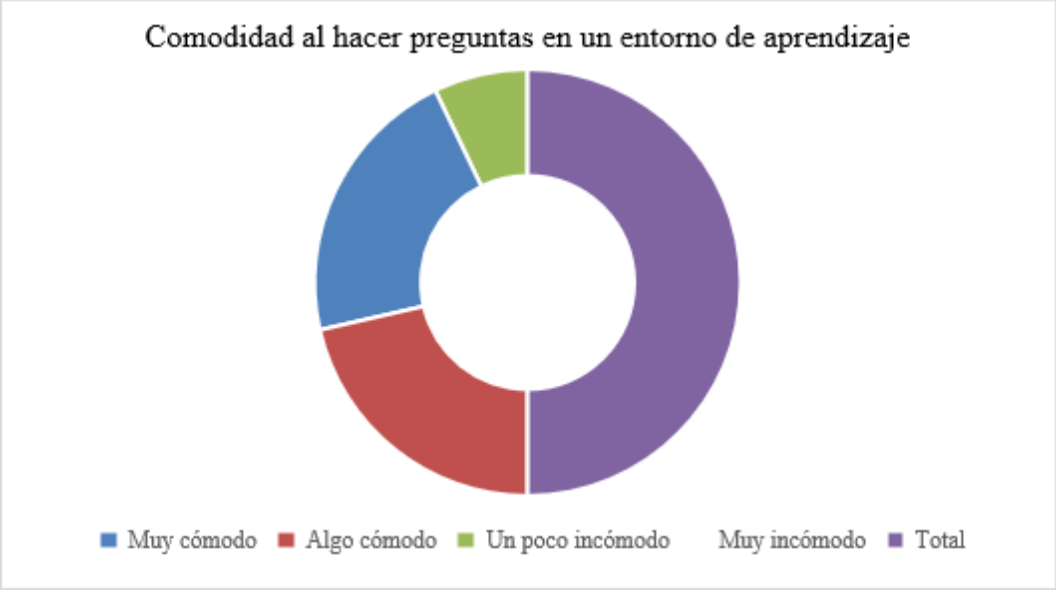
El 85.72% de los participantes se siente muy o algo cómodo haciendo preguntas en clase, lo que refleja una disposición positiva hacia la participación. Solo un 14.28% se siente un poco incómodo, y nadie se siente muy incómodo. Esto evidencia un entorno general de confianza y apertura al diálogo, fundamental para procesos de aprendizaje significativos en adultos. Sin embargo, también señala la importancia de seguir fortaleciendo un clima seguro y sin juicios, que fomente la expresión de dudas y el pensamiento crítico.

Tabla 19. Comodidad al hacer preguntas en un entorno de aprendizaje

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy cómodo	15	42.86%
Algo cómodo	15	42.86%
Un poco incómodo	5	14.28%
Muy incómodo	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 16. Comodidad al hacer preguntas en un entorno de aprendizaje



Fuente: elaboración propia

4.3.8 Preferencia para recibir instrucciones al realizar una tarea

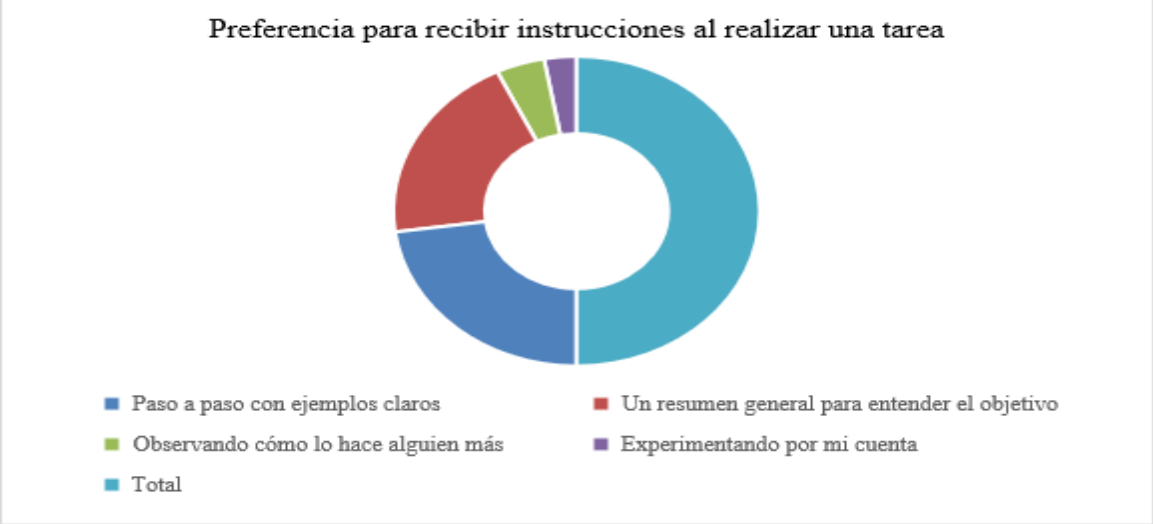
La mayoría de los participantes prefiere recibir instrucciones paso a paso con ejemplos claros (45.71%), seguido de un resumen general (40.00%) que explique el propósito. Menos optan por observar a otro (8.57%) o experimentar directamente (5.71%). Esto indica que, aunque valoran la autonomía, requieren una guía estructurada y ejemplos concretos para comprender y ejecutar tareas, lo cual es clave para diseñar guías didácticas y materiales de apoyo efectivos.

Tabla 20. Preferencia para recibir instrucciones al realizar una tarea

Forma de instrucción preferida	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Paso a paso con ejemplos claros	16	45.71%
Un resumen general para entender el objetivo	14	40.00%
Observando cómo lo hace alguien más	3	8.57%
Experimentando por mi cuenta	2	5.71%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 17. Preferencia para recibir instrucciones al realizar una tarea



Fuente: elaboración propia

4.3.9 Materiales preferidos para aprender

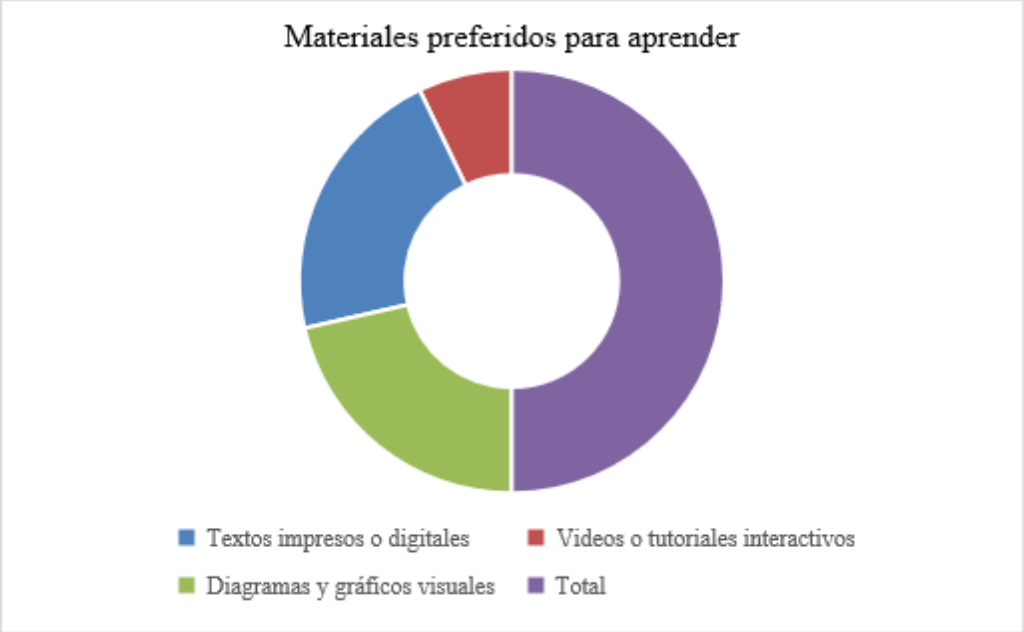
Los participantes muestran una preferencia dividida entre el uso de textos (impresos o digitales) y diagramas o gráficos visuales, ambos elegidos por el 42.86%. En menor medida optan por videos o tutoriales interactivos (14.29%). Esto sugiere que el material didáctico debe combinar soportes escritos y representaciones visuales claras, aprovechando infografías y esquemas, y usarse el video como complemento para reforzar conceptos clave.

Tabla 21. Materiales preferidos para aprender

Tipo de material	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Textos impresos o digitales	15	42.86%
Videos o tutoriales interactivos	5	14.29%
Diagramas y gráficos visuales	15	42.86%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 18. Materiales preferidos para aprender



Fuente: elaboración propia

4.3.10 Ambiente que facilita la concentración durante el aprendizaje

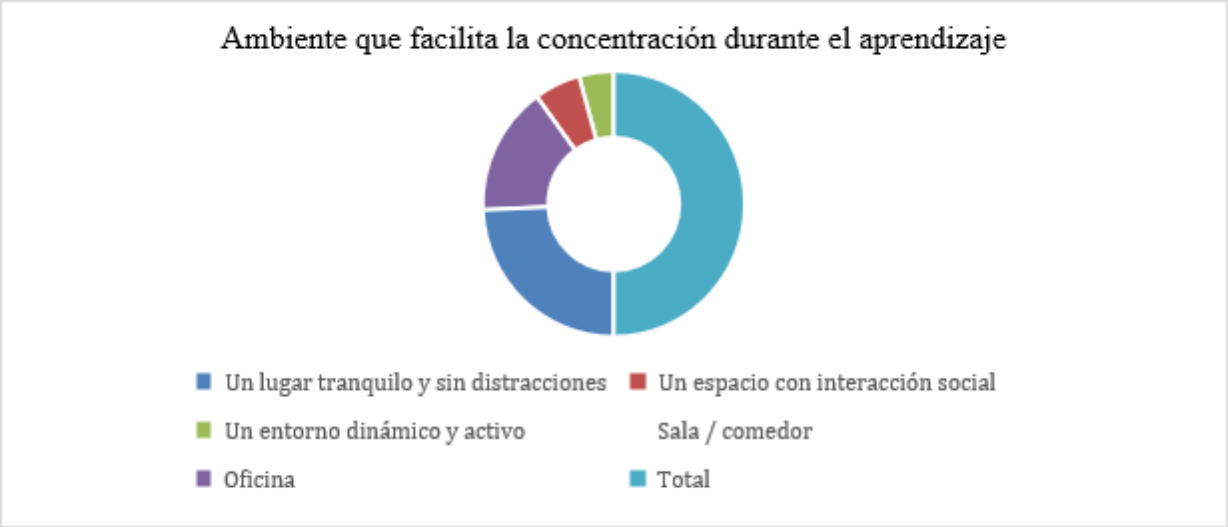
Casi la mitad de los participantes (48.57%) prefiere un lugar tranquilo y sin distracciones, mientras que un 31.43% se siente más concentrado en oficinas. Un menor porcentaje opta por espacios de interacción social (11.43%) o entornos dinámicos (8.57%), y nadie eligió la sala/comedor. Estos resultados subrayan la importancia de ofrecer ambientes de aprendizaje ordenados y silenciosos para la mayor parte del grupo, así como la posibilidad de adaptar algunas sesiones en espacios formales cercanos al trabajo de los estudiantes.

Tabla 22. Ambiente que facilita la concentración durante el aprendizaje

Tipo de ambiente	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Un lugar tranquilo y sin distracciones	17	48.57%
Un espacio con interacción social	4	11.43%
Un entorno dinámico y activo	3	8.57%
Sala / comedor	0	0.00%
Oficina	11	31.43%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 19. Ambiente que facilita la concentración durante el aprendizaje



Fuente: elaboración propia

4.3.11 Condiciones que facilitan el aprendizaje

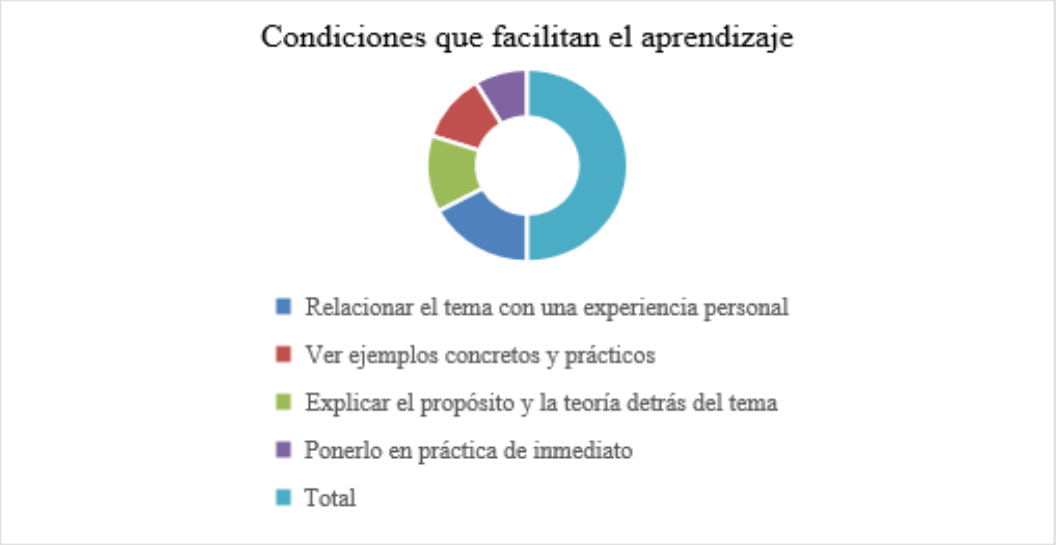
La mayor proporción de participantes (34.29%) aprende mejor cuando relaciona el tema con su experiencia personal, seguido de quienes prefieren explicaciones teóricas claras (25.71%) y quienes optan por ejemplos prácticos (22.86%). Un 17.14% asimila mejor el contenido al ponerlo en práctica de inmediato. Estos resultados confirman la necesidad de diseñar actividades que integren la experiencia previa, ofrezcan contextualizaciones teóricas sólidas y permitan aplicaciones prácticas inmediatas.

Tabla 23. Condiciones que facilitan el aprendizaje

Condición	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Relacionar el tema con una experiencia personal	12	34.29%
Ver ejemplos concretos y prácticos	8	22.86%
Explicar el propósito y la teoría detrás del tema	9	25.71%
Ponerlo en práctica de inmediato	6	17.14%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 20. Condiciones que facilitan el aprendizaje



Fuente: elaboración propia

4.3.12 Motivaciones para aprender

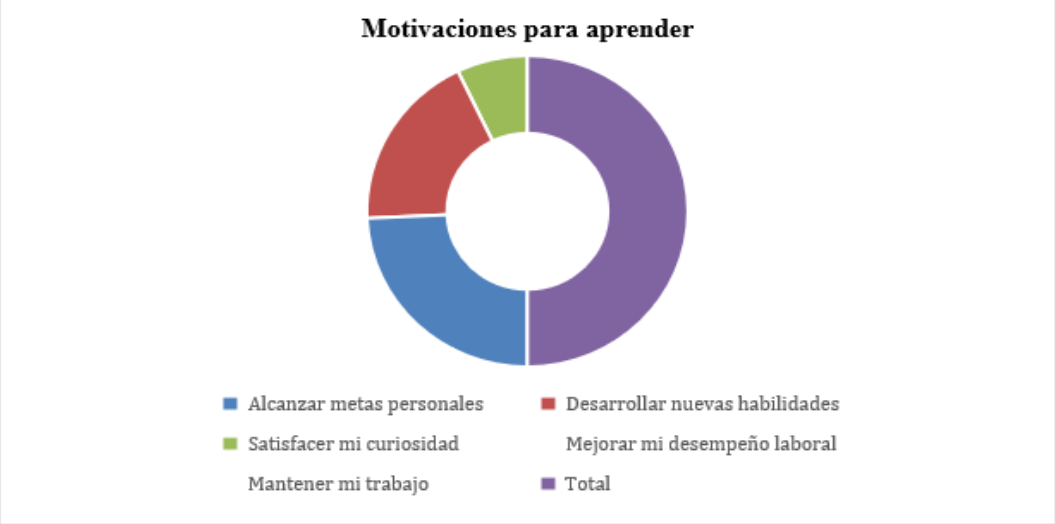
Casi la mitad de los participantes (48.57%) se motiva alcanzando metas personales, seguido por quienes buscan desarrollar nuevas habilidades (37.14%). Un 14.29% lo hace para satisfacer su curiosidad, mientras que ninguno indicó motivación directa para mejorar su desempeño laboral o mantener su trabajo. Esto revela un grupo impulsado principalmente por intereses personales y de crecimiento, lo que sugiere diseñar experiencias de aprendizaje que pongan énfasis en el logro de objetivos individuales y el desarrollo de competencias transferibles.

Tabla 24. Motivaciones para aprender

Motivación	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Alcanzar metas personales	17	48.57%
Desarrollar nuevas habilidades	13	37.14%
Satisfacer mi curiosidad	5	14.29%
Mejorar mi desempeño laboral	0	0.00%
Mantener mi trabajo	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 21. Motivaciones para aprender



Fuente: elaboración propia

4.3.13 Principales desafíos al aprender algo nuevo

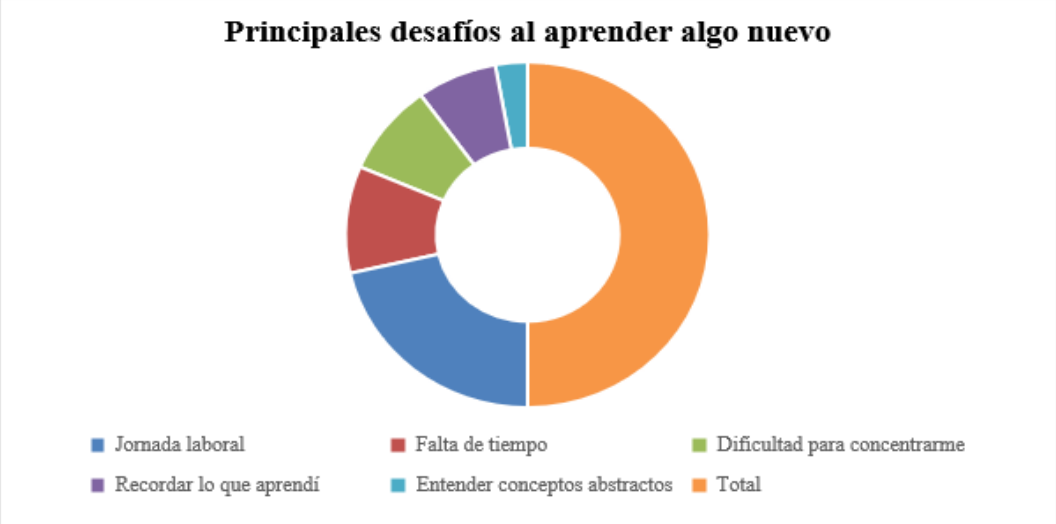
El principal desafío para aprender algo nuevo es la jornada laboral (42.86%), seguido por la falta de tiempo (20.00%) y la dificultad para concentrarse (17.14%). Menos frecuente es el reto de recordar lo aprendido (14.29%) y entender conceptos abstractos (5.71%). Estos hallazgos señalan la importancia de diseñar materiales y sesiones que consideren horarios flexibles, contenidos en bloques manejables y aporten técnicas o recursos para mejorar la concentración y la retención.

Tabla 25. Principales desafíos al aprender algo nuevo

Desafío	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Jornada laboral	15	42.86%
Falta de tiempo	7	20.00%
Dificultad para concentrarme	6	17.14%
Recordar lo que aprendí	5	14.29%
Entender conceptos abstractos	2	5.71%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 22. Principales desafíos al aprender algo nuevo



Fuente: elaboración propia

4.3.14 Estrategias al no entender un tema

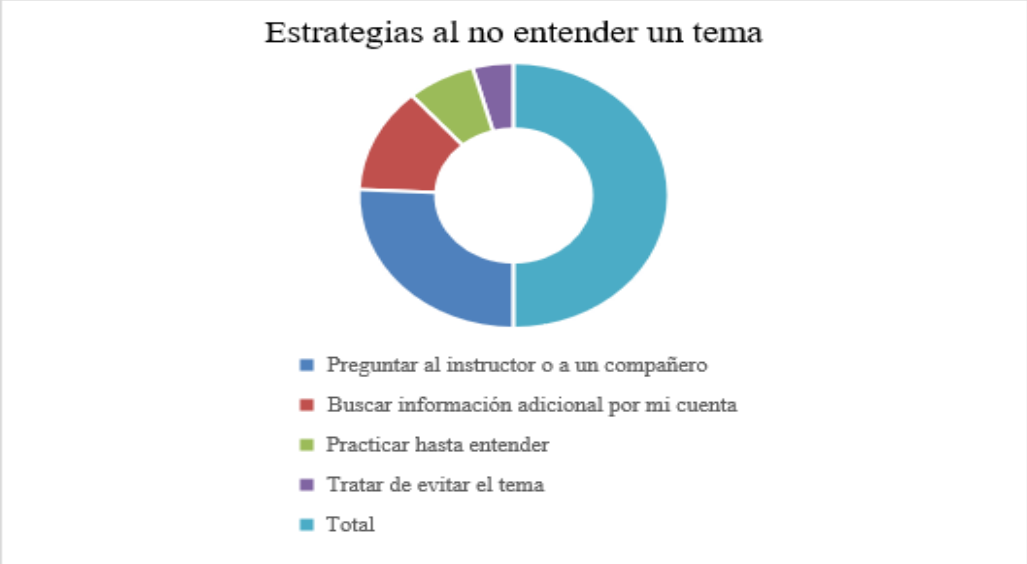
La mayoría de los participantes (51.43%) prefiere preguntar al instructor o a un compañero cuando no entiende algo, mientras que un 25.71% recurre a investigar por su cuenta y un 14.29% practica de forma repetida hasta lograr comprensión. Solo un 8.57% tiende a evitar el tema. Esto indica que fomentar un ambiente de confianza para la pregunta y la colaboración es esencial, así como proporcionar recursos de consulta y espacios de práctica guiada.

Tabla 26. Estrategias al no entender un tema

Acción cuando no comprende	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Preguntar al instructor o a un compañero	18	51.43%
Buscar información adicional por mi cuenta	9	25.71%
Practicar hasta entender	5	14.29%
Tratar de evitar el tema	3	8.57%
Total	35	100.00%

Fuente: elaboración propia

Figura 23. Estrategias al no entender un tema



Fuente elaboración propia

4.3.15 Reacción ante errores durante el aprendizaje

La mayoría de los participantes (57.14%) considera los errores como oportunidades de mejora, lo que indica una actitud de crecimiento y resiliencia. Un 20% se siente frustrado pero persevera, mientras que un 14.29% reacciona según la situación y un 8.57% tiende a perder el interés. Estos datos sugieren la conveniencia de integrar en el diseño curricular estrategias de retroalimentación positiva, técnicas de autorregulación emocional y un clima de aprendizaje seguro que normalice el error como parte del proceso.

Tabla 27. Reacción ante errores durante el aprendizaje

Reacción ante errores	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Los veo como oportunidades para mejorar	20	57.14%
Me siento frustrado/a pero sigo intentando	7	20.00%
Pierdo interés en el tema	3	8.57%
Depende de la situación	5	14.29%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 24. Reacción ante errores durante el aprendizaje

Fuente: elaboración propia

4.3.16 Importancia de recibir apoyo emocional durante el aprendizaje

Más de la mitad de los participantes (54.28%) considera muy importante contar con apoyo emocional mientras aprende, y otro 14.28% lo ve como algo importante. Un 14.28% lo considera poco importante y 17.14% no lo considera necesario. Estos resultados subrayan la relevancia de incorporar en el diseño curricular espacios de contención emocional y acompañamiento, tales

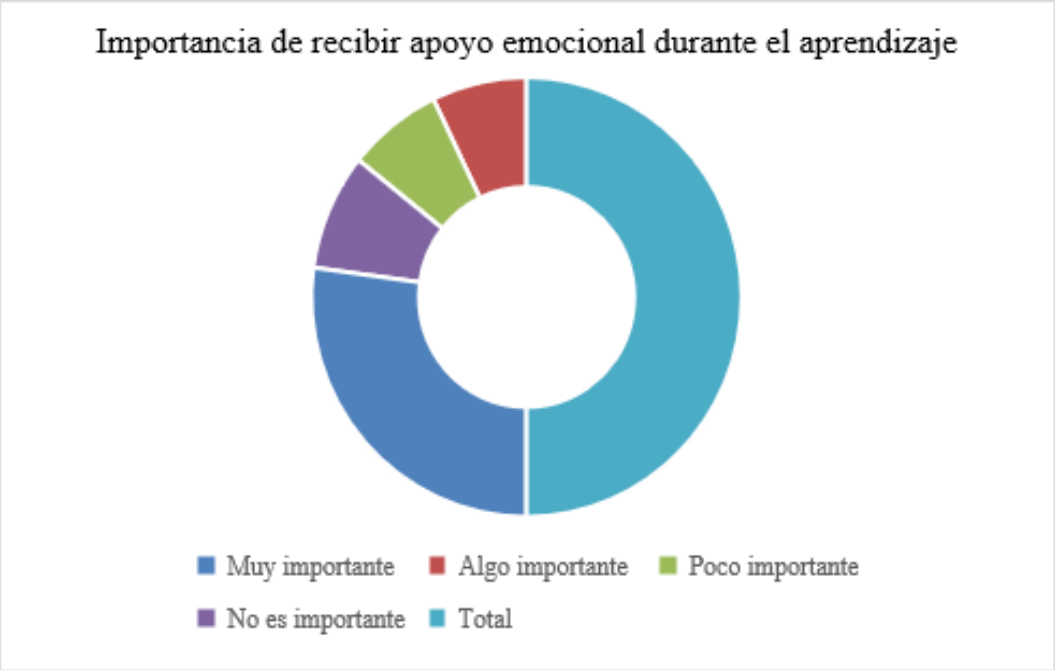
como tutorías y dinámicas grupales, para fortalecer la motivación y la resiliencia del estudiante adulto.

Tabla 28. Importancia de recibir apoyo emocional durante el aprendizaje

Nivel de importancia	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy importante	19	54.28%
Algo importante	5	14.28%
Poco importante	5	14.28%
No es importante	6	17.14%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 25. Importancia de recibir apoyo emocional durante el aprendizaje



Fuente: elaboración propia

4.3.17 Horas de estudio semanales al margen de las clases

La mayoría de los participantes (62.86%) dedica 2 horas semanales al estudio fuera de clase, mientras que el 22.86% invierte 4 horas. Solo un 14.28% estudia 6 u 8 horas. Este patrón refleja

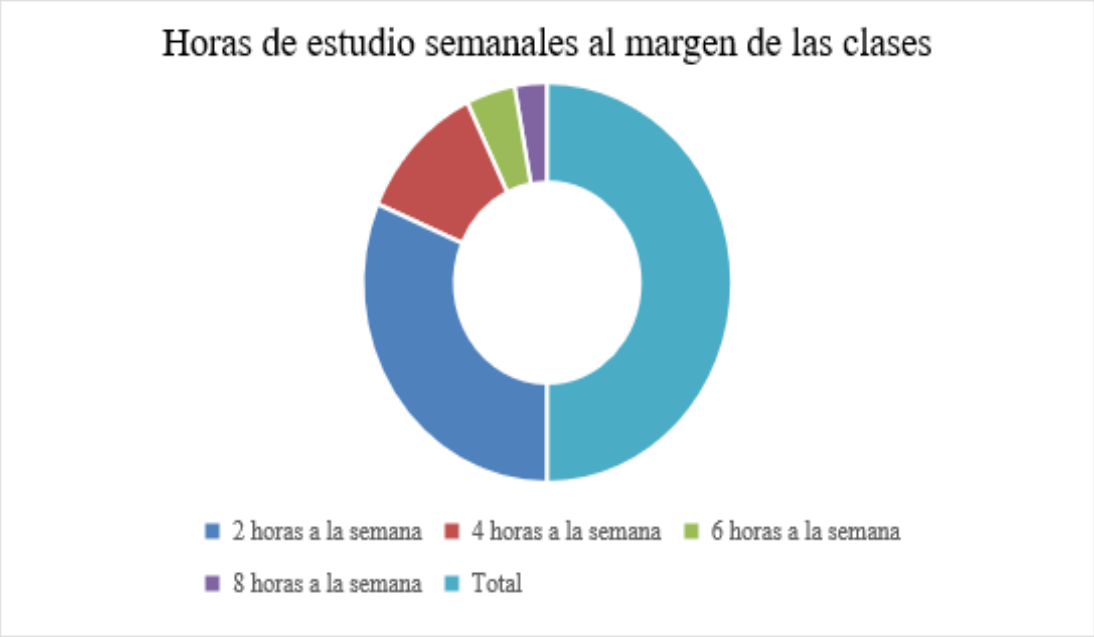
limitaciones de tiempo en los adultos y sugiere la necesidad de diseñar actividades autónomas cortas y efectivas, así como materiales accesibles que puedan consultarse en fragmentos breves, facilitando el aprendizaje continuo sin sobrecargar sus agendas.

Tabla 29. Horas de estudio semanales al margen de las clases

Horas de estudio adicionales	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
2 horas a la semana	22	62.86%
4 horas a la semana	8	22.86%
6 horas a la semana	3	8.57%
8 horas a la semana	2	5.71%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 26. Horas de estudio semanales al margen de las clases



Fuente: elaboración propia

4.4 Tecnologías y herramientas

En el contexto educativo actual, el uso de tecnologías se ha convertido en un elemento esencial para facilitar el acceso, la continuidad y la calidad del aprendizaje, especialmente en programas

dirigidos a personas adultas. La educación para adultos, como la que ofrece el programa ColBach-EXACER, se enfrenta al reto de incorporar recursos tecnológicos que sean accesibles, pertinentes y funcionales para estudiantes con trayectorias educativas interrumpidas, responsabilidades laborales y familiares, y, en muchos casos, una alfabetización digital limitada.

Esta sección se enfoca en explorar el grado de familiaridad, disponibilidad y uso de herramientas tecnológicas por parte de los adultos que participan en esta investigación. Para ello, el cuestionario incluyó diversos ítems relacionados con el acceso a internet, los dispositivos tecnológicos disponibles en casa, la frecuencia y modalidad de uso, así como las plataformas o formatos digitales que les resultan más útiles para aprender.

Los resultados permiten identificar las condiciones reales en que las y los estudiantes acceden a la educación mediada por tecnología, así como las barreras que enfrentan, tales como la conexión deficiente, la falta de dispositivos personales o la dificultad para adaptarse a nuevas plataformas. Estos datos son fundamentales para sustentar el diseño de una propuesta curricular que contemple materiales didácticos multiplataforma, orientación tecnológica personalizada y el uso de herramientas intuitivas que favorezcan el aprendizaje autónomo y significativo.

4.4.1 Visita a museos

Solo un 14.29% de los participantes ha visitado un museo, mientras que la gran mayoría (85.71%) no. Esto sugiere que la exposición a entornos culturales formales es limitada entre estos adultos, lo que puede influir en sus referentes de aprendizaje y valorar propuestas didácticas que incluyan visitas virtuales, tours guiados o recursos culturales accesibles como parte de las estrategias de enriquecimiento curricular.

Tabla 30. Visita a museos

¿Ha visitado algún museo?	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	5	14.29%
No	30	85.71%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 27. Visita a museos

Fuente: elaboración propia

4.4.2 Comodidad al usar tecnologías y herramientas para aprender

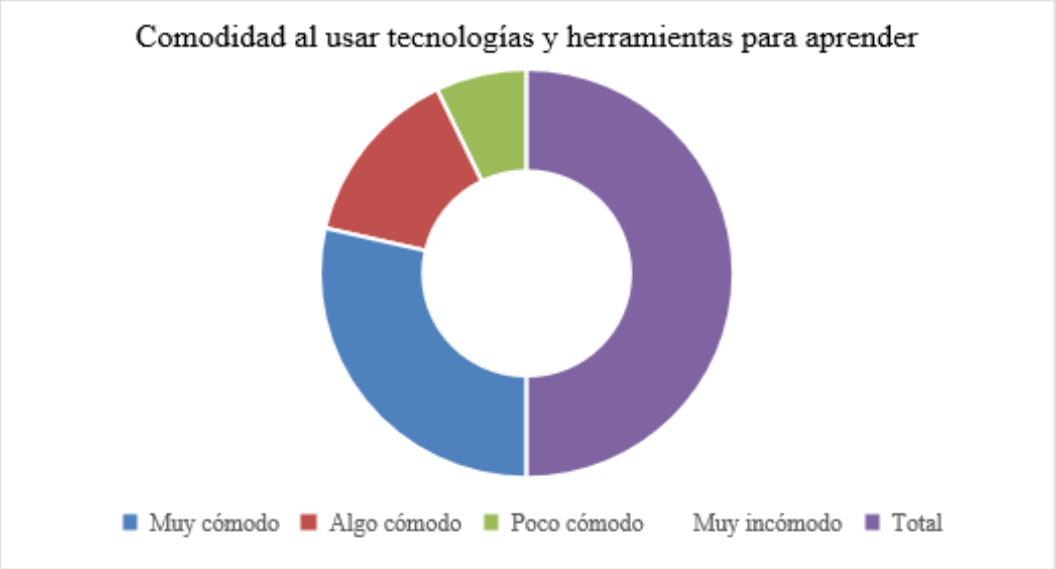
La mayoría de los participantes (57.14%) se siente muy cómodo utilizando tecnologías y herramientas para aprender, y otro 28.57% se siente algo cómodo. Solo un 14.29% reporta poca comodidad, mientras que nadie se siente muy incómodo. Estos resultados indican un buen nivel de confianza digital en el grupo, lo que permite incorporar recursos tecnológicos (plataformas en línea, foros, apps educativas) de manera efectiva. Sin embargo, es conveniente ofrecer soportes y guías sencillas para quienes aún requieren acompañamiento en el uso de estas herramienta

Tabla 31. Comodidad al usar tecnologías y herramientas para aprender

Nivel de comodidad	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy cómodo	20	57.14%
Algo cómodo	10	28.57%
Poco cómodo	5	14.29%
Muy incómodo	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 28. Comodidad al usar tecnologías y herramientas para aprender



Fuente: elaboración propia

4.4.3 Disponibilidad de Internet en el hogar

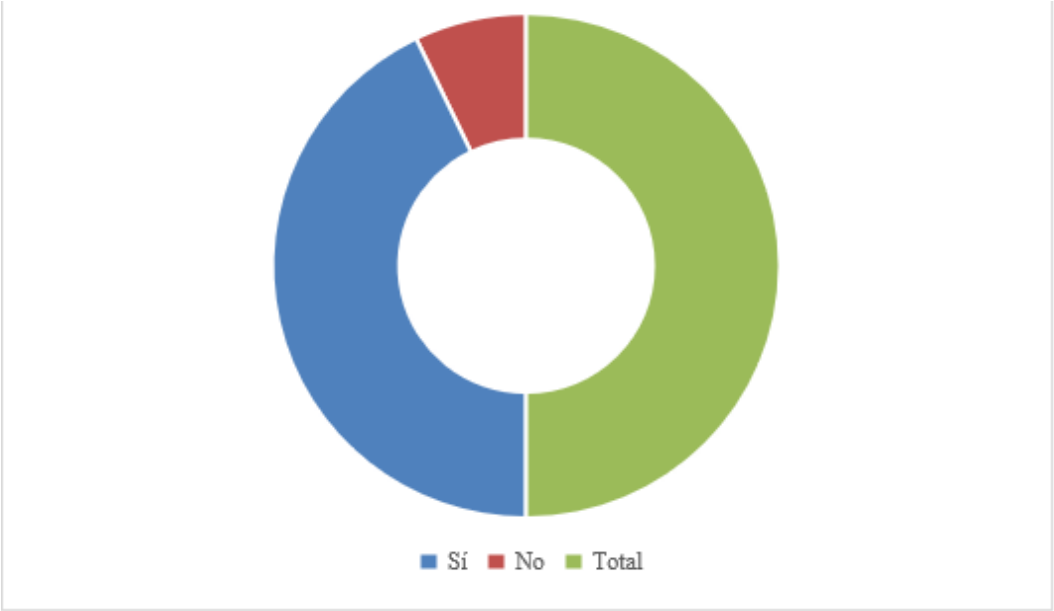
La gran mayoría de los participantes (85.71%) dispone de conexión a Internet en su hogar, lo cual facilita el uso de recursos digitales para el aprendizaje y refuerza la viabilidad de integrar herramientas en línea en el diseño curricular. No obstante, existe un 14.29% que no tiene servicio, por lo que es esencial ofrecer alternativas de acceso (material impreso, sesiones presenciales, puntos de Wi-Fi gratuitos) para garantizar la inclusión y la equidad en el proceso formativo.

Tabla 32. Disponibilidad de Internet en el hogar

¿Cuenta con Internet en su casa?	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	30	85.71%
No	5	14.29%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 29. Disponibilidad de internet en el hogar



Fuente: elaboración propia

4.4.4 Tabla Herramientas tecnológicas disponibles para estudiar el bachillerato

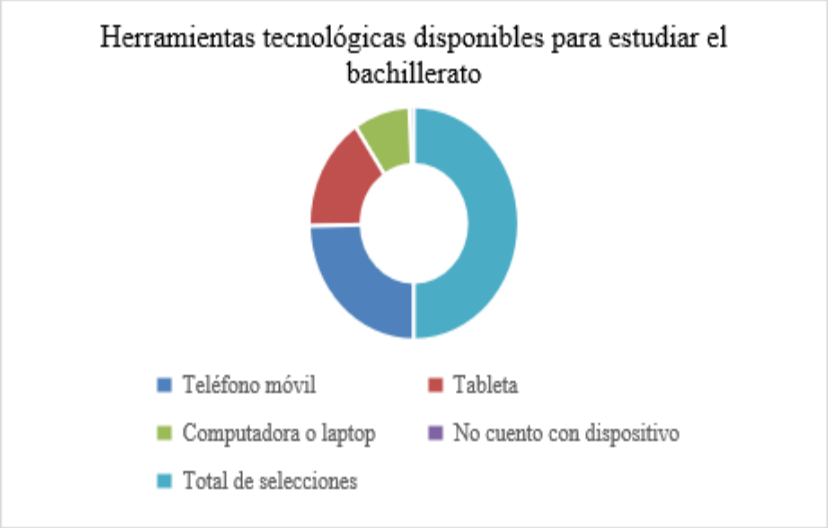
Casi la mitad de las respuestas corresponden al uso de teléfonos móviles (49.27%), seguidos por el uso de tabletas (31.88%) y computadoras o laptops (17.39%). Solo un 1.44% no dispone de ningún dispositivo. Esto indica que, para maximizar el alcance y la accesibilidad del material didáctico en Fundación ISA-AC, (2024), es fundamental diseñar contenidos compatibles con dispositivos móviles, junto con versiones optimizadas para tabletas y computadoras de escritorio. Además, se debe contemplar una alternativa impresa o presencial para ese pequeño porcentaje sin acceso a tecnología.

Tabla 33. Herramientas tecnológicas disponibles para estudiar el bachillerato

Herramienta tecnológica	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Teléfono móvil	34	49.27%
Tableta	22	31.88%
Computadora o laptop	12	17.39%
No cuento con dispositivo	1	1.44%
Total, de selecciones	**69**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 30. Herramientas tecnológicas disponibles para estudiar el bachillerato



Fuente: elaboración propia

4.4.5 Herramientas tecnológicas con las que aprenden más fácilmente

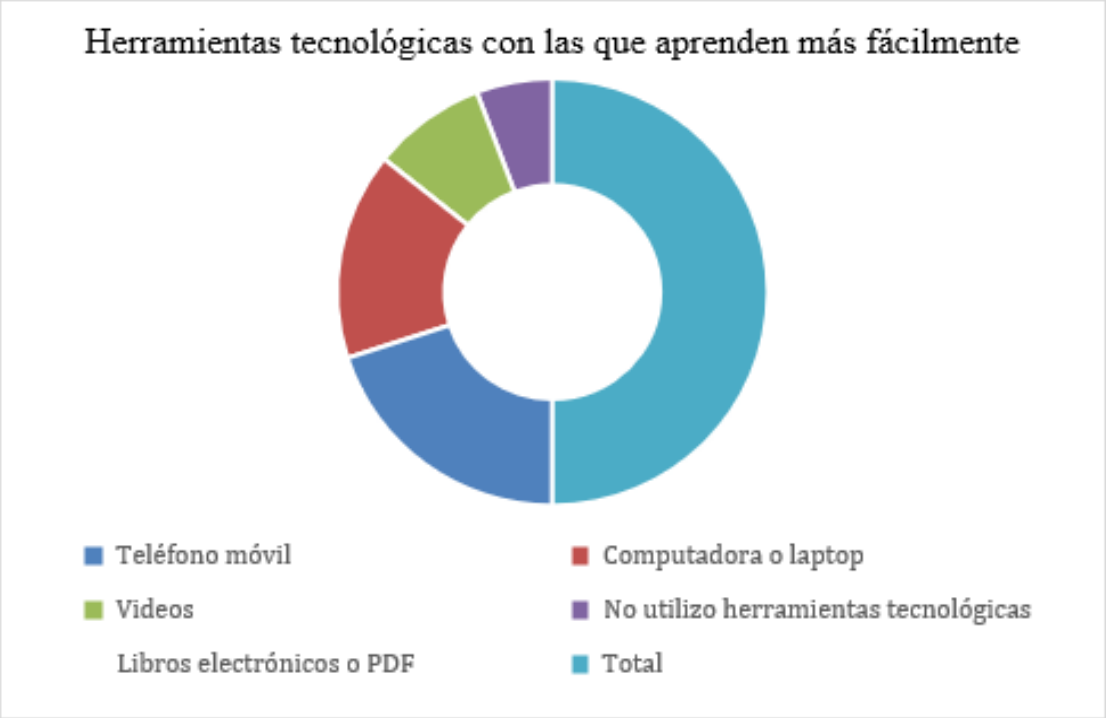
La mayoría de los participantes (40.00%) aprende más fácilmente usando teléfonos móviles, seguido por computadoras o laptops (31.43%) y videos (17.14%). Un 11.43% no utiliza herramientas tecnológicas y nadie eligió libros electrónicos o PDF. Esto indica que el diseño de materiales debe priorizar formatos móviles y audiovisuales, como aplicaciones y video tutoriales, para maximizar la efectividad del aprendizaje en este grupo.

Tabla 34. Herramientas tecnológicas con las que aprenden más fácilmente

Herramienta tecnológica	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Teléfono móvil	14	40.00%
Computadora o laptop	11	31.43%
Videos	6	17.14%
No utilizo herramientas tecnológicas	4	11.43%
Libros electrónicos o PDF	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 31. Herramientas tecnológicas con las que aprenden más fácilmente



Fuente: elaboración propia

4.4.6 Facilidad para adaptarse a nuevas plataformas de aprendizaje en línea

La mayor parte de los participantes (45.71%) se adapta a nuevas plataformas con algo de práctica, mientras que un 17.14% lo hace sin problemas. Un 8.57% reconoce que le cuesta trabajo, y un 28.57% prefiere métodos tradicionales. Estos resultados indican que, aunque existe disposición para la modalidad en línea, es crucial proporcionar tutorías tecnológicas, guías paso a paso y

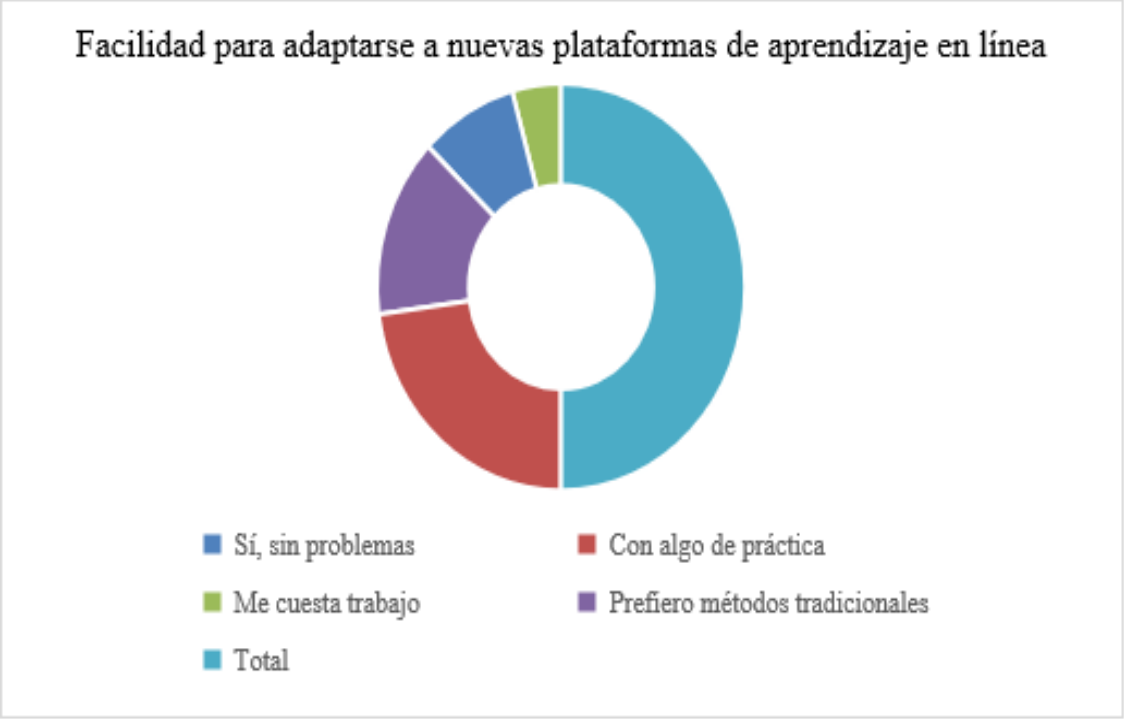
soporte continuo para facilitar la transición de los estudiantes adultos hacia entornos virtuales de aprendizaje.

Tabla 35. Facilidad para adaptarse a nuevas plataformas de aprendizaje en línea

Nivel de adaptación	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí, sin problemas	6	17.14%
Con algo de práctica	16	45.71%
Me cuesta trabajo	3	8.57%
Prefiero métodos tradicionales	10	28.57%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 32. Facilidad para adaptarse a nuevas plataformas de aprendizaje en línea



Fuente: elaboración propia

4.4.7 Actividades digitales preferidas para aprender

Casi la mitad de los participantes (48.57%) prefiere cursos en línea, seguido de videos educativos (25.71%) y juegos interactivos (17.14%). Solo un 8.57% opta por lecturas digitales. Esto sugiere

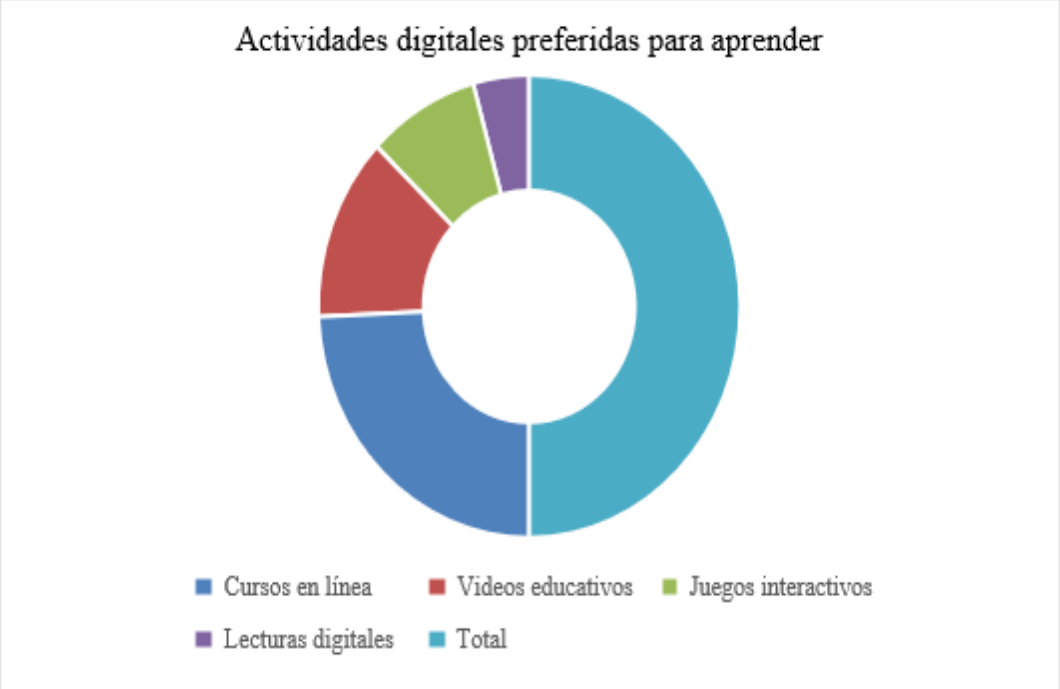
que la propuesta curricular debe centrarse en plataformas de aprendizaje estructurado, complementadas con contenido audiovisual y elementos lúdicos, para maximizar la motivación y la participación de los adultos.

Tabla 36. Actividades digitales preferidas para aprender

Actividad digital	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Cursos en línea	17	48.57%
Videos educativos	9	25.71%
Juegos interactivos	6	17.14%
Lecturas digitales	3	8.57%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 33. Actividades digitales preferidas para aprender



Fuente: elaboración propia

4.5 Interacción social y colaboración

La interacción social y la colaboración entre pares son componentes clave en los procesos de enseñanza y aprendizaje, especialmente en contextos de educación para adultos. Aunque

tradicionalmente se ha considerado que las personas adultas prefieren el aprendizaje autónomo, diversas investigaciones señalan que los entornos colaborativos potencian la construcción de significados, el intercambio de experiencias y la motivación para continuar con los estudios Sierra Fontalvo, R. (2006). En ese sentido, resulta indispensable conocer cómo perciben y valoran los estudiantes adultos la interacción con sus compañeros y con los instructores dentro de un curso o programa educativo como ColBach-EXACER (2023).

En esta sección se presentan los resultados relacionados con la disposición de los participantes para interactuar en entornos grupales, su comodidad al compartir ideas, la frecuenciacon que buscan retroalimentación, así como sus preferencias sobre los tipos de interacción y dinámicas colaborativas. Asimismo, se explora la importancia que otorgan a la socialización en su proceso de aprendizaje y su percepción sobre cómo el trabajo grupal influye en su comprensión de los contenidos. Estos hallazgos son cruciales para diseñar estrategias didácticas que no sólo fomenten la participación y el trabajo en equipo, también respeten las diferencias individuales en cuanto a los estilos de comunicación y colaboración. Una propuesta curricular sensible a estos aspectos puede contribuir significativamente al fortalecimiento del aprendizaje significativo.

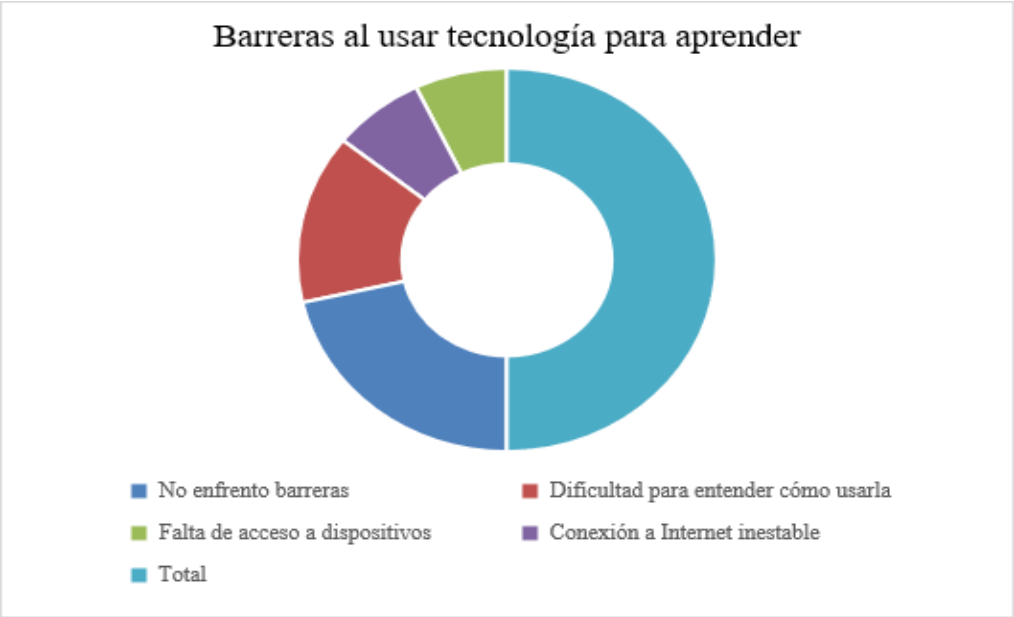
4.5.1 Barreras al usar tecnología para aprender

El 42.86% de los participantes no presenta barreras tecnológicas, mientras que el 28.57% encuentra dificultad para entender cómo usar las herramientas. Un 14.29% carece de dispositivos y otro 14.29% sufre de conexión inestable. Estos resultados muestran la relevancia de incorporar capacitaciones básicas en uso de tecnología, así como garantizar equipamiento mínimo y alternativas de acceso estable, para asegurar una experiencia de aprendizaje efectiva.

Tabla 37. Barreras al usar tecnología para aprender. Fuente: elaboración propia

Barreras tecnológicas	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
No enfrento barreras	15	42.86%
Dificultad para entender cómo usarla	10	28.57%
Falta de acceso a dispositivos	5	14.29%
Conexión a Internet inestable	5	14.29%
Total	35	100.00%

Figura 34. Barreras al usar tecnología para aprender



Fuente: elaboración propia

4.5.2 Preferencia de aprendizaje individual o en grupo

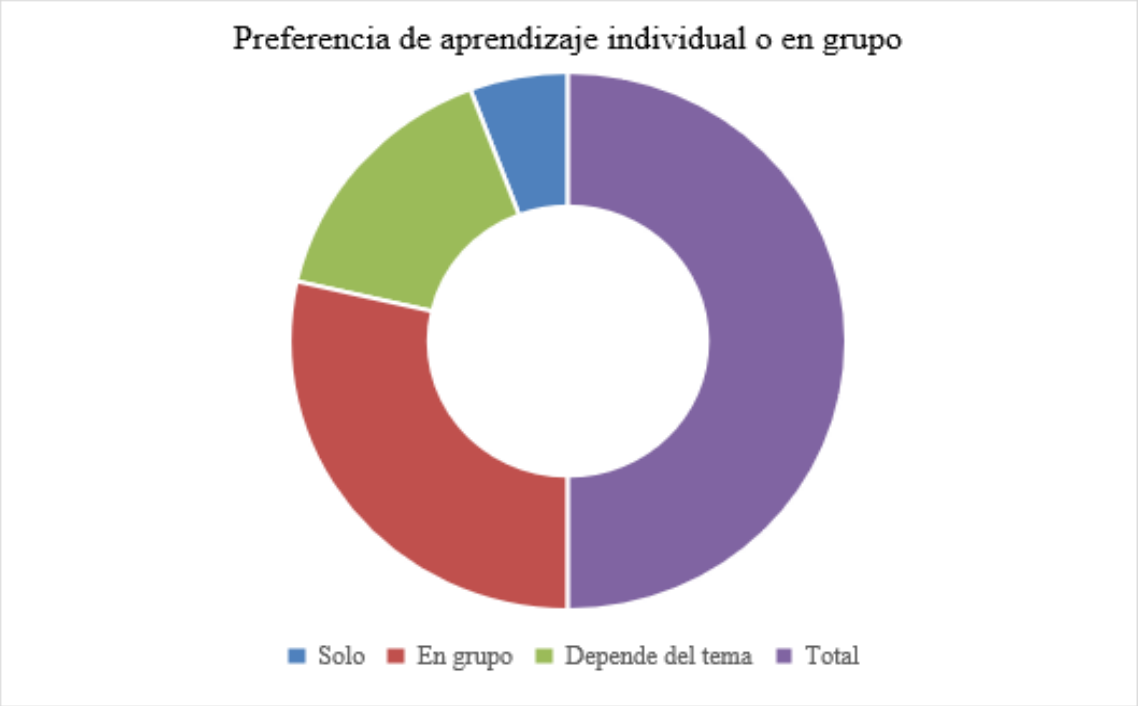
La mayoría de los participantes (57.14%) prefiere aprender en grupo, lo que resalta la importancia de incorporar dinámicas colaborativas en la propuesta curricular. Un 31.43% indica que su preferencia depende del tema, lo cual sugiere ofrecer flexibilidad para modalidades mixtas. Solo un 11.43% opta por el aprendizaje individual. Estos datos apuntan a diseñar actividades que combinen trabajo en equipo con espacios de estudio autónomo, adaptándose a las necesidades y estilos de cada estudiante adulto.

Tabla 38. Preferencia de aprendizaje individual o en grupo

Preferencia de aprendizaje	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Solo	4	11.43%
En grupo	20	57.14%
Depende del tema	11	31.43%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 35. Preferencia de aprendizaje individual o en grupo



Fuente: elaboración propia

4.5.3 Importancia de interactuar con compañeros durante el aprendizaje

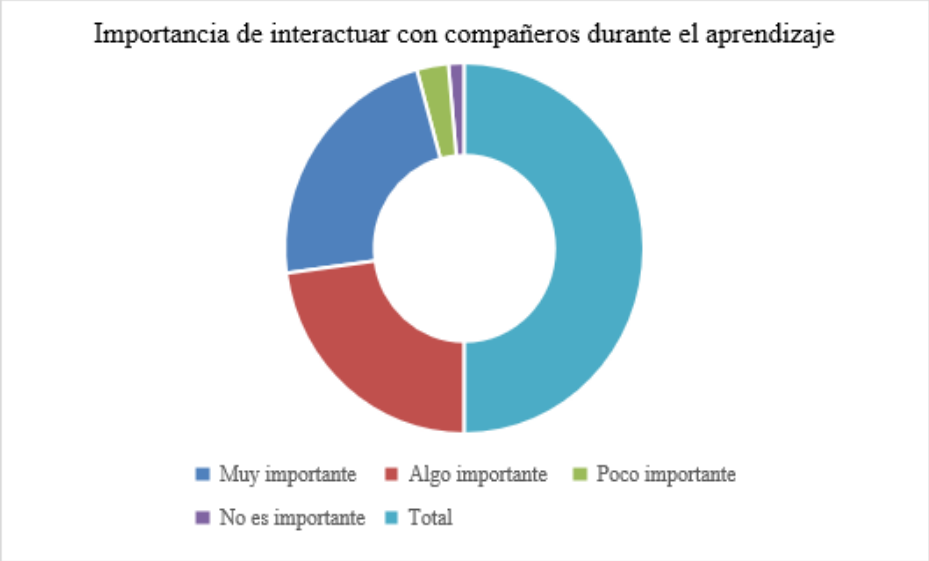
El 91.42% de los participantes considera muy o algo importante la interacción con compañeros durante el aprendizaje, lo que evidencia el valor del aprendizaje colaborativo y el intercambio de ideas. Solo un 5.71% lo ve como poco importante y un 2.86% no lo considera relevante. Estos datos refuerzan la necesidad de incorporar en el diseño curricular actividades grupales, foros de discusión y dinámicas colaborativas que potencien la construcción conjunta del conocimiento.

Tabla 39. Importancia de interactuar con compañeros durante el aprendizaje

Nivel de importancia	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy importante	16	45.71%
Algo importante	16	45.71%
Poco importante	2	5.71%
No es importante	1	2.86%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 36. Importancia de interactuar con compañeros durante el aprendizaje



Fuente: elaboración propia

4.5.4 Tipo de interacción preferida en un grupo

El trabajo colaborativo en proyectos es el tipo de interacción grupal más valorado (42.86%), seguido del intercambio informal de ideas (31.43%) y las discusiones y debates (25.71%). Nadie expresó rechazo a la interacción grupal. Esto sugiere que el diseño instruccional debe priorizar actividades prácticas en equipo, complementadas con espacios de diálogo formal e informal que favorezcan la participación y el desarrollo de habilidades sociales.

Tabla 40. Tipo de interacción preferida en un grupo

Tipo de interacción	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Trabajo colaborativo en proyectos	15	42.86%
Intercambio de ideas informales	11	31.43%
Discusiones y debates	9	25.71%
Prefiero no interactuar	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 37. Tipo de interacción preferida en un grupo

Fuente: elaboración propia

4.5.5 Comodidad al compartir ideas en un grupo de aprendizaje

El 91.43% de los participantes se siente muy o algo cómodo al compartir ideas en un grupo de aprendizaje, lo que refleja un ambiente favorable para la expresión libre y participativa. Solo un 8.57% manifiesta poca comodidad, y ninguno se siente muy incómodo. Esto respalda el uso de metodologías participativas en el aula, donde los estudiantes adultos puedan expresar sus opiniones, construir conocimiento en colectivo y fortalecer su autoestima académica.

Tabla 41. Comodidad al compartir ideas en un grupo de aprendizaje

Nivel de comodidad	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy cómodo/a	20	57.14%
Algo cómodo/a	12	34.29%
Poco cómodo/a	3	8.57%
Muy incómodo/a	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 38. Comodidad al compartir ideas en un grupo de aprendizaje

Fuente: elaboración propia

4.6 Evaluación y retroalimentación

La evaluación y la retroalimentación son componentes fundamentales en cualquier proceso educativo, pues permiten valorar el avance del estudiante, identificar áreas de oportunidad y fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. En el caso de la educación para personas adultas, estos elementos adquieren una relevancia particular, ya que deben responder a estilos de aprendizaje diversos, ritmos propios y experiencias previas que influyen en la forma en que se comprende y aplica el conocimiento. Además, cuando la evaluación se percibe como un medio de apoyo y no solo como un mecanismo de control, puede favorecer la motivación, el compromiso y el autoconocimiento del estudiante (Zabalza, 2007).

4.6.1 Percepción sobre si aprender con otras personas mejora la comprensión

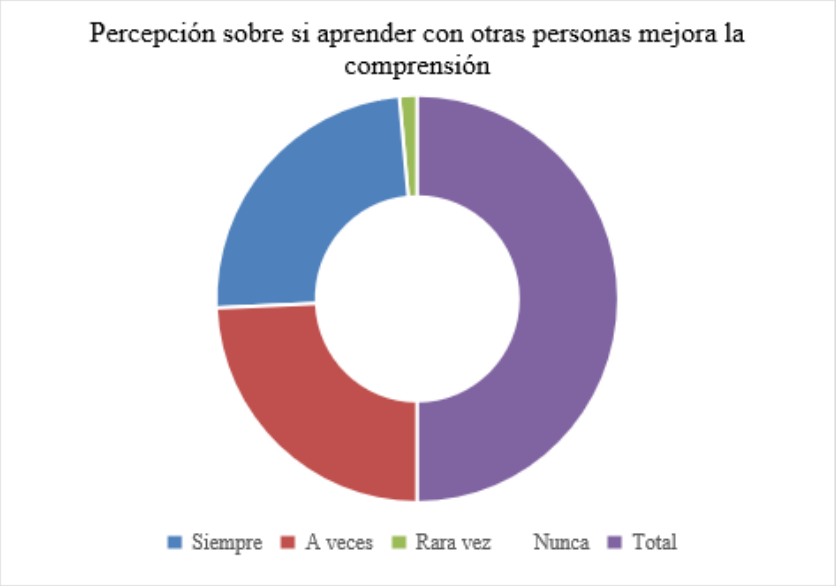
El 97.14% de los encuestados considera que aprender con otras personas mejora su comprensión siempre o a veces, lo que reafirma el valor del aprendizaje colaborativo en contextos de educación para adultos. Solo un 2.86% opina que rara vez sucede, y ninguno respondió "nunca". Este hallazgo respalda la incorporación de estrategias didácticas centradas en la interacción social, como trabajo en equipo, aprendizaje entre pares y resolución conjunta de problemas.

Tabla 42. Percepción sobre si aprender con otras personas mejora la comprensión

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Siempre	17	48.57%
A veces	17	48.57%
Rara vez	1	2.86%
Nunca	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 39. Percepción sobre si aprender con otras personas mejora la comprensión



Fuente: elaboración propia

4.6.2 Tipo de retroalimentación preferida

Una gran mayoría (88.57%) de los participantes prefiere recibir retroalimentación verbal inmediata, mientras que un 11.43% opta por retroalimentación escrita y detallada. Nadie seleccionó comentarios breves ni expresó desinterés por recibir retroalimentación. Este resultado subraya la importancia de establecer canales de retroalimentación directa y oportuna en las sesiones de clase, especialmente en modalidades presenciales o híbridas, para reforzar el aprendizaje de manera dinámica y personalizada.

Tabla 43. Tipo de retroalimentación preferida

Tipo de retroalimentación	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Verbal inmediata	31	88.57%
Escrita detallada	4	11.43%
Comentarios breves y directos	0	0.00%
Ninguna	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 40. Tipo de retroalimentación preferida

Fuente: elaboración propia

4.6.3 Utilidad percibida de las evaluaciones para medir el aprendizaje

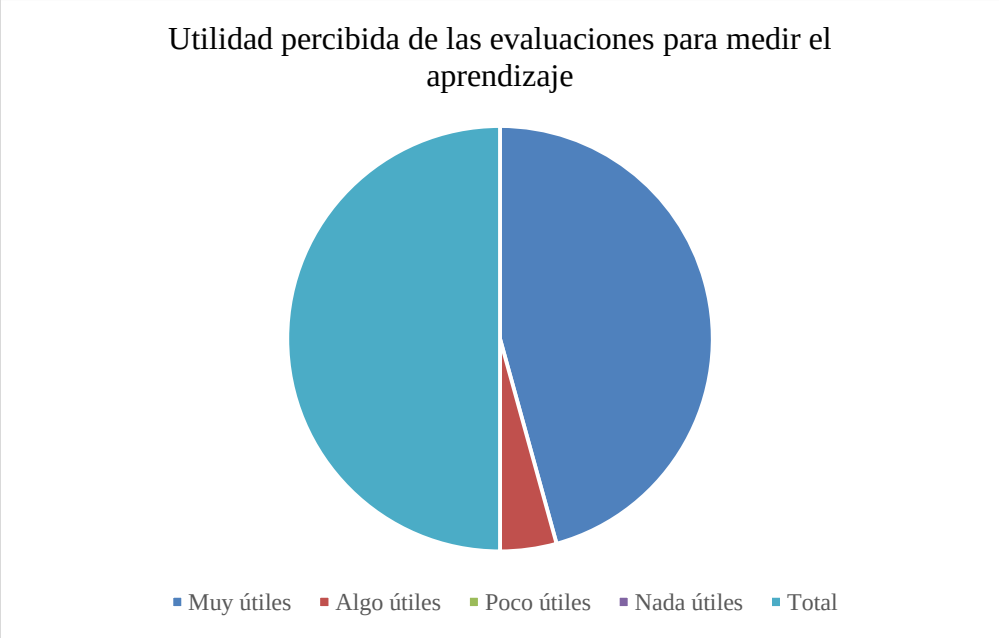
El 100% de los participantes considera que las evaluaciones son útiles para medir su aprendizaje, destacando que una abrumadora mayoría (91.43%) las considera muy útiles.

Tabla 44. Utilidad percibida de las evaluaciones para medir el aprendizaje

Percepción de utilidad	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy útiles	32	91.43%
Algo útiles	3	8.57%
Poco útiles	0	0.00%
Nada útiles	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 41. Utilidad percibida de las evaluaciones para medir el aprendizaje



Fuente: elaboración propia

4.6.4 Preferencia ante la intervención del instructor cuando hay dificultades

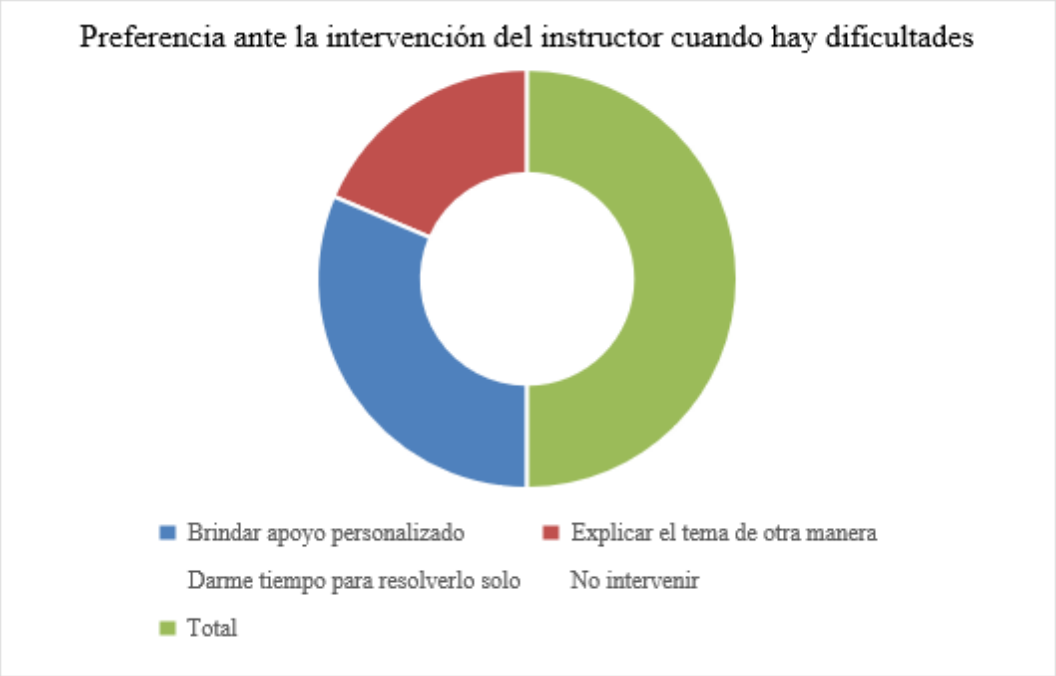
El 100% de los participantes desea alguna forma de intervención docente cuando enfrentan dificultades, siendo la preferencia mayoritaria el apoyo personalizado (62.86%), seguida por la re explicación del tema (37.14%). Ningún estudiante opta por resolver solo o evitar la intervención. Estos datos respaldan un enfoque andragógico y empático, donde el docente asume un rol activo en la mediación del aprendizaje, adaptando su apoyo según las necesidades individuales del adulto.

Tabla 45. Preferencia ante la intervención del instructor cuando hay dificultades

Preferencia del estudiante	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Brindar apoyo personalizado	22	62.86%
Explicar el tema de otra manera	13	37.14%
Darme tiempo para resolverlo solo	0	0.00%
No intervenir	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 42. Preferencia ante la intervención del instructor cuando hay dificultades



Fuente: elaboración propia

4.6.5 Formato de evaluación preferido por los estudiantes

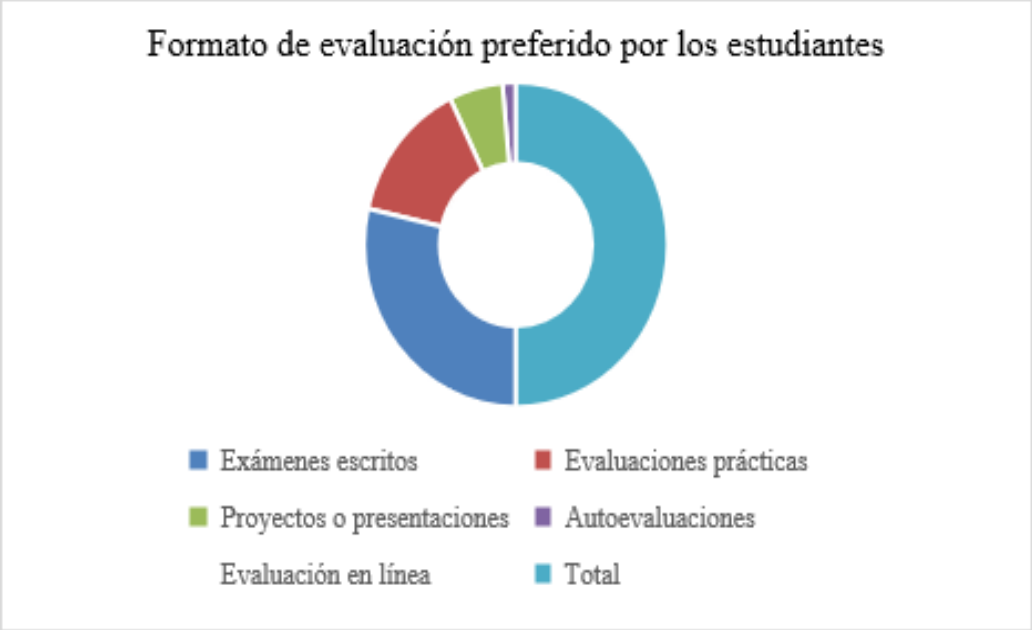
La mayoría de los estudiantes adultos (57.14%) prefiere exámenes escritos como método de evaluación, seguidos por evaluaciones prácticas (28.57%), y en menor proporción proyectos o presentaciones (11.42%). Solo un 2.85% opta por la autoevaluación, y ninguno por la evaluación en línea. Estos resultados sugieren que, aunque el grupo está abierto a diversos formatos, predomina la preferencia por esquemas estructurados y formales, lo cual puede responder a familiaridad previa o percepción de objetividad en este tipo de instrumentos.

Tabla 46. Formato de evaluación preferido por los estudiantes

Formato de evaluación preferido	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Exámenes escritos	20	57.14%
Evaluaciones prácticas	10	28.57%
Proyectos o presentaciones	4	11.42%
Autoevaluaciones	1	2.85%
Evaluación en línea	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 43. Formato de evaluación preferido por los estudiantes



Fuente: elaboración propia

4.6.6 Importancia de recibir reconocimiento por los logros de aprendizaje

Los resultados muestran una división clara entre quienes consideran el reconocimiento como muy importante (42.85%) y quienes le dan poca importancia (42.85%). Solo un pequeño grupo (14.28%) lo considera “algo importante” y nadie lo desestima completamente. Esto sugiere que, aunque no todos los estudiantes adultos necesitan validación externa constante, un número

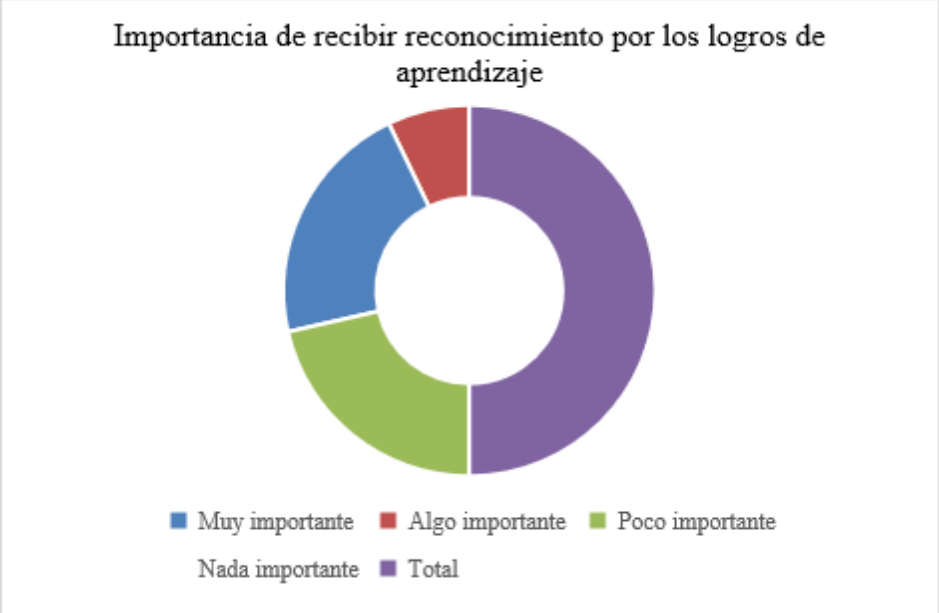
significativo sí valora el reconocimiento como una fuente de motivación y refuerzo positivo, lo cual puede ser clave en el diseño de estrategias educativas.

Tabla 47. Importancia de recibir reconocimiento por los logros de aprendizaje

Importancia del reconocimiento	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy importante	15	42.85%
Algo importante	5	14.28%
Poco importante	15	42.85%
Nada importante	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 44. Importancia de recibir reconocimiento por los logros de aprendizaje



Fuente: elaboración propia

4.7 Conocimientos previos y experiencia

El reconocimiento y aprovechamiento de los conocimientos previos y la experiencia de los estudiantes adultos es un principio fundamental en la educación para adultos. Sierra Fontalvo (2006) destaca que los adultos llegan al proceso educativo con una trayectoria vital y profesional

que influye en la forma en que asimilan y aplican nuevos aprendizajes. Por ello, considerar estos saberes previos permite construir sobre bases sólidas, conectar el aprendizaje con la realidad.

4.7.1 Aspectos más importantes en un curso para adultos

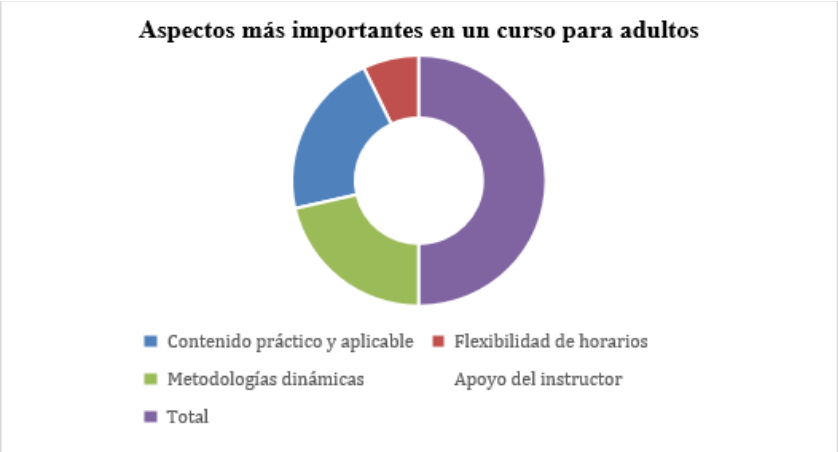
Los estudiantes adultos valoran principalmente dos aspectos: contenido práctico y aplicable (42.85%) y metodologías dinámicas (42.85%), destacando su interés por aprender de manera significativa y funcional. La flexibilidad de horarios también tiene presencia (14.28%), mientras que el apoyo del instructor no fue seleccionado como aspecto principal, aunque podría considerarse implícitamente valorado en otras preguntas. Estos hallazgos orientan el diseño de cursos centrados en la utilidad inmediata del conocimiento, el dinamismo metodológico y la adaptabilidad al contexto del adulto.

Tabla 48. Aspectos más importantes en un curso para adultos

Aspecto valorado	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Contenido práctico y aplicable	15	42.85%
Flexibilidad de horarios	5	14.28%
Metodologías dinámicas	15	42.85%
Apoyo del instructor	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 45. Aspectos más importantes en un curso para adultos Fuente: elaboración propia



4.7.2 Participación en cursos de administración o recursos humanos

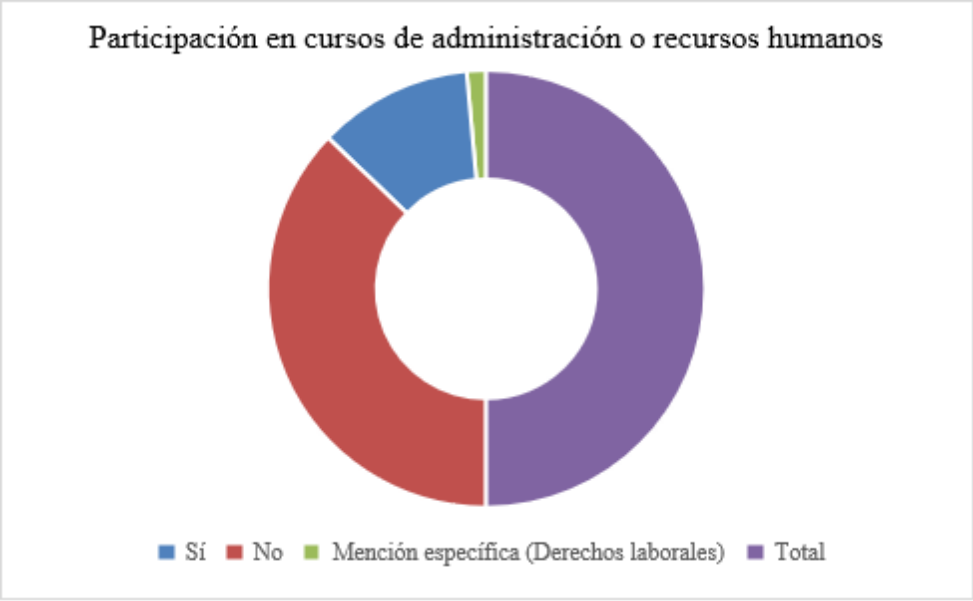
La mayoría de los participantes (74.28%) no ha recibido capacitación previa en administración o recursos humanos, lo cual refuerza la necesidad de iniciar desde contenidos básicos y contextualizados. Solo un 22.85% ha tenido algún acercamiento formativo, siendo los derechos laborales el único tema mencionado de manera específica (2.85%). Este resultado justifica la inclusión de un módulo introductorio y el uso de estrategias accesibles para personas sin experiencia previa en el área.

Tabla 49. Participación en cursos de administración o recursos humanos

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	8	22.85%
No	26	74.28%
Mención específica (Derechos laborales)	1	2.85%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 46. Participación en cursos de administración o recursos humanos



Fuente: elaboración propia

4.7.3 Familiaridad con conocimientos administrativos

El 54.28% de los participantes no está familiarizado con conocimientos administrativos, mientras que un 45.71% sí lo está. Esta ligera mayoría sin conocimientos previos evidencia la importancia de diseñar contenidos introductorios, claros y aplicables, especialmente para personas sin formación en el área, garantizando así la equidad en el proceso de aprendizaje.

Tabla 50. Familiaridad con conocimientos administrativos

Familiaridad con conocimientos administrativos	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	16	45.71%
No	19	54.28%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 47. Familiaridad con conocimientos administrativos

Fuente: elaboración propia

4.7.4 Responda según su conocimiento que tenga en cada una de las áreas que se mencionan:

a) Planeación

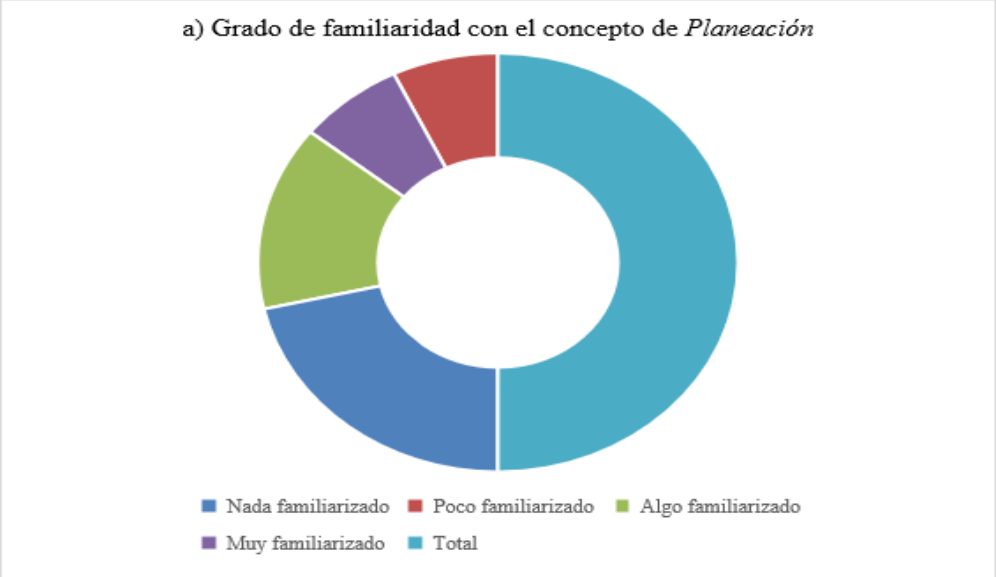
Un 42.85% de los participantes no está familiarizado con el concepto de planeación, mientras que solo un 14.28% se considera muy familiarizado. Este resultado subraya la necesidad de introducir la planeación desde un enfoque básico y contextualizado, integrando ejemplos prácticos que permitan a los estudiantes adultos comprender su importancia dentro del ámbito administrativo y laboral.

Tabla 51. a) Grado de familiaridad con el concepto de *Planeación*

Familiaridad con planeación	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nada familiarizado	15	42.85%
Poco familiarizado	5	14.28%
Algo familiarizado	10	28.57%
Muy familiarizado	5	14.28%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 48. a) Grado de familiaridad con el concepto de *Planeación*



Fuente: elaboración propia

b) *Organización*

Más de la mitad de los participantes (57.14%) se sienten *algo familiarizados* con el concepto de organización, lo cual indica una base general de comprensión. Sin embargo, ningún encuestado se considera muy familiarizado, lo que señala la necesidad de reforzar este eje temático con estrategias didácticas que profundicen y ejemplifiquen su aplicación práctica en entornos reales, especialmente laborales.

Tabla 52. b) Grado de familiaridad con el concepto de *Organización*

Familiaridad con organización	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nada familiarizado	10	28.57%
Poco familiarizado	5	14.28%
Algo familiarizado	20	57.14%
Muy familiarizado	0	0.00%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 49. b) Grado de familiaridad con el concepto de *Organización*

Fuente: elaboración propia

c) *Dirección*

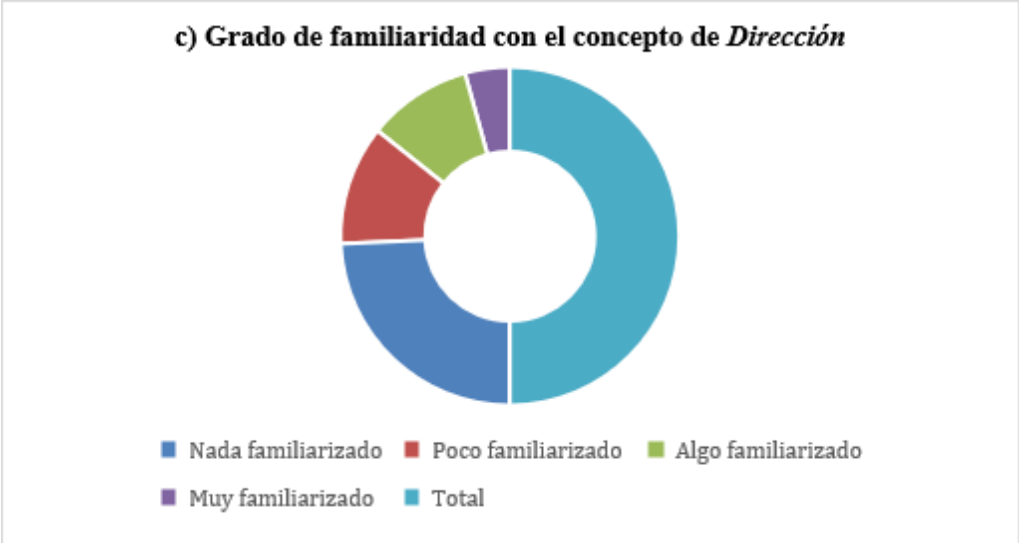
Casi la mitad de los encuestados (48.57%) no están familiarizados con el concepto de *dirección* en el ámbito administrativo, lo cual representa una barrera importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este dato sugiere que es necesario introducir este tema desde lo más básico, con ejemplos cotidianos, actividades prácticas y enfoque contextualizado, para garantizar su comprensión en estudiantes adultos que probablemente no han tenido formación previa en administración.

Tabla 53. c) Grado de familiaridad con el concepto de *Dirección*

Familiaridad con dirección	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nada familiarizado	17	48.57%
Poco familiarizado	8	22.85%
Algo familiarizado	7	20.00%
Muy familiarizado	3	8.57%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 50. c) Grado de familiaridad con el concepto de *Dirección*



Fuente: elaboración propia

d) *Integración*

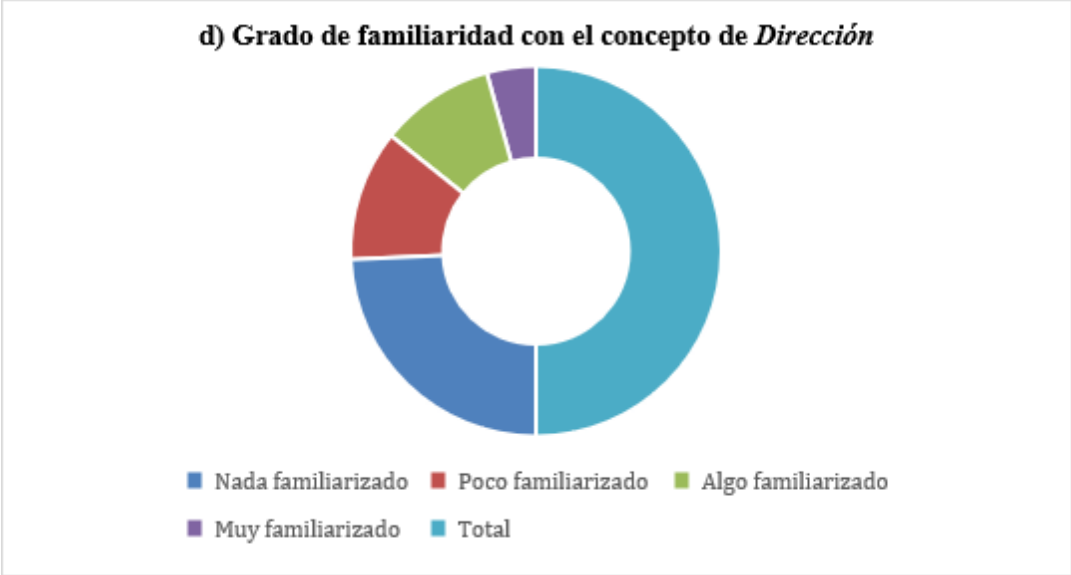
Más de la mitad de los encuestados (57.14%) no están familiarizados con el concepto de *integración* en el ámbito administrativo, y ninguno se considera muy familiarizado con este. Este resultado refleja una necesidad urgente de incluir este contenido desde una perspectiva **introductoria,** contextualizando su aplicación en escenarios laborales reales. Se sugiere el uso de materiales didácticos accesibles, ejemplos visuales y actividades colaborativas, adecuadas al enfoque andragógico.

Tabla 54. d) Grado de familiaridad con el concepto de *Integración*

Familiaridad con dirección	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nada familiarizado	17	48.57%
Poco familiarizado	8	22.85%
Algo familiarizado	7	20.00%
Muy familiarizado	3	8.57%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 51. d) Grado de familiaridad con el concepto de *Integración*



Fuente: elaboración propia

e) *Control*

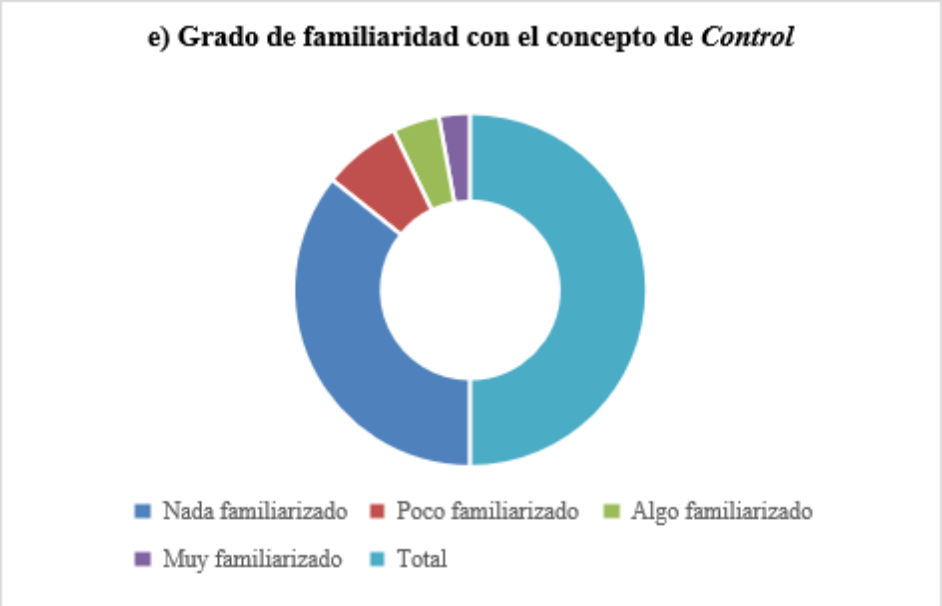
Una mayoría significativa de los participantes (71.42%) indicó no estar familiarizada con el concepto de *control* dentro del proceso administrativo. Este dato revela que el área de control es una de las menos comprendidas entre los adultos que buscan acreditar su bachillerato. Por ello, el diseño curricular debe incluir explicaciones claras, ejemplos cotidianos y actividades prácticas, que faciliten la comprensión de esta etapa como parte del ciclo de mejora continua en las organizaciones.

Tabla 55. e) Grado de familiaridad con el concepto de *Control*

Familiaridad con el control	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nada familiarizado	25	71.42%
Poco familiarizado	5	14.28%
Algo familiarizado	3	8.57%
Muy familiarizado	2	5.71%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 52. e) Grado de familiaridad con el concepto de *Control*



Fuente: elaboración propia

4.8 Intereses y habilidades

Los intereses y habilidades de los estudiantes adultos son elementos fundamentales para el diseño de un currículo pertinente y efectivo, especialmente en contextos de educación media superior para personas que retoman sus estudios después de un tiempo. Estos factores inciden directamente en la motivación, el compromiso y la persistencia en el proceso educativo, así como en la capacidad para aplicar los aprendizajes en su vida laboral y personal. Conocer los intereses permite adaptar los contenidos y las actividades didácticas a las temáticas que resultan significativas para los estudiantes, lo que favorece una mayor participación y conexión con el aprendizaje.

Asimismo, identificar las habilidades que los estudiantes consideran relevantes facilita la elaboración de estrategias pedagógicas que potencien sus competencias y les permitan enfrentar con éxito los desafíos del ámbito laboral y profesional. En el caso específico de la materia de Administración y Recursos Humanos, estas habilidades adquieren una relevancia particular, ya que impactan en la gestión eficiente del personal, la toma de decisiones y la comunicación efectiva, entre otros aspectos.

Esta sección se enfoca en los análisis de los intereses y habilidades manifestados por los participantes en la investigación, con el fin de incorporar estos datos en la propuesta curricular adaptada a sus necesidades. La atención a estas dimensiones contribuye a un proceso educativo más personalizado, inclusivo y orientado al desarrollo integral de los estudiantes adultos, promoviendo no solo la adquisición de conocimientos, sino también el fortalecimiento de capacidades que les permitan un mejor desempeño y crecimiento profesional.

4.8.1 Participación en actividades de liderazgo o coordinación de equipos

Casi la mitad de los participantes (48.57%) ha tenido experiencias en liderazgo o coordinación de equipos, lo que indica una valiosa experiencia práctica que puede ser aprovechada en el proceso formativo. Esta participación puede fortalecer el desarrollo de competencias en áreas como la dirección y la gestión del talento humano. Por otro lado, el 51.43% que no ha tenido dicha experiencia requerirá mayor acompañamiento didáctico para desarrollar habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones colaborativas.

Tabla 56. Participación en actividades de liderazgo o coordinación de equipos

Participación	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	17	48.57%
No	18	51.43%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 53. Participación en actividades de liderazgo o coordinación de equipos

Fuente: elaboración propia

4.8.2 Temas considerados importantes en una materia de Administración y Recursos Humanos

Los temas más mencionados fueron liderazgo (28.57%), seguido por planeación estratégica y evaluación del desempeño (14.28% cada uno). Esto evidencia un interés por desarrollar competencias clave en la gestión organizacional. También destaca la inclusión de contenidos como comunicación efectiva y derecho laboral básico, lo que sugiere la necesidad de formar a los estudiantes con un enfoque integral que combine habilidades blandas, conocimientos legales y capacidades técnicas. Estos resultados serán fundamentales para diseñar una propuesta curricular pertinente y contextualizada.

Tabla 57. Temas considerados importantes en una materia de Administración y RH

Tema	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Liderazgo	10	28.57%
Comunicación efectiva	4	11.42%
Planeación estratégica	5	14.28%
Gestión de equipos	2	5.71%
Resolución de conflictos	2	5.71%
Reclutamiento y selección de personal	2	5.71%
Derecho laboral básico	4	11.42%
Manejo de nóminas y prestaciones	1	2.85%
Evaluación del desempeño	5	14.28%
Total, de respuestas	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 54. Temas considerados importantes en una materia de Administración y Recursos Humanos

Fuente: elaboración propia

4.8.3 Habilidades más útiles para la vida laboral según los participantes

Los resultados indican que los participantes valoran principalmente habilidades como la toma de decisiones (25.71%), el trabajo en equipo (22.85%) y la negociación (20%). Estas competencias reflejan la importancia de dotar a los estudiantes adultos de herramientas funcionales y prácticas que les permitan desenvolverse mejor en entornos laborales colaborativos y de alta exigencia. La comunicación asertiva y la organización y planificación también son destacadas, lo que refuerza

la necesidad de integrar en el currículo actividades y contenidos que fortalezcan estas habilidades transversales.

Tabla 58. Habilidades más útiles para la vida laboral según los participantes

Habilidad	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Trabajo en equipo	8	22.85%
Toma de decisiones	9	25.71%
Negociación	7	20.00%
Organización y planificación	5	14.28%
Comunicación asertiva	6	17.14%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 55. Habilidades más útiles para la vida laboral según los participantes

Fuente: elaboración propia

4.8.4 Interés en aprender a usar software administrativo o de recursos humanos

Una abrumadora mayoría de los participantes (94.28%) manifestó interés en aprender a usar algún software relacionado con administración o recursos humanos, lo cual sugiere que estos estudiantes adultos reconocen el valor de adquirir competencias digitales aplicadas al ámbito laboral. Esta

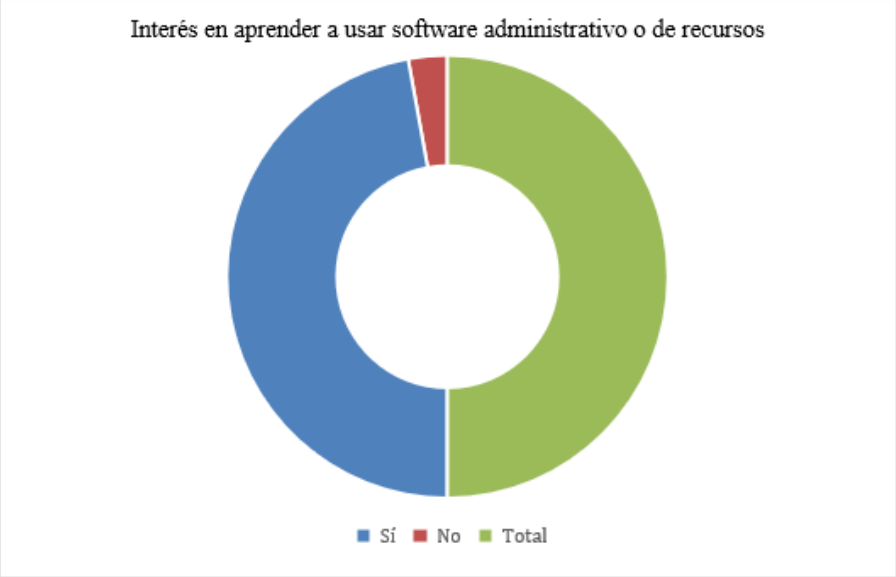
demanda representa una excelente oportunidad para incorporar contenidos tecnológicos y prácticos en el diseño curricular, favoreciendo así la empleabilidad y el desarrollo profesional.

Tabla 59. Interés en aprender a usar software administrativo o de recursos humanos

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	33	94.28%
No	2	5.71%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 56. Interés en aprender a usar software administrativo o de recursos humanos



Fuente: elaboración propia

4.9 Expectativas

Las expectativas que tienen los estudiantes adultos respecto a su proceso educativo juegan un papel crucial en su motivación, compromiso y persistencia para concluir sus estudios. Estas expectativas reflejan tanto sus objetivos personales y profesionales como las percepciones que tienen sobre la educación y los beneficios que esperan obtener al acreditarla. Comprender estas expectativas es esencial para diseñar un currículo que no solo responda a las necesidades formativas, sino que también genere un entorno propicio para el aprendizaje, la satisfacción y el desarrollo integral.

En el contexto del programa ColBach-EXACER, donde convergen estudiantes con trayectorias diversas y situaciones particulares, las expectativas varían desde la superación personal hasta la mejora en las oportunidades laborales, pasando por el deseo de cumplir con requisitos institucionales o sociales. Estas diversas motivaciones orientan la forma en que los adultos se involucran con el proceso educativo y sus estrategias de estudio.

Esta sección presenta un análisis detallado de las expectativas manifestadas por los participantes en la investigación, con el propósito de orientar la propuesta curricular hacia metas realistas, alcanzables y significativas para ellos. Atender las expectativas contribuye a fomentar un sentido de pertenencia y compromiso con el proceso formativo, además de facilitar la creación de condiciones pedagógicas que favorezcan la permanencia y el éxito académico.

4.9.1 Interés en aprender a usar software administrativo o de recursos

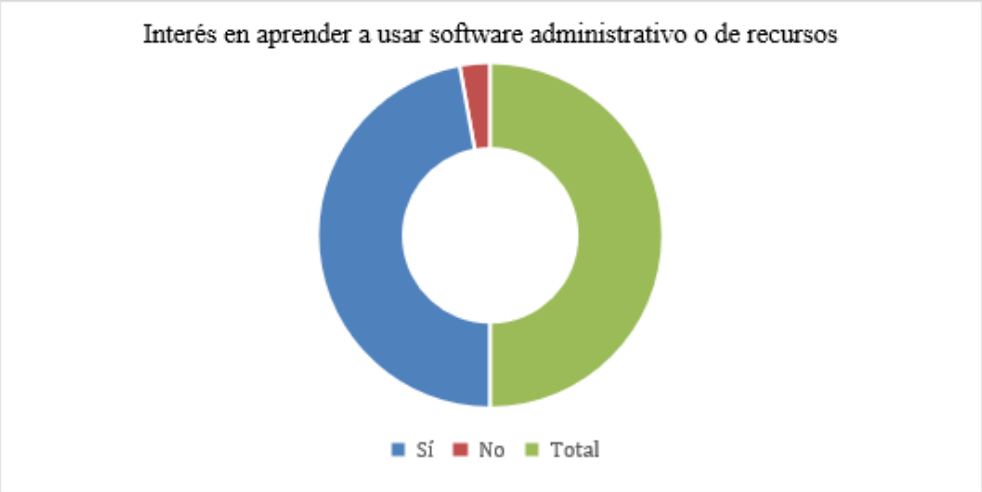
Una abrumadora mayoría de los participantes (94.28%) manifestó interés en aprender a usar algún software relacionado con administración o recursos humanos, lo cual sugiere que estos estudiantes adultos reconocen el valor de adquirir competencias digitales aplicadas al ámbito laboral. Esta demanda representa una excelente oportunidad para incorporar contenidos tecnológicos y prácticos en el diseño curricular, favoreciendo así la empleabilidad y el desarrollo profesional.

Tabla 60. Interés en aprender a usar software administrativo o de recursos

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	33	94.28%
No	2	5.71%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 57. Interés en aprender a usar software administrativo o de recursos



Fuente: elaboración propia

4.9.2 Proyección laboral en administración y recursos humanos a 5 años

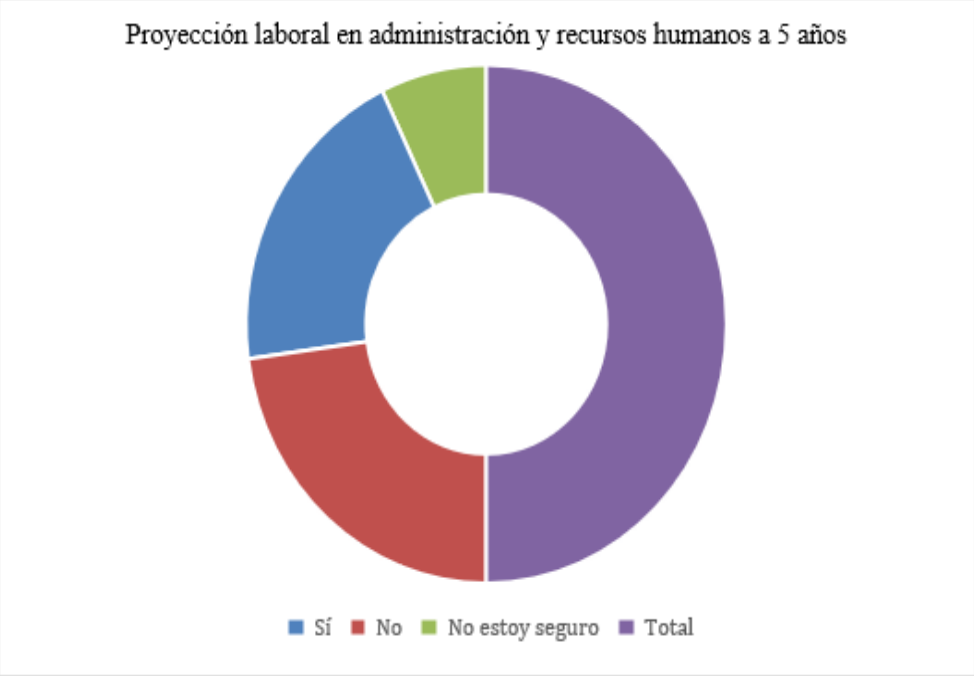
El 40% de los encuestados se visualiza trabajando en el área de administración y recursos humanos en los próximos cinco años, lo cual evidencia un interés concreto por el área. Sin embargo, un 45.71% no se ve desempeñándose en ese campo, y un 14.28% aún no lo tiene claro. Esto sugiere que, si bien existe un grupo motivado, es necesario fortalecer la orientación vocacional y mostrar la aplicabilidad real de los conocimientos en contextos diversos para aumentar el compromiso e identificación con la disciplina.

Tabla 61. Proyección laboral en administración y recursos humanos a 5 años

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	14	40.00%
No	16	45.71%
No estoy seguro	5	14.28%
Total	**35**	**100.00%**

Fuente: elaboración propia

Figura 58. Proyección laboral en administración y recursos humanos a 5 años



Fuente: elaboración propia

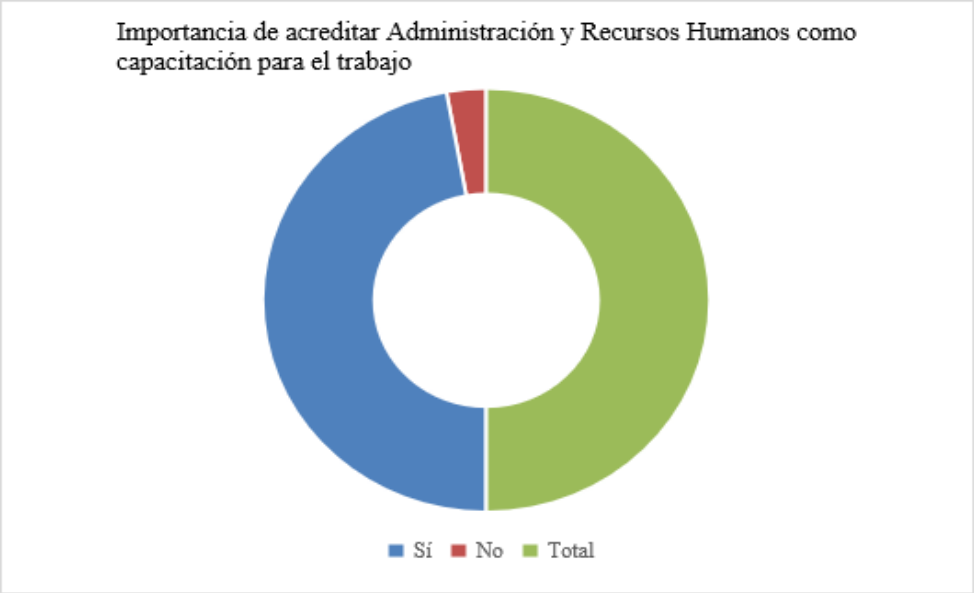
4.9.3 Importancia de acreditar Administración y Recursos Humanos como capacitación para el trabajo

Una amplia mayoría de los participantes (94.29%) considera importante que la materia de Administración y Recursos Humanos cuente como capacitación para el trabajo dentro de su certificado de bachillerato, lo que refleja un alto interés en obtener una formación que tenga valor laboral inmediato. Esta respuesta válida la necesidad de diseñar un currículo que no solo cumpla con los fines académicos, sino que también ofrezca credenciales útiles y reconocidas en el ámbito profesional para los estudiantes adultos.

Tabla 62. Importancia de acreditar administración y recursos humanos como capacitación para el trabajo. Fuente: elaboración propia

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Sí	33	94.29%
No	2	5.71%
Total	**35**	**100.00%**

Figura 59. Importancia de acreditar administración y recursos humanos como capacitación para el trabajo



Fuente: elaboración propia

Las expectativas de los estudiantes adultos que participan en el programa ColBach-EXACER son variadas, pero convergen en un objetivo común: lograr la superación personal y mejorar sus oportunidades de desarrollo tanto laboral como social. La mayoría manifiesta un fuerte compromiso con sus metas educativas, lo cual representa un factor motivacional clave para el éxito en su proceso de acreditación.

Atender estas expectativas en el diseño curricular es fundamental para garantizar que los contenidos, las estrategias didácticas y las modalidades de enseñanza se adapten a sus intereses y realidades. De esta manera, se promueve un aprendizaje significativo y pertinente que responde a sus necesidades específicas, favoreciendo la retención y culminación del bachillerato.

En suma, comprender y considerar las expectativas de los adultos en el proceso formativo es un paso indispensable para construir una propuesta educativa inclusiva, flexible y centrada en el estudiante, que contribuya a la consolidación de su desarrollo integral y a la satisfacción de sus aspiraciones personales y profesionales.

Capítulo V. Adaptación curricular para la acreditación del bachillerato ante ColBach-EXACER y planeación de clase de la Materia de Administración y Recursos Humanos

5.1 Introducción

Es indiscutible que el proceso educativo impacta en todas las áreas de nuestra vida, sobre todo, en la académica y laboral. Además, es difícil determinar la magnitud de tales impactos en el tiempo y lugar en el que nos encontramos. Esto fue lo que sucedió a lo largo de la Maestría en Educación Superior, ya que, cada uno de los seminarios que integran este posgrado, fueron determinantes para, no sólo realizar una Adaptación curricular para la acreditación del bachillerato ante ColBach-EXACER y la planeación de clase de la Materia de Administración y Recursos Humanos, sino, para fortalecer, formalizar y sistematizar el apoyo que la Fundación ISA-AC., se encuentra ofreciendo a la población de adultos que ingresan para recibir una formación y acompañamiento académico, con el propósito de acreditar su bachillerato ante ColBach-EXACER y, de esta manera, lograr sus fines académicos.

Derivado de lo anterior, las propuestas que aquí se describen, complementan la iniciativa y aspiraciones de quienes iniciamos un proyecto educativo encaminado a brindar una capacitación de calidad a un grupo vulnerable de la población. Estas propuestas, surgen ante la necesidad urgente de ofrecer alternativas educativas pertinentes, inclusivas y contextualizadas para personas adultas que, por diversos motivos, no concluyeron su educación media superior y que hoy recurren a modalidades como el programa ColBach-EXACER (2023), para acreditar el bachillerato.

El modelo de acreditación del programa ColBach-EXACER (2023), aunque flexible, no siempre responde a las características, ritmos y condiciones de vida de los estudiantes adultos, quienes suelen enfrentar múltiples barreras, tales como: la falta de tiempo, responsabilidades laborales y familiares, limitaciones tecnológicas y experiencias educativas previas discontinuas.

Desde una perspectiva andragógica, Sierra Fontalvo (2006), señala que, es fundamental reconocer que las personas adultas aprenden de manera diferente a los adolescentes, ya que integran sus conocimientos previos, buscan la aplicabilidad inmediata de lo aprendido y valoran entornos de aprendizaje significativos y colaborativos. En este sentido, adaptar el currículo no solo es una acción didáctica, sino un acto de equidad educativa.

Por lo tanto, este capítulo inicia con la descripción de la Fundación ISA-AC., integrada a través de los siguientes elementos que la caracterizan: Naturaleza, Misión, Visión, Objetivos generales, Filosofía Institucional, la cual se encuentran apoyada en los principios Humanos, Andragógicos y Constructivista, lema institucional, los cuales emanan y son congruentes con la fundamentación teórica que le dan sustento y razón de ser.

Posterior en la que sustenta esta institución educativa a la caracterización de la Fundamentación ISA-AC., se describe la fundamentación y se derivan un conjunto de orientaciones teóricas y metodológicas a través de las cuales cobra sentido el proceso educativo que se desarrolla como parte de su misión y visión y que se hacen explícitas en las concepciones de la Fundación ISA-AC., tales como: el currículo y su estructura, los principios y enfoques del aprendizaje, el proceso pedagógico, las metodologías activas y, las diversas alternativas de evaluación

Todo lo anterior, sirve de base para confirmar que la Fundación ISA-AC., tiene muy bien definida su misión de servicio, el cual se refleja a través de la adaptación curricular para la acreditación del bachillerato ante ColBach-EXACER y el desarrollo de la planeación de clase de la Materia de Administración y Recursos Humanos, como un ejemplo de la planeación que se realiza con todas las materias que integran el plan de estudios de ColBach-EXACER al interior de la Fundación ISA-AC.

Estas propuestas surgen ante la necesidad urgente de ofrecer alternativas educativas pertinentes, inclusivas y contextualizadas para personas adultas que, por diversos motivos, no concluyeron su educación media superior y que hoy recurren a modalidades como el programa ColBach-EXACER (2023), para acreditar el bachillerato.

Por otra parte, la planeación de clases se construye como una herramienta concreta que guía al docente en la aplicación de estrategias adecuadas al perfil del estudiante adulto. La elección de la materia de Administración y Recursos Humanos como eje para la planeación de clases responde a su alta relevancia en la vida laboral de los estudiantes, ya que permite vincular los contenidos escolares con experiencias del mundo del trabajo, favoreciendo aprendizajes útiles y duraderos. Esta materia, además, ofrece un campo propicio para desarrollar competencias como el liderazgo, la toma de decisiones, el trabajo en equipo y la gestión de recursos, habilidades clave para la inserción y permanencia en entornos productivos.

Por lo tanto, la adaptación curricular propuesta, busca facilitar el aprendizaje significativo en estudiantes adultos, promoviendo metodologías activas, flexibilidad en el tiempo y forma de estudio, así como, materiales didácticos accesibles; todo ello, con base en un diagnóstico real de sus condiciones, intereses, conocimientos previos y estilo de aprendizaje. Derivado de lo anterior, estas propuestas no solo atienden una necesidad educativa, sino también una deuda social con personas que, en muchas ocasiones, han sido excluidas de los sistemas formales de educación. Contribuir a su formación no solo fortalece su proyecto de vida, sino también impacta positivamente en sus familias, comunidades y espacios de trabajo.

5.2 Identificación y descripción de la Institución Educativa: Fundación ISA-AC.

La Fundación ISA-AC., fue constituida oficialmente en diciembre de 2016 con una visión clara, ofrecer una segunda oportunidad educativa a personas mayores de 18 años que, por distintas circunstancias, no lograron finalizar el nivel medio superior.

Desde sus inicios, esta iniciativa ha estado impulsada por un profundo compromiso social y humano, con la firme convicción de que la educación tiene el poder de transformar vidas, abrir horizontes y generar nuevas posibilidades. Por ello, sus programas están especialmente pensados para adultos que desean retomar sus estudios en un entorno que promueve el respeto, la inclusión y la flexibilidad.

Reconociendo los múltiples roles que desempeñan las personas adultas, tales como: el trabajo, la familia y la participación comunitaria, la Fundación ISA-AC., estructura sus clases en horarios que se ajustan a sus realidades, procurando que el aprendizaje se integre a la vida cotidiana del estudiante, y no al contrario.

Más que una institución académica, la Fundación ISA-AC., se concibe como un espacio de encuentro, inspiración y crecimiento personal, donde cada trayectoria es valorada y cada esfuerzo es reconocido. Su propósito es acompañar a cada estudiante en el proceso de concluir sus estudios, fomentando tanto su desarrollo académico como su fortalecimiento personal y su integración activa en la sociedad.

5.2.1 Naturaleza Fundación ISA-AC

La Fundación ISA-AC., es una Asociación Civil sin fines de lucro, su propósito educativo es: Brindar oportunidades de formación académica a personas de recursos limitados para que puedan concluir su educación media superior, acreditando sus estudios ante el Colegio de Bachilleres Federal (ColBach), mediante la modalidad EXACER (2023) (Evaluación del Conocimiento por Áreas del Conocimiento).

5.2.2 Filosofía Institucional

La Filosofía Educativa de la Fundación ISA-AC se articula desde la convicción de que toda persona tiene derecho a aprender, crecer y transformar su entorno mediante una educación inclusiva, crítica y liberadora, que fortalezca la dignidad humana y promueva la equidad social.

La propuesta filosófica que orienta el modelo educativo de la Fundación ISA-AC., se sustenta en una visión humana, constructivista y transformadora de la educación, concebida como un proceso integral que promueve el desarrollo pleno de cada persona, bajo esta perspectiva, el conocimiento se entiende no como un objetivo final, sino como un medio que permite a los individuos mejorar sus condiciones de vida, ejercer sus derechos como ciudadanos y participar activamente en la construcción de una sociedad más equitativa, justa y solidaria.

La Fundación reconoce al estudiante como protagonista de su proceso formativo, dotado de capacidad reflexiva y de agencia para construir aprendizajes significativos en diálogo permanente con su entorno social, cultural y personal. Este enfoque posiciona la educación como una vivencia enriquecedora, en la que la participación consciente, el pensamiento crítico y la autonomía constituyen fundamentos esenciales para el crecimiento del alumno de Fundación ISA-AC., donde el conocimiento actúa como una herramienta, esta perspectiva parte del reconocimiento del estudiante como sujeto activo, reflexivo y capaz de construir su propio aprendizaje en diálogo con su contexto.

En coherencia con la visión de Ángel Díaz Barriga (2006), el currículum no es sólo una lista de contenidos, sino una expresión cultural e ideológica que refleja el tipo de ciudadano que se desea formar. Por ello, la Fundación ISA-AC., adopta una postura crítica y reflexiva que articula

la enseñanza con la realidad del estudiante, promoviendo una educación significativa y contextualizada.

En consonancia con Gimeno Sacristán (2007), se entiende que la educación debe posibilitar no sólo la acumulación de saberes, sino la construcción de sentido y la formación integral de la persona, lo cual implica considerar los factores sociales, culturales y afectivos que inciden en el aprendizaje. Esto es especialmente importante en poblaciones adultas que, como plantea Sierra Fontalvo (2006), necesitan una educación que respete su autonomía, valore su experiencia y facilite su desarrollo desde una lógica andragógica.

5.2.3 Misión Fundación ISA-AC.

Contribuir al desarrollo académico y humano de jóvenes y adultos en situación de vulnerabilidad, a través de un modelo educativo flexible, inclusivo, y centrado en la persona, que les permita culminar sus estudios de nivel medio superior, mejorar su calidad de vida, y acceder a mejores oportunidades laborales, profesionales y sociales.

5.2.4 Visión Fundación ISA-AC.

En el corto plazo, la Fundación ISA-AC se consolidará como una institución educativa referente en la atención a jóvenes y adultos en situación de vulnerabilidad, fortaleciendo su modelo inclusivo y flexible, ampliando su cobertura y alianzas estratégicas, y garantizando una formación integral que impulse la movilidad social y el desarrollo humano sostenible.

5.2.5 Objetivos generales Fundación ISA-AC.

- Ofrecer un modelo curricular accesible y adaptado a las necesidades de personas adultas que desean concluir su bachillerato.
- Promover el desarrollo de conocimientos académicos y humanos que permitan al estudiante integrarse exitosamente al mundo universitario, laboral y social.
- Acompañar el proceso de acreditación del bachillerato a través del sistema EXACER del Colegio de Bachilleres, (2025) con una propuesta pedagógica centrada en el pensamiento crítico, el bienestar integral y la aplicación práctica del conocimiento.
- Brindar una formación académica sólida y significativa, orientada a las siguientes áreas evaluadas por el sistema EXACER (2025):

1. Matemáticas.
2. Ciencias Experimentales.
3. Comunicación (inglés).
4. Ciencias Sociales.
5. Humanidades.
6. Aplicación para el Trabajo.
7. Capacitación para el trabajo Administración y Recursos Humanos

- Promover el desarrollo del pensamiento crítico y lógico-analítico, como herramientas
- Favorecer la aplicación práctica de la ciencia y el conocimiento, a través de estrategias metodológicas activas, significativas y contextualizadas.
- Impulsar el aprendizaje autónomo y permanente, fortaleciendo la autoconfianza y el sentido de autorrealización del estudiante adulto.
- Contribuir al desarrollo de habilidades comunicativas orales y escritas, que le permitan interactuar eficazmente en distintos contextos sociales y académicos.
- Fomentar valores como la responsabilidad, la solidaridad, el respeto y la participación ciudadana, a través de experiencias educativas con sentido ético y social.

Estos objetivos están alineados con la visión curricular crítica de autores como Díaz Barriga (2006) y Zabalza (2009), quienes sostienen que el currículo debe formar sujetos capaces de transformar su realidad, más allá de memorizar contenidos.

5.2.6 Lema institucional: Transformando vidas a través del conocimiento.

5.3 Fundamentación teórica de las propuestas

Las propuestas educativas de la Fundación ISA-AC., se encuentran respaldadas en un conjunto de teorías y enfoques pedagógicos que dan coherencia y solidez al modelo formativo. Su propósito es garantizar que cada estrategia, metodología y práctica implementada responda a una visión integral, andragógica de la educación, especialmente dirigida a jóvenes y adultos que buscan concluir su formación media superior.

Se retoma la andragogía como principio rector, al reconocer las particularidades del aprendizaje en personas adultas. Este enfoque valora los saberes previos, la experiencia acumulada

y la necesidad de aprendizajes prácticos, significativos y aplicables en la vida cotidiana y profesional.

De igual manera, la teoría constructivista aporta el marco para concebir al estudiante como sujeto activo de su propio aprendizaje, capaz de construir conocimientos a partir de la interacción con su contexto, el diálogo con otros y la resolución de problemas reales.

En la Fundación ISA-AC, el humanismo adquiere un sentido esencial, al concebir a los estudiantes adultos como seres integrales, portadores de potencialidades cognitivas, emocionales, sociales y éticas. Esta visión permite diseñar proyectos formativos que trascienden la mera transmisión de saberes técnicos o el desarrollo de habilidades instrumentales, orientándose hacia el crecimiento personal y comunitario.

La educación centrada en la persona, inspirada en fortalecer la dimensión ética, emocional y social del proceso educativo, asegura que la enseñanza no se limite a la transmisión de contenidos, sino que fomente el desarrollo integral**.**

Las propuestas se nutren de los principios del aprendizaje significativo, que promueven la conexión entre lo aprendido y las experiencias previas del estudiante, al mismo tiempo que impulsan la aplicación práctica de los conocimientos en escenarios reales.

En el ámbito metodológico, se fundamentan en estrategias activas de enseñanza, tales como el aprendizaje basado en problemas (ABP), el aula invertida y el estudio de casos, todas ellas orientadas a potenciar el pensamiento crítico, la autonomía y la autogestión del aprendizaje.

Las propuestas reconocen la importancia de la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa y o final, entendida no como un fin, sino como un medio para acompañar el proceso educativo, retroalimentar al estudiante y fortalecer sus competencias como preparación para el EXACER del Colegio de Bachilleres. En conjunto, esta fundamentación teórica sostiene las propuestas de la Fundación ISA-AC., asegurando que estén alineadas con las demandas educativas actuales y con el compromiso social de brindar oportunidades de aprendizaje inclusivas, pertinentes y transformadoras.

5.3.1 Andragogía

La Andragogía es un enfoque centrado en el aprendizaje de adultos, que reconoce la experiencia acumulada de los estudiantes, su necesidad de autonomía, y su motivación por aprender con un propósito vital claro. Según Sierra Fontalvo (2006), el aprendizaje en adultos debe ser relevante, flexible y basado en la resolución de problemas reales.

En el marco de la Fundación ISA-AC., el aprendizaje de adultos se concibe como un proceso profundamente significativo, que parte del reconocimiento de las trayectorias vitales, saberes previos y aspiraciones personales de cada estudiante. Este enfoque promueve una formación centrada en la autonomía, la relevancia y la resolución de problemas reales, alineándose con los principios que plantea Sierra Fontalvo (2006).

La experiencia acumulada de los participantes no solo se valida, sino que se convierte en punto de partida para diseñar contenidos contextualizados, actividades colaborativas y espacios de diálogo entre pares. La autonomía se potencia mediante rutas flexibles de aprendizaje, evaluaciones negociadas y el acompañamiento de facilitadores que actúan como guías, no como figuras autoritarias. Además, se fomenta una motivación profunda al vincular el aprendizaje con metas personales y comunitarias que tienen sentido en la vida cotidiana de los estudiantes.

La propuesta pedagógica se estructura con metodologías activas como el aprendizaje basado en proyectos, el juego, el estudio de casos y la experiencia directa, permitiendo que los contenidos se adapten a distintos ritmos y niveles. Este enfoque no solo responde a las necesidades de los adultos en situación de rezago educativo, sino que también reafirma el compromiso de Fundación ISA-AC., con una educación transformadora.

5.3.2 Constructivismo

En la Fundación ISA-AC., se aplica el constructivismo como un modelo pedagógico que transforma la enseñanza en mediación significativa, el aprendizaje en construcción activa y la evaluación en acompañamiento formativo. Esta visión integral permite atender las particularidades del estudiante adulto y prepararlo con confianza para enfrentar el examen EXACER, (2025), y participar plenamente en la sociedad. El enfoque constructivista se traduce en una propuesta

educativa centrada en el adulto, que reconoce su trayectoria vital y promueve aprendizajes significativos, pertinentes y transformadores.

La construcción del conocimiento se concibe como una mediación con sentido, donde el docente deja de ser un transmisor de contenidos para convertirse en diseñador de experiencias de aprendizaje vinculadas a la realidad de los participantes. A través de recursos como estudios de caso, ejercicios prácticos, simulacros y espacios de debate, se logra conectar la teoría con la vida cotidiana y laboral, favoreciendo la autonomía y la motivación interna (Pimienta, 2012; Carreto, 2021).

En este sentido se entiende, al constructivismo, como un proceso activo, en el que los adultos construyen nuevos significados a partir de sus conocimientos previos y experiencias personales, que se convierten en base para abordar los contenidos curriculares (Pimienta, 2012), Además, se promueve el trabajo colaborativo como estrategia para compartir saberes y enriquecer la comprensión colectiva, privilegiando actividades funcionales que simulan los desafíos reales del EXACER (2025).

Fundado en la idea de que el conocimiento se construye activamente en la mente del estudiante mediante la interacción con su entorno y con otros. Posner (1992), y Díaz Barriga, F. (2006), destacan que el currículo debe diseñarse como una red de experiencias significativas, no como una lista de contenidos descontextualizados.

En la propuesta educativa de la Fundación ISA-AC., el constructivismo se manifiesta como una forma de aprendizaje activa, en la que cada estudiante adulto construye su conocimiento a partir de la interacción con su entorno y con otras personas. Este enfoque reconoce que el saber no se transmite de manera pasiva, sino que se genera desde la experiencia, el diálogo y la reflexión.

Siguiendo las ideas de Posner (1992), y Díaz Barriga, F. (2006), el diseño curricular se concibe como un entramado de vivencias significativas, más que como una simple acumulación de contenidos. Cada módulo se estructura para conectar con los saberes previos del estudiante, permitiéndole reinterpretar su realidad y ampliar su comprensión desde lo que ya conoce.

A partir de las perspectivas críticas de Furlán (2016) y Zabalza (2009), se busca que el proceso formativo no solo brinde herramientas cognitivas, sino que también impulse a los participantes a analizar su contexto, identificar las causas de sus problemáticas sociales y asumir un rol activo en la transformación de su entorno. La capacitación se desarrolla de manera progresiva, respetando el ritmo de cada persona y partiendo de su historia de vida como base para avanzar hacia nuevos aprendizajes. Este enfoque reafirma el compromiso de Fundación ISA-AC., con una educación constructiva, dignifica y promueve el cambio social desde la experiencia y la conciencia del adulto.

En el plano socioemocional y estético, se crean ambientes de aprendizaje constructivista que favorecen el sentido de pertenencia y la seguridad emocional, especialmente para quienes han vivido experiencias escolares excluyentes. Siguiendo a Eisner (2000), se promueve una construcción de elementos simbólicos y sensibles que otorgan significado personal al estudio. En suma, el uso de emblemas y mascotas en la educación de adultos, cuando se articula con una propuesta constructivista, no solo enriquece el ambiente escolar, sino que potencia procesos formativos más humanos, inclusivos y transformadores.

5.3.3 Humanismo

El humanismo, como corriente filosófica y enfoque educativo, se distingue por situar a la persona en el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, reconociendo su integridad afectiva, cognitiva, social y moral. Esta perspectiva promueve valores fundamentales como la autorrealización, la autonomía, la responsabilidad, la reflexión crítica, la conciencia de sí mismo y la construcción de relaciones humanas genuinas (Hernández Rojas, 1997).

Uno de los aportes más significativos al paradigma humanista es el concepto de enseñanza situada, desarrollado por Frida Díaz Barriga (2006), que plantea la necesidad de vincular el aprendizaje con la vida real. Desde esta perspectiva, el enfoque humanista exige programas educativos flexibles, adaptados al contexto y sensibles a las experiencias de los estudiantes.

En coherencia con esta visión, las actividades de la Fundación ISA-AC incluyen espacios reflexivos y vivenciales que permiten a los estudiantes adultos analizar su propia experiencia y relacionarla con los objetivos sociales de la institución. De este modo, se favorece el desarrollo de

la autonomía, la autoestima y la responsabilidad social, pilares fundamentales del enfoque humanista (Díaz Barriga, 1997).

Al asumir la enseñanza situada, la evaluación formativa y el acompañamiento empático como principios rectores, la Fundación ISA-AC se consolida como un espacio de transformación personal y social, comprometida con los valores de respeto, libertad y autorrealización que definen al humanismo educativo.

5.3.4. Educación centrada en la persona

Retomando a Martha Casarini Ratto (2003), el diseño curricular debe responder a las necesidades del estudiante como ser integral, capaz de aprender, desarrollarse y transformar su entorno. La Fundación ISA-AC., adopta una perspectiva educativa que pone al estudiante en el centro, reconociéndolo como un ser integral con la capacidad de aprender, desarrollarse y generar impacto en su entorno. De acuerdo con Casarini Ratto (2003), el diseño curricular debe atender no solo el aspecto cognitivo, sino también las dimensiones emocionales, sociales y éticas que conforman y se centra en la persona.

Este enfoque cobra especial relevancia en contextos donde los estudiantes han enfrentado interrupciones en su trayectoria educativa, y llegan con experiencias diversas que reflejan retos personales y sociales. En la Fundación ISA-AC., se parte del reconocimiento de que cada individuo posee conocimientos previos, motivaciones profundas y un potencial transformador que merece ser visibilizado y fortalecido. Por ello, los contenidos y estrategias se ajustan a las realidades del grupo, generando aprendizajes que conectan con su vida cotidiana y promueven el desarrollo humano.

5.4 Estructura Curricular de la Fundación ISA-AC.

Implementar una educación centrada en la persona implica mucho más que modificar contenidos o metodologías; exige crear espacios donde prevalezcan el respeto, la escucha activa y el acompañamiento sensible. En este marco, el rol del docente se transforma: deja de ser un mero transmisor de información para convertirse en un guía que fomenta la autonomía, el pensamiento crítico y la construcción de sentido en el proceso educativo.

En la Fundación ISA-AC, esta visión se traduce en un currículo que no se limita a formar habilidades académicas o técnicas, sino que también busca fortalecer la identidad, la autoestima y el compromiso social de los estudiantes, reconociendo su capacidad para transformar su realidad y contribuir al bienestar colectivo. El currículo se concibe como un instrumento vivo y flexible, diseñado para responder a las necesidades educativas de jóvenes y adultos que desean concluir su formación de nivel medio superior.

Más allá de un listado de asignaturas, el currículo constituye una ruta formativa integral que articula conocimientos, valores, habilidades y actitudes en coherencia con los principios de una educación socialmente comprometida. Su estructura combina la formación académica con un enfoque andragógico y constructivista, lo que permite reconocer los saberes previos de los estudiantes y brindarles herramientas que fortalezcan tanto su desarrollo personal como su desempeño en contextos sociales y laborales.

La propuesta apuesta por la flexibilidad y la contextualización, garantizando que los aprendizajes adquiridos no solo preparen para acreditar el examen EXACER del Colegio de Bachilleres, sino que también tengan relevancia práctica y formativa en la vida cotidiana de los estudiantes, de esta forma la Fundación ISA-AC consolida una propuesta educativa que dignifica, transforma y acompaña a cada persona en su proceso de aprendizaje, en sintonía con los valores del humanismo educativo.

De este modo, el currículo y su estructura constituyen la base sobre la cual se diseñan los programas de estudio, los contenidos, los objetivos curriculares y la organización de los aprendizajes, asegurando que cada experiencia educativa esté orientada a la formación integral, crítica y participativa de la comunidad estudiantil de la Fundación ISA-AC.

5.4.1 Currículo flexible y contextualizado

El currículo flexible y contextualizado responde a la necesidad de adaptar los contenidos y estrategias pedagógicas a las trayectorias, saberes previos y condiciones particulares de los estudiantes, en consonancia con lo planteado por Díaz Barriga Arceo (2005). Esta perspectiva resulta esencial en el trabajo de la Fundación ISA-AC, que atiende a jóvenes y adultos que no

concluyeron su educación en esquemas escolares convencionales y requieren propuestas formativas ajustadas a sus contextos.

La Fundación ISA-AC., considera fundamental contar con un currículo adaptable y sensible al entorno, especialmente para atender a personas cuyas historias de vida están marcadas por experiencias laborales, familiares, sociales y educativas diversas. Estas vivencias constituyen el punto de partida para cualquier proceso de aprendizaje significativo. En lugar de aplicar estructuras rígidas, se promueve la creación de experiencias formativas que se ajusten a los ritmos, intereses y realidades de cada grupo, permitiendo que los contenidos sean cercanos y pertinentes para su vida cotidiana.

Desde esta perspectiva, el currículo no solo es una herramienta pedagógica, sino una postura ética que reconoce el valor de cada persona y su derecho a aprender de manera respetuosa. En términos prácticos, esto se traduce en la posibilidad de reorganizar los módulos según las necesidades del colectivo, desarrollar actividades basadas en situaciones reales y utilizar estrategias pedagógicas que fomenten tanto la autonomía como el pensamiento crítico.

Este enfoque permite que la Fundación ISA-AC diseñe trayectos formativos que trascienden la obtención de certificados. Se busca fortalecer habilidades para desenvolverse en la vida diaria, en el ámbito laboral y en la participación comunitaria. Al contextualizar los contenidos, se logra una conexión directa entre el aprendizaje y los retos que enfrentan los estudiantes en sus entornos, lo que aumenta la relevancia y el impacto del proceso educativo.

El plan de estudios de la Fundación está alineado con los Temas Fundamentales y la Bibliografía del EXACER (Colegio de Bachilleres, 2025), lo cual asegura que los contenidos respondan a los criterios de evaluación establecidos por el examen oficial. La organización en siete áreas de conocimiento matemáticas, comunicación, ciencias sociales, ciencias experimentales, humanidades, introducción al trabajo y administración y recursos humanos permite desarrollar en los estudiantes adultos no solo habilidades académicas, sino también competencias aplicables a su vida cotidiana, social y laboral.

El egresado de la Fundación ISA-AC será capaz de cuidar su salud integral, autorregular sus emociones, manejar el estrés y establecer relaciones positivas con los demás. Desarrollará un

sentido profundo del bienestar personal y colectivo, reconociendo la importancia del autocuidado, la empatía y el respeto como pilares para una vida plena y armónica. Comprenderá los principios fundamentales de las distintas áreas del conocimiento y los aplicará en la resolución de problemas reales en su entorno cotidiano, laboral o familiar. Esta competencia le permitirá tomar decisiones informadas, mejorar su entorno y actuar de manera responsable con los recursos naturales y la salud pública.

El alumno de la Fundación ISA-AC., será una persona autónoma, reflexiva y con juicio ético, capaz de analizar críticamente su contexto social, identificar problemáticas y actuar con responsabilidad y compromiso. Estará preparado para tomar decisiones fundamentadas en valores, evidencias y principios democráticos, contribuyendo activamente a la transformación positiva de su comunidad. Contará con un pensamiento lógico-analítico sólido, que le permitirá razonar con claridad, resolver problemas diversos y adaptarse con eficacia al mundo laboral y a los desafíos de la vida cotidiana.

5.4.2. Plan de estudio de la Fundación ISA-AC.

El Programa de estudio de la Fundación ISA-AC., ha sido concebido para ofrecer a personas adultas, mayores de 18 años, la posibilidad de finalizar sus estudios de nivel medio superior en un ambiente que promueve la accesibilidad, la flexibilidad y el respeto por la diversidad humana. Su enfoque pedagógico reconoce las particularidades de quienes equilibran la formación académica con responsabilidades familiares, laborales y personales, proponiendo horarios compatibles y metodologías inclusivas que facilitan el aprendizaje.

Más que una estructura curricular convencional, este programa representa una vía hacia nuevas posibilidades. Su propósito es fortalecer en cada estudiante no solo los saberes y competencias correspondientes al nivel educativo, sino también habilidades esenciales para la vida cotidiana, el desarrollo del pensamiento crítico y la construcción de una autoestima sólida. Con esta propuesta, la Fundación ISA-AC., reafirma su vocación como espacio educativo comprometido con el crecimiento integral de las personas, donde la formación se convierte en herramienta de empoderamiento individual y transformación social.

En este marco, el currículo flexible y contextualizado se convierte en una pieza clave. Tal como lo plantea Frida Díaz Barriga Arceo (2005), el diseño curricular debe responder a la diversidad de trayectorias, conocimientos previos y condiciones particulares de los estudiantes. Esta perspectiva resulta esencial en el trabajo de la Fundación ISA-AC., que atiende a jóvenes y adultos que no concluyeron su educación en esquemas escolares convencionales y requieren propuestas formativas ajustadas a sus contextos. En lugar de aplicar estructuras rígidas, se promueve la creación de experiencias formativas que se ajusten a los ritmos, intereses y realidades de cada grupo, permitiendo que los contenidos sean significativos y cercanos a su vida cotidiana.

La Fundación ISA-AC., considera fundamental contar con un currículo adaptable y sensible al entorno, partiendo del reconocimiento de que cada persona aporta una historia singular construida a partir de sus vivencias laborales, familiares, sociales y educativas. En términos prácticos, esto se traduce en la posibilidad de reorganizar los módulos según las necesidades del colectivo, desarrollar actividades basadas en situaciones reales y utilizar estrategias pedagógicas que fomenten tanto la autonomía como el pensamiento crítico. Esta flexibilidad no se limita a lo operativo, sino que representa una postura ética que reconoce el valor de cada persona y su derecho a aprender de manera pertinente y respetuosa.

El plan de estudios diseñado por la Fundación ISA-AC., se encuentra alineado con los Temas Fundamentales y la Bibliografía del EXACER (Colegio de Bachilleres, 2025), lo cual asegura que los contenidos respondan directamente a los criterios de evaluación establecidos por el examen oficial. La organización en siete áreas de conocimiento matemáticas, comunicación, ciencias sociales, ciencias experimentales, humanidades, introducción al trabajo y administración y recursos humanos permite desarrollar en los estudiantes adultos no solo habilidades académicas, sino también competencias aplicables a su vida cotidiana, social y laboral.

El egresado de la Fundación ISA-AC será capaz de cuidar su salud integral, autorregular sus emociones, manejar el estrés y establecer relaciones positivas con los demás. Desarrollará un sentido profundo del bienestar personal y colectivo, reconociendo la importancia del autocuidado, la empatía y el respeto como pilares para una vida plena y armónica, comprenderá los principios fundamentales de las distintas áreas del conocimiento y los aplicará en la resolución de problemas reales en su entorno cotidiano, laboral o familiar. Esta competencia le permitirá tomar decisiones

informadas, mejorar su entorno y actuar de manera responsable con los recursos naturales y la salud pública.

Será una persona autónoma, reflexiva y con juicio ético, capaz de analizar críticamente su contexto social, identificar problemáticas y actuar con responsabilidad y compromiso. Estará preparado para tomar decisiones fundamentadas en valores, evidencias y principios democráticos, contribuyendo activamente a la transformación positiva de su comunidad. Contará con un pensamiento lógico-analítico sólido, que le permitirá razonar con claridad, resolver problemas diversos y adaptarse con eficacia al mundo laboral y a los desafíos de la vida cotidiana.

Para concretar esta propuesta curricular en acciones pedagógicas específicas, la Fundación ISA-AC diseña programas de estudio que funcionan como herramientas esenciales para la planificación docente. Tal como lo plantea Casarini Ratto (1997), estos documentos permiten traducir el enfoque general del currículo en planes de trabajo organizados por asignatura, módulo o unidad de aprendizaje, facilitando la organización de contenidos, metodologías y criterios de evaluación. La estructura propuesta por Casarini incluye componentes clave como la denominación y clave del curso, la fundamentación, los objetivos generales y específicos, los contenidos organizados en bloques temáticos, y las estrategias metodológicas centradas en el estudiante.

Esta estructura permite a la Fundación ISA-AC., diseñar programas que no solo cumplen con criterios técnicos, sino que también responden a las necesidades reales de sus estudiantes, fortaleciendo la calidad, la funcionalidad y la relevancia de la formación ofrecida. En definitiva, el plan de estudios de la Fundación ISA-AC., es una expresión concreta de su compromiso con una educación constructiva, transformadora y profundamente humana.

5.4.2.1 Estructura del Plan de Estudios de la Fundación ISA-AC.

El programa académico de la Fundación ISA-AC., está diseñado como un curso de seis meses, pensado especialmente para personas adultas que desean concluir su formación de nivel medio superior en un entorno flexible, accesible y respetuoso de sus trayectorias de vida. Esta temporalidad permite equilibrar el proceso educativo con las responsabilidades familiares,

laborales y personales de los estudiantes, favoreciendo un aprendizaje gradual, significativo y contextualizado.

A lo largo de este periodo, se desarrollan un total de 16 sesiones regulares, cada una compuesta por 90 minutos de clase presencial y 90 minutos de trabajo autónomo, ya sea en casa o a través de la plataforma virtual. Esta dinámica equivale a 48 horas de formación académica efectiva, sin contar las sesiones informativas ni los momentos de evaluación diagnóstica y final.

El cálculo general se desglosa de la siguiente manera:

- **16 sesiones × (90 minutos presenciales + 90 minutos de trabajo autónomo)** = **48 horas de formación académica**
- **6 meses × 4 semanas** = **24 semanas de actividades formativas**, que incluyen clases regulares y sesiones complementarias
- **4 sesiones adicionales de 90 minutos** destinadas a actividades extracurriculares = **6 horas complementarias**

En total, cada estudiante participa en **54 horas de formación integral**, que incluyen tanto el desarrollo académico como espacios de reflexión, expresión y fortalecimiento personal. Esta carga horaria se concibe como un **trayecto formativo completo**, diseñado para acompañar el aprendizaje significativo, el desarrollo de competencias y la vinculación con la vida cotidiana.

Modalidad

El curso se imparte bajo un sistema híbrido, que integra sesiones presenciales con actividades virtuales y de trabajo independiente, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje del grupo. Esta modalidad favorece la flexibilidad, la autogestión del conocimiento y la participación activa, permitiendo al estudiante aplicar los contenidos en distintos contextos.

Desarrollo de las sesiones

- La materia se desarrolla a lo largo de 16 clases, que combinan de manera equilibrada:
- Sesiones teóricas, orientadas a la comprensión conceptual.
- Ejercicios prácticos, centrados en la aplicación de los contenidos.

- Análisis de casos reales, que vinculan la teoría con la práctica profesional o comunitaria.
- Actividades colaborativas, que promueven el aprendizaje entre pares, la reflexión y la construcción colectiva del conocimiento.

El propósito es favorecer un aprendizaje integral y significativo, en coherencia con el enfoque humanista, inclusivo y transformador de la Fundación ISA-AC.

Cuatro actividades complementarias de 90 minutos cada una

Además de las clases regulares, se consideran cuatro sesiones adicionales de 90 minutos cada una, destinadas a actividades de fortalecimiento académico y social, tales como:

- Conferencias y talleres especializados.
- Retroalimentación de evaluaciones diagnósticas o finales.
- Actividades de integración o cierre académico.

Estas actividades complementarias contribuyen al desarrollo integral de los alumnos de la Fundación ISA-AC., reforzando tanto las competencias académicas como las socioemocionales.

5.4.3 Objetivos curriculares de la Fundación ISA-AC.

En este marco, la Fundación ISA-AC se propone diseñar y desarrollar un currículo flexible, accesible y centrado en la persona, que permita a jóvenes y adultos en situación de vulnerabilidad acreditar sus estudios de nivel medio superior. Este proceso formativo promueve la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para ingresar a la educación superior, mejorar el desempeño laboral y ejercer una ciudadanía activa y responsable (Casarini Ratto, 1997). La propuesta curricular se concibe como una herramienta de empoderamiento, que articula saberes académicos con experiencias de vida, y que reconoce en cada estudiante su capacidad para aprender, decidir y transformar.

- **Diseñar y desarrollar un currículo flexible**, accesible y centrado en la persona, que permita a jóvenes y adultos en situación de vulnerabilidad acreditar sus estudios de nivel medio superior, mediante un proceso de formación que promueva la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para ingresar a la educación superior, mejorar su desempeño laboral y ejercer una ciudadanía activa y responsable.

- **Ofrecer una formación integral y significativa para jóvenes y adultos** que buscan concluir su educación media superior mediante la acreditación de saberes a través del sistema EXACER (2023), del Colegio de Bachilleres.
- **Fortalecer los conocimientos académicos** fundamentales que permitan a los estudiantes acceder a mejores oportunidades educativas y laborales.
- **Promover una formación ética y ciudadana**, que impulse el compromiso social, la responsabilidad individual y la participación activa en la comunidad.
- **Fomentar el bienestar personal y el desarrollo de las personas adultas**, reconociendo la diversidad de trayectorias de vida y favoreciendo un aprendizaje constructivista y significativo.
- **Aplicar principios de la andragogía**, colocando al adulto como protagonista de su propio proceso de aprendizaje, reconociendo sus saberes previos, experiencias de vida y motivaciones personales para acompañar su crecimiento integral.

Como señalan Casarini Ratto (2003) y Gimeno Sacristán (2007), los objetivos curriculares deben responder a las necesidades reales del contexto y del sujeto que aprende, estableciendo una guía clara que dé sentido a los contenidos, métodos y formas de evaluación. De esta manera, los objetivos curriculares articulan la preparación académica con el desarrollo personal y social, consolidando a la Fundación ISA-AC., como una institución comprometida con la transformación educativa y la equidad de oportunidades.

5.4.4 Perfiles Académicos Fundación ISA.AC.

Los perfiles académicos de la Fundación ISA-AC., responden a una visión del currículo como herramienta de transformación, como lo plantea Díaz Barriga (2005), y concibe al estudiante como un sujeto activo y competente, en línea con las propuestas de Zabalza (2000), y Furlán (1996). Desde esta mirada, el estudiante se concibe como agente activo en su formación, con capacidad para generar conocimiento a partir de sus vivencias y entorno. Esta concepción ha sido enriquecida por diversos enfoques teóricos que sitúan al sujeto como eje del proceso curricular, impulsando modelos pedagógicos orientados a la inclusión, la reflexión crítica y la transformación educativa.

5.4.4.1 El perfil de ingreso de Fundación ISA-AC

El estudiante que forma parte Fundación de ISA-AC., se construye a partir de una comprensión integral de sus condiciones sociales, educativas y personales. Este perfil responde al compromiso de brindar oportunidades educativas inclusivas, flexibles y pertinentes a jóvenes y adultos que desean acreditar el bachillerato a través del modelo ColBach-EXACER (2025).

De acuerdo con Martha Casarini Ratto (1997), el perfil de ingreso es el conjunto de características, conocimientos, habilidades y actitudes con que el estudiante debe contar al momento de incorporarse a un programa educativo.

Conocimientos previos

- Contar con el nivel educativo previo correspondiente a la educación secundaria concluida.
- Poseer dominio básico de habilidades fundamentales, tales como lectura comprensiva, redacción y matemáticas básicas.
- Manejar conocimientos elementales en el uso de dispositivos móviles, navegación en internet y herramientas digitales como Google Drive y Google Classroom.

Habilidades

- Habilidades de aprendizaje autónomo, mediante la organización del tiempo, la búsqueda de recursos, el estudio independiente y la resolución de dudas.
- Aplicar conocimientos teóricos en la solución de problemas prácticos, evidenciando habilidad para enfrentar situaciones reales.
- Ejercer pensamiento lógico-analítico, con la capacidad de razonar, estructurar argumentos, realizar deducciones y establecer relaciones entre ideas cuantitativas y cualitativas.
- Comunicarse de forma clara y efectiva, tanto en modalidad oral como escrita.

Actitudes y valores

- Compromiso con el bienestar personal y colectivo, y una actitud abierta hacia la ética, la solidaridad, el respeto y la responsabilidad.
- Interés genuino por la ciencia, la innovación y la aplicación práctica del conocimiento para mejorar su entorno.

- Curiosidad intelectual y disposición a explorar, experimentar, equivocarse y aprender de los errores.
- Perseverancia, disciplina y responsabilidad para cumplir con las exigencias académicas, los plazos y las tareas.
- Colaboración, cooperación y disposición para el trabajo en equipo.

Intereses

- Interés por áreas científicas, tecnológicas, sociales o humanísticas, administrativas, comunicación, matemáticas, para involucrarse en proyectos prácticos.
- Deseo de crecer no solo académicamente, sino también en competencias socioemocionales: gestión emocional, bienestar, convivencia, ética.
- Ganas de participar y contribuir en su comunidad, de transformar su realidad con los aprendizajes que obtenga.
- Contar con el tiempo requerido para ingresar a clases presenciales, en el horario que el estudiante elija.

Los estudiantes que ingresan a esta modalidad presentan, en su mayoría, el siguiente perfil de ingreso:

- Edad diversa, predominan personas jóvenes entre 18 y 25 años, pero también se cuenta con estudiantes adultos mayores de 30 años, quienes han retomado su formación académica después de haberla interrumpido por razones personales, laborales o familiares.
- Trayectorias educativas discontinuas, muchos de los aspirantes han enfrentado interrupciones en su formación media superior debido a factores como problemas económicos, falta de tiempo, responsabilidades familiares o desmotivación escolar.
- Condiciones laborales y familiares activas, una parte importante de los estudiantes combina sus estudios con el trabajo y/o el cuidado de sus familias, lo que requiere una propuesta curricular que sea flexible en tiempos, espacios y formas de evaluación.
- Diversidad en conocimientos previos, algunos estudiantes llegan con nociones básicas en áreas como administración, tecnologías o trabajo organizacional, adquiridas por experiencia laboral, mientras que otros requieren apoyos didácticos específicos para fortalecer sus habilidades fundamentales.

- Motivación por superarse, a pesar de los retos, el deseo de concluir el bachillerato responde a metas de desarrollo personal, mejora en el empleo o continuidad académica, lo que convierte la motivación en un motor clave de su proceso de aprendizaje.
- Uso limitado pero creciente de tecnologías, aunque la mayoría cuenta con teléfonos móviles y acceso a internet, no todos poseen habilidades desarrolladas en el uso de plataformas digitales educativas, por lo que requieren acompañamiento en el desarrollo de competencias digitales.
- Estilo de aprendizaje práctico, los estudiantes adultos suelen preferir estrategias de enseñanza centradas en la práctica, el aprendizaje significativo, el trabajo colaborativo y la relación directa con su contexto.

Este perfil de ingreso constituye la base para diseñar una propuesta educativa que respete sus tiempos, reconozca sus saberes, y los acompañe en un proceso formativo humanista, pertinente y transformador. (Martha Casarini Ratto 1997).

5.4.4.2 Documentación requerida de ingreso

- Certificado de secundaria original
- Ser originario de México
- Contar con CURP
- INE vigente

Este perfil de ingreso constituye la base para diseñar una propuesta educativa que respete sus tiempos, reconozca sus saberes, y los acompañe en un proceso formativo humanista, pertinente y transformador. (Martha Casarini Ratto 1997).

5.4.4.3 Perfil de egreso de Fundación ISA-AC.

El perfil de egreso establece las competencias y cualidades que se espera que el estudiante haya desarrollado al concluir su proceso formativo en Fundación ISA-AC., y acreditar sus estudios ante el ColBach. El egresado de Fundación ISA-AC.:

- Ha acreditado satisfactoriamente las asignaturas del nivel medio superior mediante las evaluaciones del sistema EXACER.

- Demuestra pensamiento crítico, lógico y analítico para resolver problemas de la vida cotidiana, el estudio y el trabajo.
- Aplica conocimientos científicos y tecnológicos en situaciones reales y significativas.
- Manifiesta una actitud responsable, ética y comprometida con su comunidad y entorno.
- Reconoce su valor como sujeto de derechos y como agente de transformación social.
- Está preparado para ingresar a la educación superior o para desempeñarse de manera más competente en el ámbito laboral.
- Se comunica de manera efectiva en diversos contextos, de forma oral y escrita.
- Reconoce la importancia del bienestar integral como base para su desarrollo personal y colectivo.
- Aprende de manera autónoma y continúa, con una actitud positiva hacia el conocimiento.

El egresado de Fundación ISA-AC., será una persona íntegra, crítica y comprometida con su desarrollo personal, académico y social. A lo largo de su proceso formativo, habrá adquirido los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios no solo para acreditar su educación media superior a través del sistema EXACER del Colegio de Bachilleres, sino también, para mejorar su calidad de vida, continuar con estudios superiores, integrarse al mundo laboral y participar activamente en la sociedad.

5.4.5 Contenidos

Los contenidos del plan de estudios se organizan conforme a las áreas del conocimiento que integran el examen EXACER, (2025) del Colegio de Bachilleres, abordados desde una perspectiva flexible, significativa y contextualizada para personas adultas. Por parte de la Fundación ISA-AC, se incluyen estrategias de enseñanza y evaluación que favorezcan el aprendizaje autónomo, el pensamiento crítico y la conexión con el entorno social y personal del estudiante.

El contenido de las siete materias del plan de estudios se unen con los temas fundamentales del EXACER (2025), lo que asegura la pertinencia académica y la validez del aprendizaje, al trabajar desde una perspectiva flexible, significativa y contextualizada, se garantiza que los estudiantes adultos de la Fundación ISA-AC.En la asignatura de Matemáticas se abordan operaciones con números reales, álgebra básica, sistemas de ecuaciones, porcentajes, razones y proporciones, así como la interpretación de gráficas y funciones, estos contenidos fomentan la

resolución de problemas prácticos vinculados con la vida diaria, como la administración de finanzas personales o el análisis de información cuantitativa. (Colegio de Bachilleres, 2025).

Tabla 63. Materia Matemáticas, contenido esencial que proporciona ColBach EXACER (2025).

No.	Materia	Contenido ColBach EXACER (2025)
1.	**Matemáticas**	• Operaciones fundamentales • Álgebra elemental • Geometría y trigonometría básica • Estadística y probabilidad • Pensamiento lógico-matemático y resolución de problemas

Fuente: elaboración propia

La materia de Comunicación desarrolla conocimientos de comprensión lectora, análisis de diferentes tipos de textos, funciones del lenguaje y redacción de escritos coherentes y cohesionados, estos contenidos se aplican a la vida del estudiante adulto en tareas como la redacción de oficios, la elaboración de correos electrónicos o la interpretación de manuales de trabajo, la comunicación oral y escrita se convierte en una herramienta clave para la integración social y laboral (Colegio de Bachilleres, 2025).

Tabla 64. Materia Comunicación, contenido esencial que proporciona ColBach EXACER (2025).

No.	Materia	Contenido ColBach EXACER (2025)
2.	**Comunicación**	• Funciones del lenguaje y elementos de la comunicación • Comprensión lectora de textos narrativos, expositivos y argumentativos • Producción escrita: redacción clara, coherente y con corrección ortográfica • Análisis del discurso, intención comunicativa y contexto • Expresión oral en distintos contexto **Inglés:** • Vocabulario básico (saludos, profesiones, lugares, objetos cotidianos)

		• Estructuras gramaticales simples (presente simple, verbos modales, negaciones, preguntas) • Comprensión de instrucciones y textos breves • Expresiones útiles en contextos reales: trabajo, escuela, comunidad • Escucha y lectura comprensiva de frases básicas

Fuente: elaboración propia

La materia de Ciencias Sociales comprende temas de historia de México y del mundo, procesos políticos y económicos, geografía y ciudadanía, estos conocimientos permiten al estudiante adulto comprender su contexto histórico y social, reconocer sus derechos y responsabilidades y analizar fenómenos globales como la migración o la globalización, la materia contribuye a la formación de ciudadanos críticos y participativos (Colegio de Bachilleres, 2025). Al mismo tiempo promueve la capacidad de relacionar acontecimientos del pasado con problemáticas actuales, fomentando una visión integral de la sociedad, favorece la comprensión de la diversidad cultural y el respeto hacia distintas formas de organización social, de igual manera, impulsa la reflexión sobre la democracia, la equidad y la justicia social como principios fundamentales de la vida comunitaria, posteriormente, da al estudiante adulto de herramientas para interpretar la información que circula en medios y redes, fortaleciendo su criterio personal y su participación responsable en la esfera pública.

Tabla 65. Materia Ciencias Sociales, contenido esencial que proporciona ColBach EXACER (2025).

No.	Materia	Contenido ColBach EXACER (2025)
3.	**Ciencias Sociales**	• Historia de México y del mundo (procesos históricos, revoluciones, Estado-nación) • Geografía económica y política • Organización social y estructura política de México • Democracia, ciudadanía y derechos humanos • Problemáticas sociales contemporáneas y su análisis crítico

Fuente: elaboración propia

En esta materia se integran los principios básicos de biología, física y química, abordando temas como nutrición, salud, energía, movimiento, mezclas y reacciones químicas. Los contenidos se trabajan de manera aplicada, de modo que el estudiante adulto pueda relacionarlos con su entorno inmediato: el cuidado de la salud, el uso eficiente de la energía y la preservación del medio ambiente. Se priorizan estrategias activas como experimentos sencillos y simulaciones (Colegio de Bachilleres, 2025).

Tabla 66. Materia Ciencias Experimentales, contenido esencial que proporciona ColBach EXACER (2025).

No.	Materia	Contenido ColBach EXACER (2025)
4.	**Ciencias Experimentales**	• Fundamentos de física (movimiento, energía, fuerzas) • Conceptos básicos de química (materia, mezclas, reacciones) • Principios de biología (célula, sistemas del cuerpo humano, reproducción) • Ecología y medio ambiente • Aplicaciones de la ciencia a la vida cotidiana

Fuente: elaboración propia

En la materia de Humanidades se estudian fundamentos filosóficos, ética y moral, diversidad cultural y expresiones artísticas. Esta materia contribuye a que el estudiante adulto reflexione sobre los valores, el respeto a los derechos humanos y la importancia de la cultura en la construcción de una ciudadanía crítica. Se busca que el conocimiento no quede únicamente en la teoría, sino que se traduzca en un ejercicio consciente de la ética en la vida personal y profesional (Colegio de Bachilleres, 2025).

Tabla 67. Materia Humanidades, contenido esencial que proporciona ColBach EXACER (2025).

No.	Materia	Contenido ColBach EXACER (2025)
5.	**Humanidades (Filosofía)**	• Qué es la filosofía: origen, características y utilidad • Ramas de la filosofía: lógica, ética, epistemología, estética • Principales corrientes filosóficas y sus representantes (Sócrates, Platón, Aristóteles, Descartes, Marx, entre otros)

		• Ética y moral en la vida cotidiana • Filosofía y pensamiento crítico: argumentación, reflexión y análisis del mundo actual • El sujeto, la libertad, la justicia y la responsabilidad social

Fuente: elaboración propia

La materia de Aplicación para el trabajo estudia los valores laborales, la seguridad e higiene en el trabajo, así como los derechos y obligaciones de los trabajadores, estos contenidos son de gran relevancia para los estudiantes adultos, pues los prepara para desempeñarse con responsabilidad en sus empleos actuales o futuros. Además, la materia fomenta el respeto por las normas laborales y la prevención de riesgos, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y productivo (Colegio de Bachilleres, 2025).

Tabla 68. Materia Aplicación para el trabajo, contenido esencial que proporciona ColBach EXACER (2025).

No.	Materia	Contenido ColBach EXACER (2025)
6.	**Aplicación para el trabajo**	• Fundamentos de administración y recursos humanos • Derechos y obligaciones laborales • Seguridad, higiene y salud ocupacional • Cultura organizacional y relaciones laborales • Ética en el trabajo y desarrollo de competencias para el empleo • Proyecto de vida y trayectoria profesional

Fuente: elaboración propia

La materia Administración y Recursos Humanos introduce al estudiante en los fundamentos de la administración, el proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control), y los procedimientos de recursos humanos como reclutamiento, selección, inducción y capacitación de personal. A través de simulaciones y casos prácticos, los estudiantes desarrollan habilidades aplicables a la gestión laboral, fortaleciendo tanto sus conocimientos académicos como sus competencias profesionales. Esto resulta especialmente pertinente para quienes buscan mejorar sus oportunidades laborales en el área administrativa (Colegio de Bachilleres, 2025).

Tabla 69. Materia Administración y Recursos Humanos, contenido esencial que proporciona ColBach EXACER (2025).

No.	Materia	Contenido ColBach EXACER (2025)
7.	**Administración y Recursos Humanos**	• El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos • Gestión de personal • Elaboración del Pago de Personal • Elaboración de Manuales Organizacionales • Prevención de riesgos de trabajo

Fuente: elaboración propia

5.4.6 Ejes Transversales del Plan de estudios de la Fundación ISA-AC.

El modelo educativo de la Fundación ISA-AC., se sustenta en una visión integral de la formación, donde el aprendizaje trasciende la adquisición de conocimientos y se convierte en una herramienta para el desarrollo humano, social y profesional. Para ello, se establecen ejes transversales que orientan el quehacer pedagógico y dan coherencia a la práctica educativa, garantizando que cada experiencia de aprendizaje contribuya al crecimiento pleno de los estudiantes. En el marco de la Fundación ISA-AC., los ejes transversales promueven la articulación entre valores, conocimientos y experiencias para la vida, permitiendo que cada estudiante construya un aprendizaje significativo, orientado al bienestar personal y colectivo, así como a la transformación de su realidad social.

En la Fundación ISA-AC, estos ejes promueven una formación que integra el bienestar personal, el pensamiento crítico y analítico, y la aplicación práctica de la ciencia, con el propósito de formar individuos capaces de comprender, transformar y mejorar su entorno. Así, cada estudiante encuentra en su paso por la institución no solo conocimientos académicos, sino también herramientas para su crecimiento humano y profesional. Es importante mencionar que estos ejes no se limitan a una asignatura en particular, sino que atraviesan todo el proceso educativo, impregnando cada área de estudio con una visión constructiva, científica y reflexiva. aprendizajes.

Tabla 70 Ejes Transversal Bienestar Integral

1. Bienestar Integral Promueve el cuidado de la salud física, emocional, mental y social del estudiante adulto, impulsando una vida equilibrada y consciente.	
	Aplicación en el currículo: • En **Comunicación**: desarrollo de la inteligencia emocional y la expresión asertiva. • En **Humanidades**: reflexión sobre valores personales y proyecto de vida. • En **Ciencias Experimentales**: análisis de temas relacionados con la salud, nutrición y medio ambiente. • En **Aplicación para el Trabajo**: manejo del estrés laboral y promoción de ambientes saludables en el trabajo.

Fuente: elaboración propia

El eje de Bienestar Integral constituye una dimensión transversal del currículo que promueve el cuidado consciente de la salud física, emocional, mental y social del estudiante adulto. Su propósito es fomentar una vida equilibrada, reflexiva y saludable, reconociendo que el bienestar personal es condición fundamental para el aprendizaje significativo y el desarrollo integral. Este eje se articula en distintas áreas del currículo de la Fundación ISA-AC., permitiendo que los contenidos académicos se vinculen con experiencias reales y necesidades vitales de los estudiantes

Este enfoque transversal permite que el bienestar no sea un contenido aislado, sino una experiencia formativa integrada en todo el proceso educativo, en coherencia con los principios humanistas de la Fundación ISA-AC.

Tabla 71 Ejes Transversal Aplicación práctica de la ciencia

2. Aplicación práctica de la ciencia: Favorece la capacidad de utilizar el conocimiento científico y tecnológico para resolver problemas reales en contextos personales, laborales o comunitarios.	
	Aplicación en el currículo: • En **Ciencias Experimentales**: experimentación y análisis de fenómenos naturales con aplicación local. • En **Matemáticas**: resolución de problemas cotidianos con herramientas cuantitativas. • En **Aplicación para el Trabajo**: uso de tecnologías y procesos científicos para mejorar el desempeño laboral. • En **Administración y Recursos**: aplicación de métodos científicos en la gestión y toma de decisiones.

Fuente: elaboración propia

El eje de Aplicación práctica de la ciencia promueve el desarrollo de competencias que permiten a los estudiantes adultos utilizar el conocimiento científico y tecnológico para resolver problemas reales en sus contextos personales, laborales y comunitarios. Este enfoque busca que la ciencia no se perciba como un saber abstracto o distante, sino como una herramienta útil, accesible y transformadora en la vida cotidiana.

Su integración en el currículo de la Fundación ISA-AC se realiza de manera transversal, articulando contenidos y metodologías en distintas áreas formativas

Este eje curricular refuerza la idea de que el conocimiento científico debe estar al servicio de la vida, contribuyendo al bienestar individual y colectivo, y fortaleciendo la autonomía, la capacidad de análisis y la participación activa en la transformación del entorno.

Tabla 72 Ejes Transversal Pensamiento crítico

3. Pensamiento crítico: Impulsa la reflexión, la argumentación lógica y ética, la toma de decisiones responsables y la capacidad de cuestionar la información recibida.	
	Aplicación en el currículo: • En **Ciencias Sociales**: análisis de fenómenos históricos y políticos desde una perspectiva crítica. • En **Comunicación**: interpretación crítica de textos, medios y discursos. • En **Aplicación para el Trabajo**: evaluación de prácticas administrativas y laborales desde una perspectiva ética. • En **Humanidades**: debate de dilemas morales y desarrollo del juicio personal.

Fuente: elaboración propia

El eje de Pensamiento Crítico constituye una dimensión formativa esencial en el currículo de la Fundación ISA-AC, orientada a fortalecer la capacidad de reflexión, argumentación lógica y ética, toma de decisiones responsables y cuestionamiento informado de la realidad. Este enfoque busca que los estudiantes adultos desarrollen una mirada analítica sobre su entorno, reconozcan la complejidad de los fenómenos sociales y actúen con juicio propio y compromiso ético.

Su aplicación curricular se manifiesta de manera transversal en diversas áreas del programa académico.

Este eje transversal permite que el pensamiento crítico no se limite a una habilidad académica, sino que se convierta en una herramienta para la vida, potenciando la autonomía intelectual, la participación ciudadana y la transformación consciente del entorno.

Tabla 73 Ejes Transversal Pensamiento lógico-analítico

4. Pensamiento lógico-analítico: Fortalece la capacidad de razonar de manera ordenada, resolver problemas, interpretar datos y tomar decisiones informadas.	
	Aplicación en el currículo: • En **Matemáticas**: resolución de problemas lógicos y cuantitativos aplicados. • En **Ciencias Sociales**: análisis de causas y consecuencias de fenómenos sociales. • En **Administración y Recursos Humanos**: uso del razonamiento lógico para diseñar estrategias y evaluar resultados. • En **Experimentales:** Resolución de problemas, razonamiento lógico. • En **Aplicación para el Trabajo**: interpretación de procesos técnicos y toma de decisiones fundamentadas.

Fuente: elaboración propia

El eje de Pensamiento Lógico-Analítico tiene como propósito fortalecer en los estudiantes adultos la capacidad de razonar de manera ordenada, resolver problemas, interpretar datos y tomar decisiones informadas. Esta competencia es clave para enfrentar los desafíos de la vida cotidiana, el entorno laboral y la participación ciudadana, ya que permite analizar situaciones con claridad, identificar patrones y actuar con fundamento.

Este eje se integra de forma transversal en diversas áreas del currículo de la Fundación ISA-AC, promoviendo el desarrollo de habilidades cognitivas aplicables en múltiples contextos

Este eje curricular contribuye a formar personas capaces de enfrentar situaciones complejas con criterio, claridad y responsabilidad, en coherencia con el enfoque humanista y transformador de la Fundación ISA-AC.

5.4.7 Malla Curricular de la Fundación ISA-AC.

La malla curricular de Fundación ISA-AC., se ha diseñado con el propósito de brindar a jóvenes y adultos en situación de vulnerabilidad una formación integral que les permita acreditar su educación media superior a través del sistema EXACER (2023), del Colegio de Bachilleres ColBach (2025), al mismo tiempo que desarrollan habilidades esenciales para la vida, el trabajo y la continuación de estudios superiores. Este modelo educativo está alineado con la filosofía institucional de la Fundación, que se basa en un enfoque humanista, inclusivo y andragógico, y se sustenta en el reconocimiento de la experiencia, el contexto y la motivación de las personas adultas como base para el aprendizaje significativo.

Una aportación destacada en este campo es la realizada por la Dra. María Bernarda González Pérez (2025), quien presentó un modelo de malla curricular durante una sesión dirigida a los estudiantes de la Maestría en Educación Superior de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). Su propuesta respalda el enfoque integral que la Fundación ISA-AC., adopta en su modelo educativo.

La malla se organiza en 20 sesiones formativas, distribuidas de manera modular, que permiten abordar las áreas del conocimiento evaluadas en el EXACER (Matemáticas, Comunicación, Ciencias Sociales, Ciencias Experimentales, Humanidades, inglés, Aplicación para el Trabajo, Administración y Recursos Humanos y que pueden adaptarse según las necesidades y ritmos de los grupos. Cada sesión integra contenidos disciplinares con estrategias participativas y materiales contextualizados, y se desarrolla bajo la guía de cuatro ejes transversales que articulan toda la propuesta curricular y dan coherencia al desarrollo integral del estudiante

5.4.8 Incorporación de los Ejes Transversales de la Malla Curricular

La incorporación de ejes transversales en la malla curricular constituye una estrategia pedagógica que busca integrar la formación académica con el desarrollo integral del estudiante de la Fundación ISA-AC., trascendiendo la simple adquisición de conocimientos teóricos. Estos ejes orientan el proceso educativo hacia la formación de personas.

Tabla 74 Ejes Transversales de la Malla Curricular de la Fundación ISA-AC.

1. Bienestar Integral	**Color verde**: simboliza la vida, la armonía y el equilibrio. Se asocia con la salud, la serenidad y el crecimiento personal. **Descripción**: Este eje promueve el desarrollo físico, emocional, social y ético del estudiante. Busca fortalecer la salud mental, el bienestar personal y la convivencia solidaria, impulsando la responsabilidad individual y el respeto hacia los demás.
2. Aplicación práctica de la ciencia	**Color azul:** representa la confianza, el conocimiento y la búsqueda de la verdad. Refleja la profundidad del pensamiento científico y la claridad de las ideas. **Descripción:** Orienta la enseñanza hacia la resolución de problemas reales, fomentando el uso responsable de la ciencia y la tecnología. Este eje integra la teoría con la práctica para generar soluciones innovadoras que contribuyan al desarrollo sostenible y social.
Pensamiento crítico	**Color morado:** simboliza la sabiduría, la introspección y la transformación. Es un color asociado a la reflexión profunda y al cuestionamiento constructivo. **Descripción:** Fomenta la capacidad de analizar, evaluar y emitir juicios fundamentados, promoviendo la autonomía intelectual, la ética y la toma de decisiones responsables. A través de este eje, se impulsa una actitud crítica frente a la información y las realidades sociales.
Pensamiento lógico-analítico	Color naranja: transmite energía, creatividad y razonamiento activo. Representa el dinamismo mental y la capacidad de generar ideas estructuradas. Descripción: Desarrolla el razonamiento lógico y la argumentación coherente, fortaleciendo las habilidades cognitivas necesarias para resolver problemas con base en el análisis, la evidencia y la organización del pensamiento.

Fuente: elaboración propia

La Fundación ISA-AC ha desarrollado un modelo curricular centrado en la persona, que articula saberes académicos con dimensiones formativas esenciales para la vida. Este modelo se estructura en torno a cuatro ejes transversales que orientan el diseño de los módulos, las estrategias pedagógicas y los objetivos de aprendizaje, garantizando una formación integral, contextualizada y transformadora. Cada eje está vinculado a un color simbólico que refuerza su sentido pedagógico y emocional.

Estos ejes no solo enriquecen el contenido académico, sino que configuran una propuesta pedagógica coherente con los principios humanistas de la Fundación ISA-AC. Al estar presentes en todos los módulos, garantizan que el proceso formativo sea inclusivo, pertinente y orientado al desarrollo integral de cada estudiante, fortaleciendo su autonomía y su capacidad para incidir positivamente en su entorno social y laboral. En conjunto, el modelo de Fundación ISA-AC., fortalece la autonomía del estudiante y su capacidad para incidir positivamente en su entorno social y laboral.

Tabla 75. Malla Curricular

Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Matemáticas	Matemáticas	Matemáticas	Matemáticas	Matemáticas	Matemáticas
Ciencias Experimentales	Ciencias Experimentales	Ciencias Experimentales	Ciencias Experimentales	Ciencias Experimentales	Ciencias Experimentales
Ciencias Sociales	Ciencias Sociales	Ciencias Sociales	Ciencias Sociales	Ciencias Sociales	Ciencias Sociales
Comunicación	Comunicación	Comunicación	Comunicación	Inglés	Ingles
Humanidades	Humanidades	Humanidades	Humanidades	Humanidades	Introducción al Trabajo
Administración y Recursos Humanos	**Administración y Recursos Humanos**	**Administración y Recursos Humanos**	**Administración y Recursos Humanos**	**Administración y Recursos Humanos**	**Administración y Recursos Humanos**

Fuente: elaboración propia

Para fortalecer la formación integral los alumnos de la Fundación ISA-AC., se recomienda al personal docente incorporar los ejes transversales como parte viva y significativa de su práctica educativa. Esto implica:

- **Identificar en cada planeación didáctica** qué eje transversal puede potenciarse de manera natural, según el tema abordado o la competencia a desarrollar, favoreciendo su integración orgánica en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Implementar estrategias interdisciplinarias y colaborativas** que permitan articular varios ejes en una misma experiencia formativa, promoviendo aprendizajes complejos, contextualizados y pertinentes para la vida personal, laboral y comunitaria.
- **Registrar y sistematizar evidencias del desarrollo de los ejes transversales** en los proyectos, actividades y evaluaciones realizadas por las y los estudiantes, con el fin de visibilizar su impacto y retroalimentar las prácticas pedagógicas.
- **Promover una cultura institucional orientada a la formación integral**, en la que los ejes transversales sean parte esencial del perfil de egreso y contribuyan a consolidar la identidad educativa de la Fundación ISA-AC como un espacio comprometido con la dignidad, la autonomía y la responsabilidad social.

5.4.9 Recursos y apoyos

La Fundación ISA-AC., reconoce que un aprendizaje de calidad no depende únicamente de los contenidos académicos, sino también del entorno, los recursos y los apoyos disponibles para los estudiantes, por ello, se han diseñado estrategias y herramientas que facilitan el desarrollo integral de cada persona, asegurando que el proceso educativo sea accesible, flexible y motivador.

Los recursos y apoyos incluyen materiales didácticos, tecnológicos y pedagógicos, así como espacios adecuados y acompañamiento personalizado, que permiten a los estudiantes aprender de manera activa, práctica y significativa, se promueve el uso de metodologías innovadoras y adaptadas a las necesidades de jóvenes y adultos que retoman sus estudios, reforzando la comprensión, la creatividad y el pensamiento crítico.

El apoyo para el aprendizaje de Fundación ISA-AC., considera como eje fundamental la equidad en el acceso a recursos y apoyos educativos, reconociendo que los estudiantes adultos en situación de vulnerabilidad requieren condiciones diferenciadas para aprender con dignidad, autonomía y eficacia. Por ello, el modelo propone una estructura flexible, y colaborativa que garantice el acompañamiento constante a lo largo del proceso formativo.

En coherencia con los principios de la educación inclusiva y la andragogía (Sierra Fontalvo, 2006), los recursos no se limitan a los materiales didácticos, sino que abarcan también el apoyo humano, emocional y metodológico, generando un entorno de confianza, respeto y compromiso.

En su libro Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructivista, Díaz Barriga y Hernández Rojas (2002) proponen diversos recursos y estrategias didácticas que el docente puede emplear para favorecer un aprendizaje significativo. Estos recursos no se reducen únicamente a materiales físicos, sino que abarcan herramientas conceptuales, metodológicas y tecnológicas. Entre los más destacados están:

Los recursos didácticos son seleccionados con base en criterios de pertinencia, accesibilidad, contextualización y funcionalidad, favoreciendo el aprendizaje significativo y la vinculación con la vida cotidiana.

Materiales digitales:

- Guías de estudio por área
- Cuadernos de actividades con ejemplos contextualizados
- Ejercicios tipo EXACER(2025) (simulacros)
- Fichas de repaso, organizadores gráficos y mapas mentales

Recursos digitales:

- Videos explicativos de corta duración (uso autónomo y grupal)
- Presentaciones visuales sencillas (PowerPoint, Canva)
- Aplicaciones gratuitas para ejercitación (Google Forms, YouTube educativo)
- Documentos PDF descargables o imprimibles

Materiales manipulativos y visuales

- Tarjetas de conceptos clave
- Material reciclable para experimentos
- Líneas del tiempo, tableros, mapas y esquemas.
- Juegos didácticos.

5.4.9.1 Recursos para clase de Fundación ISA-AC.

La clase se sustenta en una visión curricular centrada en el sujeto, en la que el aprendizaje es un proceso activo y situado (A Díaz Barriga, 2006; Gimeno Sacristán, 2007). La estrategia de aula

invertida permite aprovechar el tiempo en clase para construir colaborativamente el conocimiento (Zabalza, 2000) y favorecer la autonomía del adulto aprendiz (Furlán, 1996; Sierra Fontalvo, 2006), la planeación se enfoca en competencias contextualizadas y prácticas, como plantea Martha Casarini Ratto (2016), y en la articulación coherente entre contenidos, objetivos y evaluación (Ángel Díaz Barriga, 2006).

- Infografía digital e impresa
- Video breve (YouTube educativo)
- Caso práctico
- Hojas blancas, cartulina y plumones
- Rúbricas y listas de cotejo
- Celulares con acceso a WhatsApp
- Juegos

5.4.9.2 Espacios y Condiciones Físicas de Fundación ISA-AC.

De acuerdo con Ángel Díaz Barriga (1998), las condiciones físicas y los espacios de una institución educativa son elementos clave para asegurar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje. No se trata solo de lugares donde ocurren las actividades escolares, sino de componentes curriculares que influyen directamente en la motivación, el bienestar emocional y el desempeño académico del estudiantado. Desde la perspectiva de Ángel Díaz Barriga (1998), el currículo debe concebirse más allá de los contenidos y métodos; es necesario considerar también los aspectos materiales y organizativos que permiten su puesta en práctica. Un entorno educativo que sea funcional, accesible y bien diseñado actúa como un facilitador del aprendizaje, al promover una interacción efectiva entre docentes, estudiantes y recursos pedagógicos.

La Fundación ISA-AC., dispone de instalaciones especialmente pensadas para facilitar el proceso educativo de jóvenes y adultos que desean concluir el nivel medio superior. Estos espacios incluyen aulas equipadas, zonas de estudio y áreas comunes, todas diseñadas para ofrecer ambientes seguros, accesibles y con condiciones dignas para el aprendizaje. El mobiliario se organiza de manera flexible, permitiendo ajustar la disposición según las características de cada grupo y las metodologías empleadas. Además, se garantiza una adecuada iluminación y ventilación, elementos que favorecen tanto la comodidad física como el equilibrio emocional de quienes estudian.

Los recursos didácticos se presentan de forma ordenada y visible, promoviendo la autonomía en el aprendizaje y la interacción entre estudiantes. También se han habilitado espacios para la expresión libre y el diálogo, fomentando la participación activa y el respeto mutuo dentro de la comunidad educativa, los entornos de la Fundación ISA-AC., no solo responden a necesidades operativas, sino que encarnan su compromiso con una educación centrada en la persona, inclusiva y con sentido social, orientada al desarrollo integral de cada estudiante.

5.4.9.3 Retroalimentación y acompañamiento al alumno de ISA-AC.

La retroalimentación es el elemento clave de la evaluación formativa. Es continua, constructiva y orientada a mejorar. Para Ángel Díaz Barriga (2006), el valor pedagógico de la retroalimentación radica en que "permite al estudiante reconstruir su proceso de aprendizaje con sentido". Por ello, en la Fundación ISA-AC. La evaluación se concibe como un diálogo constante entre docente y estudiante, donde se reconocen avances y se orientan los esfuerzos futuros.

En el ámbito del diseño curricular, los recursos humanos y académicos representan un componente esencial para asegurar que el proceso educativo sea de calidad, pertinente y eficaz. Más allá de disponer de materiales didácticos o infraestructura, es fundamental reconocer que figuras como el docente, el tutor y el equipo académico desempeñan un papel central como mediadores del aprendizaje, especialmente en programas dirigidos a adultos, de Fundación ISA.AC. Diversos autores entre ellos Ángel Díaz Barriga (1998), Martha Casarini (1997), Miguel Ángel Zabalza (2009), y Frida Díaz Barriga junto con Hernández Rojas (2002), coinciden en que la labor docente y los recursos académicos deben entenderse de forma integrada: el profesorado como sujeto activo, reflexivo y creativo, y los recursos como herramientas pedagógicas que orientan, enriquecen y contextualizan el proceso formativo.

Desde esta visión, ambos elementos no funcionan de manera aislada, sino que se articulan como piezas clave que dan sentido al currículo y posibilitan una educación para adultos que sea significativa, liberadora y con impacto social. El acompañamiento del estudiante es uno de los pilares del modelo. Por ello, se asignan figuras educativas clave:

- **Facilitadores/as. -** docentes con formación en educación para adultos, pedagogía crítica y evaluación formativa.

- **Tutores/as académicos (Padrino). -** encargados del seguimiento individual, apoyo emocional y asesoría personalizada.
- **Voluntariado académico (Alumnos de servicio social). -** profesionistas que donan su tiempo para brindar clases, asesorías o mentiría especializada.
- **Orientadores/as:** canalizan apoyos socioemocionales y fomentan el desarrollo del

En conjunto, los recursos y apoyos que conforman el modelo educativo de la Fundación ISA-AC., no solo garantiza condiciones técnicas y materiales para el aprendizaje, sino que encarnan una visión pedagógica centrada en la dignidad, la autonomía y el desarrollo integral de cada estudiante. Desde los materiales didácticos y tecnológicos hasta los espacios físicos y el acompañamiento humano, cada elemento ha sido cuidadosamente diseñado para responder a las necesidades reales de jóvenes y adultos en situación de vulnerabilidad.

Este enfoque reconoce que aprender no es únicamente adquirir contenidos, sino construir sentido, fortalecer vínculos y transformar realidades. Por ello, la Fundación ISA-AC., articula sus recursos en torno a principios de equidad, accesibilidad y pertinencia, promoviendo entornos educativos que sean seguros, flexibles y emocionalmente sostenibles. La retroalimentación constante, el acompañamiento personalizado y la presencia de figuras educativas comprometidas refuerzan el carácter ético y liberador del modelo, en coherencia con los postulados de la educación inclusiva y la pedagogía crítica.

Los recursos y apoyos no son un complemento del currículo, sino una expresión viva de su compromiso con una educación significativa, situada y profundamente humana. La Fundación ISA-AC., reafirma, a través de esta estructura, su vocación de ser un espacio de aprendizaje transformador, donde cada persona pueda reconocerse, crecer y participar activamente en la construcción de una sociedad más justa y solidaria.

5.5 Planeación de Clase de la Materia de Administración y Recursos Humanos.

La planeación de clase en la materia de Administración y Recursos Humanos responde a la curricular de la Fundación ISA-AC., centrado en el desarrollo integral de jóvenes y adultos en contextos diversos. Esta materia busca articular saberes teóricos con experiencias prácticas,

promoviendo competencias que permitan a los estudiantes comprender, gestionar y transformar entornos laborales desde una perspectiva ética, crítica y colaborativa. La propuesta didáctica se fundamenta en metodologías activas, contextualizadas y flexibles, que favorecen el aprendizaje significativo, la toma de decisiones informadas y el fortalecimiento de habilidades para el trabajo digno y responsable.

5.5.1 Fundamentos aplicados a los programa de estudios

En el contexto de la Fundación ISA-AC., los programas de estudio funcionan como herramientas esenciales para concretar la propuesta curricular en acciones pedagógicas específicas. Tal como lo plantea Casarini Ratto (1997), estos documentos permiten traducir el enfoque general del currículo en planes de trabajo organizados por asignatura, módulo o unidad de aprendizaje, facilitando a los docentes la planificación de contenidos, metodologías y criterios de evaluación. Esta articulación entre los propósitos formativos y la práctica educativa resulta especialmente valiosa en entornos como en la Fundación ISA-AC., donde se atiende a jóvenes y adultos con trayectorias educativas diversas.

La estructura propuesta por Casarini (1997), ofrece un marco claro para garantizar la coherencia y pertinencia de los procesos formativos. El primer componente, la denominación y clave del curso, permite identificar formalmente cada materia dentro del plan de estudios, lo cual es clave para su gestión académica. En segundo lugar, la fundamentación proporciona una base argumentativa que explica la relevancia del curso en relación con el perfil de egreso y las competencias que se busca desarrollar.

Los objetivos generales y específicos, tercer elemento del modelo, establecen las metas de aprendizaje de manera precisa y alineada con el enfoque pedagógico adoptado. Estos objetivos orientan la selección de contenidos, que se organizan en bloques temáticos o unidades que favorecen una progresión lógica y significativa. El quinto componente, las estrategias metodológicas, contempla el uso de técnicas y recursos didácticos que responden al enfoque educativo del programa, promoviendo una enseñanza activa, contextualizada y centrada en el estudiante.

Esta estructura permite a la Fundación ISA-AC., diseñar programas que no solo cumplen con criterios técnicos, sino que también responden a las necesidades reales de sus estudiantes, fortaleciendo la calidad, la funcionalidad y la relevancia de la formación ofrecida.

5.5.1.1 Conocimientos genéricos y disciplinares

Díaz Barriga Arceo y Hernández Rojas (2002), plantean que el aprendizaje significativo debe construirse a partir de una integración equilibrada entre los conocimientos disciplinares y los saberes genéricos, ya que ambos son indispensables para una formación verdaderamente integral. Los conocimientos disciplinares propios de áreas como matemáticas, ciencias, lenguaje o historia permiten al estudiante acceder al acervo cultural y científico de la humanidad, pero su enseñanza no debe ser fragmentada y descontextualizada. Por el contrario, debe articularse mediante estrategias didácticas que propicien su comprensión profunda y su aplicación en situaciones reales, relevantes para la vida cotidiana del aprendiz.

A la par, los saberes genéricos como la comunicación efectiva, el pensamiento crítico, la resolución de problemas y el trabajo colaborativo atraviesan todas las disciplinas y dotan al estudiante de competencias transferibles que enriquecen su desempeño en distintos ámbitos personales, sociales y laborales.

Desde una perspectiva constructivista, los autores subrayan la importancia de que el currículo promueva esta vinculación entre lo genérico y lo disciplinar, no como elementos separados, sino como componentes complementarios que potencian el valor formativo del proceso educativo, en donde el aprendizaje deja de ser una acumulación de contenidos para convertirse en una experiencia transformadora, capaz de responder a las necesidades reales del estudiante y de trascender la mera acreditación escolar, favoreciendo el desarrollo de sujetos críticos, autónomos y socialmente comprometidos. Derivado de lo anterior se propone:

- Módulos temáticos integradores
- Trayectorias flexibles y personalizadas
- Metodología activa y contextualizada
- Portafolios de evidencias que incluyan planes, análisis financieros, presentaciones y reflexiones.
- Ambiente de aprendizaje inclusivo y empático

- Materiales accesibles
- Lenguaje claro y humanizado
- Acompañamiento afectivo, reconociendo los logros y desafíos de cada trayectoria.

5.5.1.2 Principios y enfoques del aprendizaje

El modelo educativo de la Fundación ISA-AC., se sustenta en principios y enfoques pedagógicos que colocan al estudiante en el centro del proceso formativo. Estos lineamientos orientan las estrategias hacia la construcción de conocimientos significativos, la reflexión crítica y la aplicación práctica de los saberes en la vida cotidiana y profesional.

Bajo esta perspectiva, el aprendizaje se concibe como un proceso activo, dinámico y situado, en el que los jóvenes y adultos integran sus experiencias previas, desarrollan autonomía y fortalecen competencias que les permiten enfrentar de manera responsable y creativa los retos de su entorno.

5.5.1.3 Aprendizaje significativo y situado

Siguiendo a Posner (1992), el proceso educativo debe basarse en la experiencia concreta del sujeto, integrando la teoría con la práctica en contextos reales de aplicación. En la Fundación ISA-AC., se adopta el aprendizaje significativo y situado como una estrategia esencial para responder a las necesidades de jóvenes y adultos que requieren procesos formativos vinculados directamente con su entorno. De acuerdo con Posner (1992), el acto de aprender debe partir de las experiencias reales del estudiante, integrando los conceptos teóricos con prácticas que tengan relevancia en su vida cotidiana, en el ámbito laboral y en su comunidad.

Este enfoque permite que el conocimiento se convierta en una herramienta útil y aplicable, en lugar de mantenerse como información abstracta o desconectada de la realidad. Por ello, los módulos que se desarrollan en la Fundación ISA-AC., se estructuran a partir de situaciones concretas, problemas comunes y retos locales, lo que facilita que los participantes puedan poner en práctica lo aprendido de forma inmediata y con sentido, el aprendizaje situado reconoce que el saber se construye colectivamente, en espacios donde se intercambian experiencias, se promueve la reflexión conjunta y se generan soluciones colaborativas. En este marco, las estrategias pedagógicas que se implementan en la Fundación ISA-AC., favorecen el trabajo grupal, el estudio

de casos reales, el desarrollo de proyectos con impacto comunitario y el uso de metodologías activas que articulan teoría y práctica.

Este modelo no solo profundiza la comprensión de los contenidos, sino que también fortalece el vínculo del estudiante con su proceso formativo, elevando su autoestima, su sentido de pertenencia y su compromiso con la transformación de su entorno. En este sentido, la educación en la Fundación ISA-AC., se concibe como una vía para el desarrollo integral y la mejora de las condiciones de vida tanto individual como colectiva.

5.5.1.4 Autonomía y autogestión del aprendizaje

Desde la mirada de Furlán (1996), se busca que el estudiante se convierta en protagonista de su formación, capaz de aprender a lo largo de la vida con responsabilidad y sentido ético. La Fundación ISA-AC., incorpora la autonomía y la autogestión como pilares fundamentales en su propuesta educativa, especialmente al trabajar con jóvenes y adultos que han experimentado interrupciones en su formación académica. Desde la perspectiva de Furlán (1996), se impulsa que cada estudiante asuma un papel activo en su proceso de aprendizaje, desarrollando habilidades para aprender de manera continua, con responsabilidad y una visión ética.

Este enfoque reconoce que el aprendizaje no debe depender exclusivamente del docente, sino que el estudiante debe convertirse en el principal agente de su desarrollo, tomando decisiones sobre los métodos, tiempos y recursos que mejor se ajusten a sus necesidades. En la Fundación ISA-AC., esto se traduce en estrategias pedagógicas que promueven la reflexión sobre los propios intereses, estilos y ritmos de aprendizaje, así como en la creación de trayectorias formativas flexibles que parten de los conocimientos previos y avanzan hacia nuevas competencias.

La capacidad de auto gestionarse se refuerza mediante el uso de metodologías activas, como el trabajo por proyectos, el análisis de casos y las dinámicas colaborativas, que fomentan la planificación personal, la evaluación constante del progreso y la construcción de sentido en el proceso educativo. En este marco, los facilitadores en Fundación ISA-AC., desempeñan un rol de acompañamiento, ofreciendo recursos, orientación y espacios de diálogo que permiten al estudiante apropiarse de su formación.

Con esta visión, la Fundación ISA-AC., no se limita a transmitir contenidos, sino que busca formar personas capaces de aprender de manera autónoma a lo largo de su vida, con pensamiento crítico, sensibilidad social y compromiso con la transformación de su entorno desde una postura ética y consciente. De este modo, la filosofía institucional de Fundación ISA-AC., es coherente con una educación emancipadora y transformadora, donde el saber tiene como fin último dignificar a la persona, fomentar su libertad y proyectarla hacia un futuro con más opciones, tanto en el ámbito académico como en el laboral y ciudadano.

5.5.1.5 Aprendizaje Experiencial

En Fundación ISA-AC., se aplica el Aprendizaje Experiencial como una metodología integral que coloca al estudiante adulto en el centro del proceso educativo. Al combinar vivencias reales, se promueve un aprendizaje profundo, autónomo y significativo, que no solo prepara para la evaluación ante el EXACER (2025), sino que también fortalece el desarrollo personal, profesional y social de los participantes. En la Fundación ISA-AC., el Aprendizaje Experiencial se implementa como una propuesta educativa centrada en el adulto, que parte de la vivencia directa y la reflexión como motores del conocimiento. Los estudiantes participan activamente en situaciones reales y relevantes, donde el aprendizaje surge de la interacción con su entorno. Entre las actividades que se emplean destacan los proyectos comunitarios que articulan saberes académicos con acciones sociales, las simulaciones y juegos de rol que permiten explorar decisiones y consecuencias, y el análisis de casos que facilita la comprensión de fenómenos complejos en contextos auténticos.

Este enfoque se estructura siguiendo el modelo de aprendizaje de Kolb (1984), que contempla cuatro momentos clave: primero, la experiencia concreta, donde el estudiante se involucra en una situación real; luego, la observación reflexiva, que le permite analizar lo vivido y extraer aprendizajes; en tercer lugar, la conceptualización abstracta, donde se generan ideas y principios a partir de la reflexión; y finalmente, la experimentación activa, que consiste en aplicar esos conceptos en nuevos escenarios, cerrando el ciclo y generando nuevas experiencias. El papel del docente en este modelo es el de acompañante y mediador. Su labor consiste en diseñar experiencias significativas que promuevan la participación activa, el pensamiento crítico y la aplicación práctica del conocimiento, facilita espacios de reflexión y guía la integración entre

teoría y práctica, asegurando que el aprendizaje sea pertinente y transferible a la vida cotidiana o profesional.

El Aprendizaje Experiencial se articula con otras metodologías que enriquecen el proceso formativo. Se vincula con el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), que plantea desafíos reales para fomentar la investigación y el análisis crítico; con el Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ), que incorpora dinámicas lúdicas para potenciar la motivación y las habilidades sociales; con el Estudio de Casos, que permite explorar situaciones complejas desde múltiples perspectivas; y con el modelo de Aula Invertida, que traslada la adquisición de contenidos al espacio personal y reserva el aula para la práctica colaborativa.

Este enfoque favorece el desarrollo de competencias integrales. En el plano cognitivo, fortalece el análisis, la síntesis, la resolución de problemas y la capacidad de aplicar el conocimiento en distintos contextos. En lo social, promueve la colaboración, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. Y en lo emocional y actitudinal, impulsa la autonomía, la autorregulación, la resiliencia y la motivación interna. En cuanto a la preparación para el examen de ColBach EXACER (2025), las actividades experienciales como los proyectos, simulaciones y estudios de caso permiten practicar habilidades clave como la comprensión lectora, la argumentación y la resolución de problemas en contextos similares a los del examen, al integrar la experiencia con la reflexión y la conceptualización, los adultos desarrollan una capacidad de aprendizaje autónomo y transferible que va más allá de la evaluación académica.

5.5.2 Proceso Pedagógico

El proceso pedagógico en la Fundación ISA-AC., se concibe como una secuencia integral y dinámica que articula la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación en un mismo eje formativo. Su propósito es asegurar que cada experiencia educativa responda a los objetivos curriculares y, al mismo tiempo, atienda las necesidades y características de los estudiantes jóvenes y adultos.

Este proceso no se limita a la transmisión de contenidos, sino que busca generar interacciones significativas, fomentar el pensamiento crítico, promover la participación activa y acompañar el desarrollo integral de cada estudiante en un marco inclusivo y humanista.

5.5.2.1 Proceso enseñanza-aprendizaje-evaluación

En la Fundación ISA-AC., el proceso **enseñanza–aprendizaje evaluación** se entiende como un **sistema integrado y dinámico** (Posner, 1998; Zabalza, 1991; Díaz Barriga Arceo, 2005), donde la enseñanza es mediación intencional, el aprendizaje es construcción activa y la evaluación que se aplica es diagnóstica o inicial, continua y/o formativa, final y/o sumativa, las cuales aportan insumos para la retroalimentación que se desarrolla con una orientación humanista. Estos enfoques permiten atender las particularidades de los adultos, acompañarlos en su trayecto educativo y prepararlos con pertinencia y confianza para enfrentar el examen ColBach EXACER, (2025).

En la Fundación ISA-AC., el proceso enseñanza–aprendizaje–evaluación se concibe como un sistema articulado y dinámico, centrado en las necesidades, trayectorias y ritmos de los adultos que buscan acreditar el bachillerato mediante el examen ColBach EXACER, (2025). La enseñanza se entiende como una mediación intencional, en la que el docente no se limita a transmitir contenidos, sino que actúa como facilitador del conocimiento, diseñando planes de clase con actividades contextualizadas, como ejercicios tipo examen, análisis de casos y problemas vinculados a la vida laboral o familiar, que responden tanto a los objetivos del ColBach EXACER (2025), como a las realidades de los participantes. Esta práctica docente se caracteriza por su flexibilidad, reflexión y pertinencia.

El aprendizaje, por su parte, se vive como una construcción activa y significativa. Se parte de los saberes previos de los adultos sus experiencias laborales, familiares y comunitarias para anclar nuevos conocimientos. A través del modelo de aula invertida, los estudiantes acceden a contenidos teóricos en casa mediante materiales accesibles (videos, guías, podcasts o impresos), y aprovechan las sesiones presenciales para resolver, discutir y aplicar lo aprendido en colaboración con sus compañeros. Este enfoque fomenta el trabajo en equipo y la construcción colectiva de significados, fortaleciendo la autonomía y el compromiso con el proceso formativo.

El impacto esperado de esta propuesta en la Fundación ISA-AC., incluye el desarrollo de aprendizajes significativos y duraderos, una mejor preparación para el EXACER (2025), mediante prácticas contextualizadas y, la transformación de la evaluación en una herramienta de mejora y

no de exclusión. Asimismo, se promueve la autonomía, la confianza y la permanencia de los adultos en el programa, consolidando una comunidad educativa que acompaña, reconoce y empodera.

5.5.2.2 Estrategias Pedagógicas

Fundación ISA-AC aplica las estrategias pedagógicas como medios intencionados para mediar el aprendizaje, conectar la teoría con la práctica, aprovechar la experiencia de vida del adulto y generar aprendizajes duraderos. Esta propuesta no solo prepara para el examen de ColBach EXACER, (2025), sino que impulsa el desarrollo personal, la autonomía y la participación activa en la sociedad.

En Fundación ISA-AC., las estrategias pedagógicas se implementan como herramientas deliberadas que permiten al docente actuar como mediador del aprendizaje, diseñando experiencias formativas que responden tanto a los objetivos del examen ColBach EXACER, (2025), como a las realidades de los estudiantes adultos. La planificación no se limita a cubrir contenidos, sino que implica seleccionar temas relevantes y construir actividades que conecten con la vida cotidiana del participante. Para ello, se emplean recursos como guías didácticas, mapas conceptuales, ejemplos contextualizados y materiales audiovisuales que facilitan la comprensión de conceptos complejos.

El aprendizaje se construye a partir de los saberes previos del adulto, ya sean laborales, familiares o comunitarios, integrándolos con los contenidos académicos para generar significados pertinentes, en la materia de Administración y Recursos Humanos se abordan problemas relacionados con el pago de prima vacacional, PTU, Aguinaldo y vacaciones se analizan textos vinculados al entorno social o profesional del estudiante de Fundación ISA-AC, (2024). Esta contextualización permite que el conocimiento sea útil, cercano y aplicable. Se fomenta la autonomía y el aprendizaje permanente a través de metodologías como el aula invertida y el aprendizaje basado en proyectos, que permiten al adulto organizar su tiempo de estudio de acuerdo con sus responsabilidades personales y laborales. El objetivo no es únicamente aprobar un examen, sino formar personas capaces de aprender de manera continua y auto gestionado.

El enfoque pedagógico de ISA-AC., también contempla el desarrollo integral del estudiante adulto, fortaleciendo competencias cognitivas como el análisis, la resolución de problemas y la comprensión lectora; competencias sociales como el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva; y competencias actitudinales como la autoestima académica, la perseverancia y el sentido de responsabilidad.

5.5.2.3 Metodologías activas de Fundación ISA-AC.

Las metodologías activas representan un eje fundamental en el modelo educativo de la Fundación ISA-AC, ya que promueven un aprendizaje en el que los estudiantes asumen un papel protagonista y participativo dentro de su proceso formativo. A través de estas estrategias, el aula se convierte en un espacio dinámico donde se fomenta la exploración, el trabajo colaborativo, la resolución de problemas y la aplicación práctica de los conocimientos.

Este enfoque reconoce la importancia de integrar los saberes previos, las experiencias de vida y los intereses de jóvenes y adultos, favoreciendo un aprendizaje significativo, autónomo y crítico, orientado tanto a la acreditación académica como al desarrollo personal y social. Dentro de estas metodologías se incluyen las siguientes: Aula invertida o Flipped classroom, El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ) y Estudio de Casos, principalmente.

Aula invertida o Flipped classroom

El aula invertida en la Fundación ISA-AC., se configura como una herramienta pedagógica que traslada la teoría al espacio personal y reserva la asesoría presencial para la práctica, el diálogo y la construcción colectiva del conocimiento. Esta metodología favorece un aprendizaje profundo, autónomo y contextualizado, orientado directamente a la preparación integral para el examen ColBach EXACER (2025).

En Fundación ISA-AC., la implementación del modelo de aula invertida se adapta a las particularidades de los adultos en situación de rezago educativo, ofreciendo una propuesta flexible que articula la autonomía personal con el acompañamiento pedagógico. Antes de cada asesoría presencial, los participantes acceden a los contenidos teóricos en momentos que se ajustan a sus

ritmos laborales y familiares, utilizando recursos diversos como videos breves, guías impresas para quienes no cuentan con conectividad constante, podcasts y materiales digitales alineados con el temario del examen ante ColBach EXACER, (2025), Esta modalidad reconoce y potencia la capacidad del adulto para gestionar su propio proceso de estudio (Díaz Barriga Arceo, 2005).

Durante las sesiones presenciales, el aula se transforma en un espacio colaborativo y activo. El tiempo se dedica a resolver ejercicios similares a los del examen de ColBach EXACER, (2025), analizar casos vinculados con la vida cotidiana, debatir en grupo y realizar actividades que promueven el pensamiento crítico y la argumentación. Cada estudiante aporta desde su experiencia, enriqueciendo el aprendizaje colectivo. En este contexto, el docente asume el rol de mediador y facilitador del conocimiento (Bergmann y Sams, 2012), brindando retroalimentación constante y ajustando las estrategias según las necesidades del grupo.

El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)

El ABP en la Fundación ISA-AC., se aplica como una estrategia constructivista que coloca al adulto en el centro del proceso educativo, utilizando problemas reales para fomentar el aprendizaje activo, la reflexión crítica, el trabajo en equipo y la autonomía. Esta metodología no solo prepara para el examen ColBach EXACER (2025), sino que también potencia la capacidad de los participantes para aplicar sus conocimientos en diversos ámbitos de su vida.

En Fundación ISA-AC., el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) se implementa como una metodología centrada en el estudiante adulto, que parte de situaciones reales y cercanas a su entorno laboral, familiar o comunitario. Los contenidos se abordan a través de desafíos concretos, como ejercicios matemáticos relacionados con la administración del hogar, análisis de textos informativos locales o dilemas éticos vinculados al ámbito profesional. Este enfoque permite que el aprendizaje sea pertinente y con sentido, tal como lo propone el modelo del CCH-UNAM (2012). El papel del estudiante se transforma, ya no es receptor pasivo de información, sino protagonista activo del proceso formativo. Se fomenta su autonomía para investigar, resolver problemas y reflexionar críticamente sobre los conceptos abordados. Además, se promueve el trabajo en equipo, donde cada participante aporta sus saberes y perspectivas, enriqueciendo la construcción colectiva del conocimiento (Savery y Duffy, 1995).

Por su parte, el docente asume un rol de acompañamiento, guiando la exploración, formulando preguntas que estimulen el pensamiento crítico y facilitando espacios de diálogo. Su labor consiste en diseñar escenarios de aprendizaje que permitan a los estudiantes construir soluciones contextualizadas y reflexivas. El ABP impulsa el desarrollo de competencias esenciales para la vida adulta y la preparación para el EXACER (2025). Entre ellas destacan la capacidad para resolver problemas reales, tomar decisiones fundamentadas, investigar de manera autónoma y aplicar lo aprendido en nuevos contextos. Esta transferencia del conocimiento es clave para fortalecer tanto el desempeño académico como la participación activa en la vida cotidiana.

El impacto esperado en Fundación ISA-AC., ncluye una mayor autonomía y motivación por parte de los estudiantes adultos, aprendizajes significativos que conectan la teoría con la práctica, y el fortalecimiento de competencias cognitivas, sociales y meta cognitivas, Aprendizaje Basado en Problemas, se promueve el sentido de pertenencia al grupo y el aprendizaje colaborativo como pilares del desarrollo integral.

El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ).

El ABJ en Fundación ISA-AC se aplica como una estrategia centrada en el adulto, que utiliza el juego como medio para construir conocimiento, fortalecer habilidades esenciales y fomentar un aprendizaje activo, motivador y transformador. Esta metodología no solo prepara para el ColBach EXACER (2025), sino que también impulsa el desarrollo personal y la capacidad de aprender de manera autónoma y significativa.

En Fundación ISA-AC., el Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ) se implementa como una metodología innovadora que incorpora dinámicas lúdicas al proceso educativo, adaptadas a las realidades de los estudiantes adultos. Los docentes diseñan actividades que simulan situaciones cotidianas del entorno laboral, familiar o comunitario, permitiendo que el aprendizaje se conecte con experiencias concretas. Entre estas propuestas se incluyen juegos de rol para ejercitar la argumentación y la toma de decisiones, dinámicas de mesa que refuerzan habilidades matemáticas y lectoras, y desafíos grupales que integran teoría y práctica en contextos significativos.

El uso del juego transforma el aula en un espacio activo, participativo y emocionalmente seguro, donde el aprendizaje se vive con entusiasmo. Se estimula la curiosidad, la exploración y

el descubrimiento, lo que incrementa la motivación interna del estudiante adulto (Arredondo Cortés, 2024). Esta aproximación favorece una experiencia educativa más atractiva y comprometida. El ABJ también contribuye al desarrollo de competencias clave. En el plano cognitivo, fortalece el pensamiento crítico, la creatividad y la capacidad de análisis y síntesis. En lo social, promueve la colaboración, la comunicación efectiva y la empatía. Y en lo emocional, ayuda a cultivar la autoconfianza, la resiliencia y la autorregulación, así como a manejar la frustración de manera constructiva.

El rol del docente en este enfoque es el de acompañante y facilitador. Su tarea consiste en proponer retos significativos, observar el proceso de aprendizaje y brindar retroalimentación inmediata. Además, fomenta una visión positiva del error como parte del crecimiento, lo que refuerza la autonomía y la seguridad del estudiante (Kapp, 2012; Deterding et al., 2011). El impacto esperado de esta metodología en Fundación ISA-AC., incluye un mayor compromiso por parte de los estudiantes adultos, aprendizajes profundos y duraderos vinculados a su vida cotidiana, y el desarrollo integral de competencias cognitivas, sociales y emocionales. También se potencia la autonomía, la creatividad y el pensamiento crítico, habilidades fundamentales tanto para enfrentar el examen ante ColBach EXACER, (2025), como para desenvolverse con éxito en la vida posterior a la certificación.

Estudio de Casos

El Estudio de Casos en Fundación ISA-AC., se aplica como una metodología centrada en el adulto, que articula teoría y práctica a través de situaciones reales, fomenta la participación activa y el análisis crítico, y prepara a los estudiantes para enfrentar con éxito tanto el EXACER (2025), como los desafíos de la vida cotidiana. En Fundación ISA-AC., el Estudio de Casos se implementa como una estrategia didáctica que coloca al estudiante adulto en el centro del proceso formativo, utilizando situaciones reales y cercanas a su entorno para vincular el conocimiento académico con la experiencia cotidiana. Los docentes seleccionan casos que reflejan problemáticas laborales, familiares o comunitarias, como la administración de recursos personales, dilemas éticos en el ámbito profesional, análisis de noticias locales o iniciativas sociales. Esta selección permite que los contenidos teóricos se conecten directamente con vivencias significativas, favoreciendo un aprendizaje contextualizado.

El rol del estudiante en esta metodología es activo y reflexivo. Se le invita a investigar, recopilar información relevante, analizar distintas variables del caso y discutir en grupo posibles soluciones. A través de este proceso, los participantes elaboran conclusiones y reflexionan sobre cómo aplicar lo aprendido en su vida diaria, fortaleciendo así su capacidad de análisis y toma de decisiones. El docente, por su parte, actúa como guía y facilitador del aprendizaje. Su labor consiste en plantear preguntas que estimulen el pensamiento crítico, acompañar la búsqueda de información y asegurar que el análisis realizado por los estudiantes logre articular la teoría con la práctica de manera significativa. Este acompañamiento fomenta la autonomía y el desarrollo de habilidades intelectuales y sociales.

El impacto esperado de esta estrategia en Fundación ISA-AC., incluye el fortalecimiento de la autonomía, el pensamiento crítico y la capacidad de aplicar el conocimiento en contextos reales. Se promueve un aprendizaje significativo que no solo prepara para acreditar el bachillerato mediante el EXACER (2025), sino que también impulsa el desarrollo integral del adulto, dotándolo de herramientas para desenvolverse con criterio y confianza en su entorno personal y profesional.

5.5.2.4 Evaluación

La evaluación en el modelo educativo de Fundación ISA-AC., se concibe como un proceso formativo, continuo e inclusivo, cuyo propósito principal es mejorar el aprendizaje y promover el desarrollo integral del estudiante, no solo medir resultados. En coherencia con el enfoque constructivista, humanista y andragógico de la Fundación ISA-AC., se prioriza una evaluación centrada en el sujeto, que reconoce su trayectoria, contexto y potencial**.** Como plantea Casarini Ratto (2016), la evaluación debe entenderse como parte sustancial del proceso educativo, pues más que constituir un objetivo final, se configura como una herramienta para renovar y enriquecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, permitiendo valorar no sólo los productos, sino los procesos y progresos del estudiante.

Desde una visión curricular crítica, Gimeno Sacristán (2007), señala que evaluar es tomar decisiones sobre lo que vale la pena aprender, cómo se debe enseñar y qué se considera un aprendizaje significativo. Por ello, la evaluación en Fundación ISA-AC. Busca articular los contenidos del examen EXACER (2025), con situaciones reales y funcionales para la vida cotidiana, social y laboral de los estudiantes adultos.

Enfoque de evaluación

La evaluación se fundamenta en los siguientes principios:

Por competencias, siguiendo la propuesta de Casarini Ratto (1976), quien indica que la evaluación debe centrarse en lo que el estudiante sabe hacer con lo que ha aprendido. Inclusiva y equitativa, asegurando que todas las personas, sin importar sus condiciones, tengan oportunidades reales de demostrar sus aprendizajes.

Participativa, incorporando procesos de autoevaluación y coevaluación que fomenten la conciencia meta cognitiva, en línea con el enfoque constructivista defendido por Alfredo Furlán (1996). Procesual y contextualizada, considerando los avances personales, el ritmo de cada estudiante y el sentido práctico del conocimiento, en sintonía con los principios de la andragogía, como señala Sierra Fontalvo (2006).

Tipos de evaluación

De acuerdo con el enfoque de Díaz Barriga, A. (2005), existen tres tipos de evaluación que cumplen funciones específicas dentro del proceso educativo, y en Fundación ISA-AC., se implementarán todas ellas para fortalecer el aprendizaje en la asignatura de Administración y Recursos Humanos. La evaluación diagnóstica, evaluación formativa, evaluación sumativa, en conjunto, estas tres evaluaciones permitirán a Fundación ISA-AC., ofrecer una experiencia educativa más personalizada, efectiva y centrada en el desarrollo integral de sus estudiantes.

Evaluación diagnóstica o inicial

Según lo planteado por Díaz Barriga, A. (2005), la evaluación diagnóstica se implementa al inicio de una unidad o curso con el fin de explorar los conocimientos previos, intereses y necesidades de los estudiantes. Para Fundación ISA-AC., la evaluación diagnóstica desempeña un papel fundamental, ya que permite al docente identificar el nivel de dominio que los alumnos tienen sobre conceptos esenciales como administración, procesos administrativos, liderazgo, motivación y gestión de recursos humanos, a través de un cuestionario inicial.

Este diagnóstico también facilita la detección de fortalezas y debilidades en el grupo, revelando tanto las áreas consolidadas como aquellas que requieren refuerzo, algunos estudiantes

pueden comprender con claridad el papel del liderazgo, pero presentar dificultades al definir términos como planeación o productividad. Reconocer estas brechas desde el inicio permite anticipar posibles obstáculos en el aprendizaje y diseñar estrategias didácticas que los minimicen, asegurando un avance equitativo entre todos los participantes. Aplicar esta evaluación permite al docente organizar los contenidos y métodos de enseñanza de forma más eficiente, adaptándolos a las características reales del grupo, la evaluación diagnóstica en Fundación ISA-AC., no solo sirve para medir conocimientos iniciales, sino que se convierte en una herramienta pedagógica estratégica para guiar la enseñanza y fomentar un aprendizaje profundo y significativo en el ámbito administrativo.

La evaluación diagnóstica, de acuerdo con Díaz Barriga, A. (2005), permite conocer el punto de partida del estudiante, sus saberes previos, barreras, intereses y motivaciones. Este tipo de evaluación es indispensable para personalizar los procesos de enseñanza de Fundación ISA-AC. Se anexa evaluación diagnóstica.

Evaluación formativa y/o continua

La evaluación continua y/o formativa se lleva a cabo durante el desarrollo de todo el curso para fortalecer el proceso educativo, con el propósito de detectar los avances, obstáculos y áreas que requieren apoyo por parte del alumnado. Esta información permite tanto al docente como al estudiante de Fundación ISA-AC., ajustar sus estrategias de enseñanza y aprendizaje, favoreciendo una mejora constante. Según lo plantea Ángel Díaz Barriga (2005), este tipo de evaluación debe asumirse como un ejercicio permanente de reflexión compartida, que impulse la mejora continua y la construcción de saberes, convirtiéndose así en una herramienta clave para el desarrollo integral del estudiante.

En el contexto de Fundación ISA-AC., la evaluación formativa no solo cumple con esta función de retroalimentación sistemática, sino que también busca fortalecer la autoconfianza del estudiante, ayudándole a reconocer sus logros y a sentirse preparado para enfrentar desafíos de mayor complejidad, esta práctica se diseña tomando en cuenta 40 reactivos y 40 minutos para resolver, como lo conforma la evaluación final ante el Colegio de Bachilleres EXACER (2025), lo que permite al alumno familiarizarse con el formato y nivel de exigencia del examen. De este modo, se promueve una preparación gradual hacia la evaluación sumativa, disminuyendo la

ansiedad, reforzando la seguridad académica y consolidando los aprendizajes necesarios para un desempeño exitoso en la prueba EXACER, (2025). Se anexa evaluación formativa.

Evaluación sumativa y/o final

Esta evaluación tiene como finalidad ubicar y dar sentido a la práctica evaluativa de la materia Administración y Recursos Humanos, concebida como parte de la evaluación sumativa que forma parte del proceso de formación de los alumnos de Fundación ISA.AC. Dicha práctica representa la preparación cuyo objetivo es reforzar los conocimientos y habilidades desarrolladas durante el curso, con el objetivo de que el alumnado de Fundación ISA-AC. Enfrente con mayor preparación la evaluación final ante el Colegio de Bachilleres EXACER (2025).

La evaluación sumativa se orienta a valorar el nivel de logro final alcanzado por los alumnos de la Fundación ISA-AC., segurando que se cumplan los objetivos de aprendizaje establecidos. En el caso de Fundación ISA-AC., esta evaluación se articula directamente con la preparación para el examen EXACER (2025), mediante actividades como simulacros y proyectos integradores que favorecen la consolidación de los aprendizajes. Como lo propone Zabalza (2009), se destaca que la evaluación final debe tener un carácter auténtico, es decir, debe permitir verificar que el estudiante puede aplicar lo aprendido en situaciones reales, fortaleciendo así la relevancia y utilidad de sus saberes.

La implementación de esta práctica se realiza conforme a los tiempos, criterios y lineamientos institucionales, lo que garantiza su coherencia con el modelo académico del Colegio de Bachilleres EXACER (2025). Con ello, se busca no solo afianzar el aprendizaje, sino también familiarizar al estudiante con la dinámica de evaluación formal que enfrentará en el examen del EXACER, (2025), contribuyendo a su confianza, rendimiento y éxito académico. Se anexa evaluación de práctica de ColBach EXACER (2025).

Instrumentos sugeridos para la evaluación

La evaluación en el modelo educativo de la Fundación ISA-AC se concibe como un proceso **formativo, continuo y flexible,** orientado a acompañar al estudiante adulto en el desarrollo de sus competencias académicas y laborales. Por ello, se emplea una variedad de **instrumentos**

deevaluación que permiten valorar no solo la adquisición de conocimientos, sino también la aplicación práctica, la reflexión crítica y la autonomía en el aprendizaje.

Estos instrumentos se adaptan a las características de la educación de adultos, favoreciendo la retroalimentación constante y la identificación de avances y áreas de mejora. Cada uno aporta una mirada complementaria que enriquece el proceso de enseñanza-aprendizaje y fortalece la preparación integral de los estudiantes.

La selección de estos instrumentos responde a la necesidad de adaptar el plan de estudios a las características específicas del grupo de adultos en la Fundación ISA-AC., garantizando pertinencia y equidad. Los instrumentos, permiten observar el desarrollo progresivo del aprendizaje (Casarini, 2016), asegurando que cada estudiante avance a su propio ritmo, contribuyen a promover la autonomía y la transparencia en el proceso evaluativo (Zabalza, 2000), favoreciendo una relación de confianza entre docentes y estudiantes. Estos recursos también fortalecen la metacognición, al ayudar al alumno a reconocer sus avances, limitaciones y estrategias de mejora (Ángel Díaz Barriga, 2005), incrementan la autoconfianza y la práctica necesaria para enfrentar con éxito la acreditación del bachillerato mediante el ColBach EXACER (2025). Igualmente, fomentan la autoevaluación como proceso de autorregulación del aprendizaje (Furlán, 1996), y se alinean con la perspectiva de una evaluación auténtica**,** que busca valorar el desempeño en contextos reales y significativos (Gimeno Sacristán, 2007).

Tabla 76. Instrumentos Sugeridos

Instrumento	Propósito	Justificación Didáctica
Cuestionario diagnóstico	Detectar saberes previos, intereses, contexto	Adaptar el plan al grupo Fundación ISA-AC- (2024).
Lista de cotejo	Evaluar tareas específicas y procedimientos	Observar desarrollo progresivo (Casarini, 2016).
Rúbrica	Valorar productos complejos con criterios claros	Promueve autonomía y transparencia (Zabalza, 2000).
Portafolio de evidencias	Recopilar y reflexionar sobre trabajos significativos	Fortalece meta cognición (Ángel Díaz Barriga, 2006).

Fuente: elaboración propia

5.5.3 Descripción de la Materia de Administración y Recursos Humanos, descripción general

La materia de Administración y Recursos Humanos para acreditar el bachillerato ante ColBach EXACER (2025), tiene como propósito que el estudiante comprenda, analice y aplique los principios fundamentales de la gestión del talento humano dentro de las organizaciones. A través de un enfoque teórico-práctico, se busca que los estudiantes de la Fundación ISA-AC., desarrollen competencias para planear, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos, con una visión estratégica, ética y orientada al bienestar laboral.

5.5.3.1 Estructura de los módulos

La materia de Administración y Recursos Humanos se compone de cinco módulos temáticos, que permiten abordar de forma progresiva los diferentes procesos de la administración del personal, desde la planeación hasta la prevención de riesgos laborales. En total, la materia se desarrolla en 16 clases, distribuidas de manera equilibrada entre exposición teórica, análisis de casos, actividades prácticas y evaluaciones parciales.

Módulo 1: El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos

Introduce los fundamentos de la administración y su aplicación en la gestión del personal.

Se abordan las etapas del proceso administrativo planeación, organización, dirección y control, vinculándolas con las funciones específicas del área de recursos humanos.

Objetivo: Comprender cómo la administración contribuye a la eficiencia y productividad del talento humano.

Módulo 2: Gestión de Personal

En este módulo se analizan los procedimientos para la integración, desarrollo y evaluación del personal dentro de una organización.

Incluye temas como reclutamiento, selección, inducción, capacitación y desarrollo del talento.

Objetivo: Aplicar estrategias para atraer, retener y motivar al personal, promoviendo un ambiente laboral saludable y productivo.

Módulo 3: Elaboración del Pago de Personal

Se enfoca en los aspectos técnicos y legales del pago de nómina, incluyendo el cálculo de sueldos, prestaciones, descuentos y retenciones.

Objetivo: Desarrollar la capacidad de elaborar nóminas correctamente, conforme a la legislación laboral vigente y a las políticas institucionales.

Módulo 4: Elaboración de Manuales Organizacionales

En este módulo, los estudiantes diseñan manuales administrativos y de procedimientos, que definen la estructura jerárquica, funciones y responsabilidades del personal.

Objetivo: Comprender la importancia de la documentación organizacional como herramienta de comunicación, control y mejora continua.

Módulo 5: Prevención de Riesgos de Trabajo

Aborda los principales factores de riesgo laboral, así como las medidas preventivas y correctivas necesarias para garantizar la seguridad e integridad del personal.

Objetivo: Promover una cultura de prevención y salud ocupacional dentro del entorno laboral, conforme a las normas de seguridad e higiene.

Durante el desarrollo de los módulos, se realizan evaluaciones parciales y finales que permiten valorar los conocimientos teóricos, las habilidades prácticas y las actitudes demostradas por los estudiantes.

La materia se desarrolla a lo largo de 16 clases, que combinan sesiones teóricas, ejercicios prácticos, análisis de casos reales y actividades colaborativas, con el propósito de favorecer un aprendizaje integral y significativo. Es importante mencionar que se contemplan 4 sesiones adicionales de una hora y media cada una, destinadas a actividades complementarias como conferencias, retroalimentación de evaluaciones y eventos de integración o carácter social.

En la Fundación ISA-AC., la planeación académica y didáctica representa un pilar esencial para asegurar procesos de aprendizaje profundos y de alta calidad. Esta labor implica una organización meticulosa de contenidos, actividades, recursos y estrategias pedagógicas, con el propósito de que cada sesión contribuya al desarrollo integral de quienes participan.

El modelo educativo de la Fundación ISA-AC., se adapta a las características de jóvenes y adultos que han decidido retomar sus estudios, considerando sus trayectorias previas, ritmos personales y necesidades particulares. Se favorece el uso de metodologías que vinculan el conocimiento con la práctica, estimulan el pensamiento crítico y promueven la participación activa.

La planeación no solo guía el logro de los objetivos curriculares, sino que también refuerza la estructura, coherencia y eficacia del proceso formativo, garantizando que cada estudiante viva una experiencia educativa inclusiva, enriquecedora y motivadora.

Tabla 77 Contenido esencial de la Materia Administración y Recursos Humanos, que proporciona ColBach EXACER (2025).

No.	Materia	Contenido ColBach EXACER (2025)
7.	**Administración y Recursos Humanos**	**1. El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos** Desarrollo de la administración El proceso administrativo La empresa y el recurso humano **2. Gestión de personal** Auxilia en el proceso de reclutamiento Apoya en el proceso de selección interno y externo Asiste en la contratación e inducción de candidatos **3. Elaboración del Pago de Personal** Marco legal e incidencias de la nómina Cálculo de percepciones, deducciones e integración de la Seguridad Social

		Gestión de la Nómina **4. Elaboración de Manuales Organizacionales** Manuales Organizacionales Estructura del Manual de Bienvenida Estructura del Manual de Procedimientos **5. Prevención de riesgos de trabajo** Explica los conceptos e importancia de la Salud, Higiene y Seguridad Laboral Caracteriza los factores de riesgo, condiciones peligrosas y prácticas de riesgo en el trabajo. Evalúa los distintos factores, condiciones y prácticas de riesgo en el centro de trabajo.

Fuente: elaboración propia

5.5.3.2 Planeación por Sesiones Materia: Administración y Recursos Humanos Colegio de Bachilleres. (2025, 11 de julio).

El documento citado, emitido por el Colegio de Bachilleres el 11 de julio de 2025, ofrece un modelo institucional que es retomado por Fundación ISA-AC. Como referencia para fortalecer en áreas de recursos humanos, donde la claridad en los objetivos y la secuencia pedagógica son fundamentales para el logro de aprendizajes aplicables.

La planeación planteada propone una organización detallada de cada sesión de clase, ya sea por día o por semana, y contempla elementos clave como los objetivos de aprendizaje, los contenidos temáticos, las actividades propuestas, los recursos didácticos, las estrategias metodológicas y los criterios de evaluación. Está dividido en 5 módulos, 16 clases. En Fundación ISA-AC. Este enfoque resulta especialmente útil para estructurar módulos, la planeación por sesiones permite adaptar cada clase a las necesidades reales del adulto asegurando que los contenidos se desarrollen de manera progresiva, significativa y alineada con los propósitos de la Fundación. ISA-AC.

5.5.3.2.1 Planeación de cada una de las sesiones de clase

La sesión está diseñada para el programa de Bachillerato para adultos EXACER ColBach (2025), impartido Fundación ISA-AC (2024), dentro de la asignatura de *Recursos Humanos*. El tema central es el estudio de las funciones básicas del área de Recursos Humanos, abordado a través de la estrategia metodológica de *aula invertida*. Esta clase, titulada _____, tiene una duración de 90 minutos y está dirigida a estudiantes adultos que requieren una formación flexible, contextualizada y significativa.

El propósito de la clase es que tanto loa docente como los alumnos de la Fundación ISA-AC., comprendan el papel estratégico del área de Recursos Humanos en el funcionamiento organizacional, reconociendo sus principales funciones y su vinculación con los procesos administrativos. A través del enfoque invertido, se espera que los estudiantes accedan previamente a materiales de consulta como videos, lecturas breves o infografías para que el tiempo en el aula se dedique al análisis, la discusión y la aplicación práctica de los contenidos.

Dentro de la planeación de clase se menciona como punto importante: Al finalizar la clase, el estudiante será capaz de explicar las funciones esenciales del área de Recursos Humanos, tales como reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño y gestión de relaciones laborales, así como su relación directa con la administración general de una organización.

Los aprendizajes esperados incluyen la identificación de las funciones básicas del área, la comprensión de su importancia en el contexto laboral, la capacidad de vincular los conceptos teóricos con experiencias propias o cercanas, y la participación activa en espacios de diálogo y reflexión colaborativa.

Los contenidos que se abordarán en esta sesión comprenden el concepto y evolución de la administración, las funciones clave del área de Recursos Humanos y su papel en la gestión del talento humano. Todo ello se trabajará desde una perspectiva que reconoce la experiencia previa del estudiante adulto, promueve la autonomía en el aprendizaje y favorece el desarrollo de competencias útiles para su vida laboral y personal.

Tabla 78 Módulo 1. El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos (Colegio de Bachilleres 2014).

Clase 0.0 Evaluación diagnóstica				
1. El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos (Colegio de Bachilleres 2014).				
		Contenidos específicos	**Aprendizajes esperados**	**Resultados esperados**
Clase 1.	**Desarrollo de la Administración**	Orígenes, principales teorías (científica, humanista, neo humanista), concepto actual, y enfoques contemporáneos como la planeación estratégica y por objetivos. (Colegio de Bachilleres 2014).	Identifica los orígenes, teorías clásicas y actuales de la administración, y aplica enfoques como la planeación estratégica y por objetivos. (Colegio de Bachilleres 2014).	Al terminar el estudiante explicara la evolución de la administración y reconoce el papel del recurso humano en su desarrollo histórico. (Colegio de Bachilleres 2014).
Clase 2.	**El Proceso Administrativo**	Incluye su definición, modelos principales y etapas clave: planeación, organización, dirección y control, abordando en cada una sus conceptos, principios y técnicas fundamentales. (Colegio de Bachilleres 2014).	Comprende su utilidad como herramienta para optimizar recursos en la empresa y aplicarlo en contextos laborales y cotidianos, especialmente en la gestión del capital humano. (Colegio de Bachilleres 2014).	El alumno aplicará el Proceso Administrativo en contextos cotidianos y laborales para optimizar recursos, especialmente el capital humano. (Colegio de Bachilleres 2014).
Clase 3.	**La Empresa y el Recursos Humano**	Estudiará el concepto, objetivos, estructura, recursos y tipos de empresa. Analiza sus áreas funcionales, con énfasis en Recursos Humanos y su relación con el proceso administrativo, incluyendo funciones clave y su aplicación práctica. (Colegio de Bachilleres 2014).	Identifica sus funciones y aplica el Proceso Administrativo en Recursos Humanos para mejorar la gestión del personal. (Colegio de Bachilleres 2014).	El estudiante identificara funciones de Recursos Humanos y áreas de la empresa dentro del Proceso Administrativo. (Colegio de Bachilleres 2014).

Fuente: elaboración propia

El módulo inicia con una evaluación diagnóstica, para conocer el grado de conocimiento de los alumnos de nuevo ingreso

La planeación del módulo 1 El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos está organizada en torno a tres clases fundamentales que permiten al estudiante construir una base conceptual sólida sobre la administración y su vínculo con la gestión del talento humano. Cada clase está estructurada en tres componentes: contenidos específicos, aprendizajes esperados y resultados esperados, lo que refleja una intención pedagógica clara y alineada con el enfoque por competencias.

La primera clase, titulada Desarrollo de la Administración, introduce al estudiante en los orígenes de la disciplina administrativa, sus principales teorías como la científica, la estructuralista y la orientada por objetivos, así como sus funciones básicas. Se busca que el estudiante identifique estos elementos y comprenda su relación directa con los Recursos Humanos, utilizando ejemplos

y casos prácticos. El resultado esperado es que el alumno logre reconocer cómo las teorías administrativas han influido en la organización del trabajo y en la gestión del personal, estableciendo así una conexión entre el pensamiento administrativo y la práctica laboral.

La segunda clase, El Proceso Administrativo, profundiza en la definición y estructura del proceso administrativo, abordando sus funciones esenciales: planeación, organización, dirección y control. Además, se enfatiza su aplicación en el área de Recursos Humanos, especialmente en la planeación estratégica del personal. El estudiante debe ser capaz de identificar cada etapa del proceso y relacionarla con situaciones reales del ámbito laboral. El resultado esperado es que comprenda cómo estas funciones operan de manera articulada para alcanzar los objetivos organizacionales, y cómo se traducen en acciones concretas dentro de la gestión de personas.

La tercera clase, La Empresa y el Recurso Humano, aborda el concepto de empresa, sus objetivos, estructura y tipos, así como su relación con los Recursos Humanos. El estudiante debe identificar estos elementos y entender cómo el recurso humano se integra en la dinámica empresarial. Se espera que reconozca la importancia estratégica del personal en el funcionamiento de la empresa, comprendiendo que los trabajadores no son solo ejecutores de tareas, sino actores clave en la construcción de valor organizacional.

En conjunto, estas tres sesiones iniciales permiten al estudiante adquirir una visión integral del campo administrativo y su aplicación en la gestión de Recursos Humanos. La estructura de los contenidos y los aprendizajes esperados está diseñada para favorecer el aprendizaje significativo (Díaz Barriga, 2005), al conectar la teoría con la práctica y al promover la reflexión sobre situaciones reales. Además, se observa una intención clara de aplicar la enseñanza situada (Díaz Barriga, citado en Hernández Rojas, 1997), al contextualizar el conocimiento en escenarios laborales concretos, lo que resulta especialmente pertinente para estudiantes adultos que buscan vincular su formación con su experiencia profesional.

Este enfoque pedagógico, centrado en el estudiante como sujeto activo, coincide con los principios humanistas que orientan el modelo educativo de la Fundación ISA-AC, donde el aprendizaje se concibe como una experiencia transformadora, vinculada al contexto, a la vida y a la dignidad de cada persona.

Tabla 79 Módulo 2. Gestión de personal (Colegio de Bachilleres, 2014).

2. Gestión de personal (Colegio de Bachilleres, 2014).				
		Contenidos específicos	**Aprendizajes esperados**	**Resultados esperados**
Clase 4.	**Auxilia en el proceso de reclutamiento**	Comprende el perfil del puesto y aplica el proceso de reclutamiento, desde la requisición hasta la captación, identificando conceptos clave, fuentes y medios. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El alumno define el perfil del puesto y reconoce fuentes y medios para captar talento en la empresa. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El alumno reconoce la colaboración en el reclutamiento interno y externo, aplicando requisición, análisis y descripción de puesto para cubrir vacantes. (Colegio de Bachilleres, 2014).
Clase 5.	**Apoya en el proceso de selección interno y externo**	Incluye preselección, solicitud de empleo, currículum, entrevista, pruebas psicométricas, estudio socioeconómico y examen médico. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El alumno Analiza solicitudes y currículums, realiza preselección y aplica técnicas para elegir candidatos. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El alumno reconoce lo necesario para el apoya en la selección interna y externa según el perfil de puesto para cubrir vacantes con candidatos idóneos. (Colegio de Bachilleres, 2014).
Clase 6.	**Asiste en la contratación e inducción de candidatos**	Estudia la estructura, objetivos y áreas funcionales de la empresa, con énfasis en Recursos Humanos y su aplicación del Proceso Administrativo. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El alumno Identifica funciones generales de la empresa y aplica el Proceso Administrativo en Recursos Humanos. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El alumno reconoce funciones de Recursos Humanos y áreas de la empresa dentro del Proceso Administrativo. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Fuente: elaboración propia

La planeación didáctica correspondiente al módulo “Gestión de personal” del curso El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos (Colegio de Bachilleres, 2014) está estructurada en tres clases que abordan de manera progresiva las etapas clave del proceso de incorporación de talento humano en una organización: reclutamiento, selección, contratación e inducción. Cada clase está organizada en torno a tres componentes: contenidos específicos, aprendizajes esperados y resultados esperados, lo que permite al docente anticipar el desarrollo de la sesión, establecer objetivos claros y evaluar el aprendizaje de forma formativa.

La clase 4, titulada Auxilia en el proceso de reclutamiento, introduce al estudiante en el análisis del perfil del puesto y en la aplicación del proceso de reclutamiento. Se abordan conceptos clave como la descripción de puestos, las fuentes de reclutamiento y los canales de difusión. El aprendizaje esperado es que el alumno sea capaz de definir el perfil del puesto y aplicar el proceso de reclutamiento, identificando los elementos fundamentales que lo componen. Como resultado, se espera que el estudiante reconozca la necesidad de cubrir vacantes y aplique el proceso desde la descripción del puesto hasta la búsqueda de candidatos, lo que implica una comprensión operativa del primer paso en la gestión de personal.

La clase 5, Apoya en el proceso de selección de personal interno y externo, profundiza en las etapas del proceso de selección, incluyendo la preselección, la entrevista y la aplicación de pruebas. El alumno debe analizar las técnicas e instrumentos utilizados en la selección, y aplicarlos en contextos reales. El resultado esperado es que el estudiante reconozca la importancia de seleccionar adecuadamente al personal para cubrir vacantes, y que sea capaz de ejecutar el proceso completo, desde la revisión de perfiles hasta la entrevista y evaluación de candidatos. Esta clase fortalece habilidades analíticas y prácticas, esenciales para la toma de decisiones en el área de Recursos Humanos.

La clase 6, Asiste en la contratación e inducción de candidatos, aborda la estructura, objetivos y etapas del proceso de contratación, así como los elementos que conforman la inducción laboral. El alumno debe identificar las funciones específicas de estas etapas dentro del área de Recursos Humanos, comprendiendo su impacto en la integración del nuevo personal. Se espera que el estudiante reconozca la necesidad de formalizar la incorporación del trabajador y aplicar el proceso de inducción, lo que incluye familiarizar al nuevo colaborador con la cultura organizacional, sus funciones y el entorno laboral.

En conjunto, estas tres clases permiten al estudiante adquirir una visión integral del proceso de incorporación de personal, desde la identificación de necesidades hasta la integración efectiva del trabajador en la empresa. La secuencia didáctica está diseñada para favorecer el aprendizaje significativo (Díaz Barriga, 2005), al conectar los contenidos con situaciones reales y prácticas laborales. Además, se observa una intención clara de aplicar la enseñanza situada (F. Díaz Barriga, y Hernández Rojas, 1997), al contextualizar el conocimiento en escenarios concretos del mundo del trabajo, lo que resulta especialmente pertinente para estudiantes adultos que buscan vincular su formación con su experiencia profesional.

Enfoque pedagógico, centrado en el estudiante como sujeto activo, coincide con los principios humanistas que orientan el modelo educativo de la Fundación ISA-AC., donde el aprendizaje se concibe como una experiencia transformadora, vinculada al contexto, a la vida y a la dignidad de cada persona.

Tabla 80 Módulo 3. Elaboración de Manuales Organizacionales (Colegio de Bachilleres, 2014).

3. Elaboración de Manuales Organizacionales (Colegio de Bachilleres, 2014)				
		Contenidos específicos	**Aprendizajes esperados**	**Resultados esperados**
Clase 7 y 8	**Elaboración de Manuales Organizacionales**	Manuales administrativos. Concepto e importancia. Clasificación. Procedimiento para la elaboración de manuales administrativos. Estructura del manual. Revisión y actualización. (Colegio de Bachilleres, 2014).	Los alumnos identificarán los manuales administrativos son herramientas clave para identificar y comprender las funciones organizacionales dentro de una empresa. Facilitan la planeación y ejecución de procesos laborales al establecer procedimientos claros, roles definidos y lineamientos operativos que orientan la gestión interna. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El estudiante será capaz de explicar las características de los diferentes tipos de manuales administrativos, sus elementos estructurales e importancia en diversas empresas para su planeación, implementación y actualización en el ámbito laboral. (Colegio de Bachilleres, 2014).
	Estructura del Manual de Bienvenida	Manual de bienvenida. Concepto. Propósito y alcance. Elaboración del manual de bienvenida. Diseño del manual de bienvenida. (Colegio de Bachilleres, 2014).	Los alumnos reconocerán el valor del manual de bienvenida como herramienta para integrar al personal en la empresa. Participa en su diseño y elaboración, con el fin de informar sobre funciones y responsabilidades de cada área. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El estudiante será capaz de elaborar manuales. (Colegio de Bachilleres, 2014).
	Estructura del Manual de Procedimientos	Manuales de bienvenida. Concepto. Propósito y alcance. Diseño de un manual de procedimientos. Técnicas de descripción del procedimiento: Diagrama de flujo y Gráfica de Gantt. (Colegio de Bachilleres, 2014).	Los alumnos reconocerán el valor del manual de procedimientos para identificar funciones administrativas en la empresa. Participa en su diseño como recurso útil para la inducción, capacitación y desempeño del personal. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El estudiante será capaz de elaborar manuales de procedimientos para la capacitación y adiestramiento del personal en las empresas. (Colegio de Bachilleres, 2014).
Clase 9.	**Evaluación Formativa**			

Fuente: elaboración propia

El módulo 3. permite al estudiante adquirir una visión clara y práctica sobre los manuales organizacionales, entendidos como herramientas esenciales para la gestión administrativa y la comunicación interna. La secuencia didáctica está diseñada para favorecer el aprendizaje significativo (Díaz Barriga, 2005)

La clase 9 del curso *El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos* está dedicada a la "Elaboración de Manuales Organizacionales", y se estructura en tres apartados que permiten al estudiante comprender, identificar y aplicar los elementos fundamentales de los manuales administrativos en el contexto laboral. Esta planeación está organizada en torno a tres componentes pedagógicos: contenidos específicos, aprendizajes esperados y resultados esperados, lo que permite al docente anticipar el desarrollo de la sesión, establecer objetivos claros y evaluar el aprendizaje de forma formativa.

Aborda la elaboración de manuales organizacionales en general. Se estudian los tipos de manuales (como administrativos, de procedimientos y de bienvenida), su clasificación, los

procedimientos para su desarrollo, y los procesos de revisión y autorización. El aprendizaje esperado es que el estudiante comprenda la importancia de estos documentos, identifique sus tipos y características, y reconozca su estructura y contenido. Como resultado, se espera que el alumno sea capaz de describir con claridad la función que cumplen los manuales en una organización, así como sus elementos constitutivos.

La clase se enfoca en analizar la estructura del manual de bienvenida y del manual de procedimientos**.** El primero facilita la integración del nuevo personal al presentar la misión, visión, valores y normas de la empresa, promoviendo un sentido de pertenencia e inclusión. El segundo organiza las actividades operativas, define responsabilidades y estandariza procesos, garantizando la calidad y apoyando la capacitación del personal. El estudiante debe identificar la estructura y contenido de ambos documentos, describiéndolos con claridad y precisión. Al final se contempla una **evaluación formativa**, que permite al docente retroalimentar el proceso de aprendizaje,

Tabla 80 Módulo 4. Elaboración del Pago de Personal (Colegio de Bachilleres, 2014).

4. Elaboración del Pago de Personal (Colegio de Bachilleres, 2014).				
		Contenidos específicos	**Aprendizajes esperados**	**Resultados esperados**
Clase 10.	**Marco legal e incidencias de la nómina**	Aplica leyes vigentes y gestiona movimientos del personal: RFC, CURP, altas, bajas, salario, ausencias y permisos. Art. 123. Ley Federal del Trabajo. Ley del Impuesto Sobre la Renta. Ley del Seguro Social. Ley de INFONAVIT. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El alumno explica los artículos que regulan el pago de la nómina para realizar los cálculos de la misma, dentro de la normatividad vigente. Explica el proceso de trámite del RFC, CURP. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El estudiante será capaz de identificar las diferentes leyes que conforman el marco legal que regula los cálculos para determinar el pago de la nómina en una empresa. (Colegio de Bachilleres, 2014).
Clase 11.	**Cálculo de percepciones, deducciones e integración de la seguridad social**	Identifica percepciones ordinarias y extraordinarias, deducciones, cálculo de salario, seguros, cotización, INFONAVIT. TPU. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El alumno calcula percepciones, deducciones y aportaciones de INFONAVIT para generar el pago al personal. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El estudiante será capaz de realizar los procedimientos para el cálculo de las percepciones, deducciones y aportaciones de seguridad social e INFONAVIT para generar el pago de la nómina. (Colegio de Bachilleres, 2014).
Clase 12.	**Gestión de la Nómina**	Proyecto Integrador Cálculo de las percepciones, deducciones y neto a pagar. Cálculo de las incidencias y retenciones de la seguridad social e INFONAVIT. Elaboración de las cédulas para el pago de cuotas. Diseño y elaboración de comprobantes de pago. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El alumno elabora el cálculo de los rubros que conforman la seguridad social de cada trabajador, para integrar el pago de la nómina y sus recibos correspondientes. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El estudiante será capaz de gestionar la nómina de una empresa de forma integral manual y electrónicamente. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Fuente: elaboración propia

La planeación correspondiente al módulo 5 Elaboración del Pago de Personal forma parte del curso El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos y está organizada en tres clases que abordan de manera progresiva los aspectos legales, técnicos y operativos relacionados con la nómina. Esta secuencia permite al estudiante comprender el marco normativo, calcular percepciones y deducciones, y finalmente gestionar el proceso completo de pago al personal, integrando conocimientos administrativos y fiscales.

La clase 10, titulada “Marco legal e incidencias de la nómina”, introduce al estudiante en el conocimiento de las leyes que regulan el pago de personal en México. Se abordan contenidos como el Registro Federal de Contribuyentes (RFC), la Clave Única de Registro de Población (CURP), movimientos de alta y baja de personal, incapacidades, licencias de maternidad, así como las principales leyes fiscales y de seguridad social: Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social, Ley del INFONAVIT y el Código Fiscal de la Federación. El aprendizaje esperado es que el alumno explique los artículos legales que sustentan el pago de nómina, y como resultado, sea capaz de identificar las normativas aplicables y determinar el cálculo de percepciones y deducciones conforme a la ley.

La clase 11, “Cálculo de percepciones, deducciones e integración de la seguridad social”, profundiza en los conceptos técnicos de la nómina. El estudiante debe identificar las percepciones ordinarias y extraordinarias, las deducciones legales y voluntarias, y comprender cómo se integra la seguridad social en el cálculo. Se espera que el alumno realice cálculos precisos, aplicando los conceptos de nómina, RFC, CURP, deducciones e INFONAVIT. El resultado esperado es que el estudiante sea capaz de elaborar cálculos completos de percepciones y deducciones, integrando correctamente los elementos de seguridad social conforme a la normatividad vigente.

La clase 12, “Gestión de la Nómina”, funciona como un proyecto integrador. El estudiante aplica los conocimientos adquiridos en las clases anteriores para elaborar el cálculo completo de la nómina, considerando datos personales, percepciones, deducciones e integración de seguridad social. El aprendizaje esperado es que el alumno realice este cálculo conforme a la normatividad vigente, y como resultado, demuestre su capacidad para gestionar el proceso de pago de personal de manera técnica, legal y ética.

En conjunto, estas tres clases permiten al estudiante adquirir competencias clave para desempeñarse en el área de Recursos Humanos, especialmente en funciones relacionadas con la administración de nómina. La secuencia didáctica está diseñada para favorecer el aprendizaje significativo

Tabla 82 Módulo 5. Prevención de riesgos de trabajo (Colegio de Bachilleres, 2014).

5. Prevención de riesgos de trabajo (Colegio de Bachilleres, 2014).				
		Contenidos específicos	**Aprendizajes esperados**	**Resultados esperados**
Clase 13.	**Conceptos e importancia de la Salud. Higiene y Seguridad laboral**	Comprende la importancia de la salud, seguridad e higiene en el trabajo, sus conceptos clave, prevención, accidentes, enfermedades y el marco normativo aplicable, incluyendo las NOM. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El alumno reconoce la importancia de la salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como del marco normativo que las regula. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El estudiante será capaz de explicar los conceptos de Prevención, Higiene y Seguridad Laboral dentro del Marco Normativo, con la finalidad de regular la Salud y Seguridad Laboral de los trabajadores en las organizaciones. (Colegio de Bachilleres, 2014).
Clase 14.	**Factores de riesgo, condiciones peligrosas y prácticas de riesgo en el trabajo**	Clasificación de los factores de riesgos de trabajo. Físicos. Químicos. Biológicos. Carga de trabajo. Psicosociales. Condiciones Ergonómicas. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El alumno explica las características de los factores de riesgo, para prevenir los accidentes o enfermedades en el personal de las empresas. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El alumno explica las características de los factores de riesgo, para prevenir los accidentes o enfermedades en el personal de las empresas. (Colegio de Bachilleres, 2014).
Clase 15.	**Distintos factores y prácticas de riesgo en el centro de trabajo**	Programa de prevención de riesgos laborales. Concepto. Propósito y alcance. (Colegio de Bachilleres, 2014).	Explica la importancia del programa de prevención de riesgos para prevenir y evitar enfermedades y accidentes en las organizaciones. (Colegio de Bachilleres, 2014).	El estudiante será capaz de Evalúa riesgos y aplica medidas para mejorar condiciones de trabajo y preservar la salud física y mental del personal. (Colegio de Bachilleres, 2014).
Clase 16	**Evaluación de práctica Sumativa**			

Fuente: elaboración propia

El módulo 5 Prevención de riesgos de trabajo forma parte del curso El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos y está diseñado para que los estudiantes comprendan, identifiquen y evalúen los factores que afectan la salud, la higiene y la seguridad en el entorno laboral. Esta secuencia didáctica, compuesta por tres clases temáticas (13, 14 y 15) y una evaluación sumativa (clase 16), permite desarrollar competencias clave en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, alineadas con el marco legal vigente y con prácticas responsables de gestión organizacional.

La clase 13 introduce los conceptos fundamentales de salud, higiene y seguridad laboral, así como su importancia en los centros de trabajo. El aprendizaje esperado es que el alumno reconozca estos conceptos y comprenda su relevancia en la protección de la integridad física y

emocional de los trabajadores. Como resultado, se espera que el estudiante sea capaz de explicar estos conceptos dentro del marco legal que los sustenta, y de valorar su aplicación como parte de una cultura organizacional preventiva y responsable.

La clase 14 profundiza en la identificación de factores de riesgo, condiciones inseguras y actos inseguros en el trabajo. El alumno debe reconocer las características de cada uno de estos elementos, entendiendo cómo contribuyen a la ocurrencia de accidentes laborales. El resultado esperado es que el estudiante sea capaz de identificar estos factores en distintos contextos, lo que le permitirá anticipar situaciones de riesgo y contribuir activamente a su prevención.

La clase 15 amplía el enfoque hacia la evaluación de riesgos potenciales y prácticas de riesgo en el centro de trabajo. El alumno debe identificar los distintos factores y conductas que pueden poner en peligro la seguridad laboral, y como resultado, será capaz de proponer medidas preventivas concretas. Esta clase promueve el pensamiento crítico y la toma de decisiones informadas, habilidades esenciales para cualquier profesional en el área de Recursos Humanos.

Finalmente, la clase 16 está destinada a la **evaluación de práctica sumativa**, en la que el estudiante integra los conocimientos adquiridos en las sesiones anteriores para demostrar su capacidad de análisis, diagnóstico y propuesta en materia de prevención de riesgos laborales. Esta evaluación permite valorar no solo el dominio conceptual, sino también la aplicación práctica de los aprendizajes en contextos reales.

5.5.4 Formatos plan de clases de la Fundación ISA-AC.

Contar con un formato de planeación de clase es fundamental porque permite organizar con claridad los objetivos, contenidos, estrategias y formas de evaluación, garantizando así la coherencia del proceso de enseñanza-aprendizaje. Facilita una práctica docente reflexiva y profesional, al tiempo que asegura que la enseñanza esté alineada con las necesidades reales del estudiante, especialmente en contextos de educación para adultos como en la Fundación ISA-AC.

Estos formatos funcionan como herramientas pedagógicas que orientan la labor docente, permitiendo articular los principios del modelo curricular con las dinámicas concretas del aula. Su diseño contempla la inclusión de ejes transversales, metodologías activas, recursos accesibles y

criterios de evaluación formativa, en coherencia con los enfoques de la educación inclusiva y la andragogía.

Formato Planeación de Clase

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	

Fecha:		**Tiempo**	

Estrategia Pedagógica	
Conocimientos esperados	
Contenidos específicos	
Resultados esperados	
Propósito de la estrategia	
Justificación pedagógica	
Elemento	Descripción en la actividad
Rol del docente	
Rol del estudiante	

5.5.4.1 Plan de clase estructurado por fases.

El autor Ángel Díaz Barriga (1998), menciona que el docente elaborar su plan de clase, de esta forma está tomando decisiones sobre los contenidos, métodos y valores que guiarán el aprendizaje, y con ello influye directamente en la manera en que los alumnos construyen significado, el plan de clase, son instrumentos intencionales que median entre los fines educativos y la práctica concreta en el aula, y no simples guías neutrales de enseñanza.

Momento	Tiempo
Bienvenida	10 minutos
Desarrollo	65 minutos
Cierre	15 minutos

5.5.4.2 Instrumento de Evaluación Rúbrica.

La presente matriz establece los criterios para valorar el nivel de dominio que el estudiante demuestra en los temas fundamentales del área de Administración y Recursos Humanos. Cada dimensión o contenido se analiza en tres niveles de desempeño, con el fin de ofrecer una evaluación de la clase, clara y orientada al desarrollo de competencias.

Tabla 83 Instrumento de Evaluación Rúbrica**.**

Dimensión / Tema	Alto (domina)	Medio (parcial)	Bajo (incipiente)
Conceptos básicos de Administración	Define claramente qué es administración y su importancia en la organización.	Tiene idea general pero confunde algunos conceptos.	No logra definir administración ni su propósito.
Procesos administrativos (planeación, organización, dirección, control)	Reconoce y explica los 4 procesos con ejemplos.	Identifica algunos procesos pero los confunde o no ejemplifica.	Desconoce los procesos o los menciona incorrectamente.
Liderazgo	Diferencia estilos de liderazgo y ejemplifica cómo influyen en la organización.	Reconoce el liderazgo como guía, pero no distingue estilos ni ejemplos claros.	Desconoce qué es liderazgo o lo confunde con autoridad.
Motivación	Explica qué es motivación y menciona factores que la impulsan en el trabajo.	Reconoce la motivación como impulso, pero sin claridad de factores.	No sabe definir motivación ni su aplicación en el trabajo.
Gestión de Recursos Humanos	Reconoce funciones principales (reclutamiento, selección, capacitación, evaluación).	Menciona algunas funciones de forma incompleta.	Desconoce funciones básicas del área de administración y recursos humanos.

5.5.4.3 Desarrollo de la sesión plan de clase de Fundación ISA-AC.

La perspectiva crítica de Ángel Díaz Barriga (1998), sobre el plan de clase invita a repensar ambos instrumentos como construcciones profundamente intencionadas, lejos de ser documentos técnicos o neutros. A. Díaz Barriga (1998), Para este autor, el plan de clase representa una síntesis de decisiones culturales, políticas y sociales que definen qué conocimientos se consideran válidos, cómo deben enseñarse, a quiénes van dirigidos y con qué propósito. En consecuencia, el plan de clase que se deriva de dicho enfoque tampoco puede reducirse a una simple secuencia de actividades; por el contrario, está impregnado de una intencionalidad formativa que organiza la experiencia educativa en coherencia con los fines establecidos. Al diseñar su plan de clase, el docente toma decisiones clave sobre contenidos, métodos y valores, incidiendo directamente en la forma en que los estudiantes construyen significado.

Tabla 84. Desarrollo de sesión plan de clase de Fundación ISA-AC.

Fase	Tiempo	Actividad	Estrategia didáctica	Recursos	Evaluación
Inicio	10 min	Activación de conocimientos previos con lluvia de ideas	Preguntas detonadoras	Pizarra, participación oral	Observación directa
Desarrollo	15 min	Revisión de dudas sobre contenido previo	Aula invertida, diálogo guiado	Infografía impresa o en celular	Lista de cotejo
	20 min	Análisis en equipos del caso “Una empresa sin RH”	Aprendizaje basado en problemas (ABP)	Caso práctico impreso	Ficha de análisis de caso
	15 min	Exposición por equipos de soluciones propuestas	Trabajo colaborativo	Hojas de trabajo, apoyo visual	Rúbrica de exposición
	15 min	Elaboración colectiva de mapa conceptual	Construcción colaborativa del conocimiento	Cartulina, plumones	Producto grupal
Cierre	10 min	Reflexión escrita individual	Autoevaluación crítica	Formato breve, hoja libre	Texto reflexivo
	5 min	Retroalimentación y orientación final	Feedback formativo	Bitácora docente	Observaciones finales

Fuente: elaboración propia

5.5.4.4 Formatos de Planeación de Clase de la Materia Administración y Recursos Humanos

La presente investigación se centra en la planeación de clase de la Materia de administración y Recursos Humanos se proponen 16 clases divididas en 16 formatos con el propósito de evaluar su efectividad en la organización de la enseñanza y en el logro de los objetivos curriculares. Estos formatos constituyen una herramienta estratégica para la planeación académica y didáctica, proporcionando a los docentes lineamientos claros sobre la secuencia de contenidos, estrategias pedagógicas, recursos de apoyo y actividades de aprendizaje.

En los formatos se incluyen las evaluaciones diagnóstica**,** formativa y sumativa, que permiten:

- Identificar los conocimientos previos y necesidades individuales de los estudiantes antes de abordar los temas (evaluación diagnóstica).
- Dar seguimiento y retroalimentación durante el desarrollo de las sesiones, ajustando las estrategias de enseñanza según los avances de los estudiantes (evaluación formativa).
- Valorar los conocimientos adquiridos al final de cada unidad o bloque temático, asegurando el logro de los objetivos de aprendizaje (evaluación sumativa).

Todos estos elementos se articulan con el objetivo de preparar a los estudiantes previos a la evaluación EXACER del Colegio de Bachillere**s**, garantizando que las experiencias de aprendizaje sean coherentes, integrales y orientadas a la acreditación de saberes.

En este contexto, los 16 formatos de planeación de clase se presentan como un instrumento central de investigación, cuyo análisis permitirá identificar buenas prácticas, fortalecer la planeación docente y contribuir al diseño de estrategias pedagógicas efectivas para la formación de jóvenes y adultos en el nivel medio superior.

5.5.5 Formato Planeación de Clase 0.0 Evaluación diagnóstica.

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	

Fecha:		**Tiempo**	30 minutos

Estrategia Pedagógica	La evaluación diagnóstica no es solo un instrumento de medición, sino una estrategia pedagógica clave para reconocer los saberes previos, intereses, necesidades y contextos de las y los estudiantes. Su propósito es orientar la planificación didáctica, personalizar los procesos de enseñanza y garantizar condiciones de aprendizaje equitativas y significativas. Principios que la sustentan • Reconocimiento del estudiante como sujeto activo: Se parte de lo que el estudiante ya sabe, piensa y siente, valorando su experiencia como punto de partida. • Enfoque formativo y no punitivo: La evaluación diagnóstica no califica ni excluye, sino que informa y acompaña. • Contextualización y pertinencia: Se adapta a los contextos socioculturales, laborales y personales de los estudiantes, especialmente en poblaciones adultas o en situación de vulnerabilidad. • Flexibilidad metodológica: Utiliza diversos formatos (entrevistas, actividades prácticas, autoevaluaciones, observaciones) para captar una visión integral del estudiante.

Conocimientos esperados	Que el estudiante tenga la oportunidad de identificar y comunicar los conocimientos que ya posee sobre nociones fundamentales de administración, incluyendo procesos administrativos, liderazgo, motivación y gestión del talento humano. Asimismo, que pueda reconocer sus fortalezas y aspectos a mejorar en relación con los contenidos de la asignatura. Finalmente, que comprenda el valor del diagnóstico inicial como herramienta clave para orientar y personalizar su proceso de aprendizaje.

Contenidos específicos	Conceptos fundamentales: administración, planeación, liderazgo, motivación, productividad, gestión de recursos humanos. Importancia de la administración en la vida personal y laboral. Expectativas y experiencias previas relacionadas con el ámbito administrativo.

Resultados esperados	Identificación clara del nivel de dominio de los estudiantes en los conceptos básicos de administración. Reconocimiento de los intereses, expectativas y motivaciones del grupo. Insumos concretos para ajustar la planeación didáctica y atender necesidades específicas. Mayor compromiso de los estudiantes al sentirse escuchados y considerados en el proceso educativo.

Propósito de la estrategia	• Conocer el nivel inicial de conocimientos del grupo en temas de administración y recursos humanos. • Detectar fortalezas y debilidades para planificar las sesiones posteriores de manera más eficaz. • Generar un ambiente de confianza, motivación y pertenencia en la primera clase.
Justificación pedagógica	• Orientar la planeación didáctica: Permite ajustar contenidos, estrategias y ritmos según el grupo. • Detectar barreras y oportunidades: Identifica necesidades de apoyo, fortalezas individuales y posibles adaptaciones. • Fomentar la reflexión docente: Invita al profesorado a cuestionar sus supuestos y diseñar experiencias más inclusivas y relevantes. • Construir vínculos pedagógicos: Al escuchar y comprender al estudiante desde el inicio, se fortalece la relación educativa.
Elemento	Descripción en la actividad

Rol del docente	• Facilitador y mediador guía la aplicación del diagnóstico, genera confianza y motiva a los estudiantes a responder con honestidad. • Observador identifica patrones de conocimiento, intereses y necesidades del grupo. • Planificador organiza los contenidos posteriores en función de los resultados de la evaluación.
Rol del estudiante	• Participante activo: responde el cuestionario con sinceridad y comparte experiencias previas. • Colaborador: aporta en la dinámica grupal para enriquecer el diagnóstico colectivo. • Reflexivo: reconoce sus conocimientos previos y necesidades de aprendizaje.

Momento	Tiempo
Bienvenida	cinco minutos
Desarrollo	veinte minutos
Cierre	cinco minutos

Instrumento de Evaluación Rúbrica.

Dimensión / Tema	Alto (domina)	Medio (parcial)	Bajo (incipiente)
Conceptos básicos de Administración	Define claramente qué es administración y su importancia en la organización.	Tiene idea general pero confunde algunos conceptos.	No logra definir administración ni su propósito.
Procesos administrativos (planeación, organización, dirección, control)	Reconoce y explica los 4 procesos con ejemplos.	Identifica algunos procesos pero los confunde o no ejemplifica.	Desconoce los procesos o los menciona incorrectamente.
Liderazgo	Diferencia estilos de liderazgo y ejemplifica cómo influyen en la organización.	Reconoce el liderazgo como guía, pero no distingue estilos ni ejemplos claros.	Desconoce qué es liderazgo o lo confunde con autoridad.
Motivación	Explica qué es motivación y menciona factores que la impulsan en el trabajo.	Reconoce la motivación como impulso, pero sin claridad de factores.	No sabe definir motivación ni su aplicación en el trabajo.
Gestión de Recursos Humanos	Reconoce funciones principales (reclutamiento, selección, capacitación, evaluación).	Menciona algunas funciones de forma incompleta.	Desconoce funciones básicas del área de Administración y Recursos Humanos

Referencias

Hernández y Rodríguez, S. (2002). Administración. Pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia. México: McGraw Hill.

Hernández, H. N. (2014). Teorías de la Administración. Teorías de la Administración y sus enfoques. México: Patria

Münch G., L. (2006). Fundamentos de Administración. México: Editorial Trillas.

Morgan, D. A. (s/f). Introducción a la Administración. México: Universidad del Golfo de California. Sitios web

Adam Smith: Biografía, teoría, obras y aportaciones. En: Personajes Históricos. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de https://personajeshistoricos.com/c-filosofos/adam-smith/

Bastidas, A. (2020). Definiciones de Administración. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://tomi.digital/es/17266/historia-de-la-administracion

5.5.5.1 Formato Planeación de Clase 1. Desarrollo de la Administración

Módulo 1: El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	**Clase 1. Desarrollo de la Administración**

Fecha:		**Tiempo**	90 minutos

Estrategia Pedagógica	Aula invertida o Flipped classroom El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) Estudio de Casos
Aprendizajes esperados	Identifica los orígenes, teorías clásicas y actuales de la administración, y aplica enfoques como la planeación estratégica y por objetivos. (Colegio de Bachilleres 2014).
Contenidos específicos	Orígenes, principales teorías (científica, humanista, neo humanista), concepto actual, y enfoques contemporáneos como la planeación estratégica y por objetivos. (Colegio de Bachilleres 2014).Concepto de Administración.
Resultados esperados	Al terminar el estudiante explicara la evolución de la administración y reconoce el papel del recurso humano en su desarrollo histórico. (Colegio de Bachilleres 2014).

Tarea en Casa	
Propósito de la estrategia	que estimula la motivación interna, la creatividad y la participación comprometida del alumnado Reconoce la autonomía del estudiante adulto, permitiéndole organizar su tiempo de estudio de acuerdo con sus responsabilidades laborales y familiares, accediendo a los contenidos en horarios flexibles Favorecer que los estudiantes adquieran y comprendan los fundamentos, antecedentes y teorías de la administración previo a la sesión presencial, para que el tiempo de clase se enfoque en analizar, comparar y aplicar estos conocimientos en situaciones prácticas y colaborativas, desarrollando así habilidades de pensamiento crítico, comunicación y trabajo en equipo que les permitan relacionar la evolución de la administración con los contextos organizacionales actuales.
Justificación pedagógica	La estrategia de aula invertida, se selecciona para esta clase con el fin de maximizar el tiempo presencial, permitiendo que los estudiantes accedan primero a los contenidos teóricos de forma autónoma y a su propio ritmo. Esto favorece una comprensión inicial sólida y prepara el terreno para que en la sesión presencial se realicen actividades prácticas y colaborativas que promuevan el análisis crítico y la aplicación del conocimiento. Dado que los temas de la clase antecedentes, teorías clásicas y contemporáneas de la administración requieren comprensión conceptual profunda y reflexión sobre su vigencia, el aula invertida facilita que los estudiantes lleguen a la clase con una base teórica, lo que enriquece el debate y el aprendizaje significativo. El docente actúa como facilitador y mediador, guiando a los estudiantes para que construyan conocimientos a partir de la interacción y la reflexión conjunta, lo que contribuye a un aprendizaje activo y duradero.
Elemento	Descripción en la actividad
Antes de clase (en casa)	Material que revisa el estudiante antes de la clase: 1. Video breve (10 min) sobre los orígenes de la administración y sus precursores.

	2. Infografía comparativa de las teorías administrativas clásicas (cientificismo, humanista, neohumano-relacionista). 3. Documento PDF con resumen de teorías contemporáneas (planeación estratégica y administración por objetivos entregadas por ISA-AC). Tarea después de clase: Responder un breve cuestionario (20 preguntas de opción múltiple) para asegurar que comprendió los conceptos básicos después de la clase. Santiago, R., y Bergmann, J. (2018).
Durante la clase (en el aula)	Actividad de apertura (10 min) – Activación de conocimientos previos • Dinámica rápida "Línea del tiempo humana": Los estudiantes se colocan en orden cronológico representando cada etapa o teoría administrativa, mencionando un dato clave (origen, precursor o característica). Actividad central (60 min) – "Consejo de expertos en administración" Objetivo: Analizar y argumentar las ventajas, limitaciones y vigencia de cada teoría administrativa. Desarrollo: Formar 6 equipos (cada uno representa una corriente o enfoque administrativo): ○ Administración científica ○ Teoría humanista ○ Teoría neohumano-relacionista ○ Planeación estratégica ○ Administración por objetivos ○ Administración actual (integración de teorías) Minuto 1-10: Cada equipo revisa la información (previamente estudiada) y prepara: ○ Un argumento defendiendo la utilidad de su teoría en la actualidad. ○ Un ejemplo real de aplicación. ○ Una crítica o limitación. Minuto 11-45: Mesa redonda ○ Cada "experto" expone su postura (máx. 3 min por equipo). ○ Se abre un diálogo donde los demás pueden hacer preguntas o contraargumentar. Minuto 46-60: Elaborar un mapa mental grupal (en el pizarrón o en una herramienta colaborativa digital) que integre:

	○ Origen de la administración. ○ Principales teorías y autores. ○ Vigencia en la actualidad. Cierre reflexivo (20 min) • El docente realiza una síntesis resaltando: ○ Evolución de la administración como disciplina. ○ Cómo cada teoría influyó en las prácticas actuales. ○ Importancia de adaptarse a contextos cambiantes.
Rol del docente	Facilitador del aprendizaje • Proporciona previamente los materiales teóricos (lecturas, videos, presentaciones) para que los estudiantes los revisen antes de la clase. • Establece instrucciones claras sobre qué deben traer preparado. Moderador de la interacción • Conduce las dinámicas y debates en clase, asegurando un ambiente de respeto y participación equilibrada. • Formula preguntas detonadoras para fomentar la reflexión y el pensamiento crítico. Guía y retroalimentador • Acompaña a los equipos durante el trabajo colaborativo, resolviendo dudas y orientando en el análisis de las teorías. • Brinda retroalimentación puntual sobre la exposición y participación de los estudiantes. Conector entre teoría y práctica • Relaciona los contenidos históricos y teóricos con ejemplos actuales de la administración en empresas reales. • Destaca la relevancia de cada teoría para el contexto laboral presente. Evaluador formativo • Observa y registra el desempeño de los estudiantes en las actividades. • Utiliza instrumentos como rúbricas para evaluar conocimientos, habilidades de comunicación y colaboración.

Rol del estudiante	**Preparador previo** ○ Revisa con anticipación los materiales enviados por el docente (lecturas, videos, infografías). ○ Anota dudas y puntos clave para discutir en clase. **Participante activo** ○ Aporta ideas, ejemplos y reflexiones durante las actividades grupales. ○ Escucha y respeta las opiniones de sus compañeros, construyendo conocimiento de forma colaborativa. **Analista crítico** ○ Contrasta las diferentes teorías administrativas, identificando ventajas, desventajas y su vigencia en la actualidad. ○ Propone soluciones o aplicaciones reales de los conceptos estudiados. **Colaborador responsable** ○ Cumple su rol asignado dentro del equipo (líder, expositor, registrador, etc.). ○ Apoya en la construcción de productos grupales como mapas mentales, exposiciones o debates. **Autogestor de su aprendizaje** ○ Evalúa su propio desempeño y busca mejorar sus aportaciones. ○ Solicita aclaraciones al docente cuando identifica lagunas en su comprensión.

Plan de clase estructurado por fases.

Momento	Tiempo	Actividad	Descripción	Rol del docente
Apertura	10 min	Dinámica "Línea del tiempo humana"	Los estudiantes se colocan en orden cronológico representando orígenes y teorías administrativas; cada uno menciona un dato clave.	Facilita la dinámica, guía el orden y refuerza datos relevantes.
Desarrollo	10 min	Formación de equipos y revisión	Se forman 6 equipos, cada uno recibe una teoría asignada; revisan material y preparan argumentos, ejemplo real y crítica.	Organiza equipos, entrega fichas y aclara dudas.
	35 min	Mesa redonda: "Consejo de expertos en administración"	Cada equipo expone (3 min) su teoría y responde preguntas; debate controlado para contrastar posturas.	Modera el debate, fomenta el respeto y la participación.
	15 min	Mapa mental grupal	En pizarrón o digital, se integran teorías, autores y su vigencia actual.	Facilita la construcción colectiva, corrige y complementa.

Cierre	20 min	Síntesis evaluación interactiva	Docente resume puntos clave y realiza un interactivo para reforzar aprendizajes.	Conduce la síntesis, y retroalimenta.

Instrumento de Evaluación Rúbrica.

Criterios	Excelente (4 pts.)	Bueno (3 pts.)	Aceptable (2 pts.)	Insuficiente (1 pt)
Preparación previa	Revisó todos los materiales, responde con seguridad y plantea dudas relevantes.	Revisó la mayoría de los materiales, responde con claridad.	Revisó algunos materiales, respuestas superficiales.	No revisó materiales previos o muestra desconocimiento.
Participación oral	Expone argumentos claros, bien fundamentados, con ejemplos y análisis crítico.	Expone argumentos claros, con algunos ejemplos y reflexión.	Expone ideas, pero poco fundamentadas o incompletas.	No participa o sus aportaciones no aportan al debate.
Trabajo en equipo	Colabora activamente, cumple rol asignado, fomenta la integración del grupo.	Participa y cumple rol asignado, aporta al trabajo en equipo.	Participa mínimamente, cumple parcialmente con su rol.	No participa ni cumple con el trabajo en equipo.
Análisis crítico	Identifica ventajas, desventajas y vigencia de teorías con profundidad.	Reconoce aspectos positivos y negativos, pero con poca profundidad.	Identifica algunos aspectos, pero sin análisis claro.	No logra identificar ni analizar críticamente los conceptos.
Producto grupal (Mapa mental)	Contribuye con ideas claras, organiza y relaciona conceptos de forma coherente.	Contribuye con ideas, pero la organización es básica.	Aporta algunas ideas, organización limitada.	No aporta al producto o ideas poco claras.

Referencias:

Libros

Hernández, H. N. (2014). Teorías de la Administración. Teorías de la Administración y sus enfoques. México: Patria

Morgan, D. A. (s/f). Introducción a la Administración. México: Universidad del Golfo de California.

Sitios web

Adam Smith: Biografía, teoría, obras y aportaciones. En: Personajes Históricos. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de https://personajeshistoricos.com/c-filosofos/adam-smith/

Bastidas, A. (2020). Definiciones de Administración. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://tomi.digital/es/17266/historia-de-la-administracion

Blogspot. (s/f). Teorías. Administrativas. Teoría de las Relaciones Humanas. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en http://admonteorias2012.blogspot.com/2012/04/teoria-de-las relaciones- humanas.html

Carrillo Osorio Mary Itzel. (2018, abril 26). Antecedentes Históricos de la Administración y la Teoría Administrativa. Consultado el 28 de abril de 2022 de https://www.gestiopolis.com/antecedentes historicos-de-la-administracion-y- la-teoria-administrativa/

Colegio General Belgrano. La Administración en la Vida Cotidiana. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado https://belgrano.vaneduc.edu.ar/colegio- administraci%C3%B3n/ universitario/publicaciones/la

Cortes, C. D. S. (2019, Julio). Introducción a la Ingeniería industrial. Bogotá Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado https://www.coursehero.com/file/p1fgfiim/III-HARRINGTON-EMERSON 1853- Trenton-1931-New-Jersey-Una-de-las-figuras-m%C3%A1s/

FCA. (2017). Enfoque Neohumano Relacionista. Teoría de Abraham Maslow. México: UNAM. Facultad de Contaduría y Administración. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de https://grupo1171fundamentosdeadministracionfca.wordpress.com/2017/09/18/enfoqueneohumano-relacionista/

Fernández, A. (2019). Rensis Likert: biografía, teorías, otros aportes, obras. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de https://www.lifeder.com/rensis-likert/

Gómez M., O. A. (2020, 21 de febrero). 14 Principios de la administración. Henry Fayol. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://www.gestiopolis.com/14-principios-administracion henri-fayol/

Gómez, S. (s/f). Frederick Taylor. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://www.pinterest.com.mx/pin/777152479419309825/

Guzmán, F. (2012). Estilo de liderazgo de Lewin. Prezzi. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://prezi.com/4spg9p34gho-/estilos-de- liderazgo-de-lewin/

Jerico, P. (2008, 21 de octubre). Comunicación y desarrollo profesional. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://www.pilarjerico.com/escalera-de- inferencia-o-como-surgen-los malos-entendidos/#respond

JYM LTDA. (2012, 17 febrero). Teorías Administrativas. Blog. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en http://teoriasadministrativas2012.blogspot.com/2012/02/representantes_27.html

López, I. (2013). Administración Comunicación Social. UPM. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://slideplayer.es/slide/5536315/

Pinzón, C. (2010, 10 de mayo). Ciclo de la A.P.O. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en http://administraciondeobjetivos.blogspot.com/p/ciclo-de-la- apo.html

Precrecimiento y desarrollo. (2014). Factores que influyen en la motivación. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de https://es.slideshare.net/fenix3434/motivacion-factores

PsicoPortal. (2020). Teoría de las Necesidades de Logro, Afiliación y Poder. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de https://psicoportal.com/teorias-psicologicas/necesidades-de-mcclelland/

Robert Owen y el cooperativismo. En: El Libre pensador. Magazine cultural. Consultado el 28 de abril Recuperado de https://ellibrepensador.com/2016/05/17/robert-owen cooperativismo/

Sutori. (s/f). Historia de la Administración. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://www.sutori.com/item/roma-200-a-c-4000-d-c-una-de-las- civilizaciones-que-mas-influyo en-el-pensam

Tareasuniversitarias.com. (2012). Conceptos básicos de administración. México. Universidad Londres. el 28 de abril de 2022. https://tareasuniversitarias.com/conceptos-basicos-de-administracion.html

TecMilenio University. (2019). Fritz Roethlisberger. Documento 4.docx. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de https://www.coursehero.com/file/53850150/Documento-4docx/

Unknown. (2013, 29 de marzo). Teorías de la Administración. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de

5.5.5.2 Formato Planeación de Clase 2. El Proceso Administrativo

Módulo 1: El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	**Clase 2. El Proceso Administrativo**

Fecha:		**Tiempo**	90 minutos

Estrategia Pedagógica	Aula invertida o Flipped classroom El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ). Estudio de Casos

Aprendizajes esperados	Comprende su utilidad como herramienta para optimizar recursos en la empresa y aplicarlo en contextos laborales y cotidianos, especialmente en la gestión del capital humano. (Colegio de Bachilleres 2014).

Conocimientos específicos	Incluye su definición, modelos principales y etapas clave: planeación, organización, dirección y control, abordando en cada una sus conceptos, principios y técnicas fundamentales. (Colegio de Bachilleres 2014).

Resultados esperados	El alumno aplicará el Proceso Administrativo en contextos cotidianos y laborales para optimizar recursos, especialmente el capital humano. (Colegio de Bachilleres 2014).

Tarea en Casa	
Propósito de la estrategia	Fortalecer el sentido de vida, la autorreflexión y la autonomía del estudiante adulto mediante una actividad vivencial que le permita aplicar el Proceso Administrativo a su propio proyecto de vida, promoviendo la conexión entre la teoría y la práctica a través de la estrategia de aula invertida, el alumno responderá las siguientes preguntas: ¿Qué quiero lograr?, ¿Cuál es mi propósito?, ¿Qué metas tengo?, ¿Qué recursos necesito?, ¿Qué pasos debo seguir?, ¿Con qué personas o instituciones puedo contar?, ¿Cómo me organizo?, ¿Qué me motiva?, ¿Qué valores me impulsan?, ¿Cómo mantendré la constancia?, ¿Cómo sabré que estoy avanzando?, ¿Cómo evaluaré mis logros o ajustes necesarios?. Escuchará el Podcast El Proceso Administrativo Clase 2 https://www.youtube.com/watch?v=7CgTvtVU0l4&t=35s Investigar y anotar los siguientes datos de la empresa donde trabajas tú o algún familiar (también puedes elegir una empresa conocida si no tienes acceso a una propia): 1. Nombre de la empresa 2. Giro de la empresa (¿A qué se dedica? ¿Es de servicios, comercial, industrial, educativa?) 3. Misión 4. Visión 5. Filosofía organizacional (valores, principios, cultura de trabajo) 6. Actividades principales de la empresa 7. Organigrama (Si puedes conseguirlo o elaborarlo a mano con los puestos más importantes)

Justificación pedagógica	Esta estrategia se apoya en los principios del constructivismo y de la andragogía, al considerar aspectos clave en la formación de personas adultas, tales como: la experiencia previa como base del aprendizaje, la autonomía para organizar su estudio, la aplicación práctica del conocimiento y el aprendizaje como proceso activo y significativo.
Elemento	Descripción en la actividad
Antes de clase (en casa)	El estudiante reflexiona y construye una lista con sus valores, metas, fortalezas, debilidades e inspiraciones personales. Esto le permite conectar con su propia experiencia y llegar a clase con material para trabajar.
Durante la clase (en el aula)	Se realiza la aplicación práctica del Proceso Administrativo en una ficha guía que transforma su propósito de vida en un "proyecto organizacional". Aquí ocurre el trabajo colaborativo, la construcción del conocimiento, la orientación docente y el aprendizaje significativo.
Rol del docente	De facilitador, guía, motivador y retroalimentador. No expone contenidos, sino que orienta la aplicación y personalización del conocimiento.
Rol del estudiante	Protagonista de su aprendizaje. Llega preparado, participa, aplica y comparte. Toma decisiones y reflexiona activamente.

Plan de clase estructurado por fases.

Tiempo	Actividad	Técnica y recursos	Propósito	Evaluación
10 min	Inicio – Activación aula invertida (preguntas generadoras revisión de tarea)	Diálogo guiado revisión individual de lista de elementos del propósito de vida	Activar conocimientos previos y conectar con experiencias personales	Diagnóstica: Observación de participación y revisión de tarea previa
20 min	Exposición del docente Explicación del Proceso Administrativo	Diapositivas / pizarra Ejemplos cotidianos y laborales	Proveer comprensión teórica con enfoque práctico	Observación: Preguntas espontáneas para verificar comprensión
10 min	Organización de equipos y entrega de material comparativo	Hoja de trabajo: Columna 1: Propósito de vida Columna 2: Idea de negocio	Preparar la actividad colaborativa con claridad	

25 min	Dinámica vivencial comparativa: Aplicación del proceso administrativo en dos contextos	Trabajo en equipo con guía paso a paso El docente orienta con preguntas clave	Aplicar teoría a su vida y a un proyecto profesional	Formativa: Revisión del desarrollo en la hoja de trabajo + retroalimentación inmediata
15 min	Plenaria reflexiva: Compartir aprendizajes y descubrimientos	Participación voluntaria o por equipo Preguntas de reflexión: - ¿Qué etapa fue más difícil? - ¿Qué aprendiste sobre ti?	Construir sentido y motivación personal/profesional	Cualitativa: Registro anecdótico del docente sobre aportaciones significativas
10 min	Cierre y evaluación final: Autoevaluación + entrega de producto	Semáforo del aprendizaje (rojo, amarillo, verde) Rúbrica del docente para el producto comparativo	Evaluar comprensión y proceso individual y grupal	Sumativa breve: Rúbrica del producto final + autoevaluación personal

Rúbrica (docente)

Criterio	Excelente (3)	Satisfactorio (2)	En proceso (1)
Aplicación del proceso administrativo	Aplica correctamente las 4 etapas con ejemplos claros	Aplica 3 etapas de forma adecuada	Aplica menos de 3 etapas o con confusión
Relación entre vida personal y proyecto empresarial	Establece conexiones profundas y significativas	Establece algunas conexiones claras	Las conexiones son superficiales o ausentes
Participación en equipo y reflexión	Participa activamente y colabora con aportes valiosos	Participa con ayuda del equipo	Participa poco o con apoyo constante

Referencias

Libros

Hernández y Rodríguez, S. (2002). Administración. Pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia. México: McGraw Hill.

Münch G., L. (2006). Fundamentos de Administración. México: Editorial Trillas.

Documentos digitales

Candelas, E., Hernández, F., Montero, G., García, M. E., García, M. P. y García, M. (2017). Fundamentos de administración. Ciudad de México: Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia-Facultad de Contaduría y Administración-UNAM. Consultado el 09 de mayo de 2022 Recuperado http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/20172/administracion/1/apunte/LA_1143_20016_A_Fundamentos_de_Administracion.pdf

Sitios web de Bizneo, S/F. Gestión de Personal. Análisis de puestos de trabajo paso a paso. Blog. Consultado el 09 de mayo de 2022. Recuperado de https://www.bizneo.com/blog/analisis-de-puestos-de-trabajo/

Herrera M., M. A. (2012, octubre 25). Técnicas de organización y coordinación en la empresa. Consultado el 09 de mayo de 2022. Recuperado de https://www.gestiopolis.com/tecnicas organizacion-coordinacion-empresa/

Karina84. (2013). Técnicas de organización: manuales, descripción de puestos, diagramas de flujo. Blog. el 09 de mayo de 2022. de https://karina84.webnode.es/news/tecnicas-de-organizacion-manuales-descripcion-de- puestos diagramas-de-flujo-etc/ Recuperado •mmad2103, s/f. Administración. Elementos del concepto de administración. Consultado el día 09 de mayo de 2022.

https://sites.google.com/site/mmad2103/administracion/elementos-del-concepto-de-administracion

Quiroga, F. (2019). El Proceso Administrativo y sus etapas. Tu economía fácil. Consultada del 09 de mayo de 2022. Recuperado de https:/ /tueconomiafacil.com/que-es-el-proceso-administrativo-y-cuales-son-sus-etapas/ Sánchez Á., M. F. (2016, mayo 20). Técnicas y Herramientas de Planeación. Consultado el 09 de mayo de 2022. Recuperado de https://www.gestiopolis.com/tecnicas- herramientas-planeacion/

Torres, I. (2020). Diagrama de Flujo, una herramienta infalible para visualizar, esquematizar y mejorar tus procesos. Consultada el 09 de mayo de 2022. Recuperado de https://iveconsultores.com/diagrama-de-flujo/#:~:text=Un%20diagrama%20de%20flujo%20es,paso%20que%20sigue%20un%20proceso.

YouTube

https://www.youtube.com/watch?v=7CgTvtVU0l4&t=35s

Referencias

Libros

Hernández y Rodríguez, S. (2002). Administración. Pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia. México: McGraw Hill.

Münch G., L. (2006). Fundamentos de Administración. México: Editorial Trillas.

Documentos digitales

Candelas, E., Hernández, F., Montero, G., García, M. E., García, M. P. y García, M. (2017). Fundamentos de administración. Ciudad de México: Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia-Facultad de Contaduría y Administración-UNAM. Consultado el 09 de mayo de 2022 Recuperado http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/20172/administracion/1/apunte/LA_1143_20016_A_Fundamentos_de_Administracion.pdf

Sitios web de Bizneo, S/F. Gestión de Personal. Análisis de puestos de trabajo paso a paso. Blog. Consultado el 09 de mayo de 2022. Recuperado de https://www.bizneo.com/blog/analisis-de-puestos-de-trabajo/

Herrera M., M. A. (2012, octubre 25). Técnicas de organización y coordinación en la empresa. Consultado el 09 de mayo de 2022. Recuperado de https://www.gestiopolis.com/tecnicas organizacion-coordinacion-empresa/

Karina84. (2013). Técnicas de organización: manuales, descripción de puestos, diagramas de flujo. Blog. el 09 de mayo de 2022. de https://karina84.webnode.es/news/tecnicas-de-organizacion-manuales-descripcion-de- puestos diagramas-de-flujo-etc/ Recuperado •mmad2103, s/f. Administración. Elementos del concepto de administración. Consultado el día 09 de mayo de 2022. https://sites.google.com/site/mmad2103/administracion/elementos-del-concepto-de-administracion

Quiroga, F. (2019). El Proceso Administrativo y sus etapas. Tu economía fácil. Consultada del 09 de mayo de 2022. Recuperado de https:/ /tueconomiafacil.com/que-es-el-proceso-administrativo-y-cuales-son-sus-etapas/ Sánchez Á., M. F. (2016, mayo 20). Técnicas y Herramientas de Planeación. Consultado el 09 de mayo de 2022. Recuperado de https://www.gestiopolis.com/tecnicas- herramientas-planeacion/

Torres, I. (2020). Diagrama de Flujo, una herramienta infalible para visualizar, esquematizar y mejorar tus procesos. Consultada el 09 de mayo de 2022. Recuperado de https://iveconsultores.com/diagrama-de-flujo/#:~:text=Un%20diagrama%20de%20flujo%20es,paso%20que%20sigue%20un%20proceso.

YouTube

https://www.youtube.com/watch?v=7CgTvtVU0l4&t=35s

5.5.5.3 Formato Clase 3. La Empresa y el Recurso Humano

Módulo 1: El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	**Clase 3 La Empresa y el Recurso Humano**

Fecha:		Tiempo	90 minutos

Estrategia Pedagógica	Aula invertida o Flipped classroom El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ). Estudio de Casos

Aprendizajes esperados	Identifica sus funciones y aplica el Proceso Administrativo en Recursos Humanos para mejorar la gestión del personal. (Colegio de Bachilleres 2014).

Contenidos específicos	Estudiará el concepto, objetivos, estructura, recursos y tipos de empresa. Analiza sus áreas funcionales, con énfasis en Recursos Humanos y su relación con el proceso administrativo, incluyendo funciones clave y su aplicación práctica. (Colegio de Bachilleres 2014).

Resultados esperados	El estudiante identificara funciones de Recursos Humanos y áreas de la empresa dentro del Proceso Administrativo. (Colegio de Bachilleres 2014).

Tarea en Casa	
Propósito de la estrategia	Fomentar el aprendizaje activo y significativo al involucrar a los estudiantes en una situación práctica que simula el funcionamiento real de una empresa, permitiéndoles comprender la interdependencia entre las áreas funcionales y la aplicación del proceso administrativo en el área de Recursos Humanos, mediante la colaboración, toma de decisiones y resolución de problemas. ¿Por qué esta estrategia es adecuada? • El aula invertida permite que los estudiantes lleguen con conocimientos previos activados y listos para aplicar. • La simulación tipo "junta empresarial" favorece el aprendizaje experiencial y el trabajo colaborativo. Se alinean el contexto real del mundo laboral con las competencias que se deben desarrollar en la formación administrativa.
Justificación pedagógica	La presente clase se fundamenta en el enfoque constructivista y participativo del aprendizaje, donde el estudiante no es un receptor pasivo de información, sino un agente activo que construye conocimientos a partir de la experiencia, la reflexión y la interacción con sus pares. La estrategia de aula invertida permite que los contenidos teóricos (concepto de empresa, estructura, áreas funcionales, funciones de RH y el proceso administrativo) sean revisados previamente fuera del aula, liberando tiempo en clase para actividades prácticas, colaborativas y significativas. Este modelo fomenta la autonomía del estudiante, el desarrollo del pensamiento crítico, y una mayor responsabilidad en su propio proceso de aprendizaje. La simulación de una Junta de Coordinación Empresarial se justifica pedagógicamente al: • Promover el aprendizaje activo y contextualizado, que traslada el conocimiento a un escenario empresarial realista.

	• Estimular la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la toma de decisiones colaborativas. • Favorecer el desarrollo de competencias clave en administración y recursos humanos, como la comprensión de la interrelación entre áreas funcionales, la resolución de conflictos organizacionales, y la aplicación del proceso administrativo. Además, se promueve el desarrollo de habilidades blandas necesarias en entornos laborales actuales, como la empatía interdepartamental, la negociación y la cooperación estratégica.
Elemento	Descripción en la actividad
Antes de clase (en casa)	Los estudiantes, desde casa: 1. Ven un video: "¿Qué es una empresa y cómo se organiza?" (5-7 min). 2. Leen un fragmento del material sobre: o Estructura empresarial o Áreas funcionales o Funciones del área de RH Santiago, R., y Bergmann, J. (2018).
Durante la clase (en el aula)	0–10 min Apertura / Activación 10–12 min Presentación del reto 12–32 min Preparación de equipos 32–50 min Simulación: Junta de Coordinación Empresarial 50–60 min Cierre y retroalimentación del docente 60–80 min Actividad de aplicación – Mini mapa funcional 80–90 min Exposición rápida + reflexión individual
Rol del docente	• Organiza y modera la simulación. • Facilita el trabajo en equipo y da retroalimentación oportuna. • Conecta el contenido teórico con la experiencia práctica. Díaz Barriga y Hernández Rojas (2002)
	• Asume un rol activo en la dinámica (jefe de departamento). • Aplica lo aprendido al analizar y resolver un problema realista. • Colabora y comunica ideas de forma efectiva.

Rol del estudiante	• Reflexiona sobre su rol dentro de una estructura organizacional.

Plan de clase estructurado por fases

Tiempo	Actividad	Descripción
0–10 min	Apertura / Activación	Dinámica rápida tipo "preguntas al azar": el docente lanza preguntas sobre los contenidos vistos en casa (p. ej. ¿Qué función tiene Producción?, ¿Qué decisiones toma Dirección General?. Refuerzo de conceptos clave.
10–12 min	Presentación del reto	Se presenta el contexto de la actividad: Junta de Coordinación Empresarial. Se asignan los equipos y departamentos.
12–32 min	Preparación de equipos	- Los equipos leen su ficha- Nombran un/a jefe/a de departamento- Escriben sus necesidades, aportaciones y propuestas en hojas o plantillas entregadas por el docente
32–50 min	Simulación: Junta de Coordinación Empresarial	Cada equipo tiene 2 minutos para exponer sus puntos en voz de su jefe de área. Se simula una reunión real. Se fomenta el diálogo, no solo la exposición. El docente modera y da la palabra.
50–60 min	Cierre y retroalimentación del docente	El docente cierra con reflexiones clave: ¿Qué pasa si no se comunican las áreas? ¿Qué rol tiene RH como conector de personas? ¿Por qué es clave trabajar en equipo en una empresa?
60–80 min	Actividad de aplicación Mini mapa funcional	En equipos, realizan un esquema visual tipo "organigrama funcional" donde: Representan las 5 áreas– Agregan funciones clave– Dibujan cómo se interrelacionan– Incluyen brevemente cómo participa RH en el proceso administrativo
80–90 min	Exposición rápida reflexión individual	Presentación breve de los mapas por equipos (2 min cada uno). Reflexión escrita final ¿Qué aprendí hoy sobre la importancia de la coordinación entre áreas en una empresa?

Evaluación Clase

Evidencia	Criterio	Porcentaje
Participación en la simulación	Claridad, relevancia y colaboración	30%
Mapa funcional por equipo	Coherencia, creatividad y comprensión	30%
Reflexión individual	Profundidad y conexión con la práctica	20%
Cuestionario previo	Comprensión teórica	20%

Instrumento de Evaluación Rúbrica

Actividad: Simulación "Junta de Coordinación Empresarial"

Criterio	Excelente (10)	Satisfactorio (8)	Básico (6)	Insuficiente (4 o menos)
Comprensión del rol asignado	Demuestra dominio claro de las funciones de su área, responsabilidades y relación con otras áreas.	Comprende su rol y lo comunica adecuadamente con pocos errores.	Muestra comprensión parcial o limitada; confunde algunas funciones.	No comprende claramente el rol o funciones asignadas.
Identificación de necesidades	Identifica de manera precisa y justificada qué necesita su área de otras áreas para operar eficazmente.	Identifica algunas necesidades clave, aunque con poca profundidad.	Menciona necesidades de forma superficial o poco relevante.	No identifica adecuadamente lo que su área requiere.
Aportaciones al equipo	Presenta propuestas claras, viables y alineadas al área funcional.	Ofrece aportaciones pertinentes, aunque pueden faltar detalles.	Las aportaciones son vagas, generales o poco conectadas con su área.	No se presentan aportaciones relevantes o no participa.
Propuestas de coordinación	Sugiere acciones de coordinación bien pensadas, realistas y colaborativas.	Propone acciones básicas para mejorar la coordinación.	Las acciones sugeridas son genéricas o poco factibles.	No se presentan propuestas concretas de coordinación.
Participación en la simulación oral	El representante del equipo comunica con claridad, seguridad y respeto. Cumple con el tiempo asignado.	Se comunica con claridad, aunque con inseguridad o excede/límite el tiempo.	Su participación es breve, poco clara o desorganizada.	No participa activamente o no respeta el turno.
Trabajo en equipo	Todos los integrantes colaboraron activamente en la preparación y toma de decisiones.	La mayoría del equipo trabajó en conjunto, con distribución razonable de tareas.	Solo algunos participaron activamente.	Trabajo individual o participación mínima del equipo.

Referencias

Libros Münch G., L. (2006). Fundamentos de Administración. México: Trillas.

Documentos digitales

Instituto de Investigaciones Jurídicas. (s/f). La empresa. Capítulo Sexto. México: UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Consultada el 15 de mayo de 2022 https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3259/8.pdf

Sitios web

Bizneo. (s/f). Qué es la estructura organizacional. Blog. Consultada el 15 de mayo de 2022, en https://www.bizneo.com/evaluacion-del-desempeno/

Cámara de diputados. (2019). de la Ley Federal del Trabajo. Título Primero. Principios Generales. México: Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. Secretaría General. Secretaría de Servicios Parlamentarios. Última reforma DOF-02-07-2019. Consultada el 15 de mayo de 2022, en https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-primero/

Florido, M. (2018). 50 Ejemplos de Metas y Objetivos de una Empresa. Marketing and web. Consultada el 15 de mayo de 2022, en https://www.marketingandweb.es/marketing/ejemplos de-objetivos-de-una- empresa/

Garrido B. L. Y. (2013). Funciones del departamento de Recursos Humanos. EOI. Blog. Consultada el 15 de mayo de 2022, departamento-de- recursos-humanos/

Instituto Consorcio Clavijero. (s/f). Generalidades de la empresa. Veracruz Gobierno del Estado. Consultada 15 de mayo de 2022, https://cursos.clavijero.edu.mx/cursos/009_fa/modulo2/contenidos/tema2.1.2.html

LanzateSolo.cl. (2019). Conoce el proceso administrativo de una empresa. Una empresa Nexus suiza. Blog. Consultada el 15 de mayo de 2022, en https://www.lanzatesoloelblog.cl/conoce-el proceso-administrativo-de-una- empresa/

Los Recursos Humanos.com. S/F. ¿Cómo está formado el área de recursos humanos?. Blog. Consultada el 15 de mayo de 2022, en https://www.losrecursoshumanos.com/como-esta formado-el-area-de-recursos- humanos/

Imagen 1, Objetivos de la empresa, Infombas. (s.f.). *Objetivos de una empresa*. https://infombas.com/empresas/objetivos-de-una-empresa/

Imagen 2. Recursos de Una Empresa, Autor desconocido. (s.f.). *Recursos de una empresa* [Presentación]. Scribd. https://es.scribd.com/document/669523910/Recursos-de-una-empresa

Imagen 3. Clasificación de las empresas de acuerdo con su número de empleados y giro, Münch Galindo, L. (s.f.). *Clasificación de las empresas de acuerdo con su número de empleados y giro* [Ilustración, p.p. 189]. En *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (1ª ed.). Recuperado de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24167w/Administraci_%B3n.-Gesti_%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M_%BCnch.pdf

Imagen 4. Áreas funcionales de la empresa, Adyámez. (2015, febrero). *Áreas funcionales de la empresa* [Ilustración]. Blogspot. Recuperado de https://administracionadyamez2003.blogspot.com/2015/02/areas-funcionales.html

Imagen 5. Departamento de Recursos Humanos, Master MBA Online. (s.f.). *Departamento de Recursos Humanos* [Ilustración]. Recuperado de https://www.master-mbaonline.com/rrhh/departamento-recursos-humanos/

5.5.5.4 Formato Clase 4. Auxilia en el proceso de reclutamiento interno y externo

Módulo 2: Gestión de personal

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	Clase 4. Auxilia en el proceso de reclutamiento interno y externo

Fecha:		Tiempo	90 minutos

Estrategia Pedagógica	Aula invertida o Flipped classroom El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ). Estudio de Casos

Aprendizajes esperados	El alumno define el perfil del puesto y reconoce fuentes y medios para captar talento en la empresa. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Contenidos específicos	Comprende el perfil del puesto y aplica el proceso de reclutamiento, desde la requisición hasta la captación, identificando conceptos clave, fuentes y medios. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Resultados esperados	El alumno reconoce la colaboración en el reclutamiento interno y externo, aplicando requisición, análisis y descripción de puesto para cubrir vacantes. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Tarea en Casa	
Propósito de la estrategia	La estrategia busca preparar al estudiante antes del encuentro presencial mediante una actividad autónoma que facilite la comprensión inicial del contenido, promueva el pensamiento crítico y vincule el tema con su experiencia laboral o personal. Su implementación permite fomentar el aprendizaje independiente, respetando los ritmos y estilos propios de los estudiantes adultos; asegurar un acercamiento previo al tema de reclutamiento interno y externo; fortalecer el dominio de conceptos clave para una participación activa en clase; activar saberes previos que favorezcan un aprendizaje contextualizado; y estimular la reflexión crítica desde la realidad del estudiante. Esta propuesta se alinea con el modelo de aula invertida, en el que el espacio presencial se destina a la práctica, el análisis colaborativo y la construcción colectiva del conocimiento.
Justificación pedagógica	La estrategia de aula invertida responde a las características del aprendizaje adulto al permitir que cada estudiante explore los contenidos fundamentales desde su propio entorno, respetando sus tiempos, ritmos y necesidades. Esta modalidad fomenta la autonomía y facilita una comprensión previa del tema, lo que resulta especialmente pertinente en contextos donde el estudiante debe conciliar su formación con responsabilidades laborales o familiares. Durante las sesiones presenciales, se promueve la construcción activa del conocimiento mediante actividades colaborativas como el análisis de casos y simulaciones de entrevistas, que estimulan habilidades clave como el pensamiento crítico, la argumentación, la toma de decisiones y el trabajo en equipo. Estas competencias se alinean con el perfil de egreso del bachillerato y con los objetivos de formación integral que persigue la Fundación ISA-AC. El rol del docente se transforma en este modelo: deja de ser un transmisor de información para convertirse en facilitador del aprendizaje, ajustando su intervención a los niveles de comprensión, ritmo y contexto de los estudiantes adultos. Esta mediación pedagógica permite profundizar los contenidos y enriquecer el diálogo formativo. El contenido abordado como el reclutamiento interno y externo se vincula directamente con situaciones reales del ámbito laboral, Juego de roles es fundamental en esta dinámica que favorece un aprendizaje funcional, contextualizado y motivador. Al conectar lo aprendido con su experiencia, el estudiante

	encuentra sentido y utilidad en el proceso formativo, lo que fortalece su compromiso y participación.
Elemento	Descripción en la actividad
Antes de clase (en casa)	Actividad previa (en casa o en línea): 1. Ver el video (máximo 10 minutos) ○ Se puede pedir que lo vean 2 veces: la primera para familiarizarse y la segunda para tomar apuntes. 2. Guía de observación o cuestionario (entregable) ○ ¿Qué es el reclutamiento interno? ¿Cuáles son 2 ventajas y 2 desventajas? ○ ¿Qué es el reclutamiento externo? ¿Cuándo es más conveniente? ○ ¿Qué caso (interno o externo) has vivido o podrías imaginar? 3. Reflexión breve (escrita o en audio) ○ "¿Qué tipo de reclutamiento consideras más justo o eficiente en tu entorno de trabajo o escuela? ¿Por qué?" Esta actividad permite que lleguen a clase ya con ideas, vocabulario y comprensión base.
Durante la clase (en el aula)	Aplicar, analizar y construir conocimiento con el grupo. Actividades recomendadas: 1. Discusión guiada o debate ○ ¿Cuál de los dos tipos de reclutamiento es más útil en diferentes contextos? ○ ¿Qué implicaciones tiene cada uno para el clima laboral? 2. Juego de roles o simulación ○ Grupos simulan un proceso de reclutamiento (como en la estrategia anterior): jefatura, candidatos internos, candidatos externos, comité de evaluación. 3. Análisis de caso práctico ○ Presenta un caso real o ficticio de una empresa que necesita cubrir una vacante. ○ Cada equipo propone un tipo de reclutamiento y justifica su elección con base en el video. 4. Construcción colectiva de un cuadro comparativo (puede hacerse en cartel o digital): ○ Reclutamiento interno vs externo (ventajas, desventajas, ejemplo de aplicación, riesgos).

Rol del docente	1. Diseñador de experiencias de aprendizaje o Planifica actividades previas, durante y posteriores a la clase, considerando el perfil del estudiante adulto. o Selecciona recursos pertinentes (video, guía de observación, simulación práctica). 2. Guía y mediador o Durante la clase, retoma lo trabajado en casa, aclara dudas, corrige ideas erróneas y profundiza en los conceptos clave. o Conduce la exposición para reforzar los aprendizajes esperados. 3. Facilitador del trabajo colaborativo o Organiza y dinamiza la simulación del proceso de reclutamiento. o Acompaña a los equipos, da retroalimentación oportuna y fomenta la participación. 4. Evaluador formativo Díaz Barriga y Hernández Rojas (2002) o Observa, escucha y registra evidencias del desempeño durante las actividades. o Valora no solo el producto, sino el proceso de análisis toma de decisiones y argumentación. 5. Motivador. o Relaciona el contenido con situaciones reales del entorno laboral o familiar del estudiante adulto. o Fomenta la confianza, el respeto a la diversidad de opiniones y el aprendizaje entre pares. El docente no solo expone, sino que potencia la participación del estudiante adulto, crea ambientes de aprendizaje significativos y acompaña el desarrollo de competencias útiles para la vida y el trabajo.

Rol del estudiante	1. Explorador autónomo del conocimiento o Revisa el video antes de clase, analiza el contenido y responde una guía de observación. o Administra su tiempo y asume la responsabilidad de prepararse previamente. 2. Constructor activo del aprendizaje o Participa en la clase compartiendo ideas, experiencias y reflexiones. o Colabora con sus compañeros para analizar casos y resolver problemas reales o simulados. 3. Analítico y reflexivo o Compara tipos de reclutamiento, evalúa ventajas y desventajas, y justifica sus opiniones. o Relaciona lo aprendido con su entorno personal, laboral o escolar. 4. Colaborador y comunicador o Asume un rol dentro del equipo durante la simulación (candidato, encargado de Recursos Humanos, etc.). o Se comunica con respeto, argumenta y escucha a los demás. 5. Evaluador de su propio proceso o Reflexiona sobre lo aprendido, sus aportaciones y las decisiones tomadas. o Reconoce sus avances y áreas de mejora. En resumen, el estudiante deja de ser receptor pasivo y se convierte en protagonista de su aprendizaje, involucrándose activamente en todas las fases del proceso formativo.

Plan de clase estructurado por fases

Tiempo	Actividad	Detalles
10 min	Recepción y repaso inicial	El docente pregunta: ¿Qué vimos en el video? ¿Qué tipo de reclutamiento entendieron mejor? (socialización guiada)
20 min	Exposición del docente	Explicación formal con apoyo visual (pizarrón o presentación): - Conceptos de reclutamiento interno y externo - Ventajas/desventajas - Criterios para elegir uno u otro - Ejemplos de la vida real
10 min	Análisis grupal	En equipos, completan una tabla comparativa con 4 elementos: definición, ventajas, desventajas y ejemplo. Se comparte en plenaria.
40 min	Simulación de proceso de reclutamiento	- Se forma un grupo de 5 personas por equipo. - Roles: 1 encargado de RRHH, 2 candidatos internos, 2 externos. - Se les entrega un perfil de vacante ficticia. - Realizan entrevista y selección simulada. - Al final, justifican cuál candidato eligieron y por qué.

10 min	Cierre y reflexión	El docente retoma lo aprendido y guía una reflexión final: "¿Qué tipo de reclutamiento es más útil en contextos reales?" Se da retroalimentación y se dejan comentarios de mejora.

Rúbrica (docente)

Criterio	Indicador	Instrumento
Comprensión del tema	Identifica diferencias entre tipos de reclutamiento	Participación oral, cuestionario de tarea
Aplicación del conocimiento	Justifica su decisión en la simulación con argumentos	Rúbrica de actividad en clase
Trabajo colaborativo	Coopera activamente en su equipo durante la simulación	Observación directa y rúbrica

Referencias

Libros

Reyes, A. (2004). El análisis de puesto. Editorial Limusa S.A de C.V. Pág. 160 y 161

Documentos digitales

CONALEP S/F. Fuentes de Reclutamiento de Personal. Consultada el 14 de febrero de 2022 Página no encontrada | Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica

Jiménez, E., Hernández G., Santiago M. y Flores, N. (2017). Definición, Objetivos. Importancia, Fuentes y Medios de Reclutamiento. Recursos humanos. Apunte electrónico. México: SUAYED-UNAM-FCA. Consultada el 14 de febrero de 2022 de http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/20172/informatica/3/apunte/LI_1260_30096_A_RecursosHumanos_VI.pdf

UA. S/F. Marco Teórico. Puebla. UDLAP. Consultada el 14 de febrero de 2022. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/suarez_s_m/capitulo2.pdf

UA. S/F. Marco Teórico. Administración de Recursos Humanos. S/F. Puebla. UDLAP. Consultada el 14 de febrero de 2022. Microsoft Word - CAPITULO 2.doc

Bizneo HR. Software. España. Blog. Cómo redactar una descripción de puesto de trabajo. Consultada el 14 de febrero de 2022. Descripción de Puestos de Trabajo | Cómo redactarla con éxito

Bembibre C. 2010,10. Definición de Candidato. Definición ABC Consultada el 14 de febrero de 2022 de https://www.definicionabc.com/politica/candidato.php

DIJMARS. (S/F). Emprendimiento Empresarial. Gestión del Talento Humano. Blog. Consultada el 14 de febrero de 2022. Recuperadas de Requerimiento y Requisiciòn de personal - Página web de talentohumanocali

Factor humano en las organizaciones. (2013) Fuentes y medios de reclutamiento. Consultada el día 14 de febrero de 2022. Recuperado de https://factorhumanoenlasorganizaciones.blogspot.com/p/fuentes-de reclutamiento_3.html

Grupo 9551. FESI.SUAED. 2018. México. FESI, UNAM. Fuentes y medios de reclutamiento. Consultada el 14 de febrero de 2022. Recuperada de https://fuentesymediosdereclutamiento339123402.wordpress.com/2018/02/07/f uentes-de-reclutamiento/

Gálvez Montero. 15 mayo 2011. Puesto, Cargo, Plaza: ¿Hablamos de lo mismo? Consultada el 14 de febrero de 2022 de Puesto, Cargo, Plaza: ¿Hablamos de lo mismo? – Consultor Organizacional

Icorp. (2018, 21 marzo). Cultura Interna. ¿Cómo elaborar un perfil de puesto de TI que realmente funcione? Blog. Consultada el 14 de febrero de 2022 http://www.icorp.com.mx/blog/como-elaborar-un-perfil-de-puesto-de-ti/

Integratec. Enero11, 2021. Perfiles de Puesto: ¿qué son, ¿cómo hacerlos? Consultada el 14 de febrero de 2022 de https://www.integratec.com/blog/perfiles de-puesto.html

LRH.www.losrecursoshumanos.com. Portal especializado. "Análisis de puestos". 10/12/2015. Consultada el 14 de febrero de 2022. desde https://www.losrecursoshumanos.com/analisis-de-puestos

Rodríguez Alonso, 17 de marzo de 2011. RRHHI. Descripción de puestos. Clase 7.1. Blog. Consultado el día 14 de febrero de 2022.
Prof. Alonso Rodríguez Peralta: RRHH I - DESCRIPCION DE PUESTOS - Clase 7.1

S/Autor. (2022, 4 enero). Formato para la descripción de puestos de trabajo. factorialblog. Recuperado 14 de febrero de 2022, de https://factorial.mx/blog/formato-puestos-trabajo/

5.5.5.5 Formato Clase 5. Apoya en el proceso de selección interno y externo

Módulo 2: Gestión de personal

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	Clase 5. Apoya en el proceso de selección interno y externo

Fecha:		Tiempo	90 minutos

Estrategia Pedagógica	Aula invertida o Flipped classroom El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ). Estudio de Casos

Aprendizaje esperados	El alumno Analiza solicitudes y currículums, realiza preselección y aplica técnicas para elegir candidatos. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Contenidos específicos	Incluye preselección, solicitud de empleo, currículum, entrevista, pruebas psicométricas, estudio socioeconómico y examen médico. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Resultados esperados	El alumno reconoce lo necesario para el apoya en la selección interna y externa según el perfil de puesto para cubrir vacantes con candidatos idóneos. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Tarea en Casa	
Propósito de la estrategia	Favorecer un aprendizaje significativo y activo en estudiantes de educación superior, a través de la inversión del tiempo de clase para centrarse en el desarrollo de habilidades prácticas como el análisis crítico, la simulación profesional y la aplicación de conceptos en contextos reales. La estrategia permite que los contenidos teóricos (como la solicitud de empleo, el currículum vitae, la entrevista y las pruebas psicométricas) sean revisados previamente en casa, de manera autónoma, con el fin de optimizar el tiempo presencial para el intercambio de ideas, la resolución de dudas y la realización de actividades colaborativas que simulan situaciones reales del reclutamiento y selección de personal.
Justificación pedagógica	Esta estrategia busca promover un aprendizaje activo y con sentido, al reorganizar el uso del tiempo en el aula para enfocarse en el desarrollo de habilidades prácticas como el pensamiento crítico, la simulación profesional y la aplicación de conceptos en contextos reales. Los contenidos teóricos como la solicitud de empleo, el currículum, la entrevista y las pruebas psicométricas se revisan previamente de manera autónoma, lo que permite que el espacio presencial se dedique al intercambio de ideas, la resolución de dudas y la realización de actividades colaborativas que recrean situaciones reales del proceso de reclutamiento. Esta dinámica responde a las necesidades del estudiante adulto, quien valora la flexibilidad, la relevancia práctica y la conexión directa entre lo que aprende y su experiencia laboral o personal, favoreciendo así un aprendizaje significativo y contextualizado.
Elemento	Descripción en la actividad
	Ver un video explicativo *(10 minutos máximo)* Título sugerido: “¿Cómo se recluta y selecciona personal en una empresa?” https://www.youtube.com/watch?v=QAIIOn5YqAY Puedes usar un video de YouTube confiable, o uno creado por la docente, que aborde los siguientes temas:

Antes de clase (en casa)	• Solicitud de empleo y currículum vitae • Tipos de entrevistas • Técnicas de selección: pruebas, exámenes, estudios Tarea escrita (entregable): Cuestionario o guía de observación Indicaciones: • Contesta las siguientes preguntas con base en el video: 1. ¿Qué diferencia hay entre solicitud de empleo y currículum? 2. ¿Qué elementos debe contener un CV funcional? 3. ¿Qué tipos de entrevistas existen y cómo se diferencian? 4. ¿Qué utilidad tienen las pruebas psicométricas? 5. ¿Cuál es el objetivo del estudio socioeconómico? • Entrega tus respuestas por escrito o en audio si tienes dificultad para escribir. Material adicional (opcional): • Lectura corta: "¿Cómo prepararte para una entrevista de trabajo?" (1 cuartilla con lenguaje accesible). • Plantilla de CV para analizar.
	1. Recepción y repaso inicial (10 minutos) Objetivo: Activar conocimientos previos y vincular la tarea realizada en casa con la clase. Actividades: • Bienvenida y pase de lista. • Retroalimentación breve del cuestionario previo. • Preguntas generadoras: ○ ¿Qué observaste en el video sobre las entrevistas? ○ ¿Qué diferencia notaste entre una solicitud y un currículum? 2. Exposición del docente (20 minutos) Objetivo: Explicar de forma clara y accesible los contenidos centrales del proceso de reclutamiento y selección. Contenidos: • Solicitud de empleo y CV: características, tipos y diferencias.

Durante la clase (en el aula)	• Técnicas de selección: entrevistas, pruebas psicométricas, estudio socioeconómico, examen médico.
	• Etapas del proceso: desde la recepción del candidato hasta la decisión final.
	
	Recursos:
	
	• Presentación con ejemplos reales.
	• Muestra impresa de una solicitud de empleo y un currículum.
	• Laminillas o cartel con el proceso completo.
	
	3. Análisis grupal (10 minutos)
	
	Objetivo: Construir el conocimiento a partir de la reflexión colectiva.
	Actividades:
	
	• Lluvia de ideas: ¿Qué características debe tener un buen candidato?
	• Preguntas detonadoras:
	  ○ ¿Qué errores comunes se observan en una entrevista?
	  ○ ¿Por qué es importante realizar un estudio socioeconómico?
	
	Metodología: Trabajo en parejas o pequeños grupos para discutir y luego compartir ideas al grupo.
	
	4. Simulación del proceso de reclutamiento (40 minutos)
	
	Objetivo: Aplicar los conocimientos adquiridos mediante una experiencia práctica.
	Actividad:
	
	• Los estudiantes se dividen en dos equipos:
	  ○ Equipo A (reclutadores): diseñan una vacante, elaboran una solicitud y una breve guía de entrevista.
	  ○ Equipo B (candidatos): preparan un currículum básico (puede ser ficticio) y simulan una entrevista.
	
	Pasos:

	1. Preparación (10 min) 2. Simulación de entrevistas (20 min) 3. Retroalimentación mutua (10 min) Roles: • Observador (docente) toma nota para retroalimentar. • Opcional: grabar con celular para analizar lenguaje corporal o respuestas. 5. Cierre y reflexión (10 minutos) Objetivo: Consolidar el aprendizaje y conectar con futuras aplicaciones. Actividades: • Retroalimentación del docente sobre la simulación. • Preguntas finales: ○ ¿Qué aprendiste hoy sobre el proceso de selección? ○ ¿Qué mejorarías si fueras entrevistador o candidato? Producto final (opcional): Cada estudiante escribe 3 aprendizajes clave en una tarjeta o en su libreta.
Rol del docente	Durante esta etapa práctica, el docente asume un rol activo como observador, facilitador y retroalimentador, permitiendo que los estudiantes tomen el protagonismo en la aplicación de los conocimientos adquiridos. Su intervención está orientada a asegurar que la experiencia sea formativa, realista y reflexiva: 1. Organizador del escenario de simulación: Antes de iniciar, explica brevemente las reglas, objetivos y roles que asumirán los participantes (por ejemplo: reclutador, candidato, observadores). Proporciona materiales como solicitudes de empleo, currículums, formatos de entrevista o rúbricas de observación. 2. Facilitador del desarrollo autónomo: Permanece disponible para resolver dudas técnicas o aclarar procedimientos, pero evita dirigir directamente las acciones, fomentando que los estudiantes gestionen la situación con base en los contenidos vistos. 3. Observador con propósito formativo: Registra actitudes, estrategias, lenguaje verbal y no verbal, calidad de preguntas, análisis de documentos,

	entre otros elementos del desempeño. Esta observación servirá como base para la retroalimentación final. 4. Moderador de la retroalimentación entre pares: Una vez terminada la simulación, guía una breve conversación en la que los estudiantes se evalúan entre sí, identificando aciertos y áreas de mejora, siempre desde una perspectiva respetuosa y constructiva. 5. Vinculador de teoría y práctica: Ayuda a cerrar la actividad estableciendo conexiones entre lo vivido en la simulación y los conceptos teóricos abordados, promoviendo una comprensión integrada y significativa.
Rol del estudiante	Durante esta fase, los estudiantes asumen un rol activo y protagónico, aplicando de manera práctica los contenidos teóricos mediante una representación realista del proceso de reclutamiento. Su participación tiene un carácter formativo y experiencial, orientado a fortalecer competencias profesionales, comunicativas y de análisis. 1. Participante activo y responsable: Cada estudiante desempeña un rol asignado (reclutador, candidato o evaluador) y se compromete a representarlo de forma realista, respetando las normas de la simulación y participando con seriedad. 2. Aplicador de conocimientos adquiridos: Utiliza los conceptos abordados en clase sobre solicitud de empleo, currículum, entrevista, pruebas psicométricas, estudios socioeconómicos y exámenes médicos, demostrando comprensión e integración del proceso. 3. Comunicador eficaz: Mejora sus habilidades para expresarse de forma clara y profesional, ya sea para responder preguntas como candidato o para formularlas como reclutador, observando la comunicación verbal y no verbal. 4. Analista y observador crítico: Cuando actúa como evaluador, aplica criterios objetivos para valorar el desempeño de sus compañeros, identifica fortalezas y áreas de mejora, y anota observaciones que compartirán en la retroalimentación. 5. Reflexivo y colaborativo: Participa en la reflexión grupal posterior a la simulación, compartiendo aprendizajes y escuchando otras perspectivas, lo cual enriquece su comprensión del proceso y de su propio desempeño.

Plan de clase estructurado por fases

Tiempo	Actividad	Descripción
10 min	**Recepción y repaso inicial**	Se recibe a los estudiantes en el aula con una dinámica breve: "¿Qué parte del proceso de selección te ha tocado vivir?" Se repasan los conceptos vistos en casa mediante video y lectura (solicitud de empleo, CV, entrevista, pruebas, estudio socioeconómico y examen médico).
20 min	**Exposición del docente**	El docente profundiza y aclara dudas clave sobre: solicitud de empleo, tipos de CV, técnicas de selección, tipos de entrevista, pruebas psicométricas, estudio socioeconómico y examen médico. Se muestran ejemplos reales de formatos (impresos o proyectados).
10 min	**Análisis grupal**	En equipos, los estudiantes responden y comentan: ¿Qué elementos consideran más importantes en la selección de un candidato?, ¿Qué técnicas son más efectivas? Socialización de ideas al grupo general.
40 min	**Simulación del proceso de reclutamiento**	Los estudiantes se organizan en dos equipos: comité de reclutadores y candidatos. Se les proporciona un escenario simulado (vacante, perfil de puesto, currículums, solicitudes). Los reclutadores aplican entrevistas, revisión de CV y discusión de pruebas. El docente guía y observa para retroalimentar.
10 min	**Cierre y reflexión final**	Se realiza una lluvia de ideas: ¿Qué aprendiste del rol que desempeñaste? ¿Qué fue difícil y qué resultó sencillo? Se extraen conclusiones sobre la importancia del proceso de selección en una organización. Entrega de una autoevaluación breve y sugerencia de tarea (reflexión escrita o infografía).

Rúbrica (docente)

Categoría	Criterio	Indicadores observables	Instrumento sugerido
Conocimiento conceptual	Identifica los elementos de la preselección y selección de personal.	Menciona y describe correctamente la solicitud de empleo, currículum, entrevista, pruebas psicométricas, estudio socioeconómico y examen médico.	Lista de cotejo / Cuestionario breve durante el repaso inicial.

Comprensión de procesos	Explica y aplica de manera secuencial el proceso de selección de personal.	Ordena adecuadamente los pasos del proceso durante la simulación; justifica su importancia en el cierre.	Rúbrica de simulación / Observación directa.
Desempeño práctico	Participa activamente en la simulación, aplicando técnicas básicas del reclutamiento.	Desarrolla el rol asignado con claridad, realismo y conocimiento; elabora correctamente los documentos requeridos (solicitud o CV).	Rúbrica de desempeño / Lista de cotejo.
Comunicación efectiva	Se comunica con claridad, escucha y responde con pertinencia durante la entrevista simulada.	Emplea lenguaje formal, mantiene contacto visual, responde con seguridad y formula preguntas adecuadas.	Rúbrica de entrevista / Observación docente.
Actitud y disposición	Colabora en las actividades, respeta los roles y demuestra responsabilidad.	Respeta turnos, entrega tareas puntualmente, da retroalimentación con respeto y recibe sugerencias.	Escala actitudinal / Autoevaluación y coevaluación.

Referencias

Documentos digitales

Biblio3, S/F. Capítulo 5 Selección. Entrevista de selección. Consultada el 22 de febrero de 2022. Recuperado de http://biblio3.url.edu.gt/Publi/Libros/ADMdeRRHH/05.pdf

UAN, S/F. Universidad Autónoma de Nayarit. Análisis de puestos. Consultada el 22 de febrero de 2022 Recuperado 22 de http://calidad.uan.edu.mx/diplomado/documentos/modulo2/perfilpuesto.pdf

Unión Europea, S/F. Madrid. Selección de Personal. Guía de Emprendedores. Consultada el de febrero de 2022. Recuperada de http://www.madrid.org/cs/StaticFiles/Emprendedores/GuiaEmprendedor/tema3/F21_3.2_SELECCION_PERSONAL.pdf

Sitios web

Carazo Alcalde Janire (01 de abril, 2020). Currículum Vitae (CV). Economipedia.com. Consultada 22 de febrero de 2022. Recuperado de https://economipedia.com/definiciones/curriculum-vitae-cv.html

Contabilidad Actual, (2018). Pruebas Psicométricas y Entrevista de Trabajo como Herramientas del Empresario para la Selección y Contratación de Personal. Consultada el 22 de febrero de 2022 Recuperado de https://www.contabilidad actual.com.mx/2018/01/10/pruebas-psicom%C3%A9tricas-y-entrevista-de-trabajo como-herramientas-del-empresario-para-la-selecci%C3%B3n-y-contrataci%C3%B3n de-personal/

Empleo.gob. (2016) ¿Para qué sirve el estudio socioeconómico? Artículo 1521. Consultado el 22 de febrero de 2022. Recuperado de https://www.empleo.gob.mx/articulo/1521/para-que-sirve-el-estudio socioeconomico

HDS. Human Development Solutions. Gestion.Org. El proceso de la entrevista laboral. Consultada el 22 de febrero de 2022. Recuperado de https://www.gestion.org/el conocimiento-del-ejecutivo/

Intalex, S/F, Fundamentos legales: exámenes médicos preempleo y periódicos. Consultada 22 de febrero de 2022 Recuperado de http://www.intalex.com.mx/examen-medico laboral/#:~:text=Examen%20m%C3%A9dico%20preingreso.,el%20desempe%C3%B1o %20de%20la%20persona.

Moraca, G.2012. Administración de Personal. Entrevista de Selección. Blog. Consultada el 22 de febrero de 2022 recuperado de http://adpcomercial6.blogspot.com/2007/11/paso-3-entrevista-de-seleccin.html

Ruiz, Verónica, mayo 8, 2018. Emprende Pyme. Recursos Humanos. Técnicas de Selección de personal. Consultada el 22 de febrero de 2022. Recuperado de https://www.emprendepyme.net/tecnicas-de-seleccion-de-personal.html

Tovar. A. La selección de recursos humanos. Un acercamiento teórico metodológico. en Contribuciones a la Economía, noviembre 2011, en http://www.eumed.net/ce/2011b/ Consultada

el 22 de febrero de 2022 Recuperadas de https://www.eumed.net/ce/2011b/arc.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20De%20Ansorena%20(2005)%20Selecci%C3%B3n,m%C3%A1s%20id%C3%B3neos%2C%20m%C3%A1s%20aptos%20º

5.5.5.6 Formato Clase 6. Asiste en la contratación e inducción de candidatos

Módulo 2: Gestión de personal

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	**Clase 6. Asiste en la contratación e inducción de candidatos**

Fecha:		**Tiempo**	90 minutos

Estrategia Pedagógica	Aula invertida o Flipped classroom El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ). Estudio de Casos

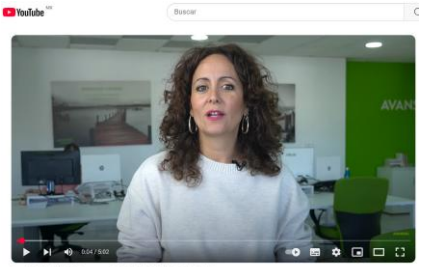
Aprendizajes esperados	El alumno Identifica funciones generales de la empresa y aplica el Proceso Administrativo en Recursos Humanos. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Contenidos específicos	Estudia la estructura, objetivos y áreas funcionales de la empresa, con énfasis en Recursos Humanos y su aplicación del Proceso Administrativo. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Resultados esperados	Al término el estudiante será capaz de asistir en la contratación e inducción de candidatos idóneos, considerando los aspectos legales y El alumno reconoce funciones de Recursos Humanos y áreas de la empresa dentro del Proceso Administrativo. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Tarea en Casa	
Propósito de la estrategia	**Promover el aprendizaje activo y significativo** en estudiantes adultos mediante el enfoque de *aula invertida*, donde se fomenta la autonomía, la reflexión y la aplicación práctica de conocimientos previos a la clase, para aprovechar el tiempo presencial en actividades colaborativas y contextualizadas que desarrollen competencias profesionales en torno a la contratación e inducción del personal. Esta estrategia busca también: • Facilitar la comprensión de conceptos clave como contrato de trabajo, expediente de personal y programa de inducción. • Desarrollar habilidades para aplicar estos conocimientos en contextos reales o simulados. • Potenciar la participación, el trabajo en equipo y la toma de decisiones en situaciones laborales simuladas. • Valorar la importancia de una correcta inducción como proceso clave en la retención del talento humano.
Justificación pedagógica	La planeación responde al desarrollo de competencias laborales y profesionales, integrando conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con la gestión del capital humano. La clase está diseñada para maximizar el aprendizaje activo, autónomo y contextualizado en estudiantes adultos, favoreciendo tanto el desarrollo académico como profesional.
Elemento	Descripción en la actividad

	Duración: 20 minutos aprox.
	Material:
	• Video explicativo (8 a 10 minutos) sobre:
	  ○ ¿Qué es un contrato de trabajo?
	  ○ ¿Qué contiene un expediente de personal?
	  ○ ¿Qué es un programa de inducción?

Antes de clase (en casa)	 El proceso de contratación (8 pasos) https://www.youtube.com/watch?v=YUy80Z9IOnQ  Qué PREGUNTAR en una ENTREVISTA de TRABAJO https://www.youtube.com/watch?v=9CnXiP6MfpY&t=1s Tarea: • Ver el video dos veces (una de reconocimiento y una tomando apuntes). • Responder una guía de observación con 5 preguntas: 1. ¿Qué apartados debe contener un contrato? 2. ¿Qué tipos de contratos existen? 3. ¿Qué documentos se integran en un expediente de personal? 4. ¿Qué incluye un programa de inducción? 5. ¿Por qué es importante este proceso para la empresa? Santiago, R., y Bergmann, J. (2018).
	1. Bienvenida y activación (10 minutos) • Recoger cuestionarios. • Socializar respuestas con preguntas guiadas. • Pregunta detonadora: ¿alguna vez firmaste un contrato sin leerlo? ¿Qué aprendiste de esa experiencia? 2. Exposición guiada y ejemplos prácticos (25 minutos) Tema 1: Contrato de trabajo (concepto, apartados, tipos y duración) • Explicación breve con ejemplos reales (modelo impreso y proyectado).

Durante la clase (en el aula)	• Diferencias entre contrato por tiempo determinado, indeterminado, por obra.
	• Concepto de jornada, salario, periodo de prueba.
	Tema 2: Expediente de personal
	• ¿Qué documentos se requieren?
	  ○ Acta de nacimiento, INE, comprobante de domicilio, RFC, CURP, solicitud, referencias, etc.
	Apoyo visual: Tabla comparativa, formatos impresos y digitalizados.
	
	3. Actividad de análisis en equipos (15 minutos)
	
	Actividad:
	• Dividir al grupo en dos equipos:
	  ○ Equipo A: Analiza un contrato incompleto (faltan cláusulas clave).
	  ○ Equipo B: Revisa un expediente de personal y detecta qué documentos faltan.
	Instrucción:
	• Identifiquen qué información falta, si hay errores y qué consecuencias podría haber.
	• Presentan conclusiones en plenaria.
	4. Inducción: concepto y programa (15 minutos)
	
	Explicación breve:
	• ¿Qué es la inducción? ¿Qué temas debe contener? (historia, valores, normas, medidas de seguridad, presentación de personal, etc.)
	• Importancia de la inducción para evitar rotación y facilitar la integración del nuevo trabajador.
	Ejemplo práctico:
	• Mostrar modelo de programa de inducción de una empresa real o adaptada (formato esquemático).
	
	5. Diseño de una actividad práctica (20 minutos)
	
	Actividad:
	• Por parejas, los estudiantes elaboran un micro programa de inducción para un puesto de trabajo a elegir (por ejemplo: cajero, almacenista, auxiliar administrativo).
	• Deben incluir al menos 4 apartados:
	  ○ Bienvenida

	○ Información de la empresa ○ Funciones del puesto ○ Normas básicas Producto: Programa esquemático (puede ser en hoja blanca o en formato digital si hay acceso) 6. Cierre y reflexión (5 minutos) • Compartir brevemente sus programas con el grupo. • Preguntas de metacognición: ○ ¿Qué parte del proceso de contratación te pareció más delicada? ○ ¿Qué aprendiste que podrías aplicar en tu vida laboral?
Rol del docente	1. Introducción y activación de saberes previos (10 minutos): ○ Recibe a los estudiantes y plantea una breve dinámica para recuperar conocimientos previos sobre contratación. ○ Presenta los objetivos de la sesión. 2. Exposición y clarificación conceptual (20 minutos): ○ Expone los conceptos clave: contrato de trabajo, tipos, duración, integración del expediente y programa de inducción. ○ Utiliza ejemplos reales, apoyos visuales y preguntas detonadoras para facilitar la comprensión. 3. Acompañamiento en el análisis grupal (10 minutos): ○ Propicia el diálogo guiado para analizar un ejemplo de contrato y un programa de inducción. ○ Estimula la participación activa, la argumentación y el pensamiento crítico. 4. Coordinación de la simulación (40 minutos): ○ Organiza y supervisa la actividad práctica donde los estudiantes diseñan un expediente de personal y elaboran un microprograma de inducción. ○ Observa, apoya, retroalimenta y fomenta la colaboración entre los equipos. 5. Cierre y metacognición (10 minutos): ○ Recupera las ideas principales y promueve una reflexión sobre la importancia del proceso de contratación e inducción. ○ Formula preguntas de reflexión para conectar el aprendizaje con experiencias laborales reales. En este enfoque, el docente no solo transmite información, sino que crea un ambiente participativo, promueve el aprendizaje

	autónomo y fortalece las competencias profesionales de los estudiantes, de acuerdo con el modelo de aula invertida.
Rol del estudiante	El estudiante asume un rol activo, reflexivo y colaborativo, con las siguientes responsabilidades durante la sesión: 1. Participación en el repaso inicial (10 minutos): o Recupera conocimientos previos a partir de una dinámica o pregunta detonadora. o Comparte experiencias laborales relacionadas con contratación o inducción. 2. Escucha y análisis durante la exposición docente (20 minutos): o Atiende la explicación del docente, toma notas y formula preguntas. o Relaciona los conceptos con ejemplos reales o situaciones conocidas. 3. Colaboración en el análisis grupal (10 minutos): o Participa en la lectura y análisis crítico de un contrato y un programa de inducción. o Emite opiniones fundamentadas, escucha a sus compañeros y construye acuerdos. 4. Desempeño activo en la simulación (40 minutos): o Trabaja en equipo para diseñar un expediente de personal y un programa de inducción. o Asume roles dentro de la dinámica, aplica lo aprendido y toma decisiones con base en criterios técnicos y éticos. 5. Reflexión y evaluación del aprendizaje (10 minutos): o Participa en la recapitulación final compartiendo aprendizajes clave. o Reflexiona sobre la importancia de la contratación adecuada y la inducción en el ámbito laboral. Este rol fortalece el aprendizaje significativo y el desarrollo de competencias, al poner al estudiante en el centro del proceso educativo como sujeto activo de su formación.

Plan de clase estructurado por fases

Tiempo	Actividad	Descripción
10 min	Recepción y repaso inicial	Dinámica de preguntas detonadoras: ¿Qué sabes sobre los contratos laborales? ¿Has recibido alguna inducción en un trabajo? Se recogen saberes previos.
20 min	Exposición del docente	Presentación con apoyo visual sobre: contrato de trabajo, tipos y duración, integración de expediente, y elementos del programa de inducción.
10 min	Análisis grupal	Lectura breve de un ejemplo de contrato y un programa de inducción. En pequeños grupos, los estudiantes analizan sus elementos e identifican fortalezas.
40 min	Simulación práctica	En equipos, los estudiantes simulan el proceso de contratación de un nuevo empleado: elaboran un contrato, integran un expediente y diseñan una inducción.
10 min	Cierre y reflexión final	Cada equipo comparte su experiencia. Se guía una reflexión sobre la importancia de los procesos de contratación e inducción para la permanencia del personal.

Rúbrica/ Evaluación (docente)

Criterio	Indicador	Porcentaje
Comprensión conceptual	Explica con claridad los tipos de contrato y el expediente de personal	30%
Aplicación práctica	Elabora correctamente un programa de inducción con los elementos básicos	30%
Participación	Interviene de forma activa en análisis grupales y reflexiones	20%
Tarea previa	Entrega la guía de observación resuelta con pertinencia	20%

Referencias

Libros

Grados J. A. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. Manual Moderno. México. Capítulo 14 Documentos digitales

Administración de Recursos Humanos. Integración del personal a la empresa. Consultada el 01 marzo de https://www.uv.mx/personal/alsalas/files/2011/11/induccion.pdf 2022 de:

Dessler G. y Varela R. (2011). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano, Pearson Education, México. Consultado el 01 de marzo de 2022 de: https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438 .pdf Sitios web día 01

Contabilidad actual, 2019. Importancia del expediente laboral del empleado. Consultada el de marzo de 2022 de: https://www.contabilidad actual.com.mx/2019/05/14/importancia-del-expediente-laboral-del-empleado/

Martínez R. P. (2014, octubre 20). Perfil de Puesto. Consultada el día 01 de marzo de 2022 de: https://es.slideshare.net/pattitoe/perfil-de-puesto-40500723

Montiel R. J. 2019. Profesionistas.org.mx. ¿Cómo conformar un expediente laboral? Consultado el día 01 de marzo de 2022 de https://profesionistas.org.mx/como-se forma-un-expediente-laboral/

5.5.5.7 Formato Clase 7 y 8. Elaboración de Manuales Organizacionales

Módulo 3. Elaboración de Manuales

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	**Clase 7 y 8 Elaboración de Manuales Organizacionales**

Fecha:		Tiempo	3 horas

Estrategia Pedagógica	Aula invertida o Flipped classroom El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ). Estudio de Casos

Aprendizaje esperados	*Los manuales administrativos son herramientas clave para identificar y comprender las funciones organizacionales dentro de una empresa. Facilitan la planeación y ejecución de procesos laborales al establecer procedimientos claros, roles definidos y lineamientos operativos que orientan la gestión interna. (Colegio de Bachilleres, 2014). * Los alumnos reconocerán el valor del manual de bienvenida como herramienta para integrar al personal en la empresa. Participa en su diseño y elaboración, con el fin de informar sobre funciones y responsabilidades de cada área. (Colegio de Bachilleres, 2014). * Los alumnos reconocerán el valor del manual de procedimientos para identificar funciones administrativas en la empresa. Participa en su diseño como recurso útil para la

	inducción, capacitación y desempeño del personal. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Contenidos específicos	* Manuales administrativos. Concepto e importancia. Clasificación. Procedimiento para la elaboración de manuales administrativos. Estructura del manual. Revisión y actualización. (Colegio de Bachilleres, 2014). * Manual de bienvenida. Concepto. Propósito y alcance. Elaboración del manual de bienvenida. Diseño del manual de bienvenida. (Colegio de Bachilleres, 2014). * Manuales de bienvenida. Concepto. Propósito y alcance. Diseño de un manual de procedimientos. Técnicas de descripción del procedimiento: Diagrama de flujo y Gráfica de Gantt. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Resultados esperados	*El estudiante será capaz de explicar las características de los diferentes tipos de manuales administrativos, sus elementos estructurales e importancia en diversas empresas para su planeación, implementación y actualización en el ámbito laboral. (Colegio de Bachilleres, 2014). * El estudiante será capaz de elaborar manuales. (Colegio de Bachilleres, 2014). * El estudiante será capaz de elaborar manuales de procedimientos para la capacitación y adiestramiento del personal en las empresas. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Tarea en Casa	
	Desarrollar en los estudiantes la capacidad para analizar, diseñar y elaborar manuales organizacionales (administrativos, de procedimientos y de bienvenida), reconociendo su importancia

Propósito de la estrategia	como herramientas de gestión, comunicación y mejora organizacional, a través de una estrategia didáctica activa que articula el trabajo autónomo, la indagación previa y la producción colaborativa en el aula. La estrategia tiene como finalidad que el estudiante: • Comprenda el sentido práctico y funcional de los manuales en el contexto empresarial. • Aplique el procedimiento metodológico para la elaboración de manuales (estructura, diseño, diagramación y revisión). • Ejercite habilidades de planeación, redacción técnica, trabajo en equipo y representación gráfica. • Establezca una conexión directa entre los contenidos del curso y su aplicación en escenarios reales del ámbito laboral.
Justificación pedagógica	La elaboración de manuales organizacionales es una competencia clave dentro del campo de la administración, ya que permite a los estudiantes integrar conocimientos teóricos y prácticos en un producto funcional y aplicable en contextos reales. En este sentido, la estrategia pedagógica implementada responde a los principios del constructivismo y la andragogía, al colocar al estudiante adulto como protagonista de su propio aprendizaje, partiendo de sus saberes previos y promoviendo una experiencia significativa. Desde el enfoque constructivista, se favorece el aprendizaje mediante actividades que implican la resolución de problemas, la producción colaborativa, la reflexión crítica y el uso de organizadores gráficos como los diagramas de flujo y la gráfica de Gantt. Esto permite construir conocimiento de manera activa, contextualizada y transferible. A su vez, bajo los principios de la andragogía, se considera que el estudiante adulto aprende mejor cuando: • Participa en experiencias significativas. • Trabaja con problemas reales. • Tiene oportunidad de aplicar lo aprendido a su entorno laboral o de vida. • Percibe el valor práctico e inmediato del contenido. La clase está diseñada con un enfoque activo y participativo, que combina el trabajo individual (investigación y análisis previo), con el trabajo colaborativo (diseño y elaboración de los manuales), y la reflexión colectiva (retroalimentación y exposición), lo que promueve no solo la adquisición de conocimientos técnicos, sino también el desarrollo de habilidades

	transversales como la comunicación, el pensamiento crítico, la planeación y el trabajo en equipo.
Elemento	Descripción en la actividad
Antes de clase (en casa)	Ver un video o leer un documento breve sobre tipos de manuales y su estructura (20 min). Contestar guía de observación o breve cuestionario con preguntas clave.
Durante la clase (en el aula)	Exploración inicial (15 min) En parejas, comentan qué tipos de manuales conocen, cuál han usado, para qué sirven. El docente sistematiza. Presentación (15 min) Breve exposición del docente sobre los puntos clave (estructura, procedimiento, actualización). Análisis de ejemplo (20 min) Los equipos analizan un manual administrativo real (puede ser de ISA o una empresa ficticia) e identifican su estructura. Diseño guiado (30 min) En equipos, diseñan el índice de un manual administrativo para un área operativa de su elección. Cierre y reflexiones (10 min) Preguntas orientadoras: ¿Para qué sirve un manual?, ¿qué problemas puede prevenir?, ¿quién debe elaborarlo? Segunda sesión: Inicio reflexivo (10 min) Pregunta detonadora: ¿Qué esperas tú como nuevo integrante en una empresa? ¿Qué te ayudaría a integrarte? Diseño de manual de bienvenida (35 min) Individualmente o por parejas, diseñan una versión breve del manual de bienvenida de su organización ideal (portada, propósito, valores, organigrama, áreas). Taller de procedimientos (35 min)

	En equipos, eligen un proceso sencillo (por ejemplo: contratación o atención al cliente) y lo describen mediante diagrama de flujo y gráfica de Gantt. Cierre (10 min) Retroalimentación por parte del docente, reflexión colectiva sobre la utilidad práctica de lo aprendido.
Rol del docente	Da la bienvenida y contextualiza el tema con ejemplos reales de empresas e instituciones. Explica el propósito y estructura general del curso sobre manuales organizacionales. Explica las técnicas de descripción de procedimientos: diagrama de flujo y gráfica de Gantt. Facilita el análisis de casos prácticos: revisan ejemplos reales o simulados de manuales. Promueve el trabajo en equipos para diseñar el índice o estructura base de un manual. Solicita la exposición de los avances y brinda retroalimentación formativa. Recapitula los puntos clave y plantea preguntas para reflexionar sobre la utilidad de los manuales en sus entornos laborales.
Rol del estudiante	Escucha la presentación del tema y comparte experiencias laborales relacionadas con manuales o procesos. Formula preguntas o dudas sobre el propósito y utilidad de los manuales organizacionales. Participa en el análisis de ejemplos reales de manuales administrativos y de bienvenida. Comparte su estructura propuesta y recibe retroalimentación de pares y docente. Aplica lo aprendido elaborando en equipo un manual de procedimientos o de bienvenida.

Sesión 1: Introducción y Fundamentos de los Manuales Administrativos

Tiempo	Actividad	Descripción
10 min	Recepción y activación de saberes previos	Lluvia de ideas: ¿Qué tipos de manuales conocen en su trabajo? ¿Para qué sirven?
20 min	Exposición dialogada del docente	Explicación sobre los conceptos: manual administrativo, tipos, importancia y estructura. Apoyo en presentación y ejemplos reales.
15 min	Análisis grupal de ejemplos	En equipos, revisan y comparan diferentes tipos de manuales (organigrama, procedimientos, bienvenida).
30 min	Actividad práctica	Elaboran un esquema de la estructura básica de un manual administrativo (con base en un caso propuesto).
15 min	Cierre y reflexión	Participación grupal sobre los aprendizajes del día y preparación para la siguiente sesión. Se deja como tarea individual el análisis de un manual real de su entorno.

Sesión 2: Manual de Bienvenida y Procedimientos

Tiempo	Actividad	Descripción
10 min	Repaso de sesión anterior	Con apoyo de preguntas clave y recuperación de la tarea.
20 min	Exposición del docente	Conceptos y diferencias entre manual de bienvenida y de procedimientos. Técnicas de diseño: diagrama de flujo y gráfica de Gantt.
30 min	Taller en equipos	Diseño de un manual de bienvenida o procedimientos, a partir de un caso proporcionado (puede ser su entorno laboral o un caso ficticio).
20 min	Presentación de productos	Cada equipo presenta su diseño básico con apoyo visual. Se promueve la retroalimentación entre pares.
10 min	Cierre y evaluación formativa	Reflexión final y entrega de hoja de autoevaluación y coevaluación del trabajo colaborativo.

Rúbrica/ Evaluación (docente)

Criterio	Excelente (10 pts.)	Bueno (8 pts.)	Satisfactorio (6 pts.)	Insuficiente (4 pts. o menos)
Participación en clase	Participa con ideas claras, pertinentes, fundamentadas y en todas las actividades.	Participa con frecuencia y aporta ideas relevantes.	Participa ocasionalmente, sus intervenciones son poco claras o superficiales.	Escasa o nula participación.
Trabajo colaborativo en equipo	Coopera activamente, respeta turnos, escucha y colabora de manera equitativa.	Colabora con su equipo y respeta las ideas de los demás.	Colabora de forma irregular o poco equitativa.	No coopera, interrumpe o muestra desinterés.
Diseño del manual (estructura, orden y claridad)	El manual está completo, con estructura coherente, lenguaje claro y bien organizado.	El manual tiene estructura clara con algunos detalles por mejorar.	El manual presenta desorganización o errores de redacción.	El manual está incompleto o no cumple con la estructura mínima.
Uso de herramientas (diagrama/Gantt)	Incorpora correctamente herramientas gráficas que complementan el manual.	Utiliza herramientas con algunos errores menores.	Utiliza las herramientas de forma superficial o incorrecta.	No se integran herramientas gráficas o son irrelevantes.
Reflexión crítica y argumentación	Argumenta con claridad la utilidad del manual y su relación con el entorno laboral.	Explica la utilidad del manual de forma general.	Expresa ideas vagas sobre la aplicación del manual.	No reflexiona sobre la utilidad ni argumenta con claridad.
Presentación final del producto	Expone con seguridad, claridad, dominio del tema y en tiempo asignado.	Expone adecuadamente el contenido, aunque con leves fallas.	La exposición es poco clara o con escasa preparación.	No participa o la presentación es deficiente o incompleta.

Referencias

Documentos digitales Nájera, M. (2015, 17 febrero). Elementos del manual de procedimientos. Consultado el 20 de mayo de 2022 en https://prezi.com/bhhigoryqwuq/elementos-que-integran-al-manual de-procedimientos/

Secretaría de Relaciones Exteriores. (2004, junio). Guía Técnica para la Elaboración del Manual de Procedimientos. Oficialía Mayor. Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto. Dirección de Organización. Consultada el 20 de mayo de 2022 en https://www.uv.mx/personal/fcastaneda/files/2010/10/guia_elab_manu_proc.pdf

Secretaría de Relaciones Exteriores. (2009, julio). Guía Técnica para la Elaboración del Manual de Procedimientos. Consultada el 20 de mayo de 2022 en https://sre.gob.mx/images/stories/docnormateca/dgpop/guias/guia01.pdf

Sitios web

Raffino, M. (2020, 13 agosto). Manual de procedimientos. Consultado el 20 de mayo de 2022 en https://concepto.de/manual-de-procedimientos/#ixzz6Zgu4PJ9D

Universitat de Barcelona. (2015, 25 noviembre). Diagramas de Gantt. Project Management. Consultado el 20 de mayo de 2022 en https://obsbusiness.school/es/blog-project management/diagramas-de-gantt/que-es-un-diagrama-de-gantt-y-para-que-sirve

5.5.5.8 Formato Planeación de Clase 9. Evaluación Formativa

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	**Clase 9. Evaluación Formativa**

Fecha:		**Tiempo**	90 minutos

Estrategia Pedagógica	Esta evaluación se concibe como un ejercicio permanente de reflexión compartida entre docente y estudiante. Más que una medición puntual, se trata de una práctica que impulsa la construcción de saberes, fomenta el pensamiento crítico y promueve el desarrollo integral del adulto.

Conocimientos esperados	• Aplicar conceptos clave de administración, procesos administrativos, liderazgo, motivación y gestión de recursos humanos. • Reconocer avances y debilidades en el aprendizaje. • Desarrollar autoconfianza y estrategias de autoevaluación frente al formato del EXACER.
Contenidos específicos	• Concepto y funciones de la administración. • Planeación, organización, dirección y control. • Teorías de liderazgo y motivación. • Funciones básicas de la gestión de recursos humanos.

Resultados esperados	• Los estudiantes se familiarizan con el examen EXACER en tiempo y forma. • Identifican áreas de dominio y de refuerzo. • Refuerzan la autogestión del aprendizaje y la confianza en su preparación. • El docente obtiene información diagnóstica para ajustar las próximas clases

Propósito de la estrategia	La evaluación formativa no tiene como fin calificar, sino retroalimentar y guiar el aprendizaje. En Fundación ISA-AC se aplica como una simulación parcial del EXACER, lo que ayuda a: • Detectar avances y dificultades. • Reflexionar sobre el proceso de aprendizaje. • Practicar bajo condiciones reales de tiempo. • Fortalecer seguridad académica.
Justificación pedagógica	Desde una perspectiva constructivista y humanista, esta evaluación se convierte en un espacio de diálogo entre docente y estudiante, donde ambos reflexionan sobre el proceso formativo y toman decisiones para mejorar. Tal como lo plantea Ángel Díaz Barriga (2006), la evaluación formativa debe asumirse como una práctica permanente de análisis compartido, que impulsa la construcción de saberes y el desarrollo integral.
Elemento	Descripción en la actividad
Antes de clase (en casa)	Como preparación para la evaluación formativa, se solicita a los estudiantes realizar una actividad individual en casa que les permita activar sus conocimientos previos, reflexionar sobre su nivel de dominio y fortalecer su confianza. Esta tarea tiene como propósito facilitar una aproximación autónoma a los contenidos clave de la asignatura, promoviendo la metacognición y el aprendizaje significativo. La actividad consiste en elaborar un esquema libre puede ser un mapa mental, cuadro sinóptico o lista organizada donde el estudiante exprese lo que sabe sobre los siguientes temas: administración, planeación, liderazgo, motivación, gestión de recursos humanos y productividad. Además, deberá responder brevemente tres preguntas orientadoras: 1. ¿Qué tema domino con mayor seguridad? 2. ¿Qué tema me genera más dudas o confusión? 3. ¿Qué ejemplos de mi vida laboral o personal se relacionan con estos conceptos? Para complementar, se incluirá una lectura breve sobre la importancia de la administración en la vida cotidiana. Tras leerla, el estudiante escribirá una reflexión de entre cinco y siete líneas sobre cómo estos conceptos se aplican en su entorno.

	Esta actividad no será calificada, pero servirá como insumo para la retroalimentación en clase. Se recomienda dedicar entre 30 y 45 minutos a su realización y, si lo desea, el estudiante puede traer materiales visuales para compartir con el grupo.
Durante la clase (en el aula)	1. Inicio y motivación (10 minutos) El docente abre la sesión explicando que el objetivo de la actividad es brindar retroalimentación formativa, no asignar calificaciones. Se repasan los contenidos centrales que serán evaluados y se realiza una breve dinámica de activación, con preguntas rápidas sobre conceptos clave, como por ejemplo: "¿cómo definirían la planeación administrativa?" 2. Desarrollo de la evaluación formativa (40 reactivos – 40 minutos) Los estudiantes responden un cuestionario diseñado para simular las condiciones del examen EXACER, con tiempo limitado y sin interrupciones, a fin de generar un ambiente similar al de una evaluación oficial. 3. Análisis grupal y retroalimentación inmediata (25 minutos) El docente selecciona una muestra representativa de reactivos (por ejemplo, diez preguntas clave) para revisar en conjunto. Se invita a los estudiantes a discutir sus respuestas en parejas o pequeños grupos, justificando sus elecciones. Posteriormente, se analizan los errores más frecuentes y se aclaran dudas de forma colectiva. 4. Reflexión personal y metacognitiva (10 minutos) Cada estudiante escribe en una hoja dos temas que domina con seguridad y dos que considera necesario reforzar. Algunos voluntarios comparten sus reflexiones en voz alta, lo que permite identificar patrones comunes dentro del grupo. 5. Cierre y acuerdos finales (5 minutos) El docente sintetiza los hallazgos más relevantes de la jornada, explica cómo se utilizará la información obtenida para ajustar las próximas sesiones y motiva a los estudiantes a emplear los resultados como una herramienta para orientar su estudio personal.
Rol del docente	• Diseñar el cuestionario alineado al EXACER. • Crear un ambiente de confianza y motivación. • Guiar la revisión y análisis de las respuestas. • Identificar patrones en las dificultades del grupo. • Ajustar los contenidos y actividades de las clases siguientes
Rol del estudiante	• Responder con responsabilidad y honestidad el cuestionario. • Participar en la revisión y discusión de respuestas. • Reconocer sus logros y áreas de mejora. • Reflexionar sobre su aprendizaje y planear estrategias de refuerzo

Plan de clase estructurado por fases.

Fase	Actividades	Rol del docente	Rol del estudiante	Tiempo
Inicio (Inducción)	Bienvenida. Explicación del propósito de la evaluación formativa.- Breve repaso de instrucciones.	Explica propósito, motiva, resuelve dudas iniciales.	Escucha, formula preguntas, se prepara para la actividad.	10 min
Desarrollo (Aplicación)	Aplicación del instrumento con 40 reactivos de opción múltiple.- Los estudiantes responden de manera individual.- Supervisión discreta del docente.	Entrega cuestionarios, supervisa tiempo, aclara dudas.	Responde cuestionario con autonomía y concentración.	40 min
Cierre (Retroalimentación 1)	Revisión grupal de las respuestas.- Socialización de las respuestas correctas.- Explicación breve de los errores más comunes.	Da retroalimentación inmediata, explica conceptos clave.	Participa, corrige sus errores, aclara dudas.	20 min
Cierre (Retroalimentación 2)	- Aplicación de la tabla de interpretación de resultados (rango de aciertos nivel de desempeño).- Orientación sobre refuerzo individual.	Entrega resultados, explica rangos de desempeño.	Identifica su nivel y reflexiona sobre áreas de mejora.	15 min
Cierre (Reflexión final)	Dinámica breve: "Un compromiso personal de mejora" (cada alumno escribe en 1 oración qué reforzará).	Motiva y cierra con énfasis en la mejora continua.	Comparte su compromiso personal de aprendizaje.	5 min

Tabla de Interpretación de Resultados (Evaluación Formativa – 40 reactivos)

Rango de aciertos (40)	Nivel de desempeño	Interpretación pedagógica
34 – 40	**Avanzado**	Muestra dominio sólido de los contenidos, está preparado para enfrentar con confianza el EXACER.
28 – 33	**Satisfactorio**	Presenta buen nivel, aunque requiere reforzar algunos conceptos clave para consolidar aprendizajes.
20 – 27	**En proceso**	Reconoce varios contenidos, pero tiene vacíos importantes que deben reforzarse de inmediato.
10 – 19	**Inicial**	Conoce pocos conceptos, necesita apoyo focalizado y repaso sistemático para avanzar.
0 – 9	**Básico o por iniciar**	Requiere acompañamiento intensivo, probablemente presenta dificultades en comprensión de fundamentos.

5.5.5.9 Formato Clase 10. Marco legal e incidencias de la nómina

Módulo 4. Elaboración del Pago de Personal

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	**Clase 9. Marco legal e incidencias de la nómina**

Fecha:		**Tiempo**	90 minutos

Estrategia Pedagógica	Aula invertida o Flipped classroom El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ). Estudio de Casos
Aprendizaje esperados	El alumno explica los artículos que regulan el pago de la nómina para realizar los cálculos de la misma, dentro de la normatividad vigente. Explica el proceso de trámite del RFC, CURP. (Colegio de Bachilleres, 2014).
Contenidos específicos	Aplica leyes vigentes y gestiona movimientos del personal: RFC, CURP, altas, bajas, salario, ausencias y permisos. Art. 123. Ley Federal del Trabajo. Ley del Impuesto Sobre la Renta. Ley del Seguro Social. Ley de INFONAVIT. (Colegio de Bachilleres, 2014).
Resultados esperados	El estudiante será capaz de identificar las diferentes leyes que conforman el marco legal que regula los cálculos para determinar el pago de la nómina en una empresa. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Tarea en Casa	
Propósito de la estrategia	La estrategia busca promover el aprendizaje activo y significativo de las leyes vigentes que regulan el pago de la nómina y los movimientos e incidencias del personal, a través de la modalidad de aula invertida, donde el estudiante adulto tiene la oportunidad de revisar previamente los contenidos clave, conectarlos con sus experiencias laborales o familiares y posteriormente participar en actividades colaborativas y de análisis en el aula, que fortalezcan su comprensión crítica y aplicación práctica del marco normativo. Esta estrategia pretende desarrollar competencias para el trabajo formal, impulsar la autonomía en el aprendizaje, y fomentar el pensamiento reflexivo sobre la legalidad, los derechos laborales y la gestión administrativa de recursos humanos.
Justificación pedagógica	La presente estrategia se fundamenta en el modelo pedagógico del constructivismo social, que reconoce al estudiante como protagonista activo de su aprendizaje y al docente como mediador que orienta procesos de análisis, reflexión y aplicación del conocimiento en contextos reales. El uso del aula invertida permite responder a las necesidades específicas de los estudiantes adultos, quienes suelen contar con experiencia laboral, conocimientos previos y estilos de aprendizaje más autónomos. Al revisar los contenidos teóricos en casa (Constitución, Ley Federal del Trabajo, ISR, IMSS, INFONAVIT, trámites e incidencias), se fomenta la preparación individual y la gestión del tiempo personal. Durante la clase, el espacio se dedica a resolver dudas, analizar casos reales y simular procedimientos administrativos, lo que fortalece el aprendizaje significativo, contextualizado y colaborativo. Esta metodología también promueve el desarrollo de habilidades socioemocionales y competencias laborales, al vincular los contenidos con la vida cotidiana y profesional del adulto. En suma, se justifica como una estrategia que favorece una formación integral, pertinente y flexible para la población adulta en proceso de concluir el bachillerato.
Elemento	Descripción en la actividad
	Los estudiantes verán un video de máximo 10 minutos sobre el Art. 123 de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y las

Antes de clase (en casa)	principales obligaciones del patrón ante el SAT, IMSS e INFONAVIT. Voces de la Constitución - Artículo 123. Del trabajo (02/02/2017) https://www.youtube.com/watch?v=7jrgnIHqWwk MX MÉXICO - CONSTITUCIÓN - ARTÍCULO 123 - DERECHOS LABORALES EN MÉXICO https://www.youtube.com/watch?v=Mxd9xryxauE Responderán una guía de observación con preguntas como: ¿Qué leyes regulan el pago de la nómina? ¿Qué trámites se requieren para contratar a una persona? ¿Qué incidencias afectan el cálculo de nómina? Reunir información del alumno o de un familiar un recibo de nómina, que cuente con el desglose de Sueldo, prestaciones, IMSS INFONAVIT, ISR Santiago, R., y Bergmann, J. (2018).
	1. Inicio (10 min): Socialización de las respuestas de la guía en lluvia de ideas. 2. Desarrollo (50 min): Lectura dirigida de fragmentos clave de las leyes aplicables (LFT, LSS, INFONAVIT, ISR).

Durante la clase (en el aula)	2. Construcción colaborativa de un cuadro comparativo con las leyes y su aplicación en la nómina. Estudio de caso: análisis de incidencias (ejemplo: alta y baja de trabajador, incapacidad por enfermedad). 3. Cierre (20 min): Exposición de equipos sobre un movimiento / incidencia asignada y su repercusión legal.
Rol del docente	Selecciona y adapta recursos digitales (video, lecturas). Diseña la guía de observación y promueve su análisis crítico. Facilita el diálogo en el aula, conecta los contenidos con la experiencia laboral de los estudiantes adultos. Modera la construcción del cuadro comparativo y aclara dudas legales. Orienta el análisis del caso práctico y fomenta la participación respetuosa y argumentada.
Rol del estudiante	Antes de clase (en casa): • Visualiza el video introductorio sobre el marco legal laboral y anota puntos clave en su guía de observación (leyes, artículos relevantes, conceptos). • Investiga brevemente un ejemplo real de alta, baja o modificación salarial en el contexto laboral que conoce o ha vivido. Durante la clase (en el aula): ○ Participa en la socialización de saberes, compartiendo lo aprendido y contrastándolo con las experiencias del grupo. ○ Colabora con su equipo para elaborar un cuadro comparativo de las leyes aplicables al pago de la nómina (Constitución, LFT, LSS, ISR, INFONAVIT). ○ Analiza un caso práctico propuesto por el docente, identificando los movimientos de personal y las implicaciones legales correspondientes. ○ Expone, junto con su equipo, las conclusiones obtenidas en la resolución del caso, argumentando con base en la normatividad revisada.

	○ Reflexiona de forma individual y colectiva sobre la importancia de la legalidad y la formalidad en la administración de recursos humanos.

Plan de clase estructurado por fases

Tiempo	Actividad	Descripción
Antes de clase	Video introductorio (entregable)	El estudiante ve un video (10 min) sobre las leyes que regulan la nómina (Art. 123, LFT, IMSS, ISR, INFONAVIT). Completa una guía de observación que se entrega al inicio de la clase.
10 min	Bienvenida e introducción	Se recogen las guías. El docente retoma conceptos clave del video y plantea los objetivos del día.
20 min	Lluvia de ideas análisis de casos	En equipos, los estudiantes analizan situaciones laborales concretas y determinan qué ley aplica.
25 min	Simulación de movimientos de personal	Los equipos simulan el llenado de formatos de alta, baja o modificación de salario y justifican su aplicación.
15 min	Plenaria	Cada equipo expone su caso. Se comparan respuestas, se resuelven dudas y se corrigen errores.
10 min	Autoevaluación y retroalimentación	Los estudiantes aplican una rúbrica sencilla para evaluar su participación. El docente retroalimenta.
10 min	Cierre y reflexión	Se realiza una reflexión oral sobre la importancia de respetar los derechos laborales. Se asigna lectura opcional.

Instrumento de Evaluación Rúbrica

Criterio	Excelente (3 pts.)	Bueno (2 pts.)	Necesita apoyo (1 pt)
Analiza e identifica las leyes laborales aplicables	Reconoce con claridad y precisión al menos tres leyes	Reconoce dos leyes, con algunas dudas	Muestra confusión o identifica solo una
Participación en la simulación de trámites	Participa activamente y argumenta con base en la ley	Participa, pero con apoyo del equipo o docente	No participa o lo hace de forma incompleta
Trabajo en equipo	Colabora, escucha y aporta ideas útiles	Colabora de forma intermitente	Tiene dificultades para integrarse
Reflexión y expresión oral	Expone ideas claras y reflexiona críticamente	Expone ideas con apoyo del docente	Tiene dificultad para expresar sus ideas

Referencias

Aviso de movimientos afiliatorios, como alta, baja o la modificación de salario. (2019). Recuperado el 6 de mayo 2022, de: http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02009

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Recuperado el 6 de mayo de 2022 de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Instituto_del_Fondo_Nacional_de_la_Vivienda.pdf

Diputados.gob.mx. (6 de mayo de 2022). Cámara de diputados. ley del seguro social. Recuperado el 05 de julio 2022 https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Seguro_Social.pdf de: Trabajo, del (2018).

Jornadas de trabajo. Recuperado el 6 de mayo de 2022, de https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/jornada-de-trabajo?idiom=es

5.5.5.10 Formato Clase 11. Cálculo de percepciones, deducciones e integración de la seguridad social

Módulo 4. Elaboración del Pago de Personal

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	**Clase 11. Cálculo de percepciones, deducciones e integración de la seguridad social**

Fecha:		Tiempo	90 minutos

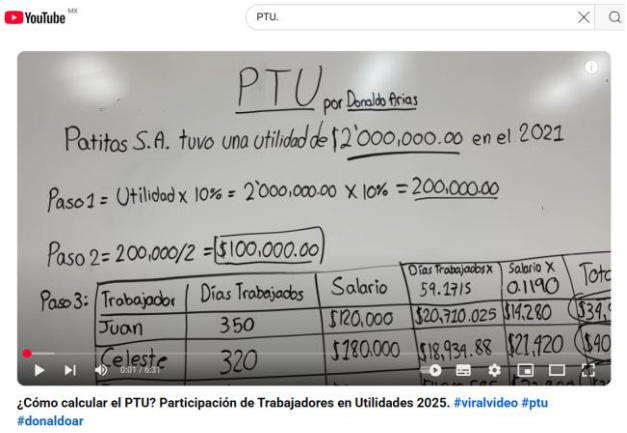
Estrategia Pedagógica	Aula invertida o Flipped classroom El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ). Estudio de Casos.

Aprendizajes esperados	El alumno calcula percepciones, deducciones y aportaciones de INFONAVIT para generar el pago al personal. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Contenidos específicos	Identifica percepciones ordinarias y extraordinarias, deducciones, cálculo de salario, seguros, cotización, INFONAVIT. TPU. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Resultados esperados	El estudiante será capaz de realizar los procedimientos para el cálculo de las percepciones, deducciones y aportaciones de seguridad social e INFONAVIT para generar el pago de la nómina. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Tarea en Casa	
Propósito de la estrategia	La estrategia cuadro comparativo busca promover el aprendizaje activo y significativo de las leyes vigentes que regulan el pago de la nómina y los movimientos e incidencias del personal entre compañeros , a través de la modalidad de aula invertida, donde el estudiante adulto tiene la oportunidad de revisar previamente los contenidos clave, conectarlos con sus experiencias laborales o familiares y posteriormente participar en actividades colaborativas y de análisis en el aula, que fortalezcan su comprensión crítica y aplicación práctica del marco normativo. Esta estrategia pretende desarrollar competencias para el trabajo formal, impulsar la autonomía en el aprendizaje, y fomentar el pensamiento reflexivo sobre la legalidad, los derechos laborales y la gestión administrativa de recursos humanos.
Justificación pedagógica	La presente estrategia se fundamenta en el modelo pedagógico del constructivismo social, que reconoce al estudiante como protagonista activo de su aprendizaje y al docente como mediador que orienta procesos de análisis, reflexión y aplicación del conocimiento en contextos reales. El uso del aula invertida permite responder a las necesidades específicas de los estudiantes adultos, quienes suelen contar con experiencia laboral, conocimientos previos y estilos de aprendizaje más autónomos. Al revisar los contenidos teóricos en casa (Constitución, Ley Federal del Trabajo, ISR, IMSS, INFONAVIT, PTU. Trámites e incidencias), se fomenta la preparación individual y la gestión del tiempo personal. Durante la clase, el espacio se dedica a resolver dudas, analizar casos reales y simular procedimientos administrativos, lo que fortalece el aprendizaje significativo, contextualizado y colaborativo. Esta metodología también promueve el desarrollo de habilidades socioemocionales y competencias laborales, al vincular los contenidos con la vida cotidiana y profesional del adulto. En suma, se justifica como una estrategia que favorece una

	formación integral, pertinente y flexible para la población adulta en proceso de concluir el bachillerato.
Elemento	Descripción en la actividad
Antes de clase (en casa)	El aluno continúa con los avances de la clase 9, los estudiantes verán un video de máximo 10 minutos sobre el Art. 123 de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y las principales obligaciones del patrón ante el SAT, IMSS e INFONAVIT.  https://www.youtube.com/watch?v=63LHeiUIZvQ https://www.youtube.com/watch?v=GQUgOqYFe3w Responderán una guía de observación con preguntas como: ¿Qué leyes regulan el pago de la nómina? ¿Qué trámites se requieren para contratar a una persona? ¿Qué incidencias afectan el cálculo de nómina? Reunir información del alumno o de un familiar un recibo de nómina, que cuente con el desglose de Sueldo, prestaciones, IMSS INFONAVIT, ISR, PTU.

Durante la clase (en el aula)	Inicio (10 min): Socialización de las respuestas de la guía en lluvia de ideas. Desarrollo (50 min): Lectura dirigida de fragmentos clave de las leyes aplicables (LFT, LSS, INFONAVIT, ISR). Construcción colaborativa con la misma actividad de la clase 9 de un cuadro comparativo con las leyes y su aplicación en la nómina. Estudio de caso: análisis de incidencias (ejemplo: alta y baja de trabajador, incapacidad por enfermedad). Cierre (20 min): Exposición de equipos sobre un movimiento / incidencia asignada y su repercusión legal.
Rol del docente	Selecciona y adapta recursos digitales (video, lecturas). Diseña la guía de observación y promueve su análisis crítico. Facilita el diálogo en el aula, conecta los contenidos con la experiencia laboral de los estudiantes adultos. Modera la construcción del cuadro comparativo y aclara dudas legales. Orienta el análisis del caso práctico y fomenta la participación respetuosa y argumentada.
Rol del estudiante	**Antes de clase (en casa):** • Visualiza el video introductorio sobre el marco legal laboral y anota puntos clave en su guía de observación (leyes, artículos relevantes, conceptos). • Investiga brevemente un ejemplo real de alta, baja o modificación salarial en el contexto laboral que conoce o ha vivido. Durante **la clase (en el aula):** Participa en la socialización de saberes, compartiendo lo aprendido y contrastándolo con las experiencias del grupo. Colabora con su equipo para elaborar un cuadro comparativo de las leyes aplicables al pago de la nómina (Constitución, LFT, LSS, ISR, INFONAVIT, PTU.). Analiza un caso práctico propuesto por el docente, identificando los movimientos de personal y las implicaciones legales correspondientes. Expone, junto con su equipo, las conclusiones obtenidas en la resolución del caso, argumentando con base en la normatividad revisada.

	Reflexiona de forma individual y colectiva sobre la importancia de la legalidad y la formalidad en la administración de recursos humanos.

Plan de clase estructurado por fases

Tiempo	Actividad	Descripción
Antes de clase	Video introductorio (entregable)	El estudiante ve un video (10 min) sobre las leyes que regulan la nómina (Art. 123, LFT, IMSS, ISR, INFONAVIT). PTU. Completa una guía de observación que se entrega al inicio de la clase.
10 min	Bienvenida e introducción	Se recogen las guías. El docente retoma conceptos clave del video y plantea los objetivos del día.
20 min	Lluvia de ideas análisis de casos	En equipos, los estudiantes analizan situaciones laborales concretas y determinan qué ley aplica.
25 min	Simulación de movimientos de personal	Los equipos simulan el llenado de formatos de alta, baja o modificación de salario y justifican su aplicación.
15 min	Plenaria	Cada equipo expone su caso. Se comparan respuestas, se resuelven dudas y se corrigen errores.
10 min	Autoevaluación y retroalimentación	Los estudiantes aplican una rúbrica sencilla para evaluar su participación. El docente retroalimenta.
10 min	Cierre y reflexión	Se realiza una reflexión oral sobre la importancia de respetar los derechos laborales. Se asigna lectura opcional.

Instrumento de Evaluación Rúbrica

Criterio	Excelente (3 pts.)	Bueno (2 pts.)	Necesita apoyo (1 pt)
Analiza e identifica las leyes laborales aplicables	Reconoce con claridad y precisión al menos tres leyes	Reconoce dos leyes, con algunas dudas	Muestra confusión o identifica solo una
Participación en la simulación de trámites	Participa activamente y argumenta con base en la ley	Participa, pero con apoyo del equipo o docente	No participa o lo hace de forma incompleta
Trabajo en equipo	Colabora, escucha y aporta ideas útiles	Colabora de forma intermitente	Tiene dificultades para integrarse
Reflexión y expresión oral	Expone ideas claras y reflexiona críticamente	Expone ideas con apoyo del docente	Tiene dificultad para expresar sus ideas

Referencias

Sitios web

Aviso de movimientos afiliatorios, como alta, baja o la modificación de salario. (2019). Recuperado el 9 de mayo 2022, de http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02009

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Trabajadores. Recuperado el 09 de mayo de 2022 de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Instituto_del_Fondo_Nacional_de_la_Vivienda.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley del Seguro Social. Recuperado el 09 de mayo de 2022 de: http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf

Contador Contado. (2018). Cálculo de AGUINALDO 2019 y su retención de ISR. Recuperado el 09 de mayo 2022de; https://www.youtube.com/watch?v=AJ0gF9Te1VA

Trabajo, del. (2018). Jornadas de trabajo. Recuperado el 09 de mayo de 2022, de https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/jornada-de-trabajo?idiom=es

5.5.5.11 Formato Clase 12. Gestión de la nómina

Módulo 4. Elaboración del Pago de Personal

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	**Clase 12. Gestión de la nómina**

Fecha:		Tiempo	90 minutos

Estrategia Pedagógica	Aula invertida o Flipped classroom El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ). Estudio de Casos

Aprendizajes esperados	El alumno elabora el cálculo de los rubros que conforman la seguridad social de cada trabajador, para integrar el pago de la nómina y sus recibos correspondientes. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Contenidos específicos	Proyecto Integrador Cálculo de las percepciones, deducciones y neto a pagar. Cálculo de las incidencias y retenciones de la seguridad social e INFONAVIT. Elaboración de las cédulas para el pago de cuotas. Diseño y elaboración de comprobantes de pago. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Resultados esperados	El estudiante será capaz de gestionar la nómina de una empresa de forma integral manual y electrónicamente. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Tarea en Casa	
Propósito de la estrategia	La estrategia continua de la clase 10 busca promover el aprendizaje activo y significativo de las leyes vigentes que regulan el pago de la nómina, INFONAVIT. y los movimientos e incidencias del personal, a través de la modalidad de aula invertida, donde el estudiante adulto tiene la oportunidad de revisar previamente los contenidos clave, conectarlos con sus experiencias laborales o familiares y posteriormente participar en actividades colaborativas y de análisis en el aula, que fortalezcan su comprensión crítica y aplicación práctica del marco normativo. Esta estrategia pretende desarrollar competencias para el trabajo formal, impulsar la autonomía en el aprendizaje, y fomentar el pensamiento reflexivo sobre la legalidad, los derechos laborales y la gestión administrativa de recursos humanos.
Justificación pedagógica	La presente estrategia se fundamenta en el modelo pedagógico del constructivismo social, que reconoce al estudiante como protagonista activo de su aprendizaje y al docente como mediador que orienta procesos de análisis, reflexión y aplicación del conocimiento en contextos reales. El uso del aula invertida permite responder a las necesidades específicas de los estudiantes adultos, quienes suelen contar con experiencia laboral, conocimientos previos y estilos de aprendizaje más autónomos. Al revisar los contenidos teóricos en casa INFONAVIT. Trámites e incidencias), se fomenta la preparación individual y la gestión del tiempo personal. Durante la clase, el espacio se dedica a resolver dudas, analizar casos reales y simular procedimientos administrativos, lo que fortalece el aprendizaje significativo, contextualizado y colaborativo. Esta metodología también promueve el desarrollo de habilidades socioemocionales y competencias laborales, al vincular los contenidos con la vida cotidiana y profesional del adulto. En suma, se justifica como una estrategia que favorece una formación integral, pertinente y flexible para la población adulta en proceso de concluir el bachillerato.

	Santiago, R., y Bergmann, J. (2018).
Elemento	Descripción en la actividad
Antes de clase (en casa)	El aluno continúa con los avances de la clase 10 los estudiantes verán un video de máximo 10 minutos sobre el INFONAVIT. https://www.youtube.com/watch?v=bxM0Vc-34Os https://www.youtube.com/watch?v=Kc8cnY7EJMw Responderán una guía de observación con preguntas como: ¿Qué leyes regulan el pago de la nómina? ¿Qué trámites se requieren para contratar a una persona? ¿Qué incidencias afectan el cálculo de nómina? Reunir información del alumno o de un familiar un recibo de nómina, que cuente con el desglose de Sueldo, prestaciones, IMSS INFONAVIT.
Durante la clase (en el aula)	Inicio (10 min): Socialización de las respuestas de la guía en lluvia de ideas. 2. Desarrollo (50 min): Lectura dirigida de fragmentos clave de las leyes aplicables INFONAVIT. Construcción colaborativa con la misma actividad de la clase 10 de un cuadro comparativo con las leyes y su aplicación en la nómina. Estudio de caso: análisis de incidencias (ejemplo: alta y baja de trabajador, incapacidad por enfermedad). Cierre (20 min): Exposición de equipos sobre un movimiento / incidencia asignada y su repercusión legal.

Rol del docente	Selecciona y adapta recursos digitales (video, lecturas). Diseña la guía de observación y promueve su análisis crítico. El Aprendizaje Experiencial Kolb (1984), Facilita el diálogo en el aula, conecta los contenidos con la experiencia laboral de los estudiantes adultos. Modera la construcción del cuadro comparativo y aclara dudas legales. Orienta el análisis del caso práctico y fomenta la participación respetuosa y argumentada.
Rol del estudiante	**Antes de clase (en casa):** • Visualiza el video introductorio sobre el marco legal laboral y anota puntos clave en su guía de observación (leyes, artículos relevantes, conceptos). • Investiga brevemente un ejemplo real de alta, baja o modificación salarial en el contexto laboral que conoce o ha vivido. • Buscar una experiencia personal o familiar sobre el tema Gestión de la Nómina Durante **la clase (en el aula):** o Participa en la socialización de saberes, compartiendo lo aprendido y contrastándolo con las experiencias del grupo. o Colabora con su equipo para elaborar un cuadro comparativo de las leyes aplicables al pago de la nómina, INFONAVIT. o Analiza un caso práctico propuesto por el docente, identificando los movimientos de personal y las implicaciones legales correspondientes. o Expone, junto con su equipo, las conclusiones obtenidas en la resolución del caso, argumentando con base en la normatividad revisada. o Reflexiona de forma individual y colectiva sobre la importancia de la legalidad y la formalidad en la administración de recursos humanos.

Plan de clase estructurado por fases

Tiempo	Actividad	Descripción
Antes de clase	Video introductorio (entregable)	El estudiante ve un video (10 min) sobre las leyes que regulan la nómina INFONAVIT). Completa una guía de observación que se entrega al inicio de la clase.
10 min	Bienvenida e introducción	Se recogen las guías. El docente retoma conceptos clave del video y plantea los objetivos del día.
20 min	Lluvia de ideas análisis de casos	En equipos, los estudiantes analizan situaciones laborales concretas y determinan qué ley aplica.
25 min	Simulación de movimientos de personal	Los equipos simulan el llenado de formatos de alta, baja o modificación de salario y justifican su aplicación.
15 min	Plenaria	Cada equipo expone su caso. Se comparan respuestas, se resuelven dudas y se corrigen errores.
10 min	Autoevaluación y retroalimentación	Los estudiantes aplican una rúbrica sencilla para evaluar su participación. El docente retroalimenta.
10 min	Cierre y reflexión	Se realiza una reflexión oral sobre la importancia de respetar los derechos laborales. Se asigna lectura opcional.

Instrumento de Evaluación Rúbrica

Criterio	Excelente (3 pts.)	Bueno (2 pts.)	Necesita apoyo (1 pt)
Analiza e identifica las leyes laborales aplicables	Reconoce con claridad y precisión al menos tres leyes	Reconoce dos leyes, con algunas dudas	Muestra confusión o identifica solo una
Participación en la simulación de trámites	Participa activamente y argumenta con base en la ley	Participa, pero con apoyo del equipo o docente	No participa o lo hace de forma incompleta
Trabajo en equipo	Colabora, escucha y aporta ideas útiles	Colabora de forma intermitente	Tiene dificultades para integrarse
Reflexión y expresión oral	Expone ideas claras y reflexiona críticamente	Expone ideas con apoyo del docente	Tiene dificultad para expresar sus ideas

Referencias

Sitios Web

Asesorías, E. (2020). Cómo Calcular el ISR (Impuesto Sobre la Renta). Recuperado el de 16 de mayo 2022 de: https://youtu.be/AgSYajzO9LM

Contador Contado. (2018). Cálculo de Aguinaldo 2019 y su Retención de ISR. Recuperado el 16 de mayo de 2022 de: https://youtu.be/AJ0gF9Te1VA

Contador Contado. (2019). Reparto de Utilidades (PTU) 2019 ¿Cuánto me toca? Recuperado el 16 de mayo de 2022 de: https://youtu.be/rvxs5QAOAjo

5.5.5.12 Formato Clase 13. Explica los conceptos e importancia de la salud, higiene y seguridad laboral

Módulo 5. Prevención de riesgos de trabajo

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	**Clase 13. Explica los conceptos e importancia de la salud, higiene y seguridad laboral**

Fecha:		Tiempo	90 minutos

Estrategia Pedagógica	Aula invertida o Flipped classroom El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ). Estudio de Casos

Aprendizajes esperados	El alumno reconoce la importancia de la salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como del marco normativo que las regula. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Contenidos específicos	Comprende la importancia de la salud, seguridad e higiene en el trabajo, sus conceptos clave, prevención, accidentes, enfermedades y el marco normativo aplicable, incluyendo las NOM. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Resultados esperados	El estudiante será capaz de explicar los conceptos de Prevención, Higiene y Seguridad Laboral dentro del Marco Normativo, con la finalidad de regular la Salud y Seguridad Laboral de los trabajadores en las organizaciones, con base en Análisis de caso (Colegio de Bachilleres, 2014).

Tarea en Casa	
Propósito de la estrategia	Que el estudiante explore previamente los conceptos clave para aprovechar el tiempo en clase en actividades prácticas, colaborativas y de análisis crítico.
Justificación pedagógica	Se fundamenta en la estrategia de aula invertida, y Estudio de Casos la cual permite transformar el rol tradicional del docente y del estudiante. Bajo este enfoque, los alumnos acceden de forma anticipada a los contenidos teóricos mediante recursos digitales (videos, lecturas, cuestionarios), lo que libera el tiempo de clase para enfocarse en el desarrollo de habilidades de análisis, colaboración, aplicación y pensamiento crítico. Este método responde a un modelo de enseñanza centrado en el estudiante, promoviendo su autonomía en el proceso de aprendizaje y fomentando su responsabilidad al llegar preparados al aula para participar activamente. Además, permite que el docente actúe como facilitador, orientando el aprendizaje de manera más personalizada y significativa. En el contexto del módulo Prevención de riesgos de trabajo, esta metodología es especialmente adecuada porque: • Promueve la comprensión contextual de los conceptos de salud laboral, seguridad e higiene, y normatividad. • Facilita la aplicación práctica de los contenidos en situaciones reales o simuladas, como el análisis de casos. • Estimula el trabajo colaborativo, esencial en entornos organizacionales y de recursos humanos. • Desarrolla competencias clave como la identificación de riesgos, propuesta de soluciones, trabajo en equipo y comunicación efectiva.

	Asimismo, el abordaje de las Normas Oficiales Mexicanas y el marco legal exige un enfoque activo que vaya más allá de la simple memorización, permitiendo que los estudiantes internalicen su relevancia e impacto en la vida laboral y profesional. Esta estrategia fortalece el aprendizaje significativo y prepara a los estudiantes no solo para comprender los riesgos laborales, sino para gestionar de manera efectiva la salud y seguridad dentro de las organizaciones.
Elemento	Descripción en la actividad
Antes de clase (en casa)	Recursos asignados al estudiante (en plataforma o correo): 1. Video breve (5-10 min): o "¿Qué es salud laboral y por qué es importante?" 2. Lectura corta PDF material didáctico: o Conceptos básicos de seguridad, higiene y prevención de riesgos o Fragmento de la NOM-019-STPS-2011 y NOM-030-STPS-2009 3. Cuestionario de repaso en línea (10 preguntas) – *autoevaluación Tarea en casa después de la clase*
Durante la clase (en el aula)	1. Activación de conocimientos previos (0–10 min) 2. Discusión guiada (10–25 min) 3. Análisis de caso práctico (25–50 min) 4. Diseño de propuesta (50–70 min) 5. Exposición breve (70–85 min) 6. Cierre y reflexión (85–90 min) Competencias desarrolladas en el aula • Aprendizaje autónomo y colaborativo • Pensamiento crítico y reflexivo • Comunicación oral y escrita • Solución de problemas • Aplicación de normas y procedimientos legales
	Antes de clase (fase asíncrona) • Diseñador del entorno de aprendizaje: Elabora y selecciona recursos didácticos accesibles y pertinentes (videos, lecturas, cuestionarios) En base en el material didáctico que proporciona la Fundación ISA-AC • Motivador: Anima a los estudiantes a cumplir con las actividades previas, promoviendo la responsabilidad y el aprendizaje autónomo. ⏏ Durante la clase (fase presencial)

Rol del docente	• Facilitador del aprendizaje activo: Estudio de Casos Propicia un ambiente participativo y reflexivo, guiando actividades prácticas como análisis de casos, debates y resolución de problemas. • Mediador y orientador: Observa, escucha y retroalimenta durante el trabajo en equipo. No da respuestas directas, sino que formula preguntas que llevan a los estudiantes a pensar críticamente. • Evaluador formativo: Evalúa el proceso de aprendizaje, no solo el resultado. Toma en cuenta la participación, colaboración, razonamiento y aplicación de conceptos. 🔻 Después de la clase • Retroalimentador: Revisa productos (como reflexiones escritas), ofreciendo retroalimentación significativa que contribuya al desarrollo del pensamiento crítico y ético. • Promotor de transferencia: Invita a los estudiantes a vincular lo aprendido con su contexto profesional y real, fomentando la aplicación práctica de los conocimientos. El docente en este modelo deja de ser el centro del proceso educativo y se convierte en un acompañante del aprendizaje significativo, fomentando la autonomía, el pensamiento crítico, la colaboración y la conexión del contenido con el mundo real.
Rol del estudiante	🔻 Antes de la clase (fase asíncrona) • Explorador autónomo del conocimiento: Revisa de manera responsable los materiales asignados (videos, lecturas, cuestionarios), con el objetivo de adquirir una comprensión preliminar de los contenidos emitidos por la Fundación ISA-AC. • Gestor de su propio aprendizaje: Organiza su tiempo para realizar las actividades previas, toma apuntes, y prepara dudas o ideas para compartir en clase. 🔻 Durante la clase (fase presencial) • Participante activo: Contribuye en las discusiones, resuelve dudas, plantea preguntas y argumenta con base en lo aprendido. • Colaborador: Trabaja en equipo para analizar casos, resolver problemas, proponer soluciones y construir conocimiento de forma conjunta.

	• Aplicador de saberes: Integra lo aprendido en situaciones prácticas, simuladas o reales, aplicando conceptos, normas y habilidades desarrolladas. 🔻 Después de la clase • Reflexivo y crítico: Elabora productos finales (como reflexiones o ensayos) donde analiza el valor del contenido en contextos reales y personales. • Responsable del seguimiento: Da continuidad a su aprendizaje, retomando observaciones del docente, reforzando áreas de mejora y vinculando el conocimiento con su formación profesional. Díaz Barriga y Hernández Rojas (2002)

Plan de clase estructurado por fases

Tiempo	Actividad	Descripción
0-10 min	**Activación**	Breve dinámica de repaso: "¿Qué aprendiste del video y la lectura?" – Lluvia de ideas.
10-25 min	**Discusión guiada**	Plenaria con preguntas detonantes: - ¿Qué relación tiene la salud laboral con la productividad? - ¿Qué diferencias hay entre accidente y enfermedad? - ¿Qué NOMs les parecieron más relevantes?
25-50 min	**Análisis de caso**	Equipos analizan un caso práctico (empresa con mala gestión de riesgos laborales). Identifican: - Problemas de seguridad/higiene - Riesgos laborales presentes - Propuestas de mejora según NOMs
50-70 min	**Diseño de propuesta**	Cada equipo diseña una propuesta de política básica de salud laboral para la empresa del caso, usando conceptos y normas vistas
70-85 min	**Exposición breve**	Cada equipo expone su propuesta en 3 minutos (formato pitch)
85-90 min	**Cierre y reflexión**	Docente refuerza conceptos clave y asigna reflexión escrita: ¿Cómo aplicarías lo aprendido en tu lugar de trabajo o prácticas profesionales?

Instrumento de Evaluación Rúbrica

Criterio	Porcentaje
Tarea en casa	10%
Participación en clase	20%
Análisis del caso	30%
Propuesta y exposición	20%
Reflexión final	20%

Rúbrica de Evaluación: Análisis de Caso Práctico

Criterio	Excelente (4 pts.)	Bueno (3 pts.)	Regular (2 pts.)	Insuficiente (1 pt)
Identificación de problemas de seguridad e higiene	Detecta claramente todos los problemas relevantes, con detalles específicos y precisión.	Identifica la mayoría de los problemas, pero falta detalle o algunos aspectos.	Detecta algunos problemas, pero omite varios importantes o es poco claro.	Identificación superficial o errónea de problemas.
Identificación de riesgos laborales	Clasifica correctamente varios tipos de riesgos presentes, con explicación clara.	Clasifica riesgos pero con alguna imprecisión o explicación limitada.	Reconoce pocos riesgos o la clasificación es confusa.	No identifica o clasifica incorrectamente los riesgos.
Propuestas de mejora fundamentadas en NOMs	Propone soluciones concretas y bien fundamentadas en las Normas Oficiales Mexicanas.	Propone mejoras relevantes, pero con poca vinculación clara a las NOMs.	Las propuestas son generales, poco específicas o sin fundamento normativo claro.	No presenta propuestas o son irrelevantes y sin relación a la normatividad.
Trabajo en equipo y colaboración	Participa activamente, distribuye tareas, y mantiene buena comunicación y respeto.	Participa y colabora, pero con poca organización o participación desigual.	Colabora de manera limitada o con dificultades para integrarse al equipo.	No colabora o dificulta el trabajo del equipo.
Presentación y comunicación	Expone con claridad, dominio del tema.	Presenta con claridad aceptable.	Presentación poco clara, desorganizada o lenguaje poco técnico.	Presentación confusa, incompleta o sin preparación evidente.

Referencias

Sitios web

Asciende.com.mx, 2019. Importancia de la Seguridad e Higiene en el trabajo. Consultado el día 15 de febrero de 2022 de https://www.asciende.com.mx/blog/importancia-de-la-seguridad-e-higiene-en-el trabajo

ILO.org. S/F. Seguridad y salud en el trabajo. Consultado el día 15 de febrero de 2022 de https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm

Justia. 2021. Ley Federal de Trabajo. Riesgos de trabajo Consultado el día 15 de febrero de 2022 de https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo noveno/

ASINOM, S/F. Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo. Consultado el día 15 de febrero de 2022 de http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx#:~:text=Las%20 normas%20oficiales%20mexicanas%20que,pueden%20estar%20expuestos%20los%20t rabajadores

INSteractúa 2021.Blog ¿Qué es una enfermedad ocupacional? Consultado el día 15 de febrero de 2022 de http://insteractua.ins.gob.pe/2017/12/que-es-una-enfermedad ocupacional.html

Promoción de la Salud Comunitaria 2021. Blog. De la prevención de riesgos a la promoción de la salud. Consultado el día 15 de febrero de 2022 de https://www.easp.es/web/blogps/2019/01/24/de-la-prevencion-de-riesgos-a-la promocion-de-la-salud/

Ruffino, M:E: 2020. Argentina. "Salud ocupacional". Consultado el día 15 de febrero de 2022 de https://red.life/noticias/la-importancia-de-la-seguridad-e-higiene-industrial dentro-de-la-empresa/: https://concepto.de/salud-ocupacional 25 Prevención de riesgos de trabajo

Valencia, L.M, S/F. Campo de acción de la higiene y Seguridad Industrial. Consultada el día 5 de marzo de 2021 de https://sites.google.com/site/higieneysaludindustrial/2 campo-de-accion-de-la-higiene-y-la-seguridad-industrial

5.5.5.13 Formato Clase 14. Factores de riesgo, condiciones peligrosas y prácticas de riesgo en el trabajo

Módulo 5. Prevención de riesgos de trabajo

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	**Clase 14. Caracteriza los factores de riesgo, condiciones peligrosas y prácticas de riesgo en el trabajo.**

Fecha:		Tiempo	90 minutos

Estrategia Pedagógica	Aula invertida o Flipped classroom El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ). Estudio de Casos

Aprendizajes esperados	El alumno explica las características de los factores de riesgo, para prevenir los accidentes o enfermedades en el personal de las empresas. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Contenidos específicos	Clasificación de los factores de riesgos de trabajo. Físicos. Químicos. Biológicos. Carga de trabajo. Psicosociales. Condiciones Ergonómicas. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Resultados esperados	El alumno explica las características de los factores de riesgo, para prevenir los accidentes o enfermedades en el personal de las empresas. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Tarea en Casa	
Propósito de la estrategia	La estrategia de aula invertida tiene como propósito promover el aprendizaje activo, autónomo y colaborativo, permitiendo que los estudiantes lleguen a clase con una comprensión básica de los conceptos teóricos (factores de riesgo, clasificación y condiciones laborales), para que el tiempo en el aula se enfoque en: 1. Profundizar en los contenidos mediante la reflexión, el análisis y la discusión en una mesa de trabajo. 2. Aplicar los conocimientos a contextos laborales reales o simulados (casos prácticos). 3. Desarrollar competencias como la identificación de riesgos, la toma de decisiones, el trabajo en equipo y el uso de la normatividad vigente. 4. Fomentar la autonomía y responsabilidad del estudiante, quien se convierte en protagonista de su propio aprendizaje. 5. Optimizar el tiempo en clase, al sustituir la exposición magistral por actividades prácticas, análisis crítico y producción colaborativa. En términos de aprendizaje, se busca que el estudiante: • Comprenda y clasifique correctamente los distintos factores de riesgo laboral (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y de carga de trabajo). • Analice situaciones reales o simuladas para detectar condiciones peligrosas y prácticas de riesgo. • Genere propuestas de mejora fundamentadas en Normas Oficiales Mexicanas. • Integre el conocimiento técnico con habilidades blandas (colaboración, comunicación, pensamiento crítico).
	La Clase 14, centrada en la *caracterización de los factores de riesgo, condiciones peligrosas y prácticas de riesgo en el trabajo*, utiliza la estrategia de aula invertida como enfoque metodológico para favorecer un aprendizaje activo, reflexivo y situado.

Justificación pedagógica	Esta estrategia parte del principio de que los contenidos teóricos pueden ser abordados previamente por los estudiantes de forma autónoma, mediante recursos digitales (videos, lecturas, cuestionarios), lo cual libera el espacio del aula para el análisis, la colaboración y la aplicación práctica del conocimiento. La elección de esta estrategia pedagógica está orientada a formar estudiantes con capacidad para detectar, prevenir y proponer soluciones ante factores de riesgo laboral, contribuyendo a la construcción de entornos laborales más seguros, éticos y eficientes. En este contexto, el aula se convierte en un entorno donde el estudiante: • Aplica lo aprendido a casos reales o simulados. • Desarrolla habilidades de análisis de riesgos. • Fortalece su comprensión de la normatividad laboral. • Se involucra activamente en su proceso formativo. A nivel pedagógico, esta clase se fundamenta en enfoques constructivistas y en el modelo centrado en el aprendizaje, alineado con el desarrollo de competencias como: • El pensamiento crítico para identificar y clasificar riesgos. • La toma de decisiones basadas en normativa aplicable. • La comunicación efectiva a través de productos como mapas de riesgos e infografías. • La autonomía para el aprendizaje previo. • El trabajo colaborativo en la resolución de problemas reales del entorno laboral. Esta clase vincula los contenidos con situaciones reales del mundo del trabajo, lo cual favorece un aprendizaje contextualizado y significativo, esencial en la formación de futuros profesionales en el área de administración y recursos humanos.
Elemento	Descripción en la actividad
Antes de clase (en casa)	Actividad previa (asíncrona): Los estudiantes deben revisar: • “Factores de riesgo en el entorno laboral” (10 minutos) • Lectura: Fragmento del manual de la STPS sobre clasificación de riesgos de trabajo. • Cuestionario de repaso (autoevaluación) con 10 preguntas, una por tipo de riesgo.

	Santiago, R., y Bergmann, J. (2018).
Durante la clase (en el aula)	0–10 min Activación 10–25 min Discusión dirigida 25–50 min Actividad por equipos: Mapa de riesgos 50–70 min Exposición breve 70–85 min Comparación y reflexión grupal 85–90 min Cierre y asignación de tarea. Díaz Barriga y Hernández Rojas (2002)
	El rol del docente en esta clase 13 dentro de la estrategia de aula invertida es clave para guiar, facilitar y consolidar el aprendizaje activo de los estudiantes. El docente actúa como facilitador, guía, evaluador y mediador del aprendizaje activo, favoreciendo el desarrollo de competencias como el pensamiento crítico, la toma de decisiones y la aplicación normativa en contextos laborales reales. 🔻 Antes de la clase (fase asíncrona / aula invertida) • Diseñador de recursos: Selecciona y comparte materiales relevantes (video, lectura, cuestionario) para que el estudiante se familiarice con los tipos de riesgos laborales. • Promotor del aprendizaje autónomo: Motiva a los estudiantes a revisar los contenidos previos, promoviendo la responsabilidad individual en el proceso. 🔻 Durante la clase (fase presencial) 1. Activación de conocimientos previos (0–10 min) • Facilitador: Conduce una dinámica de repaso para comprobar que los estudiantes accedieron al material previo. 2. Discusión dirigida (10–25 min)

Rol del docente	• Guía del pensamiento crítico: Formula preguntas detonadoras que estimulan el análisis, la reflexión y el intercambio de ideas. • Moderador: Asegura que todos los estudiantes participen, manteniendo un ambiente de respeto y orden. 3. Actividad por equipos – Análisis de caso (25–70 min) • Observador y acompañante: Circula por el aula para monitorear el trabajo en equipos, resolviendo dudas sin dar respuestas directas. • Orientador técnico: Ayuda a los estudiantes a vincular los casos con las Normas Oficiales Mexicanas (NOMs) correspondientes, fomentando el uso correcto de la normativa. • Evaluador formativo: Toma nota del desempeño, participación, argumentación y colaboración de los estudiantes. 4. Exposición y cierre (70–90 min) • Escucha activa: Atiende las exposiciones, ofrece retroalimentación inmediata, pregunta, profundiza y valora los aportes de cada equipo. • Síntesis pedagógica: Reafirma los aprendizajes clave y conecta lo trabajado con su aplicación en contextos reales. • Asignador de tareas: Explica la siguiente actividad (infografía) y ofrece criterios claros de evaluación. 🔻 Después de la clase • Evaluador reflexivo: Revisa las infografías considerando contenido, diseño, claridad y aplicación práctica. • Retroalimentador: Ofrece devoluciones constructivas que fortalezcan el aprendizaje continuo y promuevan la mejora. Díaz Barriga y Hernández Rojas (2002)
Rol del estudiante	• Aplica conocimientos previos adquiridos en casa. • Colabora en equipo para identificar y clasificar riesgos. • Propone soluciones o prácticas preventivas. • Comunica sus ideas de manera oral y visual (mapa de riesgos) Díaz Barriga y Hernández Rojas (2002)

Plan de clase estructurado por fases

Tiempo	Actividad	Descripción
0–10 min	Activación	Dinámica rápida: *"Asocia el riesgo"* – el docente menciona un ejemplo (ruido, sustancias, mala postura), y el grupo debe clasificarlo rápidamente.
10–25 min	Discusión dirigida	Plenaria con preguntas detonadoras: - ¿Qué factor de riesgo crees que es más común? - ¿Cuál puede pasar desapercibido? - ¿Cuál tiene efectos más graves a largo plazo?
25–50 min	Actividad por equipos: *Mapa de riesgos*	Cada equipo recibe un caso laboral diferente (empresa, oficina, hospital, almacén, escuela). Deben: - Identificar al menos un ejemplo por tipo de riesgo. - Clasificarlo según los 6 tipos vistos. - Representarlo gráficamente como *mapa de riesgos*.
50–70 min	Exposición breve	Cada equipo presenta su mapa de riesgos (5 min).
70–85 min	Comparación y reflexión grupal	El docente guía una reflexión general: - ¿Qué factores se repitieron más? - ¿Qué riesgos fueron más difíciles de identificar? - ¿Qué prácticas deberían evitarse o cambiarse?
85–90 min	Cierre y asignación de tarea	Retroalimentación general + asignación de una infografía individual sobre un tipo de riesgo laboral (a elegir).

Instrumento de Evaluación Rúbrica

Rúbrica de Evaluación Infografía sobre un Tipo de Riesgo Laboral

Puntaje total: /20 puntos

Escala de evaluación:

- 18–20 puntos: Excelente desempeño
- 15–17 puntos: Bueno
- 12–14 puntos: Regular
- Menos de 12 puntos: Insuficiente

Criterio	Excelente (4 pts.)	Bueno (3 pts.)	Regular (2 pts.)	Insuficiente (1 pt)
Contenido técnico	Incluye definición clara, ejemplos reales, efectos en la salud, estrategias de	Incluye la mayoría de los elementos con	Faltan uno o dos elementos o hay	Presenta información incompleta,

	prevención y norma aplicable con precisión.	información correcta.	imprecisiones en el contenido.	incorrecta o desorganizada.
Claridad y organización	La información está organizada de manera lógica y coherente; fácil de leer y entender.	Organización mayormente clara, aunque con leves confusiones.	Organización poco clara o con desorden en la presentación.	La infografía es confusa, desordenada o difícil de seguir.
Diseño visual y creatividad	Uso excelente de colores, tipografías, íconos o imágenes; diseño atractivo y profesional.	Buen diseño visual, con algunos elementos creativos y buena presentación.	Diseño simple o poco cuidado; uso mínimo de elementos gráficos.	Diseño pobre, sin atractivo visual ni esfuerzo gráfico evidente.
Relevancia y aplicación práctica	Relaciona claramente el tipo de riesgo con contextos laborales reales; promueve la prevención.	Relación general con entornos laborales; identifica algunas prácticas preventivas.	Mención superficial o poco contextualizada de la aplicación práctica.	No hay relación clara con el contexto laboral ni se promueven medidas preventivas.
Ortografía y redacción	Redacción impecable; sin errores ortográficos ni gramaticales.	Pocos errores leves de ortografía o redacción.	Varios errores que afectan la presentación o comprensión.	Errores frecuentes que dificultan la comprensión del contenido.

Referencias

Documentos digitales

Portal.croem. S/F. Carga de trabajo: definición de carga física y mental. Consultada el día 16 de mayo del 2020, de https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf Página de internet · A Jiménez, W.I. S/F. Prevención. La gestión de los riesgos psicosociales en México: NOM-035-STPS-2018. Consultada el día 19 de febrero de 2022 de: de https://affor.es/la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-en-mexico-nom-035-stps 2018/

Comisión Nacional Mixto de Protección del Salario, 2018. Riesgos de Trabajo/Derechos Laborales. Consultada el día 19 de febrero de 2022 de https://www.gob.mx/conampros/articulos/riesgos-de trabajo?idiom=es#:~:text=La%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo,o%20perturbaci%C3%B3n%20funcional%2C%20inmediata%20º

Exposiciones agentes (2010, octubre 26). Consultada el día 19 de febrero de 2022 de: 2022 https://es.slideshare.net/Dopech1982/exposision-agentes

5.5.5.14 Formato Clase 15. Distintos factores y prácticas de riesgo en el centro de trabajo

Módulo 5. Prevención de riesgos de trabajo

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	**Clase 15. Distintos factores y prácticas de riesgo en el centro de trabajo Módulo**

Fecha:		Tiempo	90 minutos

Estrategia Pedagógica	Aula invertida o Flipped classroom El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) El Aprendizaje Basado en el Juego (ABJ). Estudio de Casos

Aprendizaje esperados	Explica la importancia del programa de prevención de riesgos para prevenir y evitar enfermedades y accidentes en las organizaciones. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Contenidos específicos	Programa de prevención de riesgos laborales. Concepto. Propósito y alcance. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Resultados esperados	El estudiante será capaz de Evalúa riesgos y aplica medidas para mejorar condiciones de trabajo y preservar la salud física y mental del personal. (Colegio de Bachilleres, 2014).

Tarea en Casa	
Propósito de la estrategia	La estrategia de aula invertida tiene como propósito favorecer un aprendizaje activo, autónomo y significativo, permitiendo que los estudiantes accedan a los contenidos teóricos fuera del aula, para que el tiempo presencial se enfoque en la aplicación práctica, la reflexión crítica y la resolución de problemas reales relacionados con los riesgos laborales. La estrategia rompe con el enfoque tradicional, permitiendo que el aula sea un espacio para pensar, debatir, crear y proponer, en lugar de solo recibir información. A través de esta estrategia, se busca que los estudiantes: • Desarrollen habilidades de análisis y evaluación de riesgos en contextos reales o simulados. • Comprendan a profundidad el concepto, propósito y alcance de un programa de prevención. • Apliquen conocimientos normativos y técnicos en situaciones reales del entorno laboral. • Participen de forma colaborativa y propositiva, fortaleciendo su capacidad de trabajo en equipo. Se conviertan en agentes activos de su formación, asumiendo responsabilidad sobre su proceso de aprendizaje.
Justificación pedagógica	La implementación de la estrategia aula invertida en esta clase responde a la necesidad de promover un aprendizaje activo, reflexivo y centrado en el estudiante, especialmente en temas que requieren comprensión conceptual y aplicación práctica como lo es el Programa de Prevención de Riesgos Laborales. A través del estudio autónomo previo (lecturas, videos y cuestionarios), el estudiante construye una base conceptual fuera del aula, lo que permite que durante la sesión presencial el tiempo se aproveche para: • Resolver casos reales o simulados. • Analizar situaciones laborales. • Diseñar propuestas prácticas de prevención.

	• Colaborar y argumentar en equipo. Este enfoque está alineado con principios del constructivismo social, donde el conocimiento se construye activamente y en comunidad, y con un modelo de formación basado en competencias, pues desarrolla habilidades como: • La identificación y análisis de riesgos laborales. • La toma de decisiones informadas. • El uso de la normativa aplicable (NOM-030-STPS-2009, entre otras). • La autogestión del aprendizaje y la colaboración. Además, esta estrategia permite contextualizar el aprendizaje, conectando la teoría con la realidad del mundo del trabajo, lo cual es fundamental en la formación de profesionales en Administración y Recursos Humanos, capaces de contribuir a
Elemento	Descripción en la actividad
Antes de clase (en casa)	Los estudiantes deben, **desde casa**: • Ver un video corto (5–7 min): "¿Qué es un Programa de Prevención de Riesgos Laborales?" • Leer un fragmento de la NOM-030-STPS-2009 (sobre servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo). Producto esperado después de la clase (en casa): • Cuestionario resuelto (autoevaluación). Notas personales o mapa mental sobre los elementos de un programa de prevención.
Durante la clase (en el aula)	0–10 min Activación y repaso 10–25 min Discusión guiada 25–50 min Análisis de un caso práctico 50–70 min Diseño de propuesta 70–85 min Exposición rápida (tipo pitch) 85–90 min Cierre y reflexión
Rol del docente	• Revisar material didáctico de ISA-AC y entrega materiales previos al aula. • Facilita el diálogo y activa conocimientos previos. • Guía a los equipos en el análisis del caso y diseño del programa. • Evalúa productos y brinda retroalimentación oportuna.

	Díaz Barriga y Hernández Rojas (2002)
Rol del estudiante	• Revisa materiales previos de forma autónoma. • Participa activamente en dinámicas, discusiones y trabajos colaborativos. • Aplica conocimientos al diseñar propuestas prácticas. • Reflexiona sobre el impacto de la prevención de riesgos en su contexto profesional.

Plan de clase estructurado por fases

Tiempo	Actividad	Descripción
0–10 min	Activación y repaso	Dinámica interactiva: “Palabra clave” (cada estudiante dice una palabra clave relacionada con lo que entendió del video/lectura).
10–25 min	Discusión guiada	El docente plantea preguntas detonadoras: - ¿Por qué es necesario tener un programa de prevención? - ¿Quiénes participan en su implementación? -- ¿Qué pasa cuando no existe uno?
25–50 min	Análisis de un caso práctico	En equipos, analizan un caso breve de una empresa que no cuenta con un programa de prevención formal (se les proporciona una ficha con la situación). Identifican: - Riesgos presentes- Consecuencias- Elementos que faltarían incluir en un programa
50–70 min	Diseño de propuesta	En el mismo equipo, diseñan un esquema básico de un Programa de Prevención de Riesgos Laborales para esa empresa. Debe incluir: - Objetivo - Alcance - Riesgos detectados - Medidas preventivas - Responsables
70–85 min	Exposición rápida (tipo pitch)	Cada equipo presenta su propuesta en máximo 5 minutos, usando recursos visuales (hoja rotafolio, pizarra, etc.).
85–90 min	Cierre y reflexión	El docente sintetiza aprendizajes y deja una pregunta de reflexión escrita: > ¿Qué elemento consideras más importante en un programa de prevención y por qué? También se explica la tarea para casa.

Instrumento de Evaluación Rúbrica

Tarea:

- Elaborar un informe individual breve (una cuartilla):

“Importancia del Programa de Prevención de Riesgos Laborales en mi área profesional”

Criterio	Porcentaje
Cuestionario previo	10%
Participación en clase	20%
Análisis del caso	20%
Propuesta de programa	30%
Informe final individual	20%

Referencias

Diario Oficial. (2014, noviembre 13). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Consultada el día 26 de febrero de 2022, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf

Diario Oficial, (2008, noviembre 25). NORMA Oficial Mexicana NOM-026-STPS-2008, Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Consultado el 26 de febrero de 2022 de http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/normas/Nom-026.pdf

GSL. (s/f). ¿Qué contiene un plan de prevención de riesgos laborales? Consultado el 26 de febrero de 2022 en https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/EF1224A4-E797 4B30-9ED7-E04C53A3F829/226030/FTP39IntegracionPRL.pdf

STyPS, 2000. Programas Preventivos de Seguridad e Higiene. Metodología para su elaboración. Consultada el 26 de febrero http://legismex.mty.itesm.mx/instruc/prog-prevSH-met.pdf de 2022 en.

Universal, M. (s/f). Prevención de riesgos laborales para PYME. Consultado el 26 de febrero de 2022 en https://www.mutuauniversal.net/flippingbooks/17/data/downloads/17_plan_act_ preventiva.pdf

Aguaeden. (S/F). Tipos de riesgos en la oficina. Consultado el 26 de febrero de 2022 en https://www.aguaeden.es/blog/riesgo-de-trabajo

Cen7dias. (2011, octubre 14). Orden y limpieza en los lugares de trabajo. Consultado el 26 de febrero de 2022 en http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=35&id=1024&sec=4

PREVENIR. 7 beneficios de implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Consultada el día 26 de febrero de 2022, https://siesa.com.ar/7 beneficios-de-implementar-un-sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el trabajo/

TEC. (S/f). Valoración de riesgo. Consultado el 26 de febrero de 2022 en https://www.tec.ac.cr/valoracion-riesgo

5.5.5.15 Evaluación sumativa de práctica

Clase 16 Evaluación

Docente:	

Asignatura	**Periodo**	**Sede**
Administración y Recursos Humanos		

Número de clase:	**Clase 16. Evaluación sumativa de práctica**

Fecha:		**Tiempo**	90 minutos

Estrategia Pedagógica	Aplicación de **simulacro de evaluación sumativa**, alineado con el modelo EXACER (2025), que permite valorar aprendizajes logrados, fortalecer la seguridad del estudiante y verificar la transferencia del conocimiento a situaciones de evaluación formal.

Aprendizajes esperados	• Identifica y aplica conceptos de administración y gestión de recursos humanos, Conceptos e importancia de la Salud. Higiene y Seguridad laboral, Factores de riesgo, condiciones peligrosas y prácticas de riesgo en el trabajo, Distintos factores y prácticas de riesgo en el centro de trabajo, Tipos de manuales • Analiza procesos administrativos en contextos prácticos. • Reconoce el Marco legal e incidencias de la nómina, • Resuelve Gestión de la Nómina, Cálculo de percepciones, deducciones e integración de la seguridad social

Conocimientos esperados	• Reconoce el desarrollo histórico y conceptual de la Administración y su relevancia en el ámbito organizacional. • Identifica y aplica las etapas del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control. • Comprende la función de la empresa y el recurso humano como ejes fundamentales de la gestión organizacional. • Analiza los principios y prácticas de la gestión de personal en contextos administrativos. • Auxilia en el proceso de reclutamiento de personal en la organización. • Apoya en el proceso de selección, tanto interno como externo. • Asiste en la contratación e inducción de candidatos. • Participa en la elaboración de manuales organizacionales como herramienta de gestión. • Reconoce el marco legal y las incidencias de la nómina en la administración de recursos humanos. • Realiza cálculos básicos de percepciones, deducciones e integración de la seguridad social. • Comprende y aplica procesos básicos de gestión de la nómina. • Identifica conceptos e importancia de la salud, higiene y seguridad laboral. • Reconoce factores de riesgo, condiciones peligrosas y prácticas de riesgo en el trabajo. • Analiza distintos factores y prácticas de riesgo en el centro de trabajo, proponiendo medidas preventivas.
Contenidos específicos	Administración y Proceso Administrativo • Concepto y evolución de la administración. • Importancia de la administración en las organizaciones. • Etapas del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control. La Empresa y el Recurso Humano • Concepto de empresa, tipos y funciones. • El recurso humano como eje estratégico de la organización. • Funciones básicas del área de recursos humanos. Gestión de Personal

	• Reclutamiento: fuentes internas y externas. • Selección: técnicas y procesos de evaluación. • Contratación: documentos, requisitos legales y formatos básicos. • Inducción: proceso, objetivos y beneficios. • Elaboración de manuales organizacionales: estructura y utilidad. Nómina y Marco Legal Laboral • Marco legal que regula la relación laboral. • Incidencias de nómina: faltas, permisos, incapacidades. • Cálculo básico de percepciones y deducciones. • Integración de la seguridad social.
Resultados esperados	El estudiante identifica y explica conceptos fundamentales de la administración, el proceso administrativo y la gestión de recursos humanos. Reconoce la importancia del recurso humano dentro de la empresa y su papel en la productividad y eficiencia organizacional. Aplica sus conocimientos en ejercicios de práctica relacionados con el reclutamiento, selección, contratación, inducción y gestión de personal. Analiza y resuelve reactivos vinculados con el cálculo de percepciones, deducciones e incidencias de nómina, así como la integración de la seguridad social. Distingue factores de riesgo y prácticas inadecuadas de seguridad e higiene laboral, proponiendo alternativas preventivas y correctivas. Responde de manera efectiva los 40 reactivos de la evaluación sumativa práctica en el tiempo asignado, mostrando dominio de los contenidos. Desarrolla autoconfianza y estrategias de autorregulación para enfrentar con seguridad la evaluación formal EXACER (2025).

Tarea en Casa	
	El propósito de esta estrategia es identificar el nivel de dominio que los estudiantes han alcanzado respecto a los contenidos y habilidades trabajados en la asignatura de Administración y Recursos Humanos, con el fin de asegurar una preparación

Propósito de la estrategia	integral rumbo a la evaluación oficial del Colegio de Bachilleres EXACER (2025). Para ello, se aplica una evaluación sumativa de carácter práctico, compuesta por 40 reactivos, que permite: • Reafirmar los aprendizajes esenciales vinculados a los procesos administrativos, la gestión del talento humano, el manejo de nómina y las condiciones de seguridad en el entorno laboral. • Acercar a los estudiantes al formato, duración y nivel de complejidad del examen EXACER, lo que contribuye a disminuir el estrés asociado a la evaluación y a fortalecer su seguridad académica. • Favorecer la transferencia de conocimientos mediante su aplicación en escenarios reales o simulados, incrementando la relevancia y funcionalidad de los contenidos abordados. • Generar insumos valiosos para brindar retroalimentación tanto al estudiante como al docente, permitiendo ajustar las estrategias pedagógicas y reforzar los aprendizajes antes de la evaluación oficial.
Justificación pedagógica	Desde una perspectiva educativa centrada en la aplicación del conocimiento, la evaluación final debe ir más allá de comprobar la memorización de contenidos. Tal como plantea Zabalza (2009), es fundamental que esta evaluación tenga un enfoque auténtico, es decir, que permita evidenciar si el estudiante puede utilizar lo aprendido en contextos reales o simulados. En Fundación ISA-AC (2024), la implementación de una evaluación sumativa se sustenta en esta visión, ya que: • Confirma el dominio de competencias esenciales en el área de Administración y Recursos Humanos, como la gestión del personal, el cálculo de nómina y el cumplimiento de normativas laborales. • Fortalece la relevancia de los aprendizajes, al colocar al estudiante en una situación que reproduce las condiciones del examen EXACER (2025), garantizando coherencia entre los contenidos trabajados y los objetivos académicos. • Impulsa la aplicación práctica del conocimiento, promoviendo que los estudiantes no solo comprendan los conceptos, sino que los utilicen para resolver problemas vinculados a su entorno profesional. • Estimula la autonomía y la seguridad personal, ya que participar en un ejercicio con características similares a

	la evaluación oficial ayuda a reducir el estrés y a reforzar la confianza en sus capacidades. • Aporta al desarrollo integral del estudiante, al combinar teoría y práctica en una experiencia evaluativa que también funciona como espacio de aprendizaje, preparación y reflexión para enfrentar los desafíos del mundo laboral.
Elemento	Descripción en la actividad
Antes de clase (en casa)	Como parte de la preparación para el ejercicio evaluativo, se recomienda que los estudiantes revisen sus apuntes y materiales trabajados durante el curso, enfocándose en los contenidos fundamentales como administración, etapas del proceso administrativo, gestión del personal, elaboración de nómina y condiciones de salud en el entorno laboral. Se sugiere revisar nuevamente las tareas y cuestionarios de práctica de opción múltiple, con el fin de activar conocimientos previos y detectar posibles áreas de duda. Realizar lecturas, basada en un resumen de conceptos clave sobre administración y recursos humanos, proporcionado previamente por el docente, que servirá como apoyo conceptual. Se invita a los estudiantes a organizar su tiempo de estudio y a identificar estrategias personales de autorregulación como técnicas de respiración o concentración que les ayuden a enfrentar el simulacro con mayor seguridad. Finalmente, se recomienda que los participantes lleven anotadas sus preguntas o inquietudes para compartirlas en clase, facilitando su resolución en un espacio de diálogo y acompañamiento.
Durante la clase (en el aula)	Fase 1. Bienvenida y encuadre (10 min) El docente explica el propósito del simulacro: prepararse para la evaluación EXACER, familiarizarse con el formato y aplicar lo aprendido en un contexto auténtico. Se resuelven dudas breves que los estudiantes traen de la actividad en casa. Se presentan las reglas básicas del ejercicio (tiempo, concentración, respeto al proceso). Fase 2. Aplicación de la evaluación sumativa práctica (40 min) Los estudiantes resuelven la prueba con 40 reactivos de opción múltiple (misma estructura y tiempo del examen real). El docente supervisa el proceso sin intervenir, garantizando condiciones similares a la evaluación oficial.

	Fase 3. Revisión y retroalimentación inicial (25 min) Se realiza una revisión grupal de la evaluación: El docente proyecta las respuestas correctas. Se discuten los reactivos más complejos y los errores frecuentes. Se fomenta la participación del grupo para analizar el razonamiento detrás de cada respuesta. Fase 4. Reflexión y metacognición (10 min) Cada estudiante identifica 2 fortalezas y 2 áreas de mejora en su desempeño. Se abre un breve diálogo sobre cómo mejorar estrategias de estudio y manejo del tiempo. Fase 5. Cierre motivacional (5 min) El docente reconoce el esfuerzo del grupo, enfatizando que el simulacro no es una calificación sino una herramienta de preparación. Se asigna una breve tarea: repasar los temas en los que tuvieron más errores y preparar un esquema/resumen para la siguiente clase.
Rol del docente	Elaborar y llevar a cabo la actividad evaluativa siguiendo los lineamientos del modelo EXACER, asegurando que su estructura y nivel de exigencia reflejen las condiciones reales del examen. Durante su aplicación, es fundamental monitorear el desarrollo de la actividad, controlar los tiempos establecidos y propiciar un entorno de respeto y seguridad que favorezca la participación. Una vez concluida, se debe ofrecer retroalimentación inmediata, brindando a cada estudiante orientaciones específicas que le permitan reforzar sus áreas de oportunidad. Finalmente, se busca incentivar al grupo hacia una cultura de mejora constante, fortaleciendo la confianza en sus capacidades y el compromiso con su propio proceso de aprendizaje.
Rol del estudiante	Responder los 40 reactivos de manera autónoma y con sentido de responsabilidad, demostrando compromiso con el proceso evaluativo. Gestionar el tiempo disponible de forma eficiente durante la aplicación, asegurando que cada pregunta reciba la atención necesaria. Analizar los resultados obtenidos con actitud reflexiva, identificando tanto los logros como los aspectos que requieren fortalecimiento. Definir acciones personales concretas para continuar su preparación, orientadas al refuerzo de contenidos y al desarrollo de habilidades clave.

Plan de clase estructurado por fases.

Fase	Actividades	Tiempo
Inicio (Inducción)	Bienvenida y explicación de los objetivos de la evaluación.- Recordatorio de la importancia de la práctica para el EXACER. Explicación de instrucciones.	10 min
Desarrollo (Aplicación)	Aplicación del examen de 40 reactivos en 40 **minutos**.- Supervisión discreta del docente.- Manejo de tiempo estructurado.	40 min
Cierre (Retroalimentación)	Revisión colectiva de respuestas (sin calificación, solo niveles de desempeño) Explicación de los errores más frecuentes y análisis de casos clave.	25 min
Cierre (Reflexión final)	Aplicación de tabla de rangos aciertos nivel de desempeño.- Dinámica compromiso personal para reforzar aprendizajes.- Cierre motivacional.	15 min

Conclusiones

A lo largo de esta investigación, se ha evidenciado que el rezago educativo en adultos representa un desafío estructural persistente que limita el desarrollo personal, social y económico de amplios sectores de la población mexicana. En consecuencia, comprender las causas que lo originan y las condiciones que lo perpetúan resulta indispensable para diseñar estrategias educativas más inclusivas, pertinentes y flexibles, capaces de responder a las necesidades reales de las personas mayores de dieciocho años que buscan concluir su educación media superior.

En este marco, el objetivo de la investigación centrado en la elaboración de una propuesta de adaptación curricular y una planeación de clase para la materia de Administración y Recursos Humanos constituye una aportación significativa a la mejora de los procesos formativos dirigidos a adultos en condición de rezago educativo. Dicha propuesta se sustenta en una metodología basada en la andragogía, el aprendizaje significativo, humanismo, constructivismo, con el propósito de que los contenidos de la Materia de Administración y Recursos Humanos sean funcionales, contextualizados y aplicables a la vida cotidiana y laboral de los estudiantes, por consiguiente los alumnos de Fundación ISA-AC., puedan presentar su evaluación ante ColBach EXACER y acrediten su educación media superior.

Las preguntas de investigación permitieron delimitar el estudio y orientar la propuesta hacia la identificación de factores socioculturales, económicos y psicológicos que inciden en el aprendizaje del adulto, así como hacia la selección de teorías pedagógicas y fundamentos metodológicos adecuados para su formación. De este modo, se logró articular una propuesta educativa que reconoce la diversidad de contextos y promueve la equidad y la inclusión como principios rectores.

Los alcances e importancia de la investigación se reflejan en la posibilidad de replicar esta adaptación curricular en diversas instituciones que atienden a población adulta, fortaleciendo así las políticas públicas orientadas a combatir el rezago educativo, aunado a esto, la propuesta contribuye al cumplimiento del derecho constitucional a la educación y a la consolidación de una sociedad más equitativa y preparada para enfrentar los retos del entorno laboral contemporáneo.

El marco contextual y normativo permitió fundamentar legal y pedagógicamente la propuesta. Desde la labor del INEA, IEEA y el modelo MEVyT, hasta los principios establecidos

en la Ley General de Educación (2019), se evidenció el compromiso del Estado mexicano con la educación a lo largo de la vida. Igualmente, se identificaron diversas opciones de acreditación del bachillerato para adultos, tales como el EXACER del Colegio de Bachilleres, el Acuerdo 445, la Preparatoria Abierta y la Prepa en Línea, que amplían las oportunidades de acceso y certificación.

En este sentido, el ColBach-EXACER se consolida como una alternativa sólida para la certificación del nivel medio superior mediante evaluaciones parciales, ofreciendo flexibilidad y reconocimiento oficial. El análisis del Modelo Educativo de la Educación Media Superior (EMS), del Marco Curricular Común (MCC) y de los planes y programas de estudio del ColBach permitió estructurar una propuesta coherente con los principios de equidad, pertinencia, inclusión y formación por competencias.

La colaboración con la Fundación ISA-AC se presenta como un ejemplo de articulación efectiva entre la sociedad civil y las instituciones públicas, orientada a brindar acompañamiento académico y emocional a los adultos en proceso de certificación. Esta Fundación representa un espacio donde la educación se convierte en una herramienta de transformación y esperanza, reafirmando que es posible ofrecer segundas oportunidades educativas cuando existe compromiso social y visión pedagógica.

El desarrollo del Marco Teórico permitió establecer los fundamentos teóricos, pedagógicos y filosóficos que sustentan la propuesta de adaptación curricular y planeación de clase para la materia de Administración y Recursos Humanos, dirigida a personas adultas en proceso de acreditación del bachillerato a través del programa ColBach-EXACER. En este sentido, se comprendió que el currículo, más allá de ser un documento técnico o una estructura administrativa, constituye una construcción cultural, social y política que refleja una visión del conocimiento, del ser humano y de la sociedad.

Desde esta perspectiva, Ángel Díaz Barriga (1998) plantea que el currículo debe entenderse como un proyecto cultural en constante transformación, lo que implica que su diseño y adaptación deben responder a los desafíos contemporáneos de la educación. En la misma línea, José Gimeno Sacristán (2007) sostiene que el currículo es una práctica social que se recrea en la acción y se nutre del diálogo entre los actores educativos, convirtiéndose en un espacio de negociación,

reflexión y construcción colectiva. Ambas posturas coinciden en que la planeación curricular es, ante todo, un proceso dinámico orientado a la pertinencia y la equidad educativa.

Por otro lado, George J. Posner (1998) aporta una visión metodológica al analizar el currículo como un sistema que requiere coherencia entre los objetivos, los contenidos, las estrategias y la evaluación. Miguel A. Zabalza (2010) complementa esta postura al destacar que la planeación curricular debe centrarse en la experiencia del aprendizaje y no únicamente en la transmisión del conocimiento. De esta manera, ambos autores coinciden en que el currículo debe favorecer procesos de aprendizaje significativos y contextualizados, especialmente cuando se dirige a adultos que buscan integrar sus saberes previos con nuevos conocimientos aplicables a su realidad.

En complemento, Frida Díaz Barriga (2002) sostiene que el aprendizaje significativo se logra cuando los contenidos se vinculan con la experiencia del estudiante, permitiendo la construcción activa del conocimiento y su transferencia a situaciones reales. Esta idea se refuerza con las aportaciones de Martha Casarín (1997), quien concibe la planeación educativa como un acto de responsabilidad social, en el cual el docente tiene la posibilidad de transformar su práctica y generar espacios educativos inclusivos y humanistas. En este mismo sentido, Gerardo Hernández Rojas (2002) enfatiza que el aprendizaje se construye en la interacción del sujeto con su entorno y con los otros, y que la función del docente consiste en facilitar la reflexión, la autonomía y la autoconstrucción del conocimiento, principios fundamentales en la educación de adultos.

Asimismo, Sierra Fontalvo (2006) destaca que los programas educativos para jóvenes y adultos deben diseñarse desde una visión flexible, incluyente y contextualizada, capaz de reconocer los intereses, experiencias y condiciones sociales de los estudiantes. Desde esta perspectiva, la andragogía se consolida como el eje rector del proceso educativo, ya que reconoce al adulto como un sujeto autónomo, capaz de dirigir su propio aprendizaje y de aprovechar su experiencia vital como recurso pedagógico.

En correspondencia, la incorporación de metodologías activas como el aula invertida, el aprendizaje basado en problemas (ABP), el aprendizaje basado en el juego (ABJ), el estudio de casos y el aprendizaje experiencial se convierte en un elemento clave dentro del proceso enseñanza–aprendizaje–evaluación. Estas estrategias, como lo plantean Díaz Barriga (2002) y

Zabalza (2010), favorecen la construcción de aprendizajes significativos, el trabajo colaborativo y la aplicación práctica del conocimiento, lo cual resulta esencial en la educación media superior de adultos.

Por otra parte, el análisis del rezago educativo permitió comprender que la adaptación curricular tiene también una función ética y social. En este sentido, Sierra Fontalvo (2006) advierte que la educación de adultos debe concebirse como una vía para la inclusión y la justicia social, donde el acto de enseñar trasciende el aula y se convierte en una herramienta para la reconstrucción del proyecto de vida de los estudiantes. Esta perspectiva coincide con la visión humanista de Casarín (1997), quien afirma que la educación debe propiciar el desarrollo integral de la persona y su inserción activa y digna en la sociedad.

En consecuencia, la elaboración del plan de clase se consolidó como el producto integrador del capítulo, al plasmar de manera operativa los principios teóricos abordados. Dicho plan representa la síntesis entre la teoría curricular y la práctica docente, articulando objetivos, estrategias y formas de evaluación bajo un enfoque de competencias y aprendizaje significativo.

La metodología de esta investigación se estructuró bajo un enfoque propositivo, orientado específicamente al diseño y desarrollo de una adaptación curricular y una planificación de clases para la materia de Administración y Recursos Humanos, dirigida a personas adultas en proceso de acreditación del bachillerato a través del programa ColBach-EXACER.

Para ello, se adoptó un diseño metodológico sustentado en los postulados de Hernández Sampieri y Mendoza (2018), siguiendo un enfoque cuantitativo que permitió recopilar datos objetivos y sistemáticos de una población conformada por 35 estudiantes adultos pertenecientes a la Fundación ISA-AC. Esta muestra se caracterizó por su diversidad en cuanto a edades, contextos socioculturales y trayectorias educativas, lo cual enriqueció el análisis y permitió una comprensión más profunda de las necesidades formativas del grupo.

La elección de este enfoque metodológico, conforme a lo establecido por los autores mencionados, facilitó la identificación precisa de necesidades educativas, preferencias de aprendizaje y barreras específicas, elementos fundamentales para sustentar la propuesta curricular. En este sentido, se privilegió la rigurosidad en la recolección de datos, así como la pertinencia de los instrumentos utilizados.

El instrumento central fue una matriz de operacionalización de variables, la cual organizó nueve dimensiones clave desde datos generales hasta expectativas académicas— en indicadores medibles. Esta estructura permitió garantizar la recolección de información relevante y ordenada. Asimismo, se aplicaron diversas escalas de medición (nominal, ordinal y tipo Likert), según la tipología descrita por Hernández Sampieri y Mendoza (2018), lo que posibilitó captar la complejidad de las variables en estudio y reflejar con mayor precisión las percepciones de los participantes.

Por otro lado, los procedimientos implementados incluyeron una prueba piloto para validar el instrumento, seguida de la aplicación presencial del cuestionario. Estas acciones aseguraron la confiabilidad y validez de los datos obtenidos, tal como lo recomiendan los autores en investigaciones de corte cuantitativo.

En consecuencia, la metodología empleada demostró ser coherente con el carácter propositivo de la investigación, ya que los resultados obtenidos no se limitaron a un diagnóstico descriptivo, sino que constituyeron la base para el diseño de una propuesta curricular adaptada a las realidades y necesidades específicas de la población adulta. Esta integración entre el diagnóstico riguroso —fundamentado en la metodología de Sampieri y el desarrollo de soluciones educativas concretas representa el principal aporte metodológico del estudio, estableciendo así un precedente para futuras investigaciones orientadas a la atención del rezago educativo en poblaciones adultas.

Dentro de la investigación se logó y analizar los resultados obtenidos a partir de la aplicación de un cuestionario dirigido a personas adultas mayores de 18 años que buscan concluir su educación media superior mediante el programa de acreditación ColBach-EXACER (2025), con el acompañamiento formativo de la Fundación ISA-AC (2024). Esta recopilación de datos fue diseñada con el objetivo de comprender en profundidad las condiciones, intereses, barreras y necesidades educativas de la población participante, en el marco de una propuesta curricular incluyente, contextualizada y orientada a la formación para el trabajo, específicamente en el campo de la Administración y Recursos Humanos.

Para ello, se llevó a cabo un análisis cuantitativo de tipo descriptivo, considerando variables sociodemográficas, motivaciones y obstáculos para el estudio, estilos de aprendizaje, preferencias

didácticas, acceso a tecnología, disposición para el aprendizaje autónomo y colaborativo, así como conocimientos previos y expectativas hacia la capacitación en el área administrativa. La estructura del cuestionario permitió captar información clave que sustenta el diseño curricular adaptado, fundamentado en el enfoque andragógico, retomado en el ámbito latinoamericano por autores como Sierra Fontalvo (2006), quien destaca la importancia de promover aprendizajes significativos a partir de la experiencia y la autonomía de las personas adultas.

En este sentido, comprender la diversidad del estudiantado adulto implica reconocer no sólo sus características etarias y ocupacionales, sino también sus trayectorias educativas interrumpidas, las condiciones sociales que inciden en su acceso al aprendizaje, y sus metas personales y profesionales. Tal como señala Casarini Ratto (2016), una planeación curricular centrada en sujetos adultos debe considerar el desarrollo integral, las condiciones reales del contexto y el diseño de ambientes de aprendizaje que favorezcan tanto la inclusión como la permanencia.

Por tanto, los resultados que se presentan a continuación no sólo reflejan datos cuantificables, sino que constituyen un insumo valioso para la toma de decisiones curriculares, metodológicas y evaluativas. Estos hallazgos permitirán proponer estrategias didácticas pertinentes, actividades adaptadas a los estilos de aprendizaje predominantes, materiales accesibles y una estructura de contenidos que articule el conocimiento teórico con su aplicación en contextos laborales reales.

El análisis de las preferencias generales y estilos de aprendizaje de los participantes en el programa ColBach-EXACER (2023) revela una población adulta con características, necesidades y expectativas muy particulares, las cuales demandan un enfoque curricular flexible, situado y centrado en la experiencia. En este sentido, los resultados obtenidos muestran que la andragogía entendida como la ciencia que orienta el aprendizaje de las personas adultas constituye el marco más adecuado para diseñar estrategias pedagógicas acordes con esta población. Tal como plantea Sierra Fontalvo (2006), el aprendizaje adulto se sustenta en la autonomía, la autorregulación y la pertinencia del contenido, aspectos que deben reflejarse tanto en la estructura curricular como en las metodologías de enseñanza.

En primer lugar, la preferencia casi unánime (97.14%) por los horarios dominicales confirma que la educación para adultos debe ajustarse a sus tiempos y responsabilidades, evitando la rigidez de los esquemas tradicionales. Esta tendencia respalda la necesidad de ofertas intensivas de fin de semana, que no solo respeten los ritmos de vida de los estudiantes, sino que también fortalezcan su permanencia y éxito académico.

Por otro lado, la predominancia de la modalidad presencial (85.71%) evidencia que los adultos valoran el acompañamiento directo y la interacción social en el aula. Este hallazgo refuerza el principio de aprendizaje colaborativo y significativo, ya que, aunque el entorno digital puede ser un apoyo valioso, el contexto muestra que la presencialidad constituye un espacio de contención, motivación y comunidad, dimensiones esenciales en la educación de adultos.

En cuanto a la retroalimentación y el ritmo de aprendizaje, la mayoría de los participantes prefiere una combinación entre autonomía y guía estructurada (80%), lo cual confirma la importancia del acompañamiento docente activo y de la tutoría personalizada. Esta preferencia sugiere que el rol del docente debe ser flexible, capaz de adaptarse a los ritmos individuales sin perder la estructura formativa.

El análisis de la comodidad al preguntar (85.72%) y de la búsqueda de apoyo emocional (54.28%) pone de manifiesto la relevancia del clima socioafectivo en el aprendizaje adulto. Estos datos indican que los espacios educativos deben fomentar la confianza, la empatía y el respeto, elementos que inciden directamente en la motivación y el desempeño académico.

Respecto a los materiales didácticos, las preferencias revelan una inclinación equilibrada hacia textos y recursos visuales (42.86% cada uno), lo que sugiere que los materiales deben integrar distintos lenguajes verbal, gráfico y digital para atender la diversidad cognitiva. Además, los adultos muestran un fuerte interés por vincular el conocimiento con su experiencia personal (34.29%), lo cual confirma la necesidad de estrategias que partan de la vida cotidiana y la práctica profesional, favoreciendo así la transferencia del aprendizaje.

En relación con las motivaciones, predominan la superación personal (48.57%) y el desarrollo de habilidades (37.14%), lo que refuerza la idea de un aprendizaje intrínsecamente motivado y orientado al crecimiento individual, más que al cumplimiento de requisitos laborales.

Esta orientación debe ser considerada al momento de diseñar contenidos que conecten con los intereses y aspiraciones de los estudiantes.

Por otra parte, los principales desafíos identificados la jornada laboral (42.86%), la falta de tiempo (20%) y las dificultades de concentración (17.14%) reflejan las tensiones entre la vida productiva y el estudio, comunes en la educación de adultos. Por tanto, el diseño curricular debe ofrecer bloques temáticos manejables, materiales breves y recursos asincrónicos que permitan estudiar sin comprometer otras responsabilidades.

La actitud positiva ante el error (57.14%), vista como oportunidad de mejora, junto con la disposición a pedir ayuda o investigar por cuenta propia, evidencian un perfil resiliente y autorreflexivo, capaz de aprender de la experiencia. Esta actitud debe ser reforzada mediante estrategias de retroalimentación constructiva y evaluación formativa, que promuevan la autoevaluación y el pensamiento crítico.

Los resultados evidencian que los adultos del programa ColBach-EXACER aprenden mejor cuando se sienten acompañados, escuchados y comprendidos; cuando el aprendizaje se conecta con su experiencia vital; y cuando el entorno educativo les ofrece flexibilidad, guía y reconocimiento emocional. En consecuencia, la propuesta curricular debe orientarse hacia un modelo andragógico, humanista y constructivista, que valore la diversidad cognitiva, fomente la práctica reflexiva y promueva la autonomía con apoyo continuo. Solo así, la educación de adultos podrá ser verdaderamente transformadora, inclusiva y significativa.

Los resultados en tecnologías digitales constituyen un componente esencial para garantizar el acceso equitativo, la continuidad y la calidad de los procesos de aprendizaje. Este aspecto cobra especial relevancia en la educación de personas adultas, quienes, al igual que los participantes del programa ColBach-EXACER (2023), deben conciliar sus procesos formativos con múltiples responsabilidades laborales, familiares y personales.

Los resultados obtenidos en esta investigación revelan un panorama alentador respecto al acceso y uso de la tecnología. En primer lugar, el 85.71% de los participantes cuenta con conexión a internet en su hogar, lo que facilita el aprovechamiento de recursos digitales y el desarrollo del aprendizaje autónomo. No obstante, el 14.29% restante que no dispone de conectividad refuerza

la necesidad de ofrecer alternativas presenciales o materiales impresos, en concordancia con el principio de equidad educativa.

En cuanto a los dispositivos disponibles, los teléfonos móviles se posicionan como la herramienta predominante (49.27%), seguidos por las tabletas (31.88%) y las computadoras portátiles (17.39%). Este patrón refleja una clara tendencia hacia el aprendizaje móvil o m-learning, lo cual implica que los contenidos educativos deben adaptarse a formatos accesibles desde dispositivos de uso cotidiano.

Respecto a la comodidad en el uso de tecnologías para aprender, la mayoría de los participantes (57.14%) se siente muy cómoda, mientras que otro 28.57% se declara algo cómoda. Este dato indica una disposición positiva hacia la integración digital en los procesos formativos. Tal hallazgo coincide con la perspectiva de Zabalza (2007), quien resalta la importancia de la autoeficacia y la confianza tecnológica como factores motivacionales en el aprendizaje adulto. De igual forma, el 45.71% de los encuestados manifestó que logra adaptarse a nuevas plataformas con algo de práctica, lo que evidencia apertura al cambio, aunque también señala la necesidad de tutorías personalizadas y capacitación continua.

En relación con las herramientas que facilitan el aprendizaje, el 40% de los participantes prefiere el teléfono móvil, seguido por el 31.43% que opta por la computadora o laptop, y el 17.14% que elige los videos como recurso principal. Esta preferencia demuestra una clara inclinación hacia los formatos audiovisuales e interactivos, que permiten una experiencia de aprendizaje más dinámica y personalizada. Asimismo, el 48.57% de los participantes señala los cursos en línea como su principal actividad digital, complementados con videos educativos y juegos interactivos, lo que subraya la necesidad de un diseño curricular que combine estructura, dinamismo y elementos lúdicos.

Sin embargo, el uso de la tecnología también evidencia ciertas desigualdades culturales y sociales. Por ejemplo, solo el 14.29% de los encuestados ha visitado un museo, lo que revela una limitada exposición a espacios culturales formales. Ante esta situación, el currículo puede compensar dichas carencias mediante recursos digitales como recorridos virtuales, visitas guiadas en línea o materiales multimedia, que amplíen los horizontes culturales del estudiante adulto y fortalezcan su formación integral.

La interacción social y la colaboración entre pares constituyen elementos fundamentales en la educación de adultos, ya que facilitan la construcción colectiva del conocimiento, el intercambio de experiencias y la motivación para la permanencia en los estudios (Sierra Fontalvo, 2006). Aunque tradicionalmente se ha sostenido que los adultos prefieren modalidades de aprendizaje autónomas, los hallazgos de esta investigación evidencian que los estudiantes del programa ColBach-EXACER (2023) valoran significativamente el aprendizaje colaborativo. Esta preferencia plantea la necesidad de diseñar estrategias pedagógicas que equilibren la autonomía individual con la interacción grupal.

En relación con las barreras tecnológicas, el 42.86% de los participantes no enfrenta dificultades, mientras que un 28.57% reconoce limitaciones para utilizar herramientas digitales, un 14.29% carece de dispositivos adecuados y otro 14.29% sufre de conexión inestable. Estos resultados indican que, si bien existe disposición para el uso de tecnologías, es indispensable implementar capacitación básica en habilidades digitales, garantizar el equipamiento mínimo y ofrecer alternativas de acceso estable. Solo así se podrá asegurar que la colaboración y el aprendizaje en línea sean efectivos y equitativos.

Por otro lado, los datos sobre la preferencia de aprendizaje individual o en grupo revelan que un 57.14% de los participantes prefiere trabajar en equipo, mientras que un 31.43% ajusta su elección según el tema, y solo un 11.43% opta por la modalidad individual. Esta tendencia indica que los estudiantes adultos valoran la interacción social como medio para resolver dudas, contrastar perspectivas y fortalecer la comprensión de los contenidos, aunque también requieren espacios de aprendizaje autónomo cuando la naturaleza de la tarea lo amerita.

Con esto, el 91.42% considera muy o algo importante la interacción con compañeros, lo que evidencia la relevancia del aprendizaje colaborativo para mantener la motivación y consolidar conocimientos. Este hallazgo se complementa con las preferencias sobre tipos de interacción grupal: el trabajo colaborativo en proyectos lidera con un 42.86%, seguido del intercambio informal de ideas (31.43%) y las discusiones o debates (25.71%). Esta diversidad sugiere que el currículo debe contemplar actividades prácticas en equipo, foros de discusión y espacios de diálogo informal que favorezcan tanto el desarrollo de competencias sociales como la apropiación crítica del conocimiento.

En cuanto a la comodidad para compartir ideas en grupo, el 91.43% de los participantes se siente muy o algo cómodo, mientras que solo un 8.57% manifiesta poca comodidad. Este resultado indica que el entorno de aprendizaje del programa fomenta la confianza, la participación activa y la expresión de opiniones, aspectos fundamentales para la implementación de metodologías participativas como el aprendizaje basado en problemas (ABP) o los proyectos colaborativos, que potencian tanto las habilidades cognitivas como las socioemocionales.

La evaluación y la retroalimentación constituyen componentes esenciales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, especialmente en el contexto de la educación de adultos. En este sentido, los resultados obtenidos en el programa ColBach-EXACER (2023) evidencian una clara valoración por parte de los participantes hacia la colaboración y el acompañamiento pedagógico como mecanismos que fortalecen la comprensión y el compromiso académico.

En primer lugar, la percepción sobre el aprendizaje con otras personas revela que el 97.14% de los encuestados considera que la colaboración mejora su comprensión siempre o a veces. Este dato confirma la relevancia del aprendizaje entre pares y la interacción social como herramientas pedagógicas clave. Por tanto, se refuerza la necesidad de integrar actividades grupales, debates y resolución colaborativa de problemas, que no solo favorezcan la construcción de conocimiento, sino también la motivación y la permanencia del estudiante adulto.

Respecto a la retroalimentación, el 88.57% de los participantes prefiere recibirla de forma verbal e inmediata, mientras que un 11.43% opta por retroalimentación escrita y detallada. Esta preferencia por la retroalimentación directa destaca la importancia de establecer canales de comunicación personalizados, especialmente en entornos presenciales o híbridos, que permitan corregir errores, consolidar aprendizajes y brindar acompañamiento oportuno.

En cuanto a la utilidad percibida de las evaluaciones, el 100% de los participantes considera que estas son útiles para medir el aprendizaje, y el 91.43% las califica como “muy útiles”. Este hallazgo evidencia una disposición positiva hacia la evaluación como recurso formativo, lo cual sugiere que los instrumentos deben ser claros, pertinentes y acompañados de retroalimentación constructiva. De este modo, se fortalece la autonomía, el autoconocimiento y la confianza del adulto en formación.

Los datos sobre la intervención del instructor ante dificultades muestran que todos los estudiantes demandan algún tipo de apoyo. La mayoría (62.86%) se inclina por el acompañamiento personalizado, mientras que un 37.14% prefiere que se explique el tema de otra manera. Ningún participante optó por resolver solo o evitar la intervención docente. Este resultado subraya la necesidad de un rol docente activo, empático y flexible, capaz de combinar la guía individualizada con estrategias de enseñanza adaptadas a las necesidades particulares del grupo.

En relación con el formato de evaluación, se observa una preferencia por los exámenes escritos (57.14%), seguidos por evaluaciones prácticas (28.57%) y proyectos o presentaciones (11.42%). Solo un pequeño porcentaje opta por la autoevaluación, y ninguno por la evaluación en línea. Este patrón refleja la familiaridad y confianza en instrumentos estructurados, aunque también indica apertura a evaluaciones aplicadas que permitan demostrar competencias de manera práctica.

Los resultados obtenidos en el programa ColBach-EXACER (2023) muestran que los participantes valoran especialmente los contenidos prácticos y aplicables (42.85%), así como las metodologías dinámicas (42.85%) empleadas en los cursos. Esta coincidencia porcentual refleja un interés marcado por parte de los estudiantes adultos en aprender de manera significativa y funcional, vinculando el conocimiento con su experiencia cotidiana y laboral. Aunque la flexibilidad de horarios también se considera relevante (14.28%), su menor peso relativo indica que los contenidos y las estrategias pedagógicas tienen mayor impacto en la percepción de calidad formativa.

Por otro lado, la ausencia de mención explícita al apoyo del instructor sugiere que los participantes lo consideran implícito dentro de las dinámicas de aprendizaje, lo cual se confirma en otros apartados del cuestionario. Este dato refuerza la importancia de mantener una presencia docente activa, aunque no siempre verbalizada por los estudiantes.

En cuanto a la experiencia previa en administración o recursos humanos, la mayoría de los participantes (74.28%) no ha recibido capacitación formal en esta área, mientras que solo un pequeño porcentaje (22.85%) ha tenido algún acercamiento formativo, limitado principalmente a temas de derechos laborales (2.85%). Esta situación evidencia la necesidad de iniciar los

contenidos desde un nivel básico, con explicaciones claras, ejemplos contextualizados y actividades que faciliten la comprensión de los conceptos administrativos fundamentales.

El análisis de la familiaridad con conocimientos administrativos muestra que el 54.28% de los participantes no posee conocimientos previos, mientras que el 45.71% sí los tiene. Esta distribución relativamente equilibrada indica la necesidad de un enfoque educativo inclusivo, que permita a todos los estudiantes adquirir competencias desde un punto de partida común, sin asumir conocimientos previos ni generar brechas de aprendizaje.

Al desglosar los cinco elementos del proceso administrativo, se observan diferencias significativas en el nivel de familiaridad:

Planeación: El 42.85% no está familiarizado, y solo un 14.28% se considera muy familiarizado. Se requiere introducir este tema con ejemplos prácticos y contextualizados que faciliten su comprensión.

Organización: La mayoría (57.14%) se siente algo familiarizada, pero nadie se considera muy conocedor, lo que sugiere reforzar el concepto mediante estrategias aplicadas y casos reales.

Dirección: Casi la mitad (48.57%) no está familiarizada, lo que indica la importancia de actividades prácticas y ejemplos cotidianos para facilitar la apropiación del contenido.

Integración: Más de la mitad (57.14%) desconoce este concepto, y ningún participante se considera muy familiarizado, lo que exige un enfoque introductorio, visual y colaborativo.

Control: La mayoría significativa (71.42%) no tiene familiaridad, destacando esta área como una de las menos comprendidas y, por tanto, prioritaria en el diseño curricular.

En conjunto, estos hallazgos sugieren que los contenidos de administración y recursos humanos deben abordarse desde un nivel introductorio, utilizando materiales claros, ejemplos prácticos, actividades colaborativas y una fuerte contextualización laboral. Este enfoque garantiza la equidad en el aprendizaje, permite atender la diversidad de trayectorias formativas y fomenta la comprensión integral de los procesos administrativos, en consonancia con los principios de la educación para adultos.

> Los intereses y habilidades de los estudiantes adultos son determinantes para motivar, comprometer y sostener su participación en los cursos, así como para promover la aplicación práctica de los aprendizajes. En el programa ColBach-EXACER (2023), se evidencia que casi la mitad de los participantes (48.57%) ha tenido experiencias en liderazgo o coordinación de equipos, lo que constituye una base valiosa de habilidades prácticas en áreas como dirección, gestión del talento humano y toma de decisiones colaborativas. Por otro lado, el 51.43% que no ha tenido experiencia previa requerirá mayor acompañamiento didáctico, mediante actividades guiadas que desarrollen competencias de liderazgo y trabajo en equipo.

La información recabada indica que es posible potenciar la experiencia práctica existente mediante dinámicas de simulación, proyectos en grupo y resolución de problemas reales, al tiempo que se fortalece la adquisición de nuevas competencias en aquellos participantes con menor trayectoria en estas áreas. Incorporar estas experiencias en el diseño curricular no solo favorece la motivación, sino que también conecta el aprendizaje con situaciones laborales y personales significativas, promoviendo un aprendizaje contextualizado y aplicable.

- Aproveche los conocimientos y experiencias previas de los adultos.
- Parta de un nivel introductorio en contenidos administrativos para quienes no poseen formación previa.
- Integre metodologías prácticas, dinámicas y flexibles.
- Desarrolle habilidades de liderazgo y trabajo en equipo, respetando las diferencias individuales en experiencia y competencias.

Este enfoque garantiza que la propuesta curricular no solo transmita conocimientos, sino que también potencie competencias funcionales y fortalezca la confianza y motivación de los estudiantes adultos.

Los participantes priorizan contenidos que les permitan desarrollar competencias clave en la gestión organizacional, destacando el liderazgo como el tema más relevante (28.57%). Le siguen la planeación estratégica y la evaluación del desempeño (14.28% cada uno), lo que refleja un interés por adquirir habilidades para la toma de decisiones, la coordinación de equipos y la mejora

continua. Otros temas mencionados, como comunicación efectiva (11.42%) y derecho laboral básico (11.42%), indican que los estudiantes valoran un enfoque integral que combine habilidades blandas, conocimientos legales y capacidades técnicas.

Estos resultados permiten orientar el diseño curricular hacia contenidos que sean prácticos, aplicables y alineados con el contexto laboral, incorporando casos, ejercicios y ejemplos que conecten teoría y práctica.

El análisis de las habilidades percibidas como más útiles evidencia que los adultos priorizan competencias funcionales que les permitan desenvolverse eficazmente en entornos laborales:

- Toma de decisiones: 25.71%
- Trabajo en equipo: 22.85%
- Negociación: 20%
- Comunicación asertiva: 17.14%
- Organización y planificación: 14.28%

Estos resultados muestran la importancia de desarrollar habilidades transversales y prácticas, integradas a proyectos, dinámicas colaborativas y simulaciones, que potencien la empleabilidad y la capacidad de gestionar relaciones interpersonales y situaciones laborales complejas.

Una mayoría abrumadora (94.28%) manifestó interés en aprender a usar software relacionado con administración y recursos humanos, lo que refleja una conciencia clara sobre la relevancia de las competencias digitales aplicadas al ámbito laboral. Esta demanda constituye una oportunidad para incorporar en la propuesta curricular contenidos tecnológicos prácticos, que aumenten la empleabilidad y faciliten la transferencia de conocimientos a escenarios reales.

Las expectativas de los participantes reflejan motivos personales, profesionales y académicos que orientan su involucramiento en el programa. Entre los principales hallazgos destacan:

- Interés en competencias digitales: el 94.28% desea aprender software administrativo o de recursos humanos.

- Proyección laboral: el 40% se visualiza trabajando en administración y recursos humanos en los próximos cinco años; el 45.71% no lo contempla, y el 14.28% aún no lo tiene claro. Esto indica que, aunque existe un grupo motivado, se requiere reforzar la orientación vocacional y demostrar la aplicabilidad práctica de los contenidos.

- Valor de la capacitación formal: el 94.29% considera importante que la materia cuente como capacitación para el trabajo dentro de su certificado de bachillerato, lo que muestra un interés por obtener formación reconocida y útil profesionalmente.

Estas expectativas sugieren que el diseño curricular debe:

1. Alinear los contenidos con las necesidades laborales y los intereses de los estudiantes.

2. Incorporar herramientas digitales y software aplicable, facilitando la adquisición de competencias demandadas en el ámbito laboral.

3. Ofrecer orientación y demostración de aplicabilidad real, para aumentar la motivación y el compromiso de aquellos que aún no se proyectan en el área.

4. Garantizar el reconocimiento formal de competencias, reforzando la percepción de utilidad y valor del programa.

En conjunto, atender estas expectativas permite crear un entorno educativo significativo, inclusivo y motivador, donde los adultos no solo adquieren conocimientos, sino que desarrollan habilidades prácticas y transversales, fortalecen su autoconfianza y aumentan sus oportunidades de desarrollo personal y profesional.

La propuesta constituye el componente propositivo y aplicativo de esta investigación, materializándose en una Propuesta Integral de Adaptación Curricular y su correspondiente Planeación de Clase para la materia de Administración y Recursos Humanos. Esta propuesta ha sido diseñada específicamente para apoyar la acreditación del bachillerato ante ColBach-EXACER, a través del acompañamiento pedagógico brindado por la Fundación ISA-AC.

La propuesta se sustenta en una sólida fundamentación teórica que integra principios andragógicos, enfoques constructivistas, perspectivas humanistas y una visión de la educación centrada en la persona. Reconoce al adulto como sujeto activo de su aprendizaje, portador de experiencias previas valiosas que deben ser capitalizadas en el proceso formativo. Esta base conceptual se articula con la filosofía institucional de la Fundación ISA-AC, cuyos valores de inclusión, equidad y desarrollo integral orientan cada componente curricular.

En coherencia con estos principios, se ha desarrollado una estructura curricular flexible y contextualizada, que incluye un plan de estudios modular, perfiles de ingreso y egreso adaptados a la población adulta, contenidos significativos y una malla curricular que incorpora ejes transversales relevantes para la vida laboral y personal de los estudiantes. Asimismo, se contemplan recursos y apoyos pedagógicos desde materiales didácticos hasta espacios físicos y acompañamiento tutorial que garantizan las condiciones necesarias para un aprendizaje efectivo y digno.

El núcleo de la propuesta lo constituye la planeación detallada de 16 sesiones correspondientes a la materia de Administración y Recursos Humanos. Esta planeación integra metodologías activas como el aprendizaje experiencial, el aprendizaje basado en problemas (ABP) y el aprendizaje colaborativo. Cada sesión sigue una estructura pedagógica coherente que incluye evaluación diagnóstica, desarrollo de contenidos, actividades prácticas y evaluación formativa y sumativa. Para ello, se han diseñado instrumentos de evaluación como rúbricas, que permiten valorar el logro de competencias de manera objetiva y transparente.

La articulación entre la adaptación curricular y la planeación de clase representa el principal aporte de este capítulo, al demostrar cómo los fundamentos teóricos y curriculares pueden traducirse en prácticas educativas concretas, pertinentes y efectivas para la población adulta. Esta propuesta no solo busca facilitar la acreditación del bachillerato, sino también promover el desarrollo de competencias profesionales y personales que impacten positivamente en la empleabilidad, la autonomía y la calidad de vida de los estudiantes.

En conclusión, el Capítulo V presenta una propuesta educativa completa, viable y contextualizada, que responde directamente a las necesidades identificadas en la investigación. Su diseño integral la convierte en un modelo replicable para la atención del rezago educativo en

adultos, así como en un referente para futuras adaptaciones curriculares en contextos similares, comprometidos con la equidad, la inclusión y la transformación social a través de la educación.

La presente investigación ha permitido construir una propuesta educativa sólida, pertinente y transformadora, orientada a atender el rezago educativo en personas adultas mediante la acreditación del bachillerato a través del programa ColBach-EXACER, en colaboración con la Fundación ISA-AC. A lo largo del estudio, se ha evidenciado que la educación de adultos requiere enfoques flexibles, humanistas y contextualizados, capaces de reconocer la diversidad de trayectorias, experiencias y aspiraciones que caracterizan a esta población.

Desde el diagnóstico inicial hasta la formulación de la propuesta curricular y la planeación de clase, se ha mantenido como eje rector el compromiso con la inclusión, la equidad y la dignificación del proceso educativo. La integración de principios andragógicos, metodologías activas y contenidos significativos ha permitido diseñar una ruta formativa que no solo busca la acreditación académica, sino también el fortalecimiento de competencias laborales, personales y sociales.

Los resultados obtenidos a partir del análisis de los estilos de aprendizaje, intereses, habilidades y expectativas de los estudiantes adultos han sido fundamentales para orientar cada decisión pedagógica. Estos hallazgos confirman que el aprendizaje en la adultez se potencia cuando se conecta con la experiencia, se respeta la autonomía y se ofrece acompañamiento empático y estructurado.

La propuesta presentada constituye un modelo replicable para otras instituciones que atienden a población adulta en situación de rezago educativo. Su diseño integral, fundamentado en evidencia y alineado con los principios de la educación para la vida y el trabajo, representa una contribución significativa al campo de la educación media superior no escolarizada.

En conclusión, esta tesis reafirma que la educación de adultos no es una tarea secundaria ni complementaria, sino una responsabilidad social urgente y una oportunidad para transformar vidas. Apostar por modelos educativos inclusivos, contextualizados y centrados en la persona es apostar por un país más justo, más preparado y más humano. Aprender en la adultez no solo es posible: es necesario, valioso y profundamente esperanzador.

Recomendaciones

Como resultado de la presente investigación, adaptación curricular para la acreditación del bachillerato ante ColBach-EXACER y planeación de clase de la materia de administración y recursos humanos, se propone a la Fundación ISA-AC., un conjunto de recomendaciones estratégicas que buscan consolidar su modelo educativo como una referencia nacional en la atención al rezago educativo. Estas recomendaciones se organizan en cuatro áreas interdependientes: pedagógica, tecnológica, profesional y socioemocional. Cada una responde a los hallazgos empíricos y teóricos del estudio, y se fundamenta en principios de inclusión, equidad, pertinencia y transformación social.

Área pedagógica

La dimensión pedagógica constituye el núcleo estructural de toda propuesta formativa orientada a la educación de personas adultas. En el marco del programa ColBach-EXACER, y conforme a los principios institucionales de la Fundación ISA-AC., se recomienda dar seguimiento sistemático y sostenido al diseño e implementación de un currículo andragógico que reconozca al adulto como sujeto activo, autónomo y portador de saberes previos. Este enfoque no solo responde a las necesidades reales de los estudiantes, sino que también fortalece la pertinencia, la equidad y la calidad del proceso educativo.

Para garantizar la efectividad de esta dimensión, se propone establecer un plan de seguimiento que contemple acciones concretas en torno a la estructura, contenidos, metodologías y evaluación del currículo. En primer lugar, se sugiere revisar y ajustar los contenidos programáticos para que partan de un nivel introductorio, especialmente en áreas como Administración y Recursos Humanos, donde se ha identificado una baja familiaridad conceptual entre los participantes. Esta revisión debe asegurar una progresión gradual, con énfasis en la comprensión funcional de los temas y su aplicación práctica en contextos laborales y comunitarios. se recomienda integrar de manera sistemática metodologías activas que promuevan la participación, la motivación y el aprendizaje significativo. Entre ellas destacan el aprendizaje basado en problemas (ABP), el aprendizaje experiencial, el estudio de casos y el trabajo colaborativo. Estas estrategias deben ser incorporadas en la planeación de clase, en los materiales

didácticos y en las actividades evaluativas, asegurando que el conocimiento se vincule con situaciones reales del entorno de los estudiantes.

Para dar seguimiento a estas recomendaciones, se propone conformar un equipo pedagógico interdisciplinario que supervise el diseño, la implementación y la mejora continua del currículo. Este equipo deberá realizar diagnósticos periódicos sobre el nivel de comprensión de los contenidos, la efectividad de las metodologías aplicadas y la pertinencia de los recursos utilizados. Además, se sugiere establecer mecanismos de retroalimentación con los docentes y estudiantes, que permitan ajustar las estrategias pedagógicas en función de los resultados obtenidos y las experiencias vividas en el aula.

El seguimiento también debe contemplar la capacitación continua del personal docente en enfoques andragógicos, metodologías activas y evaluación formativa. Esta formación contribuirá a fortalecer el rol del docente como facilitador del aprendizaje, capaz de adaptar sus prácticas a las características, intereses y ritmos de los estudiantes adultos.

Se recomienda documentar las buenas prácticas pedagógicas que surjan en el proceso, con el fin de generar un repositorio institucional que sirva como referencia para futuras adaptaciones curriculares. Esta sistematización permitirá consolidar un modelo educativo propio de la Fundación ISA-AC., centrado en la persona adulta, contextualizado en su realidad sociolaboral y comprometido con su desarrollo integral.

El seguimiento a la dimensión pedagógica no debe entenderse como una tarea puntual, sino como un proceso continuo de reflexión, ajuste y mejora. Su implementación rigurosa y sensible permitirá que el currículo diseñado no solo facilite la acreditación académica, sino que también dignifique el aprendizaje en la adultez, fortaleciendo la autonomía, la empleabilidad y la calidad de vida de los estudiantes.

Se sugiere elaborar materiales didácticos multimodales que respondan a la diversidad cognitiva de los estudiantes adultos. Estos materiales deben incluir recursos visuales, audiovisuales, interactivos y escritos, accesibles desde distintos dispositivos y plataformas. La evaluación debe contemplarse como un proceso formativo y sumativo, con retroalimentación inmediata, constructiva y personalizada. Se recomienda incorporar instrumentos como rúbricas,

autoevaluaciones y espacios de reflexión que fomenten la autonomía, el pensamiento crítico y la gestión del propio aprendizaje.

La planificación de las sesiones debe conectar los contenidos teóricos con experiencias prácticas, utilizando ejemplos contextualizados que reflejen la realidad sociolaboral de los estudiantes. Es indispensable adaptar los horarios y la duración de los módulos a las responsabilidades laborales y familiares de los participantes, evitando la rigidez de los esquemas tradicionales. Además, se recomienda actualizar periódicamente los contenidos curriculares para mantener su pertinencia frente a los cambios legales, tecnológicos y del mercado laboral.

Área tecnológica

La inclusión digital es un componente esencial para garantizar la equidad y la continuidad del aprendizaje. En este sentido, se recomienda implementar talleres de alfabetización digital básica que permitan a todos los estudiantes participar plenamente en actividades tecnológicas, reduciendo brechas de acceso y uso. Estos talleres deben enfocarse en el manejo de plataformas educativas, herramientas de comunicación, navegación segura y uso de software administrativo.

La Fundación ISA-AC., puede fortalecer su propuesta incorporando plataformas, aplicaciones y recursos digitales que estén alineados con las competencias laborales requeridas. Se sugiere integrar software de gestión administrativa y de recursos humanos, simuladores virtuales y entornos colaborativos que permitan la transferencia del aprendizaje al ámbito profesional. Para estudiantes con limitaciones de conectividad, deben ofrecerse recursos alternativos como materiales descargables, videos educativos, recorridos virtuales y guías impresas.

Es importante capacitar a los estudiantes en el uso de herramientas tecnológicas, fomentando la confianza, la autoeficacia digital y la autonomía. El diseño de materiales multiplataforma y actividades interactivas permitirá continuar el aprendizaje fuera del aula, adaptándose a los ritmos y condiciones de cada estudiante. Estas acciones no solo mejoran la experiencia formativa, sino que también fortalecen la empleabilidad y la inclusión digital de los participantes.

Área profesional

La formación ofrecida por la Fundación ISA-AC., debe estar orientada al desarrollo de competencias que mejoren la inserción laboral y la movilidad profesional de los estudiantes adultos. Para ello, se recomienda fortalecer la orientación vocacional y profesional, mostrando la aplicabilidad práctica de los contenidos en distintos escenarios laborales. Es necesario que los estudiantes comprendan cómo los conocimientos adquiridos pueden ser utilizados en contextos reales, tanto en el sector público como privado.

Se sugiere fomentar la adquisición de competencias transversales como liderazgo, trabajo en equipo, negociación, comunicación asertiva, planificación y toma de decisiones. Estas habilidades son altamente valoradas en el mercado laboral y deben ser desarrolladas mediante proyectos, simulaciones, dinámicas colaborativas y ejercicios prácticos. Además, se recomienda incluir el reconocimiento formal de las competencias adquiridas como parte del certificado de bachillerato, reforzando la percepción de utilidad del programa y su valor profesional.

La Fundación ISA-AC., puede también establecer alianzas con instituciones, empresas y organismos públicos para facilitar la vinculación laboral de sus egresados, ofrecer prácticas profesionales y fortalecer el enfoque de formación para el trabajo.

Área socioemocional

Finalmente, se destaca la importancia de incorporar una dimensión socioemocional en el modelo educativo. La educación de adultos no solo implica la transmisión de conocimientos, sino también el acompañamiento en procesos de reconstrucción personal, autoestima y resiliencia. Por ello, se recomienda incluir actividades que desarrollen habilidades socioemocionales como el manejo de conflictos, la comunicación efectiva, la ética profesional y la inteligencia emocional.

Es fundamental fortalecer la interacción social y el vínculo comunitario, creando un entorno de confianza, respeto y colaboración que motive la participación activa, el acompañamiento mutuo y el sentido de pertenencia entre estudiantes y docentes. La Fundación ISA-AC., puede promover espacios de diálogo, círculos de reflexión, tutorías personalizadas y redes de apoyo que contribuyan al bienestar integral de los participantes.

Estas recomendaciones, derivadas de los hallazgos empíricos y teóricos de la investigación, constituyen una guía estratégica para consolidar el modelo educativo de la Fundación ISA-AC., como un referente en la atención al rezago educativo en adultos. Su implementación permitirá no solo facilitar la acreditación académica, sino también promover el desarrollo personal, profesional y social de los estudiantes, dignificando su proceso formativo y ampliando sus oportunidades de vida.

Apostar por una educación andragógica, inclusiva, tecnológica, profesional y emocionalmente sensible es apostar por un país más justo, más preparado y más humano. La Fundación ISA-AC tiene en sus manos la posibilidad de liderar este cambio, convirtiéndose en un agente transformador que honra la experiencia, la dignidad y el potencial de cada persona adulta que decide volver a aprender.

Referencias

Ábalo, V; y Bastida, F. (1994). Adaptaciones curriculares: Teoría y práctica. Madrid: Escuela Española.

Aprendizaje-Experiencial.org. (s. f.). *Introducción al aprendizaje experiencial*. https://www.aprendizaje-experiencial.org/intro

Arredondo Cortés, S. A. (2024). *El aprendizaje basado en el juego*. Magisterio. Colección Didácticas.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx

Casarini Ratto, M. (1997). Teoría y diseño curricular (1.ª ed.). México: Trillas.

Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL). (2023). ACREDITA-BACH: Examen para la acreditación del bachillerato general. https://www.ceneval.edu.mx

Colegio de Bachilleres. EXACER: Certificación por evaluaciones parciales (2025) https://exacer.cbachilleres.edu.mx/exacer.php

Colegio de Bachilleres – Subsecretaría de Educación Media Superior. (2023). Guía: El proceso administrativo en los Recursos Humanos (3er semestre). Huella Digital. huelladigital.cbachilleres.edu.mx

Colegio de Bachilleres (ColBach). (2023). Guía para la acreditación del bachillerato mediante EXACER. https://www.colbach.edu.mx

Colegio de Bachilleres. (2024). Planes de estudio de referencia del componente básico del Marco Curricular Común. Secretaría de Educación Media Superior. https://educacionmediasuperior.sep.gob.mx researchgate.net+6educacionmediasuperior.sep.gob.mx+6educacionmediasuperior.sep.gob.mx+6

Colegio de Bachilleres. (2024). Exámenes EXACER. https://www.colbach.edu.mx youtube.com+10gob.mx+10gob.mx+10

Colegio de Bachilleres. (2025, 11 de julio). 3_TemasFundamentalesBibliografía_2025_11jul.pdf. https://bachilleresedu-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/colbach_storagebb_bachilleres_edu_mx/EXAMPLE-LINK

Colegio de Bachilleres. (2023). *Programa Anual de Trabajo 2023*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/808323/Programa_Anual_de_trabajo_2023.pdf?utm_source

Colegio de Bachilleres. (2023). *Certificación por evaluaciones parciales (EXACER)*. https://www.gob.mx/bachilleres/articulos/certificacion-por-evaluaciones-parciales-exacer?utm_source

Colegio de Bachilleres. (2023**).** *Avances y resultados enero 2023-junio 2024*.

Colegio de Bachilleres EXACER. (2025, 11 de julio). Administración: Recursos humanos (Versión práctica 11jul) [PDF]. https://acortar.link/b5384cfb

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2022). Informe de pobreza y evaluación 2022. https://www.coneval.org.mx/Informes/Pobreza/Paginas/Informe-de-pobreza-y-evaluacion-2022.aspx

Colegio de Ciencias y Humanidades. (2012, 3 de diciembre). *Aprendizaje basado en problemas… un camino para aprender a aprender*. Universidad Nacional Autónoma de México. https://portalacademico.cch.unam.mx/materiales/libros/pdfs/librocch_abp.pdf

Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., y Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: Defining "gamification". In *Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments*. ACM. https://doi.org/10.1145/2181037.2181040

Dewey, J. (2007). *Cómo pensamos: Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo* (Trad. J. A. Garmendia). Paidós. (Obra original publicada en 1910). https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/10/Como-pensamos.-Jhon-Dewey.pdf

Diario Oficial de la Federación (DOF 2019). Ley General de Educación. Secretaría de Gobernación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5575980&fecha=30/09/2019

Díaz Barriga Arceo, F. (2005). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista (2.ª ed.). México: McGraw-Hill. https://www.academia.edu/49065618/Diaz_barriga_estrategias_docentes_para_un_aprendizaje_significativo_D1_9_

Díaz Barriga, F., y Hernández Rojas, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo (2.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Díaz Barriga Arceo, F., Lule González, M. L., Pacheco Pinzón, D., Saad Dayán, E., y Rojas-Drummond, S. (2012). Metodología del diseño curricular para la educación superior. México: Trillas.

Díaz Barriga, A. (1998). Didáctica y currículum. México: Paidós Educador.

Díaz Barriga, A. (1988). Ensayos sobre la problemática curricular. Trillas.

Díaz Barriga, F., y Lule González, M. L. (1990). Metodología para el diseño curricular. Tillas.

Educación Futura. (2023, 20 de marzo). *Rezago educativo: Avances y retrocesos*. Educación Futura. https://www.educacionfutura.org/rezago-educativo-avances-y-retrocesos/

Eisner, E. W. (2000). El ojo ilustrado: indagación cualitativa y mejora de la práctica educativa. Paidós.

El Informador. (2023, septiembre 25). En México, 37 % de jóvenes que terminan secundaria no siguen en el bachillerato. https://www.informador.mx/mexico/En-Mexico-37-de-jovenes-que-terminan-secundaria-no-siguen-en-el-bachillerato-20230925-007.html

El País. (2025, mayo 1). El bono demográfico en México se agota mientras el rezago educativo persiste. https://elpais.com/mexico/2025-05-01/dia-del-trabajo-el-bono-demografico-en-mexico-se-acerca-a-su-final.html

El Universal. (2023, septiembre 1). Abandono escolar alcanzó 11.2 % en 2023. https://www.eluniversal.com.mx/nacion/abandono-escolar-aumento-112-en-2023/

Furlán, A. (2016). Planeación didáctica. Trillas.

Gimeno Sacristán, J. (2007). El currículum: una reflexión sobre la práctica (9ª ed.). Morata.

Gómez Bonilla, Y. (2024). *Seminario de Docencia Universitaria: planeación, reflexión y práctica educativa*. Universidad Autónoma del Estado de Puebla.

González Pérez, M. B. (2025). Malla curricular: organización modular y ejes transversales [Clase magistral]. Maestría en Educación Superior, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1.ª ed.). McGraw-Hill Education.

IBERO. (2023, noviembre 10). Deserción escolar en nivel medio superior: diagnóstico y estrategias. Universidad Iberoamericana. https://ibero.mx/noticias/desercion-escolar-en-nivel-medio-superior

INEA. (2015). Modelo educativo para la vida y el trabajo (MEVyT): Ejes, enfoque y características. Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. https://www.inea.gob.mx

INEA. (2021). Informe de resultados: Modelo Educativo para la Vida y el Trabajo. Dirección Académica del INEA. https://www.inea.gob.mx

INEA. (2023). Quiénes somos. Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. https://www.gob.mx/inea

INEGI. (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre de 2025. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

ISA A.C. (Fundación ISA-AC). (s. f.). Enseñanza especializada. Fundación ISA-AC. https://fundacionisaac.org/ensenanza/ fundacionisaac.org

ISA A.C. (Fundación ISA-AC). (s. f.). Quiénes somos. Fundación ISA-AC. https://www.isaac.ong isaac.ong

Kapp, K. M. (2012). *The gamification of learning and instruction: Game-based methods and strategies for training and education*. Pfeiffer.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.

Ley General de Educación. Diario Oficial de la Federación, 30 de septiembre de 2019. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf

Paul, R., y Elder, L. (2014). *La mini-guía para el pensamiento crítico: Conceptos y herramientas*. Fundación para el Pensamiento Crítico. (Obra original publicada en 2003). https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/10/Como-pensamos.-Jhon-Dewey.pdf

Posner, G. J. (1998). Análisis del currículo (2.ª ed.). México: McGraw-Hill.

Santiago, R., y Bergmann, J. (2018). The flipped classroom: Cómo convertir la escuela en un espacio de aprendizaje. Editorial Paidós Educación.

Secretaría de Educación Pública – SEMS–COSFAC. (2023). Gestión de personal. Gobierno de México.

Secretaría de Educación Pública (SEP). (2008). Acuerdo número 442 por el que se establece el Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5044280&fecha=26/09/2008

Secretaría de Educación Pública (SEP). (2008). Reforma Integral de la Educación Media Superior en México: La creación de un Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad. Subsecretaría de Educación Media Superior. https://www.sems.gob.mx

Secretaría de Educación Pública (SEP). (2017). Modelo educativo para la educación media superior. https://www.gob.mx/sep/documentos/modelo-educativo-para-la-educacion-media-superior

Secretaría de Educación Pública [SEP]. (2003). Acuerdo número 286 por el que se establecen los lineamientos para acreditar conocimientos adquiridos de manera autodidacta o a través de la experiencia laboral. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=728050&fecha=30/10/2003

Secretaría de Educación Pública. (2008). *Acuerdo número 286*. Diario Oficial de la Federación. https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/42b00ee7-33da-4bff-85e3-ef45b0f75255/a286.pdf?utm_source

Secretaría de Educación Pública [SEP]. (2008). Acuerdo número 445 por el que se establecen los lineamientos generales para acreditar conocimientos adquiridos de forma autodidacta o a través de la experiencia laboral. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5068350&fecha=08/10/2008

Secretaría de Educación Pública [SEP]. (2008). Acuerdo número 445 por el que se establecen los lineamientos generales para acreditar conocimientos adquiridos de forma autodidacta o a través de la experiencia laboral. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5068350&fecha=08/10/2008

Secretaría de Educación Pública [SEP]. (2008). Acuerdo número 445. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5068350&fecha=08/10/2008

Secretaría de Educación Pública. (2010). *Acuerdo número 445*. Diario Oficial de la Federación. https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/7aa2c3ff-aab8-479f-ad93-db49d0a1108a/a445.pdf?utm_source

Secretaría de Educación Pública. (2015). *Preparatoria Abierta*. https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/preparatoria-abierta

Secretaría de Educación Pública. (2025). *Prepa en Línea–SEP: Servicio Nacional de Bachillerato en Línea*. https://prepaenlinea.sep.gob.mx/ o https://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/es_mx/sems/prepa_linea.

Savery, J. R., & Duffy, T. M. (1995). *Problem-based learning: An instructional model and its constructivist framework*. Educational Technology.

Sierra Fontalvo, R. (2006). La Andragogía, modelo propicio para el desarrollo de la educación de adultos. PROSPECTIVA, 4(1), 100–102. https://www.redalyc.org/pdf/1712/171219604010.pdf

Sierra Fontalvo, R. (2006). La andragogía, modelo propicio para el desarrollo de la educación de adultos. Prospectiva, 4(1), 100-102. Universidad Autónoma del Caribe. Recuperado de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=496251107016

Taba, H. (1976). Troquel Curriculum development: Theory and practice (1ª ed.). Argentina

Tyler, R. W. (1986). Principios básicos del currículo y la enseñanza (5.ª ed.). Editorial Troquel.

Universidad Autónoma del Caribe. (s.f.). La andragogía con enfoque socioformativo como modelo educativo. Revista Académica CUNZAC. https://revistas.cunzac.edu.co/index.php/cunzac/article/view/83

Universidad Veracruzana. (2017). *Investigación con estudios de caso*. https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/investigacion-con-estudios-de-caso.pdf

Urón, F. U., Paz Montes, L. S., & Vergel Ortega, M. (2021). Método del aula invertida utilizando la mascota en la escuela rural. *Potenciales para el aprendizaje y el desarrollo socioafectivo*, 137–145. Universidad Francisco de Paula Santander. file:///C:/Users/Ana%20ISA/Downloads/Dialnet-PotencialesParaElAprendizajeYElDesarrolloSocioafec-851793.pdf

Zabalza, M. A. (2009). Diseño y desarrollo curricular (1.ª ed.). Madrid: Narcea Ediciones.

Anexo I. Cuestionario de la Investigación

¡Gusto en saludarle!

Estimado/a participante:

Gracias por tomarse el tiempo para responder este cuestionario. Esta encuesta forma parte de una investigación de la **Maestría en Educación Superior, de la Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla** cuyo objetivo es comprender mejor algunos aspectos importantes de su experiencia, contexto, y percepciones como adulto/a con la finalidad de fortalecer el proceso educativo del Bachillerato que estudia. Su participación es fundamental, ya que su perspectiva única ayudará a enriquecer nuestro conocimiento y a generar resultados significativos para la investigación.

Este cuestionario es confidencial, y sus respuestas serán tratadas de manera anónima y exclusivamente con fines de investigación. No existe ninguna respuesta correcta o incorrecta; le pedimos que responda con total sinceridad de acuerdo con su experiencia personal.

El cuestionario tomará solo unos minutos en completarse.

Agradecemos profundamente su colaboración y honestidad en sus respuestas. Su participación es muy valiosa y contribuirá significativamente al éxito de esta investigación.

Gracias por su tiempo y apoyo.

Sección 1.- Datos generales

1. Edad: _____

2. Sexo:

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no responder

3. Estado civil:

- Soltero/a
- Casado/a
- Unión libre
- Divorciado/a

  Otros. Especifique: _____

4. Situación laboral actual:

- Empleado/a
- Desempleado/a
- Trabajador/a independiente
- Estudiante

  Otros. Especifique: _____

5. Si está trabajando, ¿en qué sector labora?

- Comercio
- Servicios
- Manufactura
- Educación
- Salud

  Otros. Especifique: _____

Sección 2.- Barreras, retos y expectativas

6. ¿Cuáles son las principales razones por las que no concluyó su bachillerato?

- Problemas económicos
- Falta de tiempo
- Responsabilidades familiares
- Falta de interés en los estudios

  Otros. Especifique: _____

7. ¿Qué dificultades enfrenta actualmente para estudiar o capacitarse?

- Falta de tiempo
- Problemas económicos
- Acceso limitado a tecnología o internet
- Desconocimiento de opciones educativas

  Otros. Especifique: _____

8. ¿Por qué desea concluir su bachillerato?

- Por superación personal
- Porque lo solicitan en mi trabajo

  Otros. Especifique: _____

9. ¿Cómo se enteró de Fundación ISA-AC?

- Por recomendación
- Por Facebook
- Por mi empresa
- Otros. Especifique: _____

Sección 3.- Preferencias generales y estilos de aprendizaje

10. ¿En qué horario puede usted tomar sus clases?

- Sábados de 9:00am a 2:30pm
- Domingos de 9:00am a 2:30pm
- Lunes, miércoles y viernes de 9:00am a 11:00am
- Martes y jueves de 5:00pm a 8:00pm.

  Otros. Especifique: _____

11. Prefiere tomar sus clases

- Presenciales
- En línea (virtuales)
- Sistema híbrido

  Otros. Especifique: _____

12. ¿Qué método prefiere para aprender algo nuevo?

- Escuchar una explicación verbal.
- Ver un video o una demostración.
- Leer información escrita.
- Practicar directamente.

  Otros. Especifique: _____

13. ¿Qué tipo de actividades le ayudan más a entender un tema?

- Clases teóricas o explicaciones detalladas.
- Actividades prácticas o simulaciones.
- Trabajo en equipo y discusiones.
- Estudiar por mi cuenta.

  Otros. Especifique: _____

14. ¿Con qué frecuencia busca retroalimentación de un instructor o compañero?

- Siempre.
- A veces.
- Rara vez.
- Nunca.

  Otros. Especifique: _____

15. ¿Prefiere aprender a su propio ritmo con un temario o con un programa de la materia y un cronograma estructurado?

- Propio ritmo.
- Cronograma estructurado.
- Una combinación de ambos.

  Otros. Especifique: _____

16. ¿Qué tan cómodo se siente haciendo preguntas en un entorno de aprendizaje?

- Muy cómodo.
- Algo cómodo.
- Un poco incómodo.
- Muy incómodo.

  Otros. Especifique: _____

17. ¿Cómo prefiere recibir instrucciones para realizar una tarea?

- Paso a paso con ejemplos claros.
- Un resumen general para entender el objetivo.
- Observando cómo lo hace alguien más.
- Experimentando por mí cuenta.

  Otros. Especifique: _____

18. ¿Qué tipo de materiales prefiere utilizar para aprender?

- Textos impresos o digitales.
- Videos o tutoriales interactivos.
- Diagramas y gráficos visuales.
- Herramientas prácticas o modelos reales.

  Otros. Especifique: _____

19. ¿Qué ambiente le ayuda más a concentrarse mientras aprende?

- Un lugar tranquilo y sin distracciones.
- Un espacio con interacción social.
- Un entorno dinámico y activo.
- Sala/Comedor
- Oficina

Otros. Especifique: _____

20. ¿Le resulta más fácil aprender cuándo?

- Relaciona el tema con su experiencia personal.
- Ve ejemplos concretos y prácticos.
- Le explican el propósito y la teoría detrás del tema.
- Lo pone en práctica de inmediato.

Otros. Especifique: _____

21. ¿Qué le motiva más a aprender?

- Mejorar mi desempeño laboral.
- Alcanzar metas personales.
- Desarrollar nuevas habilidades.
- Satisfacer mi curiosidad.
- Mantener mi trabajo

Otros. Especifique: _____

22. ¿Qué cree que es su mayor desafío al aprender algo nuevo?

- Falta de tiempo.
- Jornada laboral
- Dificultad para concentrarme.
- Entender conceptos abstractos.
- Recordar lo que aprendí.

Otros. Especifique: _____

23. ¿Qué hace cuando no entiende algo en un curso?

- Pregunto al instructor o a un compañero.
- Busco información adicional por mi cuenta.
- Practico hasta entenderlo.
- Trato de evitar el tema.

  Otros. Especifique: _____

24. ¿Cómo reacciona ante errores durante el aprendizaje?

- Los veo como oportunidades para mejorar.
- Me siento frustrado/a pero sigo intentando.
- Pierdo interés en el tema.
- Depende de la situación.

  Otros. Especifique: _____

25. ¿Qué tan importante es para usted recibir apoyo emocional mientras aprende?

- Muy importante.
- Algo importante.
- Poco importante.
- No es importante.

  Otros. Especifique: _____

26 ¿Cuántas horas dedica al estudio a la semana, a parte de las horas que asiste a clases a la semana?

- 2 horas a la semana
- 4 horas a la semana
- 6 horas a la semana
- 8 horas a la semana

  Otros. Especifique: _____

27. ¿Ha visitado algún Museo?

- Si
- No
- Si respondió sí, ¿Cuáles ha visitado?_____

Sección 4.- Tecnologías y herramientas

28. ¿Qué tan cómodo se siente utilizando las Tecnologías y herramientas para aprender?

- Muy cómodo.
- Algo cómodo.
- Poco cómodo.
- Muy incómodo

  Otros. Especifique: _____.

29. ¿Cuenta en su casa con internet?

- Si
- No

30. ¿Con que herramienta tecnológica cuenta para estudiar el bachillerato?

- Computadora o laptop.
- Teléfonos móviles
- Tabletas.
- No cuento con herramientas tecnológicas.

  Otros. Especifique: _____

31. ¿Con qué herramientas tecnológicas aprende más fácilmente?

- Computadoras o laptops.
- Teléfonos móviles
- Tabletas.
- Libros electrónicos o PDF.
- No utilizo herramientas tecnológicas.
- Videos

  Otros. Especifique: _____

32. ¿Le resulta fácil adaptarse a nuevas plataformas o sistemas de aprendizaje en línea?

- Sí, sin problemas.
- Con algo de práctica.
- Me cuesta trabajo.
- Prefiero métodos tradicionales.

  Otros. Especifique: _____

33. ¿Qué actividades digitales prefiere para aprender?

- Cursos en línea.
- Videos educativos.
- Juegos interactivos.
- Lecturas digitales.

  Otros. Especifique: _____

34. ¿Qué barreras enfrenta al usar tecnología para aprender?

- Falta de acceso a dispositivos.
- Conexión a internet inestable.
- Dificultad para entender cómo usarla.
- No enfrento barreras.

  Otros. Especifique: _____

Sección 5.- Interacción social y colaboración

35. ¿Prefiere aprender solo o en grupo?

- Solo.
- En grupo.
- Depende del tema

  Otros. Especifique: _____

36. ¿Qué tan importante es para usted interactuar con compañeros mientras aprende?

- Muy importante.
- Algo importante.
- Poco importante.
- No es importante.

  Otros. Especifique: _____

37. ¿Qué tipo de interacción prefiere en un grupo?

- Discusiones y debates.
- Trabajo colaborativo en proyectos.
- Intercambio de ideas informales.
- Prefiero no interactuar.

  Otros. Especifique: _____

38. ¿Cómo se siente al compartir sus ideas en un grupo de aprendizaje?

- Muy cómodo/a.
- Algo cómodo/a.
- Poco cómodo/a.
- Muy incómodo/a.

  Otros. Especifique: _____

39. ¿Cree que aprender con otras personas mejora su comprensión?

- Siempre.
- A veces.
- Rara vez.
- Nunca.

  Otros. Especifique: _____

Sección 6.- Retroalimentación y evaluación

40. ¿Qué tipo de retroalimentación prefiere recibir?

- Verbal inmediata.
- Escrita detallada.
- Comentarios breves y directos.
- Ninguna retroalimentación.

Otros. Especifique: _____

41. ¿Qué tan útil encuentra las evaluaciones que se realizan en los cursos para medir su aprendizaje?

- Muy útiles.
- Algo útiles.
- Poco útiles.
- Nada útiles.

42. ¿Qué prefiere que haga un instructor si detecta que tiene dificultades?

- Brindar apoyo personalizado.
- Explicar el tema de otra manera.
- Darme tiempo para resolverlo solo.
- No intervenir.

Otros. Especifique: _____

43. ¿Qué formato de evaluación prefiere?

- Exámenes escritos.
- Evaluaciones prácticas.
- Proyectos o presentaciones.
- Autoevaluaciones
- Evaluación en línea.

Otros. Especifique: _____

44. ¿Qué tan importante es para usted recibir reconocimiento por sus logros en el aprendizaje?

- Muy importante.
- Algo importante.
- Poco importante.
- Nada importante.

45. ¿Qué aspectos considera más importantes en un curso para adultos?

- Contenido práctico y aplicable.
- Flexibilidad de horarios.
- Metodologías dinámicas.
- Apoyo del instructor.

  Otros. Especifique: _____

Sección 7.- Conocimientos previos y experiencia

46. ¿Ha recibido alguna capacitación o curso relacionado con administración o recursos humanos?

- Sí
- No

  Si respondió "Sí", mencione brevemente el contenido de la capacitación:

  _____

47. ¿Qué tan familiarizado está con conocimientos administrativos?

- Sí
- No

48. Responda según su conocimiento que tenga en cada una de las áreas que se mencionan:

a) Planeación

- Nada familiarizado.
- Poco familiarizado.
- Algo familiarizado.
- Muy familiarizado.

b) Organización

- Nada familiarizado.
- Poco familiarizado.
- Algo familiarizado.
- Muy familiarizado.

c) Dirección

- Nada familiarizado.
- Poco familiarizado.
- Algo familiarizado.
- Muy familiarizado.

d) Integración

- Nada familiarizado.
- Poco familiarizado.
- Algo familiarizado.
- Muy familiarizado.

e) Control

- Nada familiarizado.
- Poco familiarizado.
- Algo familiarizado.
- Muy familiarizado.

49. ¿Ha participado en actividades de liderazgo o coordinación de equipos?

- Sí
- No
- Si respondió "Sí", describa su experiencia: _____

Sección 8.- Intereses y habilidades

50. ¿Qué temas cree que deberían incluirse en una materia de administración y recursos humanos? Puedes marcar las que usted consideres importante.

- Liderazgo.
- Comunicación efectiva.
- Planeación estratégica.
- Gestión de equipos.
- Resolución de conflictos.
- Reclutamiento y selección de personal.
- Derecho laboral básico
- Manejo de nóminas y prestaciones
- Evaluación del desempeño

  Otros. Especifique: _____

51. ¿Cuáles habilidades cree que le ayudarían más en su vida laboral? (Seleccione las que apliquen)

- Trabajo en equipo
- Toma de decisiones
- Negociación
- Organización y planificación
- Comunicación asertiva

  Otros. Especifique: _____

52. ¿Le interesaría aprender a utilizar un software específico para administración o recursos humanos?

- Sí
- No

Sección 9.- Expectativas

53. ¿Qué espera lograr al estudiar esta materia Administración y Recursos Humanos? (Selecciona todas las opciones que apliquen)

- Mejorar mis oportunidades laborales.
- Aprender habilidades prácticas para mi empleo actual.
- Desarrollar habilidades de liderazgo.
- Entender cómo funciona la administración de una empresa

  Otros. Especifique: _____

54. ¿Se ve trabajando en el área de administración y recursos humanos en los próximos 5 años?

- Sí
- No
- No estoy seguro

55. ¿Para usted es importante que la capacitación en Administración y Recursos Humanos se acredite en su Certificado de bachillerato como capacitación para el trabajo?

- Sí
- No

Anexo II. Evaluación Diagnóstica

Administración y Recursos Humanos

En Fundación ISA-AC, te damos la bienvenida al curso de Administración y Recursos Humanos, un espacio de aprendizaje diseñado especialmente para ti, que has decidido continuar tu formación y acreditar tu bachillerato ante ColBach EXACER. Este curso te invita a reflexionar sobre el papel fundamental que tienen la administración y la gestión del personal en el funcionamiento eficiente de cualquier organización, ya sea pública o privada.

A lo largo de cinco módulos, explorarás conceptos clave y desarrollarás habilidades prácticas que puedes aplicar tanto en tu vida laboral como en tu entorno personal. Cada módulo ha sido estructurado para ayudarte a comprender cómo se organiza una empresa, cómo se toman decisiones, cómo se valora el trabajo humano, y cómo las leyes laborales protegen tus derechos y responsabilidades.

Sabemos que cuentas con valiosas experiencias previas, por ello este curso parte del reconocimiento de tus saberes y busca fortalecerlos a través de actividades significativas, ejemplos reales y aprendizajes aplicables. Al avanzar por los módulos, descubrirás herramientas útiles para mejorar tu desempeño en el trabajo, comprender tu entorno laboral y, si así lo decides, emprender o apoyar a otros en sus propios proyectos productivos.

Para comenzar tu formación en Fundación ISA-AC, es importante que realices la evaluación diagnóstica de manera cuidadosa y honesta, responde con sinceridad, sin buscar información externa. Lo que realmente importa es lo que ya sabes, ya que esto permitirá al docente conocer tu punto de partida, evita dejar preguntas sin contestar; incluso si no estás seguro, intenta dar tu mejor respuesta, pues cada dato es valioso para adaptar el curso a tus necesidades.

Recuerda, esta evaluación no tiene fines de calificación, sino de apoyo. Tu participación honesta es fundamental para que aproveches al máximo tu experiencia educativa en Fundación ISA-AC.

Te invitamos a abordar este curso con entusiasmo, curiosidad y compromiso. Estamos seguros de que al finalizar, habrás desarrollado una visión más clara y estratégica del mundo del trabajo, de la administración y del valor de las personas en cualquier organización.

Instrucciones: Lee con atención cada pregunta y elige la opción correcta.

1. **¿Qué es administrar?**

a) Controlar a las personas

b) Vender productos

c) Organizar y coordinar recursos para lograr objetivos

d) Producir dinero rápidamente

2. **¿Cuál es la primera etapa del proceso administrativo?**

a) Organización

b) Planeación

c) Control

d) Dirección

3. **¿Qué son los recursos humanos en una organización?**

a) Las computadoras y maquinaria

b) El dinero disponible

c) Las personas que trabajan en una empresa

d) Las materias primas

4. **¿Qué función tiene el departamento de recursos humanos?**

a) Hacer publicidad

b) Diseñar productos

c) Seleccionar, capacitar y apoyar al personal

d) Limpiar las instalaciones

5. **¿Qué es la motivación laboral?**

a) Premiar con dinero

b) Lograr que el personal trabaje con gusto y compromiso

c) Castigar al que no cumple

d) Poner música en la oficina

6. **¿Qué es un organigrama?**

a) Una lista de empleados

b) Un diagrama que muestra la estructura de una empresa

c) Una herramienta de cálculo

d) Un documento legal

7. **¿Qué se entiende por capacitación laboral?**

a) Aprender a hacer huelgas

b) Enseñar a los trabajadores nuevas habilidades

c) Controlar al personal

d) Evaluar productos

8. **¿Qué es el liderazgo en una organización?**

a) Ser el jefe y mandar

b) Influir positivamente en un grupo para lograr objetivos

c) Tener el mejor salario

d) Vigilar a todos

9. **¿Cuál es una característica de un buen trabajo en equipo?**

a) Competencia interna

b) Comunicación y colaboración

c) Trabajo individual

d) Decisiones unilaterales

10. ¿Qué significa delegar?

a) Supervisar constantemente

b) Hacer todo uno mismo

c) Asignar tareas y responsabilidades a otros

d) Contratar personal externo

11. ¿Qué documento contiene los derechos y deberes de un trabajador?

a) Recibo de nómina

b) Reglamento de la empresa

c) Contrato laboral

d) Manual de operaciones

12. ¿Qué es una evaluación de desempeño?

a) Una entrevista informal

b) Un examen escolar

c) Un análisis del rendimiento de los empleados

d) Una reunión social

13. ¿Qué valor es fundamental en la administración?

a) Envidia

b) Desigualdad

c) Honestidad

d) Arbitrariedad

14. ¿Qué implica la planeación en una empresa?

a) Reaccionar a los problemas

b) Actuar sin pensar

c) Establecer objetivos y definir cómo alcanzarlos

d) Hacer siempre lo mismo

15. ¿Qué tipo de liderazgo escucha las ideas del equipo antes de decidir?

a) Autocrático

b) Democrático

c) Laissez-faire

d) Pasivo

16. ¿Qué es la rotación de personal?

a) Promocionar siempre a los mismos

b) Contratar familiares

c) Cambiar frecuentemente a los trabajadores de puesto o empresa

d) Hacer que todos trabajen en lo mismo

17. ¿Cuál es la principal fuente de conflicto laboral?

a) El uso de uniforme

b) La comunicación deficiente

c) El horario fijo

d) La cantidad de sillas

18. ¿Cuál es una técnica de selección de personal?

a) Censo escolar

b) Sorteo

c) Entrevista

d) Sorteo por tómbola

19. ¿Qué documento organiza los pasos para un objetivo dentro de la empresa?

a) Mapa mental

b) Proyecto de vida

c) Plan de trabajo

d) Anuncio publicitario

20. ¿Qué significa productividad?

a) Hacer más con menos recursos y tiempo

b) Trabajar sin descanso

c) Comprar muchos productos

d) Ser el más antiguo en el trabajo

Referencias

Hernández y Rodríguez, S. (2002). Administración. Pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia. México: McGraw Hill.

Hernández, H. N. (2014). Teorías de la Administración. Teorías de la Administración y sus enfoques. México: Patria

Münch G., L. (2006). Fundamentos de Administración. México: Editorial Trillas.

Morgan, D. A. (s/f). Introducción a la Administración. México: Universidad del Golfo de California. Sitios web

Adam Smith: Biografía, teoría, obras y aportaciones. En: Personajes Históricos. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de https://personajeshistoricos.com/c-filosofos/adam-smith/

Bastidas, A. (2020). Definiciones de Administración. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://tomi.digital/es/17266/historia-de-la-administracion

Anexo III. Evaluación Formativa

El Proceso Administrativo en los Recursos Humanos

Indicaciones para la Evaluación

¡Bienvenido!

Estás a punto de realizar una evaluación que representa un paso más hacia el cumplimiento de tus metas personales y profesionales. Esta prueba no solo mide conocimientos, también celebra tu esfuerzo, tu experiencia y tu capacidad para aplicar lo aprendido en contextos reales.

La evaluación está compuesta por 40 reactivos de opción múltiple, organizados en diferentes secciones temáticas. Algunas preguntas están basadas en lecturas breves, otras requerirán que identifiques afirmaciones verdaderas o falsas, y otras más te pedirán completar ideas clave.

Antes de comenzar:
Lee con atención cada pregunta y las opciones de respuesta.
No te apresures: tienes la capacidad de analizar y aplicar lo aprendido.
Si alguna pregunta te parece difícil, respira, piensa y vuelve a ella después.
Confía en tu experiencia laboral y personal. Mucho de lo que sabes ya lo has vivido.
Temas incluidos:

- Desarrollo de la Administración
- Etapas del Proceso Administrativo
- La Empresa y el Recurso Humano

Tiempo para realizar la evaluación 40 minutos.

Recuerda equivocarse también es parte del aprendizaje. Lo importante es continuar.

¡Tú puedes! Esta evaluación es solo un peldaño más en el camino que ya estás construyendo con compromiso y valentía.

Sección I: Desarrollo de la Administración (Reactivos 1-15)

1. ¿Cuál de los siguientes autores es considerado el padre de la Administración Científica?

A) Max Weber

B) Henry Fayol

C) Frederick Taylor

D) Elton Mayo

2. Henry Fayol propuso:

A) La división del trabajo y la autoridad como principios administrativos.

B) La motivación y el liderazgo como factores clave.

C) El estudio de tiempos y movimientos.

D) La burocracia como estructura organizacional.

3. El enfoque humano-relacionista en la administración surgió como respuesta a:

A) Las deficiencias del enfoque burocrático.

B) La necesidad de aumentar la producción.

C) El énfasis excesivo en los aspectos técnicos y mecanicistas.

D) El desarrollo tecnológico.

4. ¿Qué aportación hizo Max Weber a la administración?

A) La organización científica del trabajo.

B) El concepto de burocracia.

C) La teoría del valor trabajo.

D) El enfoque de contingencia.

5. Elton Mayo descubrió que:

A) La estructura es más importante que la motivación.

B) La productividad aumenta solo con incentivos económicos.

C) El factor humano influye en la productividad.

D) La autoridad formal es indispensable.

6. Una característica principal del enfoque burocrático es:

A) La informalidad organizacional.

B) El liderazgo carismático.

C) La estandarización de procedimientos.

D) La comunicación horizontal.

7. La administración científica se centró en:

A) La motivación intrínseca del trabajador.

B) El análisis de sistemas.

C) La eficiencia mediante métodos de trabajo.

D) La satisfacción del cliente.

8. ¿Qué teoría afirma que no hay una única forma correcta de administrar, sino que depende del contexto?

A) Teoría clásica

B) Teoría conductista

C) Teoría de sistemas

D) Teoría de contingencia

9. La Escuela de Sistemas concibe a la empresa como:

A) Un conjunto aislado de funciones.

B) Una organización rígida.

C) Un sistema abierto e interrelacionado.

D) Una unidad de mando.

10. ¿Cuál fue el principal experimento realizado por Elton Mayo?

A) El experimento de motivación monetaria.

B) El de estudios de fatiga.

C) Los estudios Hawthorne.

D) El de rotación de puestos.

11. (Verdadero/Falso) Henry Fayol propuso 14 principios administrativos.

Respuesta: Verdadero

12. (Verdadero/Falso) Taylor y Fayol compartían el mismo enfoque: el de las relaciones humanas.

13. (Completa) El enfoque de _____ se caracteriza por observar a la organización como un todo interrelacionado.

14. (Completa) La burocracia, según Weber, busca lograr _____ y orden dentro de la organización.

15. (Lectura breve + pregunta)

En una fábrica de la década de 1920, se implementaron nuevas técnicas de control de tiempo y movimientos para mejorar la productividad. Los trabajadores, sin embargo, comenzaron a mostrar resistencia y fatiga emocional.
¿Cuál enfoque administrativo explica mejor esta situación?
A) Científico
B) Humanista
C) Estructuralista
D) Burocrático

Sección II: El Proceso Administrativo (Reactivos 16-30)

16. ¿Cuál es la primera etapa del proceso administrativo?
A) Control
B) Planeación
C) Organización
D) Dirección

17. ¿Qué función administrativa implica establecer metas y medios para alcanzarlas?

A) Control

B) Dirección

C) Planeación

D) Evaluación

18. ¿En qué etapa se distribuyen y asignan los recursos?

A) Control

B) Organización

C) Planeación

D) Coordinación

19. ¿Qué implica la etapa de dirección?

A) Supervisar sin intervenir.

B) Establecer sanciones únicamente.

C) Liderar, motivar y coordinar.

D) Tomar decisiones sin consultar.

20. ¿Qué se hace en la etapa de control?

A) Se definen los objetivos.

B) Se corrigen desviaciones.

C) Se organiza el personal.

D) Se motiva al equipo.

21. (Completa) El proceso administrativo se divide en dos fases: _____ y _____.

Respuesta: mecánica, dinámica

22. (Verdadero/Falso) La fase dinámica incluye planeación y control.

23. (Completa) En la etapa de organización se establecen las _____ y se asignan responsabilidades.

24. ¿Qué principio se relaciona con establecer jerarquías claras?

A) Unidad de mando

B) División del trabajo

C) Equidad

D) Centralización

25. (Lectura breve + pregunta)

La empresa X definió su misión y objetivos anuales, estableció estrategias para lograrlo y asignó presupuestos y funciones.

¿Qué etapa del proceso administrativo refleja esta situación?

A) Dirección

B) Organización

C) Planeación

D) Control

26. ¿Cuál de los siguientes es un objetivo de la etapa de control?

A) Planear el futuro de la organización.

B) Contratar nuevos talentos.

C) Verificar el cumplimiento de lo planeado.

D) Redactar la misión institucional.

27. ¿Qué técnica es propia de la etapa de dirección?

A) Análisis FODA

B) Gráfica de Gantt

C) Estilos de liderazgo

D) Diagrama de flujo

28. ¿Cuál de los siguientes es un principio de la organización?

A) Disciplina

B) Remuneración

C) Unidad de dirección

D) Departamentalización

29. (Verdadero/Falso) El control permite identificar si lo planeado se cumplió o no.

Respuesta: Verdadero

30. (Completa) La planeación reduce la _____ y permite anticipar escenarios.

Sección III: La Empresa y el Recurso Humano (Reactivos 31-40)

31. ¿Cuál es la función principal del departamento de Recursos Humanos?

A) Administrar finanzas.

B) Dirigir la producción.

C) Reclutar, capacitar y motivar al personal.

D) Publicitar productos.

32. ¿Qué elemento NO pertenece a una empresa?

A) Recursos materiales

B) Recursos humanos

C) Recursos naturales

D) Recursos policiales

33. ¿Qué caracteriza a una microempresa?

A) Opera a nivel internacional.

B) Tiene más de 250 empleados.

C) Tiene máximo 10 trabajadores.

D) Su capital excede los 5 millones.

34. ¿Qué departamento se encarga de investigar al cliente y posicionar el producto?

A) Producción

B) Finanzas

C) Recursos Humanos

D) Mercadotecnia

35. ¿Qué tipo de empresa es aquella que busca generar un impacto social sin fines de lucro?

A) Pública

B) Privada

C) Social

D) Transnacional

36. (Verdadero/Falso) El clima organizacional solo depende del salario que recibe el trabajador.

37. (Completa) El recurso humano es considerado el _____ más valioso dentro de una organización.

38. ¿Qué acción es parte de la etapa de incorporación de personal?

A) Evaluación de desempeño

B) Capacitación inicial

C) Promoción interna

D) Jubilación

39. (Lectura breve + pregunta)

La empresa Alfa realiza entrevistas estructuradas y pruebas psicométricas antes de contratar personal.

¿A qué parte del proceso de recursos humanos pertenece esta actividad?

A) Evaluación del desempeño

B) Selección de personal

C) Promoción

D) Desarrollo organizacional

40. ¿Qué herramienta se utiliza para describir funciones y requisitos de un puesto?

A) Contrato colectivo

B) Organigrama

C) Análisis FODA

D) Descripción de puesto

Referencias

Sección I: Desarrollo de la Administración (Reactivos 1-15)

Libros

Hernández, H. N. (2014). Teorías de la Administración. Teorías de la Administración y sus enfoques. México: Patria

Morgan, D. A. (s/f). Introducción a la Administración. México: Universidad del Golfo de California.

Sitios web

Adam Smith: Biografía, teoría, obras y aportaciones. En: Personajes Históricos. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de https://personajeshistoricos.com/c-filosofos/adam-smith/

Bastidas, A. (2020). Definiciones de Administración. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://tomi.digital/es/17266/historia-de-la-administracion

Blogspot. (s/f). Teorías. Administrativas. Teoría de las Relaciones Humanas. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en http://admonteorias2012.blogspot.com/2012/04/teoria-de-las relaciones- humanas.html

Carrillo Osorio Mary Itzel. (2018, abril 26). Antecedentes Históricos de la Administración y la Teoría Administrativa. Consultado el 28 de abril de 2022 de https://www.gestiopolis.com/antecedentes historicos-de-la-administracion-y- la-teoria-administrativa/

Colegio General Belgrano. La Administración en la Vida Cotidiana. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado https://belgrano.vaneduc.edu.ar/colegio- administraci%C3%B3n/ universitario/publicaciones/la

Cortes, C. D. S. (2019, Julio). Introducción a la Ingeniería industrial. Bogotá Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado https://www.coursehero.com/file/p1fgfiim/III-HARRINGTON-EMERSON 1853- Trenton-1931-New-Jersey-Una-de-las-figuras-m%C3%A1s/

FCA. (2017). Enfoque Neohumano Relacionista. Teoría de Abraham Maslow. México: UNAM. Facultad de Contaduría y Administración. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de https://grupo1171fundamentosdeadministracionfca.wordpress.com/2017/09/18/enfoqueneohumano-relacionista/

Fernández, A. (2019). Rensis Likert: biografía, teorías, otros aportes, obras. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de https://www.lifeder.com/rensis-likert/

Gómez M., O. A. (2020, 21 de febrero). 14 Principios de la administración. Henry Fayol. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://www.gestiopolis.com/14-principios-administracion henri-fayol/

Gómez, S. (s/f). Frederick Taylor. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://www.pinterest.com.mx/pin/777152479419309825/

Guzmán, F. (2012). Estilo de liderazgo de Lewin. Prezzi. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://prezi.com/4spg9p34gho-/estilos-de- liderazgo-de-lewin/

Jerico, P. (2008, 21 de octubre). Comunicación y desarrollo profesional. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://www.pilarjerico.com/escalera-de- inferencia-o-como-surgen-los malos-entendidos/#responde

JYM LTDA. (2012, 17 febrero). Teorías Administrativas. Blog. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en http://teoriasadministrativas2012.blogspot.com/2012/02/representantes_27.html

López, I. (2013). Administración Comunicación Social. UPM. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://slideplayer.es/slide/5536315/

Pinzón, C. (2010, 10 de mayo). Ciclo de la A.P.O. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en http://administraciondeobjetivos.blogspot.com/p/ciclo-de-la- apo.html

Precrecimiento y desarrollo. (2014). Factores que influyen en la motivación. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de https://es.slideshare.net/fenix3434/motivacion-factores

PsicoPortal. (2020). Teoría de las Necesidades de Logro, Afiliación y Poder. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de https://psicoportal.com/teorias-psicologicas/necesidades-de-mcclelland/

Robert Owen y el cooperativismo. En: El Libre pensador. Magazine cultural. Consultado el 28 de abril Recuperado de https://ellibrepensador.com/2016/05/17/robert-owen cooperativismo/

Sutori. (s/f). Historia de la Administración. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado en https://www.sutori.com/item/roma-200-a-c-4000-d-c-una-de-las- civilizaciones-que-mas-influyo en-el-pensam

Tareasuniversitarias.com. (2012). Conceptos básicos de administración. México. Universidad Londres. el 28 de abril de 2022. https://tareasuniversitarias.com/conceptos-basicos-de-administracion.html

TecMilenio University. (2019). Fritz Roethlisberger. Documento 4.docx. Consultado el 28 de abril de 2022. Recuperado de https://www.coursehero.com/file/53850150/Documento-4docx/

Unknown. (2013, 29 de marzo). Teorías de la Administración. Consultado el 28 de abril de 2022. http://teoriasdelaadministracion113.blogspot.com/2013/03/administracion-por-objetivos_9540.html

Sección II: El Proceso Administrativo (Reactivos 16-30)

Referencias

Libros

Hernández y Rodríguez, S. (2002). Administración. Pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia. México: McGraw Hill.

Münch G., L. (2006). Fundamentos de Administración. México: Editorial Trillas.

Documentos digitales

Candelas, E., Hernández, F., Montero, G., García, M. E., García, M. P. y García, M. (2017). Fundamentos de administración. Ciudad de México: Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia-Facultad de Contaduría y Administración-UNAM. Consultado el 09 de mayo de 2022 Recuperado http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/20172/administracion/1/apunte/LA_1143_20016_A_Fundamentos_de_Administracion.pdf

Sitios web de Bizneo, S/F. Gestión de Personal. Análisis de puestos de trabajo paso a paso. Blog. Consultado el 09 de mayo de 2022. Recuperado de https://www.bizneo.com/blog/analisis-de-puestos-de-trabajo/

Herrera M., M. A. (2012, octubre 25). Técnicas de organización y coordinación en la empresa. Consultado el 09 de mayo de 2022. Recuperado de https://www.gestiopolis.com/tecnicas organizacion-coordinacion-empresa/

Karina84. (2013). Técnicas de organización: manuales, descripción de puestos, diagramas de flujo. Blog. el 09 de mayo de 2022. de https://karina84.webnode.es/news/tecnicas-de-organizacion-manuales-descripcion-de- puestos diagramas-de-flujo-etc/ Recuperado •mmad2103, s/f. Administración. Elementos del concepto de administración. Consultado el día 09 de mayo de 2022. https://sites.google.com/site/mmad2103/administracion/elementos-del-concepto-de- administración

Quiroga, F. (2019). El Proceso Administrativo y sus etapas. Tu economía fácil. Consultada del 09 de mayo de 2022. Recuperado de https:/ /tueconomiafacil.com/que-es-el-proceso-administrativo-y-cuales-son-sus-etapas/ Sánchez Á., M. F. (2016, mayo 20). Técnicas y Herramientas de Planeación. Consultado el 09 de mayo de 2022. Recuperado de https://www.gestiopolis.com/tecnicas- herramientas-planeacion/

Torres, I. (2020). Diagrama de Flujo, una herramienta infalible para visualizar, esquematizar y mejorar tus procesos. Consultada el 09 de mayo de 2022. Recuperado de https://iveconsultores.com/diagrama-de-flujo/#:~:text=Un%20diagrama%20de%20flujo%20es,paso%20que%20sigue%20un%20proceso.

Sección III: La Empresa y el Recurso Humano (Reactivos 31-40)

Referencias

Libros Münch G., L. (2006). Fundamentos de Administración. México: Trillas.

Documentos digitales

Instituto de Investigaciones Jurídicas. (s/f). La empresa. Capítulo Sexto. México: UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Consultada el 15 de mayo de 2022 https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3259/8.pdf

Sitios web

Bizneo. (s/f). Qué es la estructura organizacional. Blog. Consultada el 15 de mayo de 2022, en https://www.bizneo.com/evaluacion-del-desempeno/

Cámara de diputados. (2019). de la Ley Federal del Trabajo. Título Primero. Principios Generales. México: Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. Secretaría General. Secretaría de Servicios Parlamentarios. Última reforma DOF-02-07-2019. Consultada el 15 de mayo de 2022, en https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-primero/

Florido, M. (2018). 50 Ejemplos de Metas y Objetivos de una Empresa. Marketing and web. Consultada el 15 de mayo de 2022, en https://www.marketingandweb.es/marketing/ejemplos de-objetivos-de-una- empresa/

Garrido B. L. Y. (2013). Funciones del departamento de Recursos Humanos. EOI. Blog. Consultada el 15 de mayo de 2022, departamento-de- recursos-humanos/

Instituto Consorcio Clavijero. (s/f). Generalidades de la empresa. Veracruz Gobierno del Estado. Consultada 15 de mayo de 2022, https://cursos.clavijero.edu.mx/cursos/009_fa/modulo2/contenidos/tema2.1.2.html

LanzateSolo.cl. (2019). Conoce el proceso administrativo de una empresa. Una empresa Nexus suiza. Blog. Consultada el 15 de mayo de 2022, en https://www.lanzatesoloelblog.cl/conoce-el proceso-administrativo-de-una- empresa/

Los Recursos Humanos.com. S/F. ¿Cómo está formado el área de recursos humanos?. Blog. Consultada el 15 de mayo de 2022, en https://www.losrecursoshumanos.com/como-esta formado-el-area-de-recursos- humanos/

Imagen 1, Objetivos de la empresa, Infombas. (s.f.). *Objetivos de una empresa*. https://infombas.com/empresas/objetivos-de-una-empresa/

Imagen 2. Recursos de Una Empresa, Autor desconocido. (s.f.). *Recursos de una empresa* [Presentación]. Scribd. https://es.scribd.com/document/669523910/Recursos-de-una-empresa

Imagen 3. Clasificación de las empresas de acuerdo con su número de empleados y giro, Münch Galindo, L. (s.f.). *Clasificación de las empresas de acuerdo con su número de empleados y giro* [Ilustración, p.p. 189]. En *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (1ª ed.). Recuperado de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24167w/Administraci_%B3n.-Gesti_%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M_%BCnch.pdf

Imagen 4. Áreas funcionales de la empresa, Adyámez. (2015, febrero). *Áreas funcionales de la empresa* [Ilustración]. Blogspot. Recuperado de https://administracionadyamez2003.blogspot.com/2015/02/areas-funcionales.html

Imagen 5. Departamento de Recursos Humanos, Master MBA Online. (s.f.). *Departamento de Recursos Humanos* [Ilustración]. Recuperado de https://www.master-mbaonline.com/rrhh/departamento-recursos-humanos/

Anexo IV. Evaluación Sumativa de práctica.

Orientaciones para la práctica evaluativa dela materia de Administración y Recursos Humanos.

Esta práctica evaluativa se plantea como una instancia previa a la evaluación final ante el Colegio de Bachilleres EXACER, (2025). Su finalidad es ofrecer al estudiante de la Fundación ISA-AC, (2024), un entorno seguro para aplicar los conocimientos adquiridos, reconocer sus fortalezas y detectar áreas que requieren mayor atención antes de enfrentar el examen oficial de ColBach EXACER, (2025).

Cabe señalar que esta práctica reproduce las condiciones de la evaluación formal, ya que incluye el mismo número de reactivos y respeta el tiempo estipulado para su resolución. Esto permite al estudiante de Fundación ISA-AC, (2025), familiarizarse con el formato y ritmo del examen de ColBach EXACER, (2025), desarrollando habilidades de gestión del tiempo y comprensión de la estructura del instrumento evaluativo.

Es importante subrayar que esta actividad no forma parte de la evaluación oficial. Se trata de un ejercicio de simulación diseñado para acompañar al estudiante de Fundación ISA-AC, (2024), en su proceso de preparación, brindándole una experiencia cercana a la evaluación real.

Se te invita a participar con disposición positiva, entendiendo esta práctica como una oportunidad para fortalecer tu autoconfianza y valorar tus avances. Los resultados obtenidos servirán como guía para identificar los contenidos que domina y aquellos que requieren refuerzo, permitiendo planificar tus tiempos de estudio de manera estratégica.

Como estudiante de Fundación ISA-AC, se te invita continuar con tu preparación, integrando esta herramienta como parte de tu formación integral. La dedicación, la perseverancia y la confianza en tus capacidades serán elementos esenciales para alcanzar un desempeño exitoso en la evaluación de ColBach EXACER, (2025)

ÁREA DE CAPACITACIÓN

RECURSOS HUMANOS

VERSIÓN DE PRÁCTICA*

INSTRUCCIONES

- Este apartado corresponde al examen del área de capacitación **Recursos Humanos** que consta de **40 reactivos** y contará con **40 minutos** para resolverlo.

1. Identifique quién es el precursor del cientificismo.

   A) Elton Mayo
   B) Frederick Taylor
   C) Max Weber
   D) William Ouchi

2. ¿Qué escuela parte del supuesto de la adaptación de la administración a las necesidades del personal?

   A) Estructuralista
   B) Humanista
   C) Neohumano relacionista
   D) Sistémica

3. Si las empresas consideran la misión y la visión para poder tener éxito en el mercado laboral por años, ¿a qué tipo de aplicación de la planeación nos referimos?

   A) Administrativa
   B) Estratégica
   C) Operativa
   D) Táctica

4. Relacione los siguientes principios administrativos con su respectivo concepto.

Principio administrativo	**Concepto**
1. División del trabajo	a. Los trabajadores deben tener un solo jefe
2. Disciplina	b. La especialización permite un aumento de experiencia y habilidades
3. Unidad de mando	c. Dar una buena lección al personal permite que éste acate de forma adecuada

   A) 1a, 2c, 3b
   B) 1b, 2c, 3a
   C) 1c, 2a, 3b
   D) 1c, 2b, 3a

Versión de prueba

5. En la actualidad para que toda empresa tenga buenos resultados, e inclusive en las tareas de la vida cotidiana, se debe considerar tener buena:

   A) administración
   B) contabilidad
   C) paciencia
   D) tolerancia

6. Identifique la oración que señala la importancia de la administración en la globalización económica.

   A) Libre comercio de bienes a nivel mundial y disminución de los costos de producción
   B) Crecimiento del mercado debido a los acuerdos comerciales y tratados de libre comercio
   C) Las empresas invierten en sistemas de información con la finalidad de organizarla eficazmente
   D) Una empresa es competitiva al tener una fuerza de trabajo capacitada que la lleven a cruzar fronteras

7. ¿Qué es el proceso administrativo?

   A) Secuencia de fases o etapas dentro de una organización
   B) Objetivos en mente, se traza un plan o un modelo integrado
   C) Evaluación del futuro de un programa para prevenir incidentes
   D) Método empresarial en busca de lograr los objetivos marcados

Versión de práctica

8. Relacione las etapas del proceso administrativo con su respectiva característica.

Etapa	Característica
1. Control	a. Se tratan de medir y comparar los resultados con los objetivos para mejorar
2. Dirección	b. Se deciden diferentes acciones para tomar alternativas en el futuro
3. Organización	c. Se coordinan las actividades de todas las personas que conforman la empresa
4. Planeación	d. A través de las funciones de liderazgo y motivación se logra que todos se involucren

A) 1a, 2d, 3c, 4b
B) 1b, 2b, 3a, 4c
C) 1c, 2a, 3b, 4d
D) 1d, 2c, 3d, 4a

9. Para lograr las metas propuestas de una empresa, los procesos se clasifican para llevar a cabo sus actividades de acuerdo con su sección.

A) Área funcional
B) Capacitación
C) Informática
D) Producción

10. ¿Qué área funcional de la empresa recluta y capacita al nuevo personal?

A) Finanzas
B) Mercadotecnia
C) Recursos Humanos
D) Producción

Versión de práctica

11. La empresa Z S. A. de C. V. quiere incrementar su nivel de producción un 20%, por lo que requiere adquirir más materia prima. ¿En qué etapa del proceso administrativo tienen que hacer ajustes?

A) Control
B) Dirección
C) Planeación
D) Organización

12. ¿Qué tipo de manuales sirven como medio de comunicación y muestran todo lo que se debe realizar en una empresa desde su estructura, políticas, así como las tareas a realizar de cada uno de sus integrantes?

A) Administrativos
B) Bienvenida
C) Procedimientos
D) Técnica

13. A través de la estructura de este tipo de manuales se observa su importancia, contienen el nombre de la empresa, normas de operación, logotipo, objetivo, gráficas de Gantt y la descripción del proceso.

A) Bienvenida
B) Departamental
C) Organización
D) Procedimientos

14. Identifique el diagrama de flujo correcto que contiene el orden de los pasos a seguir en la gestión de personal en una empresa.

A) **B)** **C)** **D)**

Versión de práctica

15. Relacione los siguientes conceptos del proceso de reclutamiento con su definición correspondiente.

Concepto	Definición
1. Puesto	a. Aspiran a acceder a responsabilidades, habilidades sociales y capacidad para trabajar
2. Plaza	b. Es un puesto que no tiene titular
3. Candidato	c. Permite identificar las aptitudes, cualidades y capacidades conforme a su descripción
4. Perfil del puesto	d. Espacio donde se realiza una actividad laboral
5. Reclutamiento	e. Conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos y capaces de ocupar un cargo

A) 1a, 2c, 3b, 4e, 5d
B) 1b, 2c, 3a, 4d, 5e
C) 1c, 2b, 3e, 4a, 5d
D) 1d, 2b, 3a, 4c, 5e

16. Complete correctamente el siguiente texto.

Al proceso de _____ se le define como el conjunto de tareas que tiene como finalidad _____ personal calificado para ocupar un puesto en una empresa.

A) reclutamiento – atraer
B) reclutamiento – contratar
C) selección – atraer
D) selección – contratar

Versión de práctica

17. Relacione los siguientes conceptos con su definición.

Concepto	Definición
1. Proceso de reclutamiento	a. Inventario de recursos humanos, cartera de candidatos y personal que ya labora en la organización
2. Requisición de personal	b. Herramienta necesaria, mediante la cual podemos conocer en forma precisa las particularidades del puesto
3. Descripción	c. Documento en el cual se pide reemplazo del trabajador que causa la baja
4. Análisis de puestos	d. Establecer con precisión las tareas, obligaciones de puesto, requisitos, responsabilidades y condiciones ambientales
	e. Inicia con el requerimiento de personal del departamento donde surge un puesto vacante y termina cuando se selecciona al candidato

A) 1a, 2d, 3c, 4b
B) 1b, 2c, 3d, 4e
C) 1c, 2b, 3a, 4e
D) 1e, 2c, 3b, 4d

18. ¿Qué tipo de reclutamiento implica transferencia, promoción, transferencia con promoción o planes de carrera para el personal?

A) Externo
B) Interno
C) *On line*
D) Por agencia

Versión de práctica

19. ¿Qué tipo de entrevista contiene un patrón de preguntas y un conjunto determinado de contestaciones, que pretende clasificar las respuestas del entrevistado y proporciona una base sólida para evaluar al candidato?

A) Dirigida
B) Mixta
C) No dirigida
D) Tensión

20. Tiene como finalidad evaluar la salud física y mental de los candidatos para identificar si se presenta algún impedimento para desempeñar las funciones.

A) Estudio socioeconómico
B) Examen médico
C) Prueba psicométrica
D) Prueba situacional

21. ¿Qué tipo de contrato se utiliza cuando se realizan actividades discontinuas fijas o cuando la naturaleza de la empresa así lo requiera?

A) Indeterminado
B) Período de prueba
C) Por capacitación
D) Por temporada

22. Proceso donde al empleado de nuevo ingreso se le proporciona información básica sobre la organización, los valores, misión, visión, horarios laborales y días de descanso; esto le permite al empleado, saber más sobre la empresa y sus prestaciones.

A) Capacitación
B) Entrevista
C) Inducción
D) Selección

23. El salario base de cotización se integra con el efectivo por cuota diaria, gratificaciones y percepciones, para el pago de la nómina de los trabajadores. Este lineamiento se establece en la Ley:

Versión de práctica

A) del Impuesto sobre la Renta
B) del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
C) del Seguro Social
D) Federal del Trabajo

24. ¿En qué ley se establece que el salario base de cotización se integra con los hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones y percepciones, para el pago de la nómina de los trabajadores?

A) Del INFONAVIT
B) Del ISR
C) Del Seguro Social
D) Federal del Trabajo

25. Si Alfredo Martínez lleva trabajando 291 días en su centro de trabajo con un sueldo mensual de $7,500.00, ¿cuánto le pagarán de aguinaldo?

A) $2,893.28
B) $2,989.73
C) $3,629.03
D) $3,750.00

26. ¿Cuánto pagará de prima vacacional una empresa, que otorga las prestaciones mínimas de ley, por cada empleado que cuenta con un sueldo mensual de $12,000.00 y con 1 año cumplido?

A) $1,161.29
B) $1,200.00
C) $4,800.00
D) $6,000.00

27. Norma Briseño tiene un horario laboral de las 8:00 a las 16:00 horas. En esa semana le piden cubrir ocho horas más. Si su sueldo mensual es de $10,800.00, ¿cuánto le pagarán por el tiempo extra que trabajó?

Versión de práctica

A) $348.39
B) $360.00
C) $696.77
D) $720.00

28. Jesús trabaja en la empresa La Reliquia con una jornada diurna de 8 horas diarias y percibe un sueldo mensual de $10,000.00. Si la semana pasada laboró cuatro horas más, ¿cuál será su pago por esas horas extra?

A) $161.29

B) $166.66

C) $322.58

D) $333.33

29. Si Roberto Pérez percibe un sueldo de $10,000.00 mensuales, ¿cuánto le van a descontar de ISR?

Tarifa aplicable durante 2023 para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
$	$	$	%
0.01	746.04	0.00	1.92
746.05	6,332.05	14.32	6.40
6,332.06	11,128.01	371.83	10.88
11,128.02	12,935.82	893.63	16.00
12,935.83	15,487.71	1,182.88	17.92
15,487.72	31,236.49	1,640.18	21.36
31,236.50	49,233.00	5,004.12	23.52
49,233.01	93,993.90	9,236.89	30.00
93,993.91	125,325.20	22,665.17	32.00
125,325.21	375,975.61	32,691.18	34.00
375,975.62	En adelante	117,912.32	35.00

Versión de práctica

H. Congreso de la Unión. (2022*)*. Anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2023. *DOF*.

A) $371.83

B) $399.07

C) $770.90

D) $3,667.94

30. Tomando en cuenta la tabla que se proporciona, identifique la percepción neta mensual de Emilia si percibe $350.00 de salario diario.

Tarifa aplicable durante 2023 para el cálculo de los pagos provisionales mensuales.

Límite inferior	Límite superior	Cuota fija	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior
$	$	$	%
0.01	746.04	0.00	1.92
746.05	6,332.05	14.32	6.40
6,332.06	11,128.01	371.83	10.88
11,128.02	12,935.82	893.63	16.00
12,935.83	15,487.71	1,182.88	17.92
15,487.72	31,236.49	1,640.18	21.36
31,236.50	49,233.00	5,004.12	23.52
49,233.01	93,993.90	9,236.89	30.00
93,993.91	125,325.20	22,665.17	32.00
125,325.21	375,975.61	32,691.18	34.00
375,975.62	En adelante	117,912.32	35.00

H. Congreso de la Unión. (2022). Anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2023. *DOF*.

A) $4,167.94
B) $9,674.70
C) $9,986.62
D) $10,500.00

31. Pedro Jiménez percibe $400.00 diarios en su jornada laboral. Si faltó 1 día y no la justificó, ¿cuánto recibirá en esa semana?

Versión de práctica

A) $2,000.00
B) $2,333.33
C) $2,400.00
D) $2,800.00

32. Luis percibe un sueldo mensual de $7,000 y el sindicato al que pertenece le descuenta 3% por concepto de cuota sindical. ¿Qué cantidad se le descuenta por quincena por este concepto?

A) $101.61
B) $105.00
C) $203.23
D) $210.00

33. ¿Qué ley refiere que se deben de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo?

A) Del INFONAVIT
B) Del ISR
C) Del Seguro Social
D) Federal del trabajo

34. ¿Cuál es la disciplina que tiene por objetivo reducir los accidentes y enfermedades, en el trabajo, al identificar los factores de riesgo?

A) Higiene laboral
B) Salud laboral
C) Seguridad laboral
D) Salud pública

35. Es el conjunto de reglas que marca los lineamientos a seguir en un procedimiento para proteger la integrad física y mental del trabajador.

A) Higiene laboral
B) Salud laboral
C) Seguridad laboral
D) Salud pública

Versión de práctica

36. Categoría de las Normas Oficiales Mexicanas cuyo propósito es la prevención de padecimientos producto del desempeño de las actividades laborales.

A) Específicas
B) Organización
C) Producto
D) Salud

37. Saúl Gómez pertenece a la cuadrilla de pavimentación de calles. Si su labor consiste en aplanar el asfalto con una compactadora manual, ¿a qué factor de riesgo laboral se expone al realizar su trabajo?

A) Biológico
B) Ergonómico
C) Físico
D) Químico

38. Juan es trabajador de la construcción y acaba de ingresar a la obra de un edificio. Su jefe le asignó un equipo de protección para laborar en la obra, pero al estar en dentro del edificio no lo utiliza porque es incómodo. ¿Qué omisión está haciendo Juan?

A) Adoptar una posición incorrecta en el puesto de trabajo
B) Omitir el uso de los equipos de protección personal
C) Omitir el pase a las capacitaciones de su trabajo
D) Realizar tareas en un ritmo inadecuado

39. ¿Qué programa tiene como tarea identificar los riesgos laborales que afectan la salud de la plantilla laboral al emplear medidas preventivas?

A) De prevención de riesgos laborales
B) De capacitación y técnicas
C) De manejo de herramientas
D) De inducción al trabajo

40. Francisco tiene una jornada diurna en su cargo como cajero y cada tercer día se queda a laborar horas extras, por lo que no tiene oportunidad de realizar actividad física. Si la mayor parte del tiempo es ejecutada de pie y presenta repercusiones en su salud, ¿qué actividad le va a ayudar a mejorar su salud?

A) Acudir a un centro deportivo
B) Cambiarse de departamento
C) Colocar una silla para poder ejecutar correctamente su trabajo
D) Poner un banco para sentarse a intervalos periódicos

Referencia

Colegio de Bachilleres. (2024). Guía tutorial EXACER 4, versión práctica [PDF]. https://bachilleresedu my.sharepoint.com/personal/colbach_storagebb_bachilleres_edu_mx/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fcolbach_storagebb_bachilleres_edu_mx%2FDocuments%2FPortalExacer%2FGuiasTutoriales%2F4_Version_practica_11jul.pdf