



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

COLEGIO DE PEDAGOGÍA



**PROPUESTA DE UN TALLER DE PLANIFICACIÓN DIDÁCTICA.
EL CASO DE UNA ORGANIZACIÓN DE EDUCACIÓN NO FORMAL,
LA “VII VICARÍA SAN PABLO APÓSTOL”**

TESINA

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

PRESENTA:

LEDIA LIZETH GONZÁLEZ PANTOJA

ASESORA: DRA. ANA MARÍA VALLE VÁZQUEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*A mis padres:
Bernardo González Gómez y
Josefina Pantoja Hernández,
quienes me han apoyado,
orientado y enseñado
a seguir mis sueños
para cumplirlos.*

*A la memoria de
Luis Arturo Mondragón Laguna,
un gran amigo y hermano.*

ÍNDICE

Agradecimientos.....	4
Introducción.....	5
1. Organización y educación no formal	10
1.1 Organización: definición, tipología, estructura y/o características...11	
1.2 Educación no formal.....	18
2. La planificación didáctica	29
2.1 Definición y características de la planificación didáctica.....	30
2.2 Algunos tipos y niveles de planificación didáctica.....	35
2.2.1 Anual.....	35
2.2.2 Estratégica.....	38
2.2.3 Normativa.....	39
2.2.4 Periódica.....	39
2.2.5 Niveles de intervención de la planificación didáctica...40	
2.3 Modelo básico. Fases o momentos de la planificación didáctica.....	40
2.4 Principales criterios para la elaboración de la planificación didáctica.....	51
2.4.1 Definir objetivos y metas.....	51
2.4.2 Asignar y utilizar los recursos.....	54
2.4.3 Determinar los instrumentos y/o medios.....	56
2.4.4 Establecer tiempo y ritmo.....	59
2.4.5 Flexibilidad y sensibilidad.....	60
2.5 Evaluación de la planificación didáctica.....	63
3. El caso de una organización de educación no formal:	
“La VII Vicaría San Pablo Apóstol”.....	68
3.1 Características de la VII Vicaría “San Pablo Apóstol”.....	69
3.2 Análisis de la situación en la Vicaría.....	76
a. Antecedentes de planificación didáctica en la VII Vicaría.....	76
b. Análisis del uso de la planificación didáctica dentro de la Vicaría, desde mi experiencia personal y profesional.....	79
4. Propuesta de taller de planificación didáctica.....	85
Conclusiones.....	106
Bibliografía.....	111

Agradecimientos

Quisiera agradecer principalmente a mis padres y familiares por apoyarme en este proceso.

Deseo expresar también mi gratitud a mis profesores de quienes he aprendido, principalmente al Mtro. Renato Huarte Cuellar y a mi asesora Dra. Ana María Valle Vázquez

De igual modo quiero agradecer a mis amigos quienes me han acompañado a lo largo de este y otros procesos en mi vida, en especial a: Violeta Itandehuitl Chávez Muños, Eleacid Andrea Martínez Cervantes y Alma Laura Chávez Izguerra.

Y por último le agradezco a la VII Vicaria, en especial a Mons. Jesús Antonio Lerma Nolasco por brindarme las facilidades para la descripción de esta organización.

Introducción

En esta tesina pretendo utilizar algunas de las herramientas que he adquirido a lo largo de la carrera de pedagogía, principalmente en el ámbito de la didáctica. Lo anterior es de sumo interés, necesidad y utilidad en el ámbito de la docencia, así como en lo que concierne a la planificación como es el caso que se aborda en la presente investigación.

En la actualidad se ha vislumbrado la necesidad de una cultura de la planificación didáctica para mejorar el resultado de ciertas acciones o para manipularlas con mayor precisión. Esto no sólo se ha llevado a cabo en los aspectos institucionales sino también en la vida diaria, pues definir los aspectos y proyectos que se han de seguir facilitará el logro de los objetivos planteados. Parecería que son cosas del día a día, pero para ello es necesario el uso de la planificación didáctica.

El caso que nos atañe se refiere a la realización de un taller de planificación didáctica para una organización de educación no formal conocido como la VII Vicaría “San Pablo Apóstol”. Cabe mencionar que me enfocaré principalmente en cuestiones de planificación, intentando dejar de lado la ideología o postura religiosa, utilizando únicamente sus parámetros como organización para enfocar la realización de su planificación anual. Por ello a lo largo de los capítulos mostraré los elementos que darán origen al taller propuesto para subsanar las deficiencias de planificación didáctica.

En el primer capítulo se mencionarán algunas definiciones, características y tipos de organizaciones, en donde nos demarcan qué es un conjunto humano que está encaminado a cumplir objetivos determinados, por medio de actividades, en donde estas acciones serán realizadas por un grupo que, coordinadas por ellos mismos, harán que se logre aquello que han determinado, y a la vez nos menciona que estas personas implicadas pueden estar acomodadas en agrupaciones internas. Así también se mencionarán algunas características y elementos de la educación no formal puesto que ésta se ve como: “un conjunto

variado de actividades organizadas fuera del sistema formal, destinadas a atender necesidades de aprendizaje inidentificables de subgrupos particulares de cualquier población”¹ y además “Se caracteriza por una amplia flexibilidad en el reconocimiento de los aprendizajes, en el diseño de programas, en su administración y en su gestión”.² Es en esta particularidad de la educación no formal desde donde las actividades de la VII Vicaria.

En el segundo capítulo se intenta definir la planificación didáctica, se establecen las características de la misma, así como de sus elementos. Además, se mencionan algunos de los modelos y principios básicos para su elaboración, sus diferentes dimensiones de acción, algunas formas de tipificación que se han establecido para ella, y se menciona la importancia de la evaluación dentro de la planificación didáctica. Se establece con ello un panorama ideal sobre la planificación didáctica, para después comparar con la realidad que se vive en la organización que nos ocupa en el capítulo siguiente.

En un tercer capítulo se presentan las características organizacionales de la VII Vicaría, en donde nos ocupamos de su visión, su misión, sus objetivos, su estructura organizacional. También se describen, a grandes rasgos, las circunstancias en las que se encuentra. Puedo proporcionar esta información debido a que participé en cuestiones administrativas y de esta manera pude vislumbrar la insuficiencia en la elaboración en los proyectos a seguir durante los períodos exigidos por la Arquidiócesis de México (a partir del 2010), misma que invita a utilizar las herramientas didácticas en los procesos formativos de la Iglesia Católica, en donde la planificación y evaluación han desempeñado un papel importante para el desarrollo de las actividades y del logro de los objetivos planteados desde el marco de Aparecida³. Esto es un compendio de los deberes a seguir con respecto a la función de la iglesia como evangelizadora, ya que hasta ahora el avance ha sido muy lento, a pesar de los esfuerzos realizados en el pasado.

¹ Pieck Gochicoa, Enrique. *Función social y significado de la educación comunitaria*, p. 42

² Frago Iglesias, Emma. *Educación no formal. Educación para el cambio*. p. 48.

³ Arquidiócesis Primada de México. *Aparecida*.

Dado lo expuesto con antelación, la Vicaría ha realizado planes de trabajo a seguir, pero por falta de conocimiento del proceso de planificación didáctica no se han llevado a cabo. Lo poco que se sabe al respecto del tema en dicha organización es debido a pequeñas charlas previas a la planificación anual⁴ donde se demarcan los elementos básicos de la misma, pero sobre todo se les proporciona las características que han de llevar los planes de cada decanato para llevar a cabo las actividades encaminadas al proceso evangelizador, dando como resultado la deficiencia en la realización de los proyectos anuales propuestos, sin importar que muchos de los participantes hayan tomado estas pláticas informativas.

En la Planificación Anual Vicarial, en adelante PAV, en el año 2011 se hizo hincapié en que, desafortunadamente, esta “introducción” al proceso de planificación didáctica resultó ser insuficiente. Se cometió el mismo error del pasado al otorgar ciertos instrumentos que simplemente parecían esquemas para llenar y los instrumentos no cumplieron sus objetivos. Fue en ese momento donde se dieron cuenta de las deficiencias que se tenían dentro de la comprensión del proceso de planificación didáctica

A raíz de todo esto se encuentra la latente necesidad de elaborar un taller de planificación didáctica que ayude a la comprensión del proceso y con ello intente subsanar las deficiencias actuales que se tienen en la elaboración de su planificación didáctica. Dicho taller requiere retomar los elementos de la planificación didáctica y, precisamente, su característica de taller brindará mejores resultados que una pequeña charla. El proyecto me resulta de sumo interés debido a que el proceso de planificación y la evaluación son parte de la formación profesional del pedagogo, por lo que me brindaría mayor experiencia en esta área.

Por último en un cuarto capítulo se desarrolla una propuesta de un taller de planificación didáctica pensado en dicha organización, en sus características y necesidades; el cual tiene por objetivo general: “Que los agentes de formación

⁴ Que se realiza cada año, durante la última semana de enero en la ciudad de Cholula, Puebla.

identifiquen los elementos y las fases del proceso de planificación didáctica, así mismo que los apliquen en los planes anuales de la Vicaría y por decanato”.⁵

El taller tendrá la estructura establecida por el modelo⁶ A. D. D. I. E. basado en el diseño instruccional, con el cual se abarcarán todos los aspectos de la planificación didáctica. Cabe mencionar que el taller estará conformado por tres unidades, tendrá una metodología basada en diversas técnicas como por ejemplo: brainstorming, metodología de proyectos, grupos de creación participativa, estado mayor, entre otras. Con ellas se pretende no sólo ayudar al aprendizaje de los elementos de la planificación didáctica, si no también fomentar: el trabajo en equipo, la distribución de roles y la división del trabajo, necesarios para cualquier organización.

Por último, se presentarán las conclusiones en donde, en lo personal al mirar desde otro momento a la actividad organizativa, no sólo como acción sino en ese conjunto de labores, toma de decisiones y delimitaciones, es decir, al reconocer la estructura de una organización tan diversa en su interior, pero unida y coordinada para el logro de objetivos ha enriquecido mi perspectiva. Por otro lado, en el caso de la educación no formal, debo reconocer que tenía una idea muy superficial sobre lo que implicaba e irónicamente he participado en ella en muchas ocasiones de mi vida.

Para contextualizar la Vicaría se describió su carácter de organización y resultó ser una organización de tipo formal por su modo jerárquico en su estructura organizacional y por la forma en que se desarrollan la toma de decisiones, así como la distribución impresa de los acuerdos o determinaciones tomadas, para hacer coparticipes a los agentes de formación. Al inicio, sólo noté necesidades de planificación didáctica o sus ausencias dentro del proceso que tenía la organización. Sin embargo, conforme fui investigando me di cuenta que era necesario valorar el punto en donde se encontraba la Vicaría para establecer lo

⁵ Arquidiócesis Primada de México. VII Vicaría Episcopal “San Pablo Apóstol”. *Plan Pastoral Vicarial 2010-2012*. p 5

⁶ Análisis, Diseño, Desarrollo, Implementación y Evaluación.

que realmente se necesitaba integrar al taller y fue así que me percaté de que no sólo había faltantes, sino que se contaba con algunos recursos y conocimientos. Por esto, sólo era necesario darles claridad para en caminar el proceso a un uso eficaz. Por eso fueron insertados como parte del taller con el que se pretende subsanar las deficiencias con respecto al proceso de planificación didáctica.

Por otro lado, realizar la propuesta del taller me ayudó a aplicar conocimientos que la misma planificación establece, y a su vez tener la oportunidad de usar el diseño instruccional que no había visto durante la carrera, y así en cada parte del modelo fui aprendiendo a realizarlo, desde cómo realizar un diagnóstico de la situación, determinar los medios o instrumentos, así como establecer tiempos y llevar un ritmo de ejecución.

Al ir construyendo cada uno de los capítulos que constituyen este trabajo comprendí que puede parecer sencillo y claro, pero que en la práctica no siempre es así. También me di cuenta de que esta organización, a pesar de su carácter religioso, es una institución donde los conocimientos pedagógicos se pueden aplicar; así como existen otras áreas que requieren de las herramientas pedagógicas. Por lo que comprobé que la organización y la planificación son inseparables para el buen funcionamiento de cualquier institución, y al ir demarcando sus características fui reaprendiendo su uso y su implicación dentro del proceso.

Capítulo 1

Organización y Educación No Formal

1. Organización y Educación No Formal

En este primer capítulo se abordarán algunas de las definiciones y características de estos dos grandes términos.

1.1 Organización

a) Organización: definición, características y/o estructura, tipología

Para comprender mejor el término de organización es importante su definición. Con respecto a ello encontré:

El término “organización” surge como una exigencia implícita a una acción, constituye una evaluación anticipada y conjunta de aportaciones que precisan de una disposición para ser útiles, y verificadas en un tiempo determinado.⁷

Otra definición en este mismo sentido es:

La función de crear o proporcionar las condiciones y relajaciones básicas que son requisito previo para la ejecución efectiva y económica de un plan. Organizar incluye, por consiguiente, proveer y proporcionar por anticipado los factores básicos y las fuerzas potenciales, como está especificado en el plan.⁸

En estas definiciones se habla de acciones que se pondrán llevar a cabo, debido a una serie de circunstancias que fueron examinadas previamente y que requieren de la participación de todas las partes, así como la supervisión de dichas gestiones y su evaluación. Estas acciones que se crean para ciertos fines y se demarca que las tareas serán guiadas por un plan, el cual tendrá como principales características la efectividad, que cumpla los objetivos para lo cual fue diseñado y que se utilicen los recursos que se han determinado en el mismo.

Lo que define a una organización es la existencia de procedimientos formales para movilizar y coordinar esfuerzos de diversos subgrupos, generalmente especializados, con miras a alcanzar objetivos comunes⁹

⁷ Martín Bris, Mario. *Organización y planificación integral de centros*, p. 16.

⁸ Gómez Ceja, Guillermo. *Planeación y organización de empresas*, p. 198.

⁹ Sánchez Cerezo, Sergio *Diccionario de las ciencias de la educación*. p. 1063

Además se le ve como:

...un proceso encaminado a obtener un fin, consiste en efectuar una serie de actividades humanas y después de coordinarlas en tal forma que el conjunto de las mismas actué como una sola, para lograr un propósito común.¹⁰

Un conjunto humano estructurado. Una organización es un sistema abierto al ambiente cuya función es producir bienes o servicios. Clásicamente, las organizaciones se caracterizan: a) división de tareas, b) distribución de roles, c) sistema de autoridad, d) sistema de comunicaciones, e) sistema de contribución –retribución.¹¹

En estas definiciones anteriores se nos menciona una vez más que la organización está encaminada a cumplir objetivos determinados, por medio de actividades, pero nos habla de acciones realizadas por un conjunto humano que serán coordinadas por ellos mismos para que se logre aquello que han determinado, y a la vez nos menciona que estas personas implicadas pueden estar acomodadas en agrupaciones internas en las que el grado de conocimiento es más específico. Además se demarcan algunas características de las organizaciones, con las cuales se busca que el logro de los objetivos establecidos se obtenga de mejor manera.

Otras definiciones que abarcan sus características son:

Como características generales de la organización se pueden considerar las siguientes: 1) definición de fines y objetivos, 2) la estructura de las funciones en virtud de su importancia e interés, 3) distribución de las diversas funciones entre los miembros, y 4) coordinación de los grupos y niveles de trabajo¹²

¹⁰ Gómez Ceja, Guillermo. *Óp. .cit.* p. 197.

¹¹ Ranal, Francisco. *Pedagogía. Diccionario de conceptos claves.* p 318

¹² Sánchez Cerezo, Sergio. *Óp. .cit.* p. 1064

Además se dice que:

Toda organización implica algún tipo de división del trabajo, la cual puede adoptar diferentes formas en función de los criterios de especialización y jerarquización.¹³

Todo organismo, para que pueda existir como tal, necesita los siguientes elementos: a) Partes diversas entre sí b) Unidad funcional c) Coordinación¹⁴

Nuevamente se alude a la división del trabajo gradual como algo característico de las organizaciones, pero es importante recalcar que sin importar las diferentes áreas o niveles debe existir comunicación y coordinación entre sus componentes para que al final los objetivos sean alcanzados de forma conjunta.

Este sistema de jerarquización nos hace entrever que las organizaciones tienen fines, características que las componen pero a su vez tienen una estructura que las hace funcionar. Esta estructura es el modelo de trabajo que tendrá una organización en general:

Organizar trae como resultado una estructura que debe considerarse como marco que encierra e integra las diversas funciones de acuerdo al modelo determinado por dirigentes el cual sugiere orden, arreglo lógico y una relación armónica. Los lineamientos generales de la organización una empresa los suministra esa estructura, la cual proporciona el marco dentro del cual la gente puede trabajar contenta y productivamente. La estructura de organización es creada, mantenida y adaptada por los dirigentes.¹⁵

En estas palabras de Guillermo Gómez hace referencia a que las formas en que se distribuye una organización para ser funcional pero nos aclara que suelen ser los dirigentes quienes determinan, mantienen y propagan esta forma de trabajo y que en cada uno de los segmentos se ha de hacer y seguir según lo determinado a ese espacio correspondiente en donde se espera la mayor productividad de los involucrados para que, en consecuencia, se obtengan los mejores resultados.

¹³ Ídem.

¹⁴ Gómez Ceja, Guillermo. *Óp. .cit.* p. 198.

¹⁵ Ídem

La estructura de una organización se relaciona directamente con la forma que en ella adquiere la organización del trabajo. Tiene que ver, pues, con cuestiones como el tipo y cantidad de trabajo, el tiempo disponible, el número de personas, el equipamiento técnico necesario, etc.¹⁶

Lo anterior nos recuerda que para que una organización funcione se busca que faciliten sus acciones. Por ello se van a dividir las tareas dependiendo ciertas características de los componentes de la organización, y en ello nos dice que se debe pensar en el tipo de trabajo que se ha de realizar así como en la cantidad del mismo. También se debe pensar en el personal que se tiene, en el tiempo con el que se cuenta para desarrollar las actividades y la tecnología con la que cuenta la organización, para que la división sea justa y funcional.

...existen un conjunto de elementos: equipos, cargos, servicios, órganos de gobierno, etc., cuyo funcionamiento conviene regular y articular adecuadamente. La estructura es pues el conjunto de esos elementos y sus interrelaciones. Es el sí positivo operativo de que las organizaciones se dotan para tratar de conseguir sus propósitos.¹⁷

Esta afirmación insiste en la relación entre los grupos y niveles de trabajo para que cada uno desde su área cumpla los fines establecidos en particular y a su vez los generales.

El modelo que se establece para estructurar una organización puede variar, dado que:

En toda estructura organizativa se reflejan tanto los aspectos relacionados con el "reparto de poder" como la "asignación diferencial de responsabilidades."¹⁸

Las delimitantes de responsabilidades y de poder son parte de una división del trabajo. Anteriormente se dijo que se debía pensar en las cualidades del trabajo a desempeñar, el tiempo, el personal, etc. Y aquí se remarca la importancia de la toma de decisión por parte de los dirigentes.

¹⁶ Martín Bris, Mario *Óp. .cit.* p.. 62.

¹⁷ Antúnez, Serafín. *Claves para la organización de centros escolares*, p. 113.

¹⁸ Martín Bris, Mario. *Óp. .cit.* p. 62.

La estructura tiene dimensiones y condiciones, como nos muestra a continuación Serafín Antúnez:

La estructura tiene tres dimensiones básicas: tamaño, complejidad y formalización. Estas dimensiones, a su vez, están condicionadas por otros tres factores principales: los propósitos de la institución, las zonas de normativa y de autonomía y la creatividad que se desarrolle en el centro.¹⁹

Aquí Serafín Antúnez nos dice que sin importar la forma en que las organizaciones dividan su trabajo siempre contarán con unas dimensiones básicas, las cuales son: el tamaño de la organización, la complejidad y formalización, y a su vez variarán según sus propósitos, su normativa y la creatividad.

En cuanto a la formalización...

CARACTERÍSTICA	DESCRIPCIÓN	
Formalización	Se divide en:	
	<p>FORMAL: “que tiene por objeto el agrupar e identificar las tareas y los trabajos a desarrollarse dentro, a través de definir y delegar la responsabilidad y autoridad adecuada a todos los miembros que la integran, estableciendo una cadena de mando y los más apropiados canales de comunicación.”²⁰ “La forma en que se representa la organización formal es por medio de Organigramas: Este tipo de organización formal usualmente se presentan en Cartas de Organización u Organigramas, que son formas objetivas por medio de las cuales se presenta la estructura oficial. Como complemento de estas cartas de organización están los Manuales de Organización, que definen por escrito la organización de la institución para asegurarse que las responsabilidades de todos son comprendidas por los interesados y por los demás.”²¹</p>	<p>INFORMAL: “...tienen sus propias reglas y tradiciones, que nunca se consignan por escrito pero que, no obstante, se cumplen habitualmente”.²² “Las organizaciones de este tipo tienen sus objetivos, que pueden estar en contra posición de los objetivos del centro o bien estar de acuerdo con ellos.”²³</p>

¹⁹ Antúnez, Serafín. *Óp. .cit.* p. 114.

²⁰ *Ibíd.* p. 200.

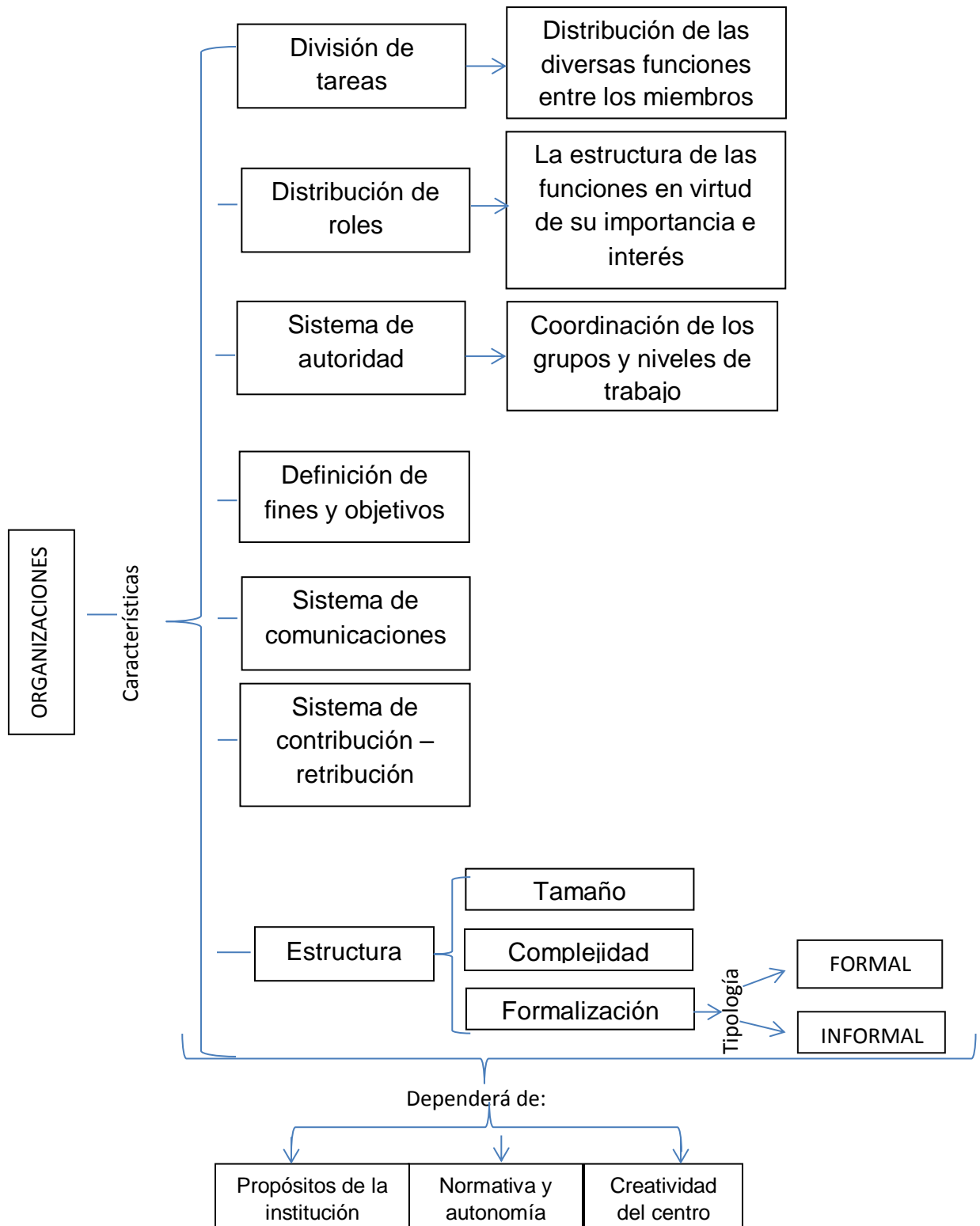
²¹ Gómez Ceja, Guillermo *Óp. .cit.* p. 200.

²² *Ibíd.*, p. 201.

²³ *Ídem*

Para comprender mejor las características y los elementos que pertenecen a la estructura de una organización he elaborado el siguiente esquema.

Características de las organizaciones



Para concluir este primer apartado es importante recordar que las organizaciones tienen un proceso pre-operativo que busca la obtención de objetivos y que se ayuda de la planificación para su logro, teniendo en cuenta tiempo, recursos, una división del trabajo y la estructura en que este último se llevará a cabo. Las organizaciones pueden ayudarse o no de un organigrama y de una serie de reglas para llegar a la obtención de objetivos.

Encaminándonos hacia la organización educativa, mencionaba que era necesario describir primero la organización en general ya que: la organización escolar participa en la mayoría de los elementos definidores de la organización general; quizá la diferencia fundamental escribe en los resultados que se obtiene en uno u otro caso²⁴

Y dado que los elementos que la constituyen han sido ya descritos, creo simplemente necesario profundizar en la concepción de la organización escolar. Por ejemplo Martín Bris señala que la organización escolar facilita la ordenación de los elementos que configuran a la organización y propone formulas para establecer las relaciones entre ellos, sirviéndose de instrumentos técnicos de planificación.²⁵

Además: La organización escolar tiene por objeto ordenar todos los elementos que inciden en la función educadora hacia un objetivo claro y concreto: estimular y facilitar el desarrollo de la personalidad de todos lo elementos de la comunidad en está localizada.²⁶

Pareciere que tras estas definiciones se establece un carácter meramente instrumentalista de la organización escolar, pero en realidad es más que eso. Retomando los elementos que debe tener la organización general (división de tareas, definición de fines y objetivos, distribución de roles, etc.) La organización escolar ordenará estos elementos presentes en los centros educativos y buscará

²⁴ Martín Bris, Mario. *Óp. .cit.* p. 39

²⁵ *Ibíd.* p. 47

²⁶ *Ídem*

que éstos cumplan la función necesaria para propiciar y facilitar el desarrollo de la actividad educativa que se lleve acabo en ellos.

1.2 Educación No Formal

Entre los tipos de educación están: a) la educación formal, b) la educación informal y c) la educación no formal

Enfocándonos en las características de la educación no formal comenzaré con un listado que nos presenta Fragoso, sobre algunos de sus elementos:²⁷

- Suplir las deficiencias de la educación formal
- No se gradúa por niveles
- Toma en cuenta las necesidades e intereses de los individuos
- Considera aspectos de la economía y la producción, la salud, la recreación, la cultura y el tiempo libre, etcétera.
- No tiene por objeto principal el reconocimiento a través de documentos oficiales
- Los agentes educativos tienen niveles variados de preparación
- Los cursos son generalmente de corta duración
- Utiliza variedad de medios, materiales, métodos y técnicas para promover el aprendizaje y la enseñanza.
- Se imparte en instituciones culturales, recreativas, de salud, etc.

Lo anterior nos denota características importantes para la comprensión de la educación no formal, ya que se nos menciona que busca por una parte subsanar aquello que la educación formal no cubre y aquí se ve que no están distantes una de otra, sino que se complementan en algunas cosas. Una de las grandes diferencias es que el aprendizaje no va determinado por niveles y toma en cuenta los intereses de los individuos que participa. Considera más aspectos de la vida y no da necesariamente reconocimientos. Son cursos de poca duración

²⁷ Fragoso Iglesias, Emma. *Óp. .cit.* p. 18.

porque van enfocados a ciertas necesidades, para ello se utilizan mas medios que en la formal. Y la impartición no solo depende de las instituciones educativas.

Además Emma Fragoso nos menciona que:

A la educación no formal se le ha venido identificando con programas educativos estructurados institucionalmente: cuyos propósitos son promover en la población conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posibiliten el desarrollo personal o comunitario.²⁸

Ya que se encaminan a circunstancias o situaciones que son de mayor interés o de necesidad inmediata por parte de los individuos que asisten a ella. Por lo tanto su población es heterogénea.

Asimismo, señala que:

La educación no formal intenta abarcar todo proceso de aprendizaje que se acometa a lo largo de la vida para el acceso efectivo a conocimientos, destrezas, básicos o avanzados, esté o no institucionalizado. Pretende impulsar a cada ser humano a una actitud más consciente que le permita manejar positivamente sus emociones y asumir eficazmente sus responsabilidades concretas en la vida.²⁹

Por su parte Enrique Pieck coincide con Emma Fragoso cuando define la educación no formal como:

Un conjunto variado de actividades organizadas fuera del sistema educativo nacional, destinadas a atender necesidades de aprendizaje inidentificables de subgrupos particulares de cualquier población³⁰

La educación no formal tiene la intención de transmitir conocimientos, pero su forma de impartición está basada en las necesidades de individuos variados en un grado académico, por ello se constituye pensada en sus intereses, y no necesariamente expide reconocimientos.

²⁸ *Ibíd.* p. 21.

²⁹ *Ibíd.* p. 47.

³⁰ Pieck Gochicoa, Enrique. *Óp. .cit.* p. 42

Por otro lado, César Torres complementa explicando que:

Entendemos por educación no formal el conjunto de procesos, medios e instrumentos, específica y diferenciadamente diseñados, en función de explícitos objetivos de formación o de instrucción, que no están directamente dirigidos a la provisión de los grados propios del sistema educativo regulado³¹

En esta definición encontramos que la educación no formal también tiene una serie de elementos que no van ligados a la obtención de niveles educativos.

Por eso:

La educación no formal se presenta: 1) como una alternativa a las debilidades que se pensaban inherentes al sistema educativo formal y 2) como una forma de compensar los efectos del modelo de desarrollo³²

En general, puede decirse que los medios educativos no formales pueden cubrir una amplia gama de funciones relacionadas con la educación permanente y con otras dimensiones del proceso educativo global, marginadas o deficientemente asumidas por la institución escolar³³

En estas citas finalmente se recalca que la intención de la educación no formal va encaminada a subsanar características de la educación formal y a su vez buscar la adaptación de individuos a los constantes cambios del desarrollo.

Desde la perspectiva de Jaume Trilla se explica que:

La educación no formal sería particularmente idónea para cometidos relacionados con la satisfacción de necesidades muy inmediatas y próximas. Es por esto que los medios no formales están generalmente orientados a producir efectos a corto plazo³⁴

En resumen, las peculiaridades de la educación no formal se pueden resumir de la siguiente manera:

Se caracteriza por una amplia flexibilidad en el reconocimiento de los aprendizajes, en el diseño de programas, en su administración y en su gestión. Así mismo se caracteriza por la participación comprometida de los individuos, el tratamiento racional de los problemas, la creatividad en las soluciones, la continuidad en las acciones educativas, la duración variada de

³¹ Torres Martín, César. *La educación no formal y diferenciada*. p. 17 y 18

³² Pieck Gochicoa, Enrique. *Óp. .cit.* p. 44

³³ Trilla Bernet, Jaume. *La educación fuera de la escuela*. p. 32

³⁴ *Ibíd.* p. 33

los estudios, la extensión y profundización de los contenidos teóricos y prácticos, el uso de medios y materiales, los espacios y ámbitos en que se desarrolla etc.³⁵

Aquí Fragoso nos presenta una serie de elementos que son fundamentales en el quehacer de la educación no formal, que nos narran la forma en la que se suele desarrollarse, que sin duda es un panorama extenso y diverso, pero que sin duda tiene una organización determinada para el logro de sus objetivos.

Para lograrlo, la educación no formal está constituida por ciertas características las cuales son: propósito, agentes, contenidos y metodología, espaciotemporales, financiación y gestión.³⁶

a) **Propósito.** Nos menciona que la educación no formal también tiene finalidades y objetivos que: “En el conjunto global de la educación no formal, puede encontrarse medios dirigidos fundamentalmente a la asimilación de conocimientos y habilidades de tipo intelectual, así como de la formación de aptitudes y también a la adquisición de capacidades de tipo psicomotriz.”³⁷ Teniendo en cuenta el mencionado panorama tan diverso y amplio de la educación no formal, de la misma forma puede considerarse como manifiestamente heterogéneos y numerosos los objetivos o las finalidades que se atienden desde este tipo de educación.³⁸ La variedad que tiene la educación no formal con respecto a sus fines u objetivos nos habla de la diversidad de habrá para su planificación.

b) **Agentes.** “Al utilizar el término de agentes, se hace referencia a las personas que participan en la acción educativa, y que se van a beneficiar de sus interrelaciones personales, esto es, tanto los educadores y colaboradores como los educandos.”³⁹

En cuanto a los **educadores**: “El personal docente esta muchas veces constituido por profesionales de las ramas y especialidades correspondiente, en la educación no formal la exigencia de títulos académicos para desempeñar labores

³⁵ Fragoso Iglesias, Emma. *Óp. .cit.* p. 48.

³⁶ Torres Martin, César. *Óp. .cit.* p. 20

³⁷ Trilla Bernet, Jaume. *Óp. .cit.* p. 32

³⁸ Torres Martin, César. *Óp. .cit.* p. 20

³⁹ *Ídem.* p. 21

educativas es más reducida que en la educación formal.”⁴⁰ Como se verá más adelante una característica de la impartición de la educación no formal es el voluntariado, esa será la principal particularidad de los educadores.

En el caso de los **educandos**: “la clientela de la educación no formal es mucho menos homogénea que la de la de la educación formal. Asimismo, el enrolamiento para tales programas suele ser voluntario, lo cual supone un mayor nivel de motivación intrínseca de los sujetos. Su participación se origina a partir de su interés y necesidades personales y conscientemente asumidas, y ello repercute de manera notable en los aspectos metodológicos.”⁴¹ Aquí se denota que los educandos tienen un interés particular para asistir y avanzar según sus necesidades.

c) **Contenidos y metodologías.**

De los **contenidos**: “los contenidos vehiculados mediante la educación no formal son tan diversos y dispares como lo pueden ser los objetivos que se quieren alcanzar.”⁴² Están asociados con la cultura vigente, al mismo tiempo que se adaptan a las particularidades de los sujetos y de contextos donde se realiza la acción pedagógica, siendo precisamente esas singulares características las que determinan dicha actuación, estableciéndose así una atención totalmente personalizada, plenamente específica; en resumen, dependiendo ceñidamente del contexto de intervención y desarrollo.⁴³ “los programas no formales facilitan en gran medida la selección y adaptación de los contenidos a los territorios donde han de desarrollarse y a los sujetos que han de seguir.”⁴⁴ Estas características nos muestran que los contenidos pueden ser muy variados según los objetivos de las instituciones que le imparten, pero buscan ofrecer otras alternativas a la educación formal.

⁴⁰ Trilla Bernet, Jaume. *Óp. .cit.* p. 34

⁴¹ *Ibíd.* p. 33-34

⁴² *Ibíd.* p. 35

⁴³ Torres Martin, César. *Óp. .cit.* p. 22

⁴⁴ Trilla Bernet, Jaume. *Óp. .cit.* p. 35

En cuanto a la **metodología**: “No existe una metodología específica para la educación no formal. Los contenidos, el contexto, los educandos y el resto de los elementos que constituyen este proceso educativo, intervienen para determinar en cada caso los métodos y técnicas a utilizar.”⁴⁵ Aquí nos menciona como las metodologías a utilizar deben tener en cuenta los aspectos primordiales, esto forma parte una planificación didáctica.

- d) **Espaciotemporales.** Con la educación a distancia, los medios audiovisuales y los recursos informativos, la educación no formal se puede desarrollar en cualquier sitio y en el momento que se precise. No existe un lugar que atienda fijamente la acción pedagógica de carácter no formal. Así mismo no existen horarios inflexibles ni rigurosos, por lo que cada sujeto, grupo o asociación podrá distribuirse su tiempo de aprendizaje como mejor le convenga según su particularidad.⁴⁶ Esta característica de la educación no formal de ser más flexible en tiempo y lugar en donde se desarrollan las actividades, es sin duda una de las grandes diferencias de la educación formal. La importancia radica en que se puede acomodar a las necesidades de los sujetos que buscan como alternativa esta modalidad.
- e) **Financiación y gestión.** La financiación de un programa de educación no formal puede costearse bien por el abono de alguna cantidad por parte de los usuarios del mismo, bien por la subvención de alguna entidad de naturaleza jurídica pública o privada. En cuanto a la gestión, son las propias instituciones las que se supervisan a si mismas, caracterizándose por una notable independencia.⁴⁷

⁴⁵ *Ídem.*

⁴⁶ Torres Martin, César. *Óp. .cit.* p. 22

⁴⁷ Torres Martin, César. *Óp. .cit.* p. 22-23

De la **financiación**: “Cuando los programas no formales no son sufragados directamente por sus beneficiarios, la financiación proviene de las entidades políticas y privadas.”⁴⁸

Sobre la **gestión**: “los medios educativos no formales se hallan dispersos y descoordinados entre sí. La supervisión de cada medio no formal proviene directamente de la institución o instituciones que lo patrocinan.”⁴⁹

Del **tiempo**: “Los métodos individualizados, que en la educación no formal pueden materializarse con mayor facilidad que en la formal, facilitan el que cada aprendiz se distribuya el tiempo según sus ocupaciones.”⁵⁰

Otro aspecto que se menciona como parte de las características es el relativo a **control y evaluación**. La educación no formal no requiere por lo regular un nivel de estudios, pero en algunas ocasiones sí requiere una serie de conocimientos previos, si es así, se valora o se pide algún documento que avale esos saberes, de la misma forma también es importante la valoración el rendimiento de los individuos insertados en las instituciones de educación no formal, regularmente se tiende a evaluar la efectividad de las labores realizadas y no tanto de exámenes.⁵¹

Además según César Torres, de estas características que ya se han mencionado, se establecen ciertos rasgos sobre las instituciones. Algunos de estos son:⁵²

→ **Voluntariedad**: el empleo o provecho que las personas hacen de estas asociaciones han de ser de naturaleza voluntaria o deliberada. Cualquier sujeto acude a éstas porque realmente quiere, lo desea, sin estar obligado a ello y ni siquiera por necesidad. El participar de forma voluntaria es, como se había mencionado antes, un rasgo destacado de los agentes involucrados.

⁴⁸ Trilla Bernet, Jaume. *Óp. .cit.* p. 38

⁴⁹ *Ibíd.* p. 37

⁵⁰ *Ídem.*

⁵¹ *Ibíd.* p. 39

⁵² Torres Martin, César. *Óp. .cit.* p. 20 -23

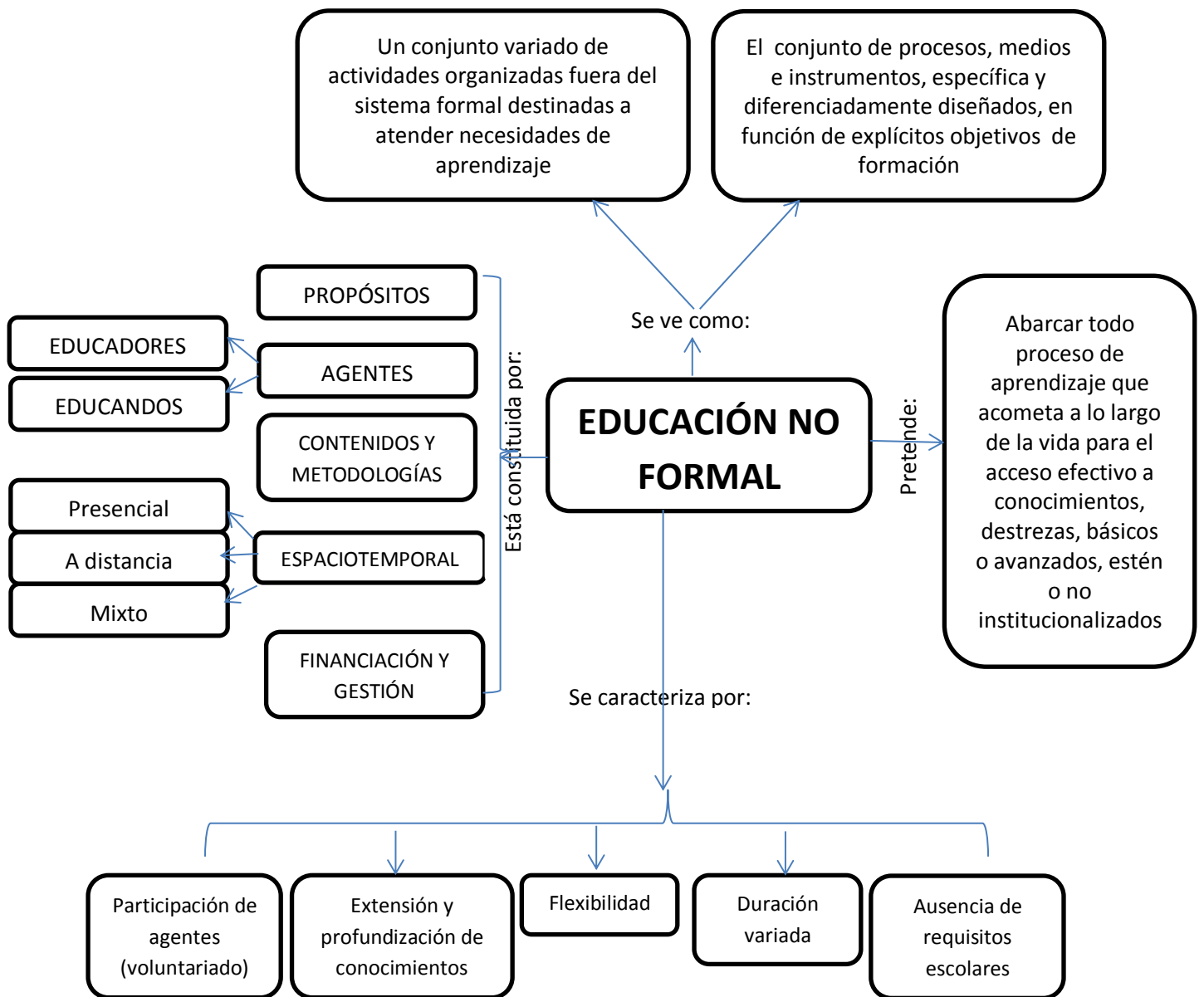
- **Ausencia de requisitos escolares o académicos:** es uno de los aspectos que caracterizan a las instituciones como representativas de la educación no formal. Como se ha venido describiendo en la educación no formal tiene una población que busca ciertos conocimientos que considera necesarios, y no suelen pedir conocimientos previos.
- **El carácter no escolar o académico de las mismas supone el correlato de la anterior característica:** las actividades que se llevan a cabo en las instituciones no suelen contener una finalidad lucrativa ni justificativa para lograr la obtención de diplomas académicos y/o profesionales. Este rasgo nos recuerda que estos conocimientos, no siempre tendrán un reconocimiento oficial.
- **El tiempo libre como preferente desde que se desarrollan las actividades:** un desarrollo que se entiende como un desarrollo de todas las potencialidades que se manifiesta en la persona y en el grupo que son los destinatarios de esas prestaciones institucionales. Los educandos buscan asistir en horarios que no les afecten sus actividades comunes, y por esto la característica de flexibilidad de horario y la metodología que siguen estas instituciones les brindan la oportunidad de tener acceso a los conocimientos que están necesitando.
- Esta **función de desarrollo** se intenta conseguir a través de actividades físicas, manuales, intelectuales, artísticas, sociales o lúdicas, pero integradas en un proceso que busca la participación de los interesados en un proyecto colectivo que postula la posibilidad de mejora y/o transformación de la persona y de la comunidad: de esta manera, la actividad no se considera como un fin en sí misma, sino como un medio que hará posible que se realicen dichos procesos auto-organizativos. Se menciona que las instituciones que imparten la educación no formal buscan la mejora del medio en el que viven y las condiciones que le afectan al entorno social.
- **Carácter grupal de las actividades:** el grupo es el mediador que existe entre el usuario y la institución. Aun cuando las actividades dependen de las necesidades, se busca que los individuos se agrupen según las insuficiencias que se pretendan mejorar.

Además, Torres Martin menciona el ámbito de acción de las instituciones de educación no formal, que son los contextos en que estas se desenvuelven, algunos le han clasificado en tres grandes campos: La animación sociocultural, La educación especializada y La educación de adultos.⁵³

- a) La Animación Sociocultural. Son un conjunto de acciones realizadas por individuos, grupos e instituciones sobre una comunidad o sector de la misma y en el marco de un territorio concreto con la finalidad principal de favorecer la participación activa de sus integrantes en el proceso de su propio desarrollo social y cultural. Su objetivo será el desarrollo de la calidad de vida de una comunidad o grupo social determinado.
- b) La Educación Especializada. Nació para facilitar una intervención educativa que permitiera dar respuesta a los problemas de inadaptación o marginación social, así como a los problemas psicosociales que afectaban a las víctimas de la Segunda Guerra Mundial. El educador interviene como un profesional que intenta desarrollar los recursos necesarios para facilitar la integración de estos sujetos en la red social.
- c) La Educación de Adultos. Hoy en día se plantean nuevas formas de aplicación tanto a lo que se refiere a la formación básica de adultos como la formación ocupacional y la animación sociocultural. No hay que olvidar que la Educación de Adultos se manifiesta con una gran versatilidad. Dentro del marco de acción socioeducativa, se pueden apreciar centros creados para tal fin de enseñanza reglada y no reglada, así como la presencia de una importante red de programas de Educación para Adultos integrados, a su vez, dentro de programas sociales de amplio espectro.

⁵³ *Ibíd.* p. 26-27

Para su mejor comprensión he elaborado el siguiente esquema, recapitulando los aspectos importantes de la educación no formal.



En éste primer capítulo hemos determinado las características que tienen las organizaciones (división del trabajo, definición de fines y objetivos, la determinación de su estructura, etc.), que estarán sujetas a los propósitos, normativa y creatividad de las mismas. También se habló brevemente de la organización escolar que tiene por objeto ordenar todos los elementos que inciden

en la función educadora;⁵⁴ y que sin duda esta se utiliza para el análisis de los centros educativos. Por último, se mencionó la educación no formal que es un tipo de educación y que primordialmente pretende abarcar todo proceso de aprendizaje que se acometa a lo largo de la vida para el acceso efectivo a conocimientos, destrezas, básicos o avanzados, esté o no institucionalizado. Pretende impulsar a cada ser humano a una actitud más consciente que le permita manejar positivamente sus emociones y asumir eficazmente sus responsabilidades concretas en la vida.⁵⁵

Por un lado están las instituciones con una organización general, pero cuando estas tienen un sentido educativo es necesaria la organización escolar, pero estas organizaciones educativas variaran según el tipo de educación que proporcionen. En específico las organizaciones de educación no formal tienen una serie de elementos y características que son relevantes para su desarrollo y funcionalidad, en donde la flexibilidad, la duración variable, el espaciotemporal y los agentes participantes serán características visibles e inevitables.

⁵⁴ Martín Briz, Mario. *Óp. .cit.* p. 47

⁵⁵ Fragoso Iglesias, Emma. *Óp. .cit.* p. 47.

Capítulo2

La planificación didáctica

2. La planificación didáctica

En éste capítulo se abordarán algunas de las principales características, tipos, modelos, criterios y requerimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de la planificación didáctica.

2.1 Definición, quehacer y principios básicos de la planificación didáctica

Para poder hablar de planificación didáctica, primero debemos establecer ciertas definiciones que nos darán referencia a lo que necesitamos saber con respecto a la misma. Por ello, este capítulo se inicia proporcionando las definiciones de los términos principales: Didáctica y Planificación.

La **Didáctica** se define como: “Disciplina metodológica derivada de la Pedagogía tecnológica que hace referencia a los métodos de enseñanza. El término didáctica se deriva del griego *didaskhein* que significa enseñar. Así, en su sentido clásico, es el arte de la enseñanza y de los métodos de instrucción”.⁵⁶ En esta definición de Manuel S. Saavedra, presenta a la didáctica como una disciplina metodológica de la enseñanza o de la instrucción. Asimismo nos menciona que:

La pedagogía contemporánea que no concibe al alumno como un mero receptáculo pasivo de conocimientos, el objeto de estudio de la didáctica lo constituye la dirección del aprendizaje, antes que los métodos rígidos que, de manera indiscriminada, utilizaba el educador para imponer a sus alumnos el saber elaborado de antemano, en el cual ni los alumnos ni los profesores participaban.⁵⁷

Esta visión de la didáctica hace que la dirección del aprendizaje no sea algo estático, sino algo que se puede modificar dependiendo de las necesidades de aquéllos a los que va dirigido cierto conocimiento. Esta es la didáctica que facilita el conocimiento y ayuda a establecer mejoras en el aprovechamiento de los contenidos.

⁵⁶ Saavedra R. Manuel S., *Diccionario de Pedagogía*, p. 51.

⁵⁷ *Ídem*.

Por otro lado Antonio Medina define a la didáctica como: “La didáctica es la disciplina o trato riguroso de estudio y fundamentación de la actividad de enseñanza, en cuanto que propicia el aprendizaje formativo de los estudiantes en los mas diversos contextos.”⁵⁸

En esta definición se ve una didáctica más flexible capaz de facilitar y propiciar el aprendizaje, pero además Medina agrega:

La didáctica es una disciplina de naturaleza pedagógica, orientada por la finalidad educativa y comprometida con el logro de la mejora de todos los seres humanos, mediante la comprensión y transformación permanente de los procesos sociocomunicativos, y la adaptación y el desarrollo apropiado del proceso de enseñanza-aprendizaje⁵⁹

El autor nos sigue mostrando elementos y/o características de la didáctica, pues escribe: “La didáctica se concreta en la reflexión y el análisis del proceso de enseñanza-aprendizaje, profundizando en su naturaleza, y en la anticipación y mejora permanente.”⁶⁰

Es en este momento donde se va determinando que la didáctica necesita prever ciertas circunstancias que ayuden, faciliten o intervengan dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Y es entonces donde el diseño didáctico se hace necesario. Éste contiene: objetivos, contenidos, metodología, medios y recursos y evaluación. Estos se estarán describiendo más adelante cuando hablemos de *planificación didáctica*

En cuanto al término de **planificación**, algunas de las definiciones que vale la pena mencionar son las que proporciona Ezequiel Ander: “Planificar significa, ante todo, reflexionar sobre la forma de resolver problemas y organizar actividades que procuren alcanzar determinados objetivos”.⁶¹ Esta primera definición nos invita a la reflexión en la búsqueda de posibles soluciones, pero también nos habla de

⁵⁸ Medina Rivilla, Antonio. *Didáctica General*. p. 7

⁵⁹ *Ibíd.* p. 7

⁶⁰ *Ibíd.* p 15

⁶¹ Ander Egg, Ezequiel. *La planeación educativa*. p. 26.

organizar actividades, que respondan al logro de los objetivos planteados, y por ello también se menciona que:

Puede decirse, asimismo, que la planificación suministra un marco que, como referencia direccional, proporciona un horizonte que orienta y pre-determina un conjunto de acciones y criterios operacionales que:

- Supone un conocimiento de la realidad sobre la que se va a actuar, expresada en un diagnóstico.
- Procuran incidir en el caso de ciertos acontecimientos con el fin de que se cambie una “situación inicial” por otra llamada “situación objetivo” (a la que se quiere llegar)
- Sientan las bases para una toma roma racional de decisiones (resolución de preferencias alternativas) que se traducen en una serie de actividades que procuran alcanzar determinadas metas y objetivos. Se trata de construir el futuro de algo.⁶²

En ésta segunda definición se nos mencionan tres aspectos relevantes que conformarán la planificación didáctica: El conocimiento de la realidad y se le determina diagnóstico, y con éste se prescribe el escenario actual, que es muy importante para saber cuáles son las cuestiones que se deberán modificar para lograr la situación *ideal*. Por eso, el mismo autor menciona que:

Planificar es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce la mayor racionalidad y organización en un conjunto de actividades y acciones articulados entre sí que, previstas anticipadamente, tienen el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, mediante el uso eficiente de medios y recursos escasos o limitados.⁶³

Si bien es importante el conocimiento de la realidad o la influencia que puedan tener ciertas acciones racionalmente determinadas, sino que también se habla de medios o formas de hacer y de recursos que se han de utilizar con la finalidad de alcanzar la tan deseada “situación objetivo”. Y es aquí donde se comienza a visualizar a la planificación como algo más elaborado, por lo que Ander señala lo siguiente: “Planificar es el proceso de preparar un conjunto de decisiones para la acción futura, dirigidas al logro de objetivos por medios preferibles”.⁶⁴

⁶² *Ibíd.* p. 26-27.

⁶³ *Ibíd.* p. 27-28.

⁶⁴ *Ibíd.* . p. 29

Se nos dice que la planificación es un proceso y como tal tiene componentes que son continuamente reflexionados para el beneficio y obtención de sus objetivos.

Otra característica de la planificación que considero importante recordar es:

La planificación: se suele reservar para hacer referencia al proceso de formulación y definición de objetivos y prioridades a nivel macro-social...La planificación alude a un proceso de tipo global, que se formula en función de las demandas sociales...que pretende satisfacer determinadas necesidades sociales a través de la realización de un plan. Y en cuanto que es proceso, es algo que siempre está en marcha; por lo tanto, la planificación es una actividad recurrente.⁶⁵

Éste proceso que ahora se nos menciona ya no sólo dependerá de lo que uno desea, sino también de las posibilidades ejercidas desde la posición social en la que se encuentre. Asimismo, se hace referencia a un proceso global como inagotable que, como ya mencionaba antes, siempre estará activo y deberá estar basado en las necesidades concretas. Igualmente se habla de los planes que se han de organizar, los cuales deberán tener el impacto necesario para la mejora del entorno.

De acuerdo con lo expuesto con antelación, es posible notar como el proceso de planificación es amplio y específico a la vez, ya que nos puede encaminar en cualquier nivel de acción dependiendo las necesidades que se pretenden subsanar. Dado que:

Planificar – y en menor medida programar – constituye una propuesta de creación del futuro, puesto que un plan consiste en establecer acciones para prever y constituir el futuro⁶⁶

Aunado a esto, Ezequiel Ander nos sugiere programar siguiendo la secuencia didáctica:

Programar siguiendo la secuencia didáctica permite tomar conciencia de la importancia que tiene la previsión y la planificación, la regulación y la autorregulación, la valoración, la revisión y la síntesis.

⁶⁵ *Ibíd.*, p. 35.

⁶⁶ *Ibíd.* p 159

Interiorizar el esquema permite pensar de manera más estratégica y hacer que nuestras observaciones de la realidad sean más objetivas, más científicas y en definitiva, más profesionales.⁶⁷

Ya que:

La didáctica ha investigado y generado el conjunto de métodos más adecuados para el óptimo desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, en coherencia con la mejora permanente del proceso.⁶⁸

Pero para su desarrollo se debe tomar en cuenta que dicho método...

Es el conjunto de decisiones y realizaciones fundamentales que facilita la acción de enseñanza, mediante él se ordenan las acciones y las fases más adecuadas de la interacción educativa.⁶⁹

Y retomando un poco que...

La planificación puede definirse como el arte que establece procedimientos para la optimización de las relaciones entre medios y objetivos, y le proporciona normas y pautas para la toma de decisiones coherentes, compatibles e integradas que conducen a una acción sistemáticamente organizada y coordinadamente ejecutada.⁷⁰

Esto nos permite sugerir que con todos esos elementos de la planificación en combinación con la didáctica es posible establecer un principio: es necesario definir los objetivos, establecer las metas y sobretodo hacer una reflexión sobre la realidad, para que esto sirva como base para la realización del diagnóstico; teniendo en cuenta siempre que se debe propiciar la redirección y la reorganización de las actividades, así como la toma de decisiones sobre las mejores formas y métodos para el logro de los objetivos planteados. Pero sobre todo sin perder de vista su constante transformación o proceso, que en ambos términos es fundamental para enriquecerse, se demarca la compatibilidad, y aún con ello se nota claramente que la planificación depende de la didáctica para ser creada.

⁶⁷ *Ibíd.* p. 36.

⁶⁸ Medina Rivilla, Antonio. *Óp. .cit.* p. 18

⁶⁹ *Ibíd.*, p. 19

⁷⁰ Ezequiel Ander. *Óp. .cit.* p. 39

Recordemos además que la didáctica misma nos sugiere programar para prever circunstancias que faciliten o que sean adversas y que interfieran en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto la planificación didáctica considerará los elementos, características, fases o momentos de un proceso de elaboración que constituyan un diseño que sea útil para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.2 Algunos tipos y niveles de planificación didáctica

La tipificación de la planificación didáctica varía según autores, a continuación se enlistan las fundamentales:

2.2.1 Anual

La planificación anual es una de los tipos más amplios de la planificación didáctica. La planificación anual: Consiste en la elaboración de un esquema descriptivo y tentativo que anticipa, integra y desarrolla los componentes técnicos de la acción didáctica.⁷¹

El equipo responsable de la planificación didáctica.⁷²

- Elabora un diagnóstico
- Formula los objetivos
- Selecciona los contenidos
- Diseña estrategias metodológicas
- Elabora un listado tentativo de recursos
- Selecciona criterios y procedimientos de evaluación

La planificación anual se divide en planificación: Sumativa, Global, Mixta y Participativa.

⁷¹ E. Cristina Denies. *Óp. .cit.* p. 147.

⁷² *Ibíd.* p. 147-148.

a) Planificación Sumativa:

- Es aquel que resulta de la suma o agregación de planes parciales o específicos, correspondientes a cada órgano, servicio, estructura, etcétera.⁷³
- Se trata de un modelo de fácil ejecución, que solo requiere decidir qué sectores u órganos realizan su propio plan adoptando algún esquema o estructura que puede ser común.⁷⁴
- El mayor inconveniente está en que puede haber discrepancia y falta de coordinación ente diversos planes parciales, aunque aparezcan juntos aparentando una unidad y coherencia.⁷⁵

Nos explican que este tipo de planificación didáctica anual, en esta subdivisión, como su nombre lo indica, es la integración de los planes de cada uno de los diferentes sectores, en apariencia este facilita su aplicación, pero como bien nos menciona cabe la posibilidad de que los sectores no coincidan en aspectos fundamentales

b) Planificación global:⁷⁶

- Exige planteamientos generales y unitarios que parten de la evaluación realizada y del diagnóstico y análisis de la situación
- Su diseño obedece a la determinación de unos objetivos generales cuya consecución puede implicar, en el esquema estructural previsto, a diversos órganos y responsables que confluyen en la realización de una misma función.⁷⁷
- Exige cierta experiencia en diseñar la implicación de las personas y a la asignación de tareas y responsabilidades⁷⁸

⁷³ Ezequiel Ander. *Óp. .cit.* p. 190.

⁷⁴ *Ídem.*

⁷⁵ *Ídem.*

⁷⁶ *ídem*

⁷⁷ M. Martin Bris. *Óp. cit.* p. 190.

⁷⁸ *ibid.*, p. 191.

La planificación global, nos ofrece que todo este determinado por planteamientos generales que surgen del diagnóstico, generaliza objetivos para todo su esquema de trabajo y delega tareas y funciones.

c) Planificación mixta:⁷⁹

- Conjuga el planteamiento global que se realiza a través de unos objetivos generales que afectan a todos los órganos y personas del centro, con la incorporación de determinados planes específicos referidos a aquellos órganos y servicios que poseen más relevancia.
- Tienen la ventaja de que garantiza la unidad y coherencia básicas, al tiempo que hace posible el trabajo parcial de algunos órganos y servicios.
- Es un modelo que se adapta mejor a los centros de tipo medio y con poca experiencia en realizar planificaciones.

En esta planificación mixta, se determinan objetivos generales que afectan a todos los sectores pero les brinda la oportunidad de establecer sus propios planes para situaciones más concretas, y se ve como una posibilidad para organizaciones con poca experiencia en la planificación.

d) Planificación jerárquica:⁸⁰

- Es aquel cuyos objetivos básicos proceden de la dirección o del equipo directivo en exclusiva: es decir, se proponen de arriba abajo.
- Ofrece un planteamiento general que se basa en la fijación de criterios claros, el ahorro de energía y la máxima eficiencia.
- Exige la aceptación de una subordinación jerárquica en la determinación de fines y medios y estabilidad en el entorno

La planificación jerárquica se establece desde la máxima autoridad y determina en planes generales para todo el organismo.

⁷⁹ *Idem.*

⁸⁰ *Idem*

e) Planificación participativa:⁸¹

- Es aquél en el que la participación de todos los elementos personales de la comunidad, está asegurada a través de sus órganos.
- El trabajo en equipo y pequeños grupos es lo fundamental.
- Exige de los profesores una buena preparación técnica y unas cualidades personales determinadas, así como la aceptación de responsabilidades.

La planificación participativa se integra el trabajo de todos los segmentos, pero a diferencia del sumativo, no sólo es un compendio, en este se prevé que todos signifiquen pero para conjugar un plan en el que todos se integren.

2.2.2 Estratégica

Un segundo tipo es la planificación estratégica:

Sirve para establecer reglas de toma de decisiones ante situaciones imprevisibles. Usa un sólo modelo con distintos valores de las variables independientes. Puede emplear cualquier esquema de planificación, enfatiza al aprendizaje y la adaptabilidad. Requiere del registro de los parámetros que supone constantes, a fin de reformular estrategias cuando estos parámetros salgan de las tolerancias establecidas.⁸²

De tal manera que se puede afirmar que: “La planificación estratégica es sistemática en el sentido de que es organizada y constituida con base en una realidad entendida”.⁸³ Siempre hay que tener en cuenta que: “Para el caso en que se carece de una planificación inicial se hace hincapié en la necesidad de flexibilidad, de no hacer modificaciones prematuras y de dejar adaptabilidad para cuando se disponga de una planificación respetable”.⁸⁴

⁸¹ *Idem*

⁸² Rosenblueth Deutch Emilio. *Planificación educativa*. p. 72.

⁸³ Steiner, George *Planeación estratégica, lo que todo director debe saber*, p. 21.

⁸⁴ E. Rosenblueth Deutch. *Óp. .cit.* p. 72.

2.2.3 Normativa⁸⁵

La planificación normativa es un tercer tipo. En esta forma de planificación se comprenden los siguientes pasos:

- 1) Elección y descripción del sistema y de su entorno con base en la observación y la experimentación.
- 2) Construcción y calibración de un modelo del sistema y de sus interacciones con el entorno.
- 3) Extrapolación del estado del sistema suponiendo que se mantienen las tendencias actuales.
- 4) Definición, mediante la participación amplia, del escenario deseable para el futuro.
- 5) Elección del curso de acción que acerque el sistema, lo más posible, al escenario deseable.

Es así que comprende la construcción y calibración de un modelo, extrapolación de las tendencias actuales hacia un “escenario de proyección”, definición participativa de un “escenario deseable” y explotación de diversos cursos posibles de acción que “acerquen lo más posible” al escenario deseable.

2.2.4 Periódica⁸⁶

La planificación periódica consiste en la elaboración de un esquema descriptivo y tentativo que anticipa, integra y desarrolla aquellos componentes de la acción didáctica que orienta la tarea durante un periodo determinado de tiempo y se localizan tres, estos son:

- a) Periodo de adaptación (al inicio)
- b) Periodo de desarrollo (durante)
- c) Periodo de finalización (al término)

La planificación periódica, establece los mismos elementos para su diseño, sólo que su temporalidad de ejecución variará.

⁸⁵ *Idem.*

⁸⁶ *Ibíd.*, p. 148.

2.2.5 Niveles de intervención de la planificación didáctica

Además de los tipos mencionados se habla de algunos instrumentos, que en ocasiones también son denominados “niveles”, estos son: plan, programa y proyecto:⁸⁷

a) Plan: Es un término más global, hace referencia a las decisiones de carácter general que expresan los lineamientos políticos fundamentales, las prioridades que se derivan de esas formulaciones.

b) Programa: hace referencia a un conjunto organizado, coherente e integrado de actividades, servicios o procesos expresados en un conjunto de proyectos relacionados o coordinado entre sí y que son de similar naturaleza. Un plan está constituido por un conjunto de programas.

c) Proyecto: hace referencia a un conjunto de actividades concretas, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas.

Y todavía nos menciona algo más específico:⁸⁸

Si queremos seguir avanzando en una línea de concreción creciente, podemos hablar también de actividades y tareas. La **actividad** es el medio de intervención sobre la realidad, mediante la realización secuencial e integrada de diversas acciones necesarias para alcanzar las metas y objetivos específicos de un proyecto. Y la **tarea** es la acción que tiene el máximo grado de concreción y especificidad. Un conjunto de tareas configuran una actividad.

2.3 Modelo básico. Fases o momentos de la planificación didáctica

En éste apartado mencionaré el modelo básico que establece Martí, y las fases y momentos de la elaboración de la planificación, según la perspectiva determinada:

Toda planificación debe manejar un modelo/esquema básico de distribución y contenido de acciones; de esta forma se contribuye eficazmente a facilitar todo el proceso de realización; así como de aplicación y valoración de la misma.

⁸⁷ Ezequiel Ander. *Óp. .cit.* p. 37.

⁸⁸ *Ibíd.* p. 39.

Establecer unas pautas claras, estas ayudan especialmente en modelos participativos de trabajo, en los que existe un número elevado de personas.”⁸⁹

El modelo básico al que hace referencia, es importante porque nos dará las pautas para ir avanzando claramente sobre el proceso de planificación. En él, como se verá más adelante, se determinan los puntos específicos para lograr hacer una planificación eficaz. Pero esto no significa que sea el único o que siempre deba ser así, ya que es sólo una forma sugerida para la elaboración: “La planificación didáctica, aunque con elementos muy específicos, según se trate del ámbito didáctico u organizativo, participa de un modelo básico común”.⁹⁰

Como se ha venido describiendo, la planificación es un proceso, por ello existen elementos constantes y fundamentales en la elaboración del mismo, estos son comunes sin importar el tipo de planificación. Por ejemplo, estos son algunos elementos que Martí sugiere en su modelo los cuales son: diseño, análisis inicial, modelo de actuación, implementación, seguimiento, evaluación, memoria y como algunas alternativas o nuevas propuestas, estos elementos a continuación se describirán a detalle.

a) “**DISEÑO**: Se trata de facilitar una base para todo el proceso, con las primeras observaciones y sugerencia de cada uno de los apartados y fases de actuación, ámbito, responsables, tiempos, etcétera. Debe partir de planteamientos técnicos sólidos, realista en sus propuestas y participativo en su práctica.”⁹¹

En el caso del diseño, éste es importante dentro del proceso de planificación didáctica porque con él se demarcan las posturas de hacia dónde se va a continuar el trabajo y el nivel de actuación y compromiso de los involucrados, es sustancial que sea sensato para poder llevarlo a la práctica. Esto demarca un ideal, pero debe ser factible y alcanzable.

⁸⁹ Mario Martín Bris. *Óp. .cit.* p. 15.

⁹⁰ Mario Martín Bris. *Óp. .cit.* p. 15.

⁹¹ *Ibíd.* p. 16.

b) **“ANÁLISIS INICIAL:** Valoración de los recursos, perspectivas de trabajo y colaboración, previsiones de desarrollo, estudio del contexto en el que se van a desarrollar las acciones, etc.”⁹²

Sin duda alguna, el diagnóstico es un eje central de la elaboración de la planificación didáctica, éste se logra por medio del análisis del entorno a modificar como lo manifiesta éste elemento. El resultado deberá no sólo demarcar las deficiencias; sino también nos ayudara a localizar los recursos con los que contamos.

Dado que todos estos elementos son parte de un proceso, se utilizarán los datos determinados por el diagnóstico para la elaboración del instrumento planificado que determinen el cambio situacional.

c) **MODELO DE ACTUACIÓN/INSTRUMENTO PLANIFICADO:** Documento en el que se ven reflejados los estudios preliminares como referente de todo proceso, fases y plan de acción, que en todo caso incluirá:⁹³

- a. *Justificación:* teórica, técnica y legal
- b. *Objetivos, fines.*
- c. *Desarrollo/Contenido:* tareas, responsables y tiempos
- d. *Seguimiento y Evaluación:* del proceso y del final
- e. *Informe/Memoria/Propuestas*

Dicho instrumento deberá contar con datos que precisen su labor en cada uno de ellos, así como en su totalidad. Se menciona que debe contar con *justificación, objetivos, contenido, se sugiere la evaluación, un informe y propuestas* fundamentalmente, para el desenvolvimiento eficaz del instrumento.

d) **IMPLANTACIÓN/EJECUCIÓN/DESARROLLO:** Se plantea todo lo que se refiere a la fase de aplicación real de la planificación, durante el tiempo que se haya fijado. Es aquí donde toma especial valor la previsión de actuaciones en cuanto a establecer fórmulas operativas de resolución de problemas que permisiblemente puedan surgir a lo largo del trabajo, se trata de planear y prever alternativas de solución.⁹⁴

⁹² *Ídem.*

⁹³ *Ibíd.* p. 17.

⁹⁴ *Ídem.*

La planificación didáctica no sería fundamental sino se llevara a la práctica, su valor recae durante la aplicación. En ese momento se remarcarán los aciertos determinados y previstos durante la elaboración y si se concluyeron satisfactoriamente en tiempo y forma correspondiente; así como la resolución de inconvenientes.

- e) **SEGUIMIENTO:** Basado en un plan de evaluación que incluye la propio revisión del proceso incluyendo:⁹⁵
- a. Responsables
 - b. Metodología
 - c. Informes

Una vez que se está ejecutando la aplicación es importante ir supervisando el desarrollo de la misma, para tener bases que aporten información sobre el rendimiento que está teniendo, para atender las contingencias que puedan surgir.

- f) **EVALUACIÓN:** Basada en el seguimiento y como parte del proceso planificador y de desarrollo:
- a. *De los planteamientos*
 - b. *Del diseño*
 - c. *Del desarrollo*
 - d. *De las estrategias*
 - e. *De los responsables*
 - f. *De los resultados en cuanto a la eficacia, la eficiencia y la funcionalidad.*

Hay que tomar en cuenta que: *“La evaluación ha de ser crítica y formativa posibilitando alternativas de respuesta”*.⁹⁶ Debemos tener claro que el papel de la evaluación será permanente y necesario a lo largo del proceso de planificación y ejecución, para el logro de los objetivos. Más adelante se extenderá un poco más este tema

- g) **MEMORIA:** Valorando los aspectos más significativos y formulando propuestas **alternativas** para las próximas planificaciones, así como **formulación de posibles nuevas propuestas**.⁹⁷

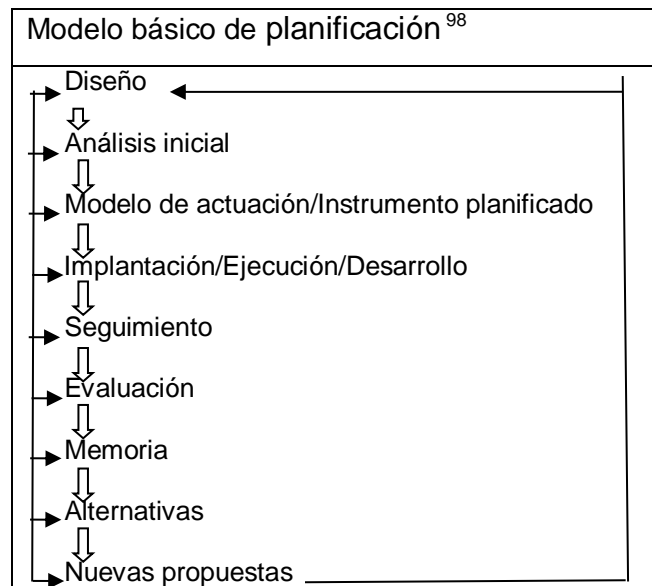
⁹⁵ *Ídem*

⁹⁶ *Ídem.*

⁹⁷ *Ídem.*

Éste elemento nos sugiere ir dejando huella de los acontecimientos con la finalidad de analizarlos y establecer nuevas alternativas y nuevas visiones del proceso que ha concluido, de ser así, el proceso continuará.

A continuación se muestra un esquema de Martín, en el que incorpora los elementos citados al modelo básico y proporciona una visión más clara de la planificación didáctica como un proceso inagotable.



Los elementos del Modelo Básico de Martí son comúnmente manejados en el proceso de planificación didáctica, por ello se encuentran presentes dentro de las cuatro fases o momentos que ha establecido Ander Egg y que se muestran a continuación: “Refiriéndonos a los momentos o fases metodológicas, atinentes a la operacionalización de la planificación podemos distinguir cuatro momentos: **analítico/explicativo, normativo, estratégico, táctico/operacional.**”⁹⁹ Estas fases o momentos son fundamentales, pero no por ello son estáticas o rígidas entre sí, pues: “Estas fases o momentos se van formulando más o menos simultáneamente en un diseño operacional que nunca termina. De ahí que no deban considerarse como

⁹⁸ *Ibíd.* p. 18.

⁹⁹ E. Ander. *Óp. .cit.* p. 56.

momentos de una secuencia lineal y rígida. Dentro de este marco debemos entender los cuatro momentos de la planificación, como forma de organización”.¹⁰⁰

Lo arriba mencionado es de suma importancia porque la planificación didáctica, como se ha hecho hincapié a lo largo del capítulo, es un proceso que debe estar en constante evaluación y preparado para las contingencias, puesto que si fuese rígida no podría visualizar soluciones.

El primer momento es el analítico/explicativo, de él se nos dice:

a) Momento analítico/explicativo: En esta fase o momento se trata de responder a la cuestión ¿Qué pasa? Este momento es el de la formulación del diagnóstico. El diagnóstico supone haberse realizado previamente con un estudio/investigación.

Para elaborar este diagnóstico es preciso realizar un ensamble articulado de cuatro niveles de análisis.¹⁰¹ En éste momento analítico está presente un elemento del modelo básico: el diagnóstico. La naturaleza de conocer la situación actual siempre es necesaria, tiene una gran aportación dentro del proceso.

Este análisis se divide en cuatro, el primero de ellos es:

➤ **Descripción/clasificación de la situación estudiada:** Se han de recoger y sistematizar datos e información acerca de la situación problema sobre la que se va a actuar, analizando cuál ha sido la trayectoria o evolución de la misma, en qué consiste su situación actual y cuáles son las tendencias dinámicas que en ella se manifiestan. Esto último trata de ofrecer una apreciación de escenarios futuros.¹⁰²

○ Realizando una **proyección**, mediante la extrapolación del pasado en el futuro con arreglo a los índices de evolución. Con esto se puede tener un escenario aproximado.

¹⁰⁰ *Idem.*

¹⁰¹ *Ídem.*

¹⁰² *Ibíd.* . 57.

- Realizando una **previsión**, introduciendo el análisis de los factores de cambio, mediante una intervención deliberada para modificar las tendencias.¹⁰³

Aquí se tratará de ir estableciendo el recorrido de la situación, tanto en el pasado como en el presente y tener un panorama de su futuro, por eso no solo se mide la proyección de los hechos posibles, sino que se prevé lo que aún no ocurre.

- **Juicio o evaluación de la situación problema:** se trata de realizar un esfuerzo de comprensión analítica/explicativa de la situación. Para ello hay que determinar la naturaleza y magnitud de las necesidades y problemas que configuran esa situación. Se han de establecer prioridades acerca de lo que se va a hacer de acuerdo con los criterios de importancia relativa de esos problemas y necesidades.¹⁰⁴

Analizada la situación es necesario saber en qué nivel está y que de ella es prioritario, además de saber la magnitud del problema. Éste segmento de la fase analítica, nos da pautas y señales para conocer a qué se le debe dar continuidad.

- **Análisis** de contingencias: De las diferentes fuerzas, factores y actores sociales relevantes que influyen en la situación y pueden actuar de manera favorable, neutra o desfavorable, para alcanzar los objetivos y metas propuestas y de cuyo logro se presupone la posibilidad de modificar la situación-problema.¹⁰⁵

Como se ha dicho anteriormente, la planificación debe estar elaborada y pensada en las posibles amenazas que pueda enfrentar a lo largo de su desarrollo y se tendrá que estar preparado para atender a las circunstancias que surjan.

¹⁰³ E. Ander. *Óp. .cit.* p. 57

¹⁰⁴ *Ibíd.* p. 58.

¹⁰⁵ *Ídem.*

➤ **La determinación de recursos y medios disponibles:** Puede incluir también las posibilidades y formas de movilizar los recursos que existen y no son utilizados adecuadamente, pero que son utilizables para lo que se quiere llevar a cabo, además de tomar en cuenta el contexto.¹⁰⁶

Es necesario realizar el análisis de las características de la situación, la evaluación y la toma de medidas en caso de contingencias, además de que los recursos existentes aparecen en este momento, pues supone un beneficio porque se tendrá el conocimiento de la situación, de lo que se tiene y de lo que se necesita. Lo anterior permite que se pueda optimizar su uso.

Sin embargo, todo lo anterior, no tendría mucho sentido si no sabemos a dónde queremos llegar, por eso es necesario el siguiente momento.

b) Momento normativo: Aquí se trata de responder a la cuestión del “deber ser” del plan; se hace referencia a lo que se quiere llegar. A través de este diseño del “deber ser” se expresa la situación objetivo y de ella se deriva el arco direccional del plan y las estrategias de acción.¹⁰⁷

La postura ideológica es fundamental dentro de la planificación didáctica, esta determinará la situación objetivo a seguir. El momento normativo determina la situación objetivo, la finalidad de la planificación, nos da la dirección que debemos hallar mediante un camino. Por eso el tercer momento es indispensable, ya que nos habla del camino a seguir:

c) Momento estratégico: Busca “lograr un programa direccional que no solo sea eficaz para alcanzar la situación-objetivo, sino además viable”.¹⁰⁸

La cuestión fundamental es definir ¿qué camino se debe ir haciendo para transformar la situación inicial de acuerdo con lo que se desea alcanzar? Y sobre

¹⁰⁶ *Ídem.*

¹⁰⁷ *Ibíd.* 59.

¹⁰⁸ *Ibíd.* p. 60.

todo, ¿cómo ir superando los obstáculos y restricciones que dificulten la realización de operaciones o actividades propuestas?¹⁰⁹

Esta fase estratégica, como su nombre lo dice nos hace pensar en todas las posibilidades que rodean a la situación inicial y la situación objetivo, hace que veamos todos los caminos, sus luces y sus obstáculos, y la intención es la elección de la vereda más eficiente. Después de planear, se debe ejecutar, así aparece el siguiente momento:

d) Momento táctico/operacional: En esta fase en la que se debe producir los hechos u operaciones que van provocando el cambio situacional. Se recorre un “arco de coyuntura” que es la medida entre la situación inicial y la situación inmediata siguiente que un actor estima posible. El arco transicional se refiere a la vía de transición entre dos situaciones inmediatas cualesquiera que permiten avanzar hacia el cumplimiento del plan o programa.¹¹⁰

De lo que se trata es de establecer “cómo hacer”, para ello:

- a. Se instrumentaliza e implementa el momento normativo
- b. Se eligen los medios para el logro de objetivos
- c. Se establecen los cursos de acción
- d. Se buscan la coherencia, compatibilidad, consistencia, operatividad e integridad de las diferentes decisiones.

Durante esta fase, el proyecto se hace una realidad; es el desarrollo de lo planeado, es o son las condiciones necesarias para el cumplimiento de la situación objetivo, y aquí importa el cómo es que se va a hacer, y por ello nos presenta una serie de elementos necesarios, los cuáles son: instrumentalizar, buscar o mejor dicho elegir los medios, así como los cursos de acción pero sobretodo la coherencia entre todas las fases, compatibilidad con la realidad.

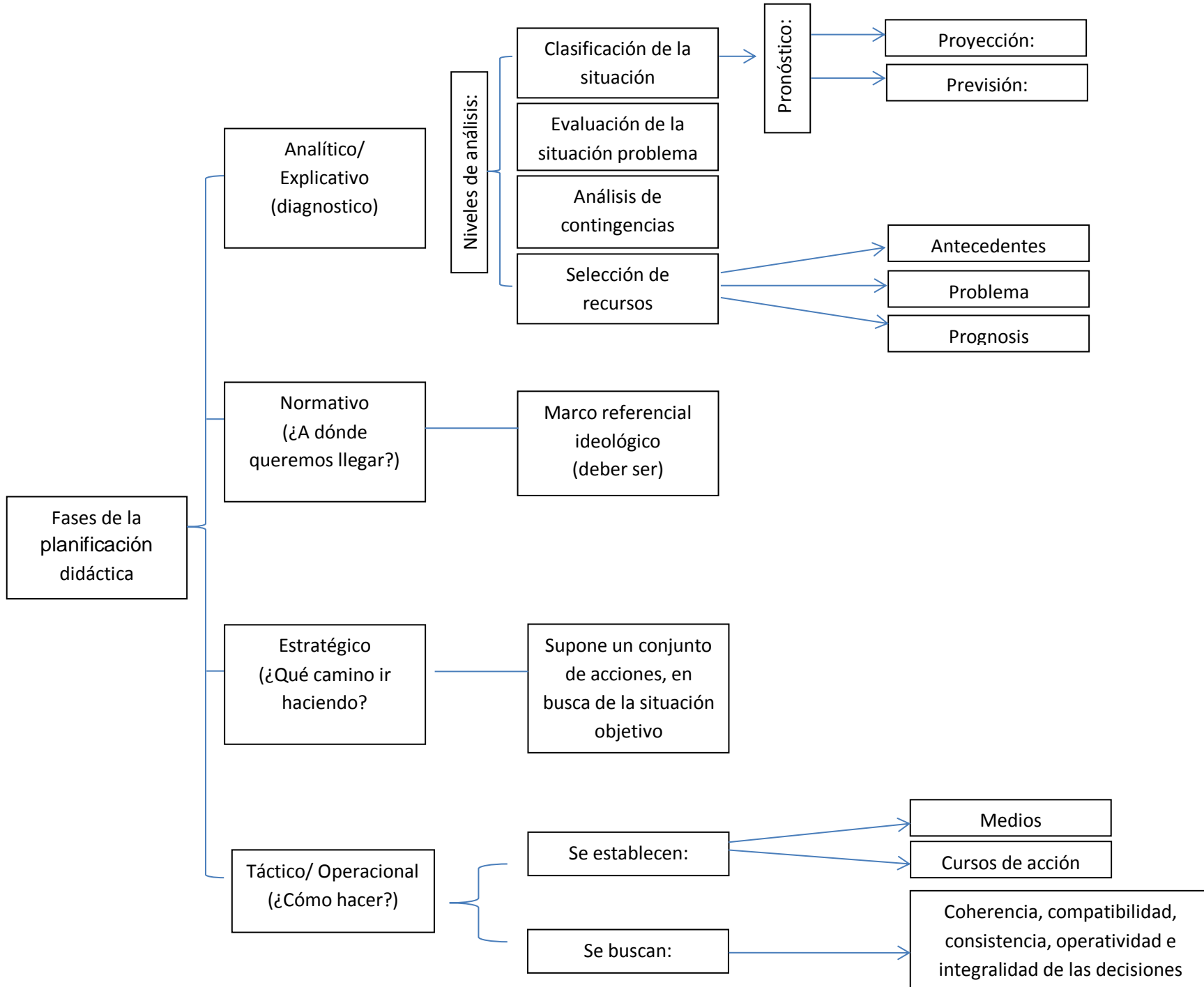
¹⁰⁹ *Ídem.*

¹¹⁰ *Ídem.*

Una de las características fundamentales de las fases o momentos de la planificación didáctica es, como lo hemos venido mencionando, su flexibilidad, ya que a pesar de ser un proceso, no son rígidas.

Para dar más claridad a las fases de la planificación didáctica las he esquematizado de la siguiente manera:

Esquema 1. Fases y momentos de la planificación didáctica



2.4 Principales criterios para la elaboración de la planificación didáctica

Ya se mencionó un modelo básico para la elaboración de la planificación didáctica y de sus fases, pero es importante mencionar algunos criterios sin los cuales la elaboración no podría llevarse a cabo. Algunos de ellos son:

2.4.1 Definir objetivos y metas

Como se ha mencionado ya antes en éste capítulo el establecer objetivos y metas en la planificación muy importante, y por objetivo entenderemos que expresa los propósitos que se pretenden alcanzar mediante un acto intencionado. Con este sentido, la palabra “objetivo” señala un punto central de referencia para entender la naturaleza específica de las acciones que se han de realizar. Prácticamente toda actividad humana se realiza con algún propósito u objetivo.¹¹¹

Un objetivo siempre será el faro que guie el camino de la planificación didáctica, para él está diseñado el cuerpo de la planificación, para su logro. Sin él la planificación no tendría rumbo a seguir, no habría que planear. Además, se le puede ver como:

Los objetivos de un programa o un proyecto pueden definirse como los enunciados de los resultados esperados o como los propósitos que se desean alcanzar dentro de un periodo determinado a través de la realización de determinadas acciones articuladas en proyectos o actividades...se trata de explicar lo que se quiere hacer o conseguir por medio de la ejecución de un plan, programa o proyecto.¹¹²

El objetivo será el móvil de las acciones. A él deben responder las actividades, en él se estipula lo que se quiere conseguir, para él también se determinarán las estrategias necesarias, como dijimos antes es el faro a seguir. Y es indispensable que: “los objetivos de un programa o proyecto estén bien definidos, no es posible programar un conjunto de actividades coherentemente estructuradas entre sí

¹¹¹ Ander Egg, Ezequiel. *Diccionario de Pedagogía* p. 209.

¹¹² *Ibíd.* p. 75.

de cara al logro de determinados propósitos. Realizar acciones y actividades sin objetivos es andar a la deriva...y para eso no hace falta planear.”¹¹³ De manera que: “Por esta razón, definir y enunciar claramente los objetivos y las metas...es la condición esencial para la elaboración de planes, programas y proyectos. Algunas de las cuestiones fundamentales que hay que tener en cuenta para su correcta formulación”.¹¹⁴

Los objetivos deben estar bien definidos para no perder el camino puesto que de ellos depende lo que se quiera obtener, para después determinar las acciones que cubran con lo que están manifestando:

Con la definición de objetivos se responde a las siguientes preguntas:

- ¿Qué debemos hacer? (Explica la naturaleza del programa o proyecto).
- ¿qué cambios deseamos lograr dentro de la situación problema sobre la que vamos a actuar? (Criterios que permitan apreciar el éxito o fracaso).
- ¿A dónde queremos llegar, qué propósitos se desean alcanzar dentro de un límite de tiempo establecido? Ó, lo que es lo mismo, ¿cuál es la situación objetivo que se desea alcanzar? (Explicar la naturaleza de situación deseada).¹¹⁵

Estas preguntas ayudan a establecer claridad en el objetivo a conocer realmente que es lo que se quiere obtener al final. Algunas características principales de los objetivos son: viabilidad, pertinencia y que sean aceptables:

Además, no basta con determinar qué se quiere hacer y cómo hacerlo, hay que establecer la viabilidad del mismo, la pertinencia de lo que se hace y la aceptación, por parte de las diferentes fuerzas sociales de lo que se pretende realizar.¹¹⁶

La viabilidad del objetivo es importante porque debe ser creado según el diagnóstico y según las expectativas, mas éste debe ser alcanzable:

Todo programa debe **ser viable y operativo** en un doble sentido: en cuanto los objetivos y metas sean alcanzables, y también en cuanto los medios e instrumentos sean adecuados. Esto quiere decir que el programa debe ser realizable y operable dentro del marco de posibilidades que ofrece el contexto social, político, institucional y humano para que el que fue concebido y elaborado.¹¹⁷

¹¹³ *Ibíd.* p. 76.

¹¹⁴ *Ídem.*

¹¹⁵ *Ídem.*

¹¹⁶ *Ibíd.*, p. 78.

¹¹⁷ *Ibíd.* 78

Por eso, el programa se elabora basado en el pleno conocimiento de la situación y de la realidad, como lo menciona Ander: “Para ser realista en la acción no hay que confundir lo posible, lo probable y lo deseable. Siempre hay que adecuar lo deseable a lo posible en cada coyuntura y lo posible de cada circunstancia debe apuntar a hacer realidad lo probable y lo deseable.”¹¹⁸

Dentro de las limitaciones ante lo que es un ideal, se debe adaptar e objetivo a las características de la realidad que le rodea y tratar de cubrir todas las expectativas hasta donde sea posible: “En cuanto a que los objetivos deben **ser pertinentes**, esto debe entenderse en un doble sentido: por una parte, los objetivos deben ser de tal naturaleza que sean apropiados para resolver la situación-problema que los origina. Por otra parte, han de ser pertinentes a los propósitos o finalidades últimas del programa”.¹¹⁹

La pertinencia de los objetivos es necesaria, no puede ser posible que ellos no respondan a las carencias, porque son creados para plantear una situación o una perspectiva de cambio referenciada en una realidad inicial:

También deben ser **acceptables** para el mayor número posible de las diferentes instituciones, sectores, grupos y/o personas implicadas en relación a la realización del programa o proyecto.¹²⁰

La aceptación de un conjunto es necesaria, porque en medida de la satisfacción del resultado apoyara el desempeño de su realización.

Las características de los objetivos nos demuestra que su determinación dentro de la elaboración de la planificación didáctica, dependerá en parte de las circunstancias destacadas por el diagnostico, que nos dirá cuál es la situación real y hará viable lo que se está deseando y que se debe tomar en cuenta para la pertinencia y aceptación. Cuando esto se haya cubierto, se debe revisar que sea factible.

¹¹⁸ *Ibíd.* p. 79.

¹¹⁹ *Ídem.*

¹²⁰ *Ibíd.* p. 80

La factibilidad de un proyecto¹²¹ Esta factibilidad está condicionada por cinco factores que favorecen u obstaculizan su realización:¹²²

- **Factibilidad política:** que exista una voluntad/ decisión política de hacerlo.
- **Factibilidad económica:** que el proyecto sea rentable, en este factor juega todo lo referente a costo-beneficio, costo-eficiencia, rendimiento, costo de oportunidad, productividad.
- **Factibilidad organizacional:** que exista la o las instituciones u organizaciones necesarias para su realización y que dispongan del personal apropiado.
- **Factibilidad técnica:** disponibilidad de usar y aplicar la tecnología para su realización.
- **Factibilidad socio-cultural:** que no existan barreras socio-culturales capaces de obstaculizar su relación, puesto que afectan valores, creencias y modos de ser de la gente.¹²³

Los factores que se mencionan como parte de la factibilidad son elementos que pertenecen al entorno de cualquier situación y que, en muchos casos, algunos de ellos dependen precisamente la posibilidad de realizar lo que se desea. Por ello, desde el diagnóstico se deben ir tomando en cuenta para decidir sobre las vías posibles de realización.

2.4.2 Asignar y utilizar los recursos

Dentro de los criterios para la elaboración de la planificación didáctica está el uso y determinación de recursos que algunos definen como:

En teoría y técnica de la planificación, uno de los elementos fundamentales para la formulación de un plan (los otros son los objetivos y los tiempos o plazos) se trata de los recursos disponibles: humanos, técnicos, materiales y financieros, de que dispone una organización para el logro de

¹²¹ capacidad de resultar operativo en el contexto que le es propio

¹²² E. Ander. *Óp. .cit.* p. 79.

¹²³ *Ibíd.* p. 79-80.

determinados objetivos, para alcanzar ciertos resultados o para llevar a cabo algunas actividades.¹²⁴

La mención de estos recursos en la definición de Ander, nos manifiesta que debemos estar conscientes de lo que tenemos y necesitamos para lograr obtener los resultados que deseamos. Los recursos existentes serán vistos y manifestados desde el diagnóstico, y partiremos de los mismos para la selección de los faltantes y del uso pertinente que se les dará. Y nos dice también que: “Al hacer referencia a los recursos, existe un convencionalismo bastante generalizado, de dividirlos en cuatro tipos o clases: **humanos, materiales, financieros técnicos.**”¹²⁵

En ambas citas nos maneja la división de estos recursos, esto hace más fácil medirlos según el tipo al que pertenecen y ampliaremos sus características.

Comenzando por los recursos humanos: “hacen referencia a, obviamente a las personas capacitadas cualificadas, necesarias para realizar determinadas actividades. Esto supone, como mínimo, especificar la cantidad de personas, las cualificadas requeridas y las funciones a realizar, indicando quien es responsable de qué y cómo está distribuido el trabajo.”¹²⁶ Los recursos humanos son fundamentales, como se había mencionado anteriormente su nivel de compromiso es importante en la elaboración y ejecución de la planificación, pero ahora también nos menciona que los involucrados deben estar capacitados para apoyar o llevar a cabo las funciones que se le determinen, y así alcanzar el logro de los objetivos establecidos.

Otro elemento importante son los recursos financieros, que se nos describen como: “un conjunto de medios de capital necesarios para realizar el programa, proyecto o actividad, deben ser asignados de modo que se provea y disponga de un flujo monetario indispensable para la realización de las diferentes etapas del proyecto y/o actividad.”¹²⁷ En el caso de los recursos financieros, se recomienda pensar en la

¹²⁴ *Ibid.* p. 245.

¹²⁵ *Ibid.* p. 86.

¹²⁶ *Ibid.*, p. 87.

¹²⁷ *Ibid.* . p. 87

obtención y/o el buen manejo del dinero que sea necesario para subsidiar lo planificado.

Por otro lado también tenemos los recursos técnicos: “hemos de señalar que la expresión se utiliza con dos alcances diferentes: uno para hacer referencia a la maquinaria y utillaje profesional que se utiliza para algo tangible; otro, aludiendo a las técnicas de intervención social que se utilizan. En uno y en otro caso, se trata de los medios para lograr un producto o efecto.”¹²⁸ Estos recursos técnicos que se nos maneja como medios nos hace ver que tenemos dos tipos, el de la maquinaria y lo profesional, así como el de la técnicas que se van a utilizar. El primero supone un conocimiento específico, ya sea para el uso de la maquinaria o para la intervención profesional en donde ello lo requiera, el segundo es planteado desde el momento estratégico y según su contenido se determinarán las características de los que lo ejecutarán.

Y por último tenemos los recursos materiales: “la asignación de **recursos materiales** se refiere a la provisión de infraestructura y equipamiento necesario para realizar el programa”.¹²⁹ Estos recursos materiales nos hablan de lo que ya está y de lo que hará falta para llevar a cabo la ejecución de la planificación, al igual que los recursos financieros, los humanos y los técnicos. Estos se van vislumbrando desde el diagnóstico y se retomaran en el momento estratégico para calcular lo que se requiere, según lo que se tiene.

2.4.3 Determinar los medios y/o instrumentos

Otro criterio importante para la elaboración de la planificación didáctica son los medios e instrumentos.

Los **medios** de igual forma que los recursos pertenecen o mejor dicho son localizados en el diagnóstico y establecidos desde el momento estratégico de la

¹²⁸ *Ibid.* . p 87-88.

¹²⁹ *Idem.*

planificación. En este apartado veremos algunas de las características que deben tener para ser parte de la planificación.

Con respecto a esto Ezequiel Ander señala lo siguiente: “Puesto ya en la tarea de programar, lo más importante no es establecer fines, sino encontrar y determinar los medios y los instrumentos necesarios que sirven para alcanzar esos fines, expresados en los objetivos y metas.”¹³⁰ Esto no quiere decir que los objetivos carezcan de importancia, sino que una vez establecidos se vuelve relevante buscar los medios, para su obtención.

Los **instrumentos** deben tener algunas de las características o requisitos necesarios para ser adecuados:¹³¹

- **Ser necesarios:** a veces se escogen instrumentos y medios que no son necesarios, ya que se podría prescindir de ellos, o bien porque no contribuyen significativamente al logro de los objetivos. Que sean necesarios ayuda a dejar fuera todos aquellos que no nos sirven y que solo están gastando recursos.
- **Ser suficientes:** en el sentido de que se bastan para alcanzar los objetivos y metas propuestas. Como se decía antes, que no sobren, pero sobre todo que no nos falten, porque eso afectaría de forma significativa el logro de objetivos.
- **Ser potentes:** en cuanto tienen la capacidad de atacar la situación-problema, y de sortear los obstáculos y limitaciones que se presentan. Su potencialidad es necesaria para el cambio de circunstancias que se pretende en los objetivos.
- **Ser eficientes:** es decir, que tengan la capacidad para cumplir con las metas establecidas, o sea, la capacidad para obtener los resultados propuestos en cuanto a la cantidad y calidad, y dentro de los plazos propuestos. La eficiencia de los mismos establece la eficiencia de lo planificado, entendiendo la eficiencia de la siguiente forma:

Se trata de una relación entre los esfuerzos o insumos empleados y los resultados obtenidos. Consisten en determinar el

¹³⁰ E. Ander *Óp. cit.* p 88.

¹³¹ *Ibíd.* p. 89.

índice de productividad o rendimiento de un programa o proyecto de servicio, determinando en qué medida los insumos se han convertido en productos. De este modo se establece en qué grado el gasto de recursos se justifica por los resultados ¹³²

Aquí vemos de manera más amplia la necesidad de eficiencia en los medios o instrumentos, ya que esto nos ayuda a optimizar los recursos y por ende a minimizar el costo de ellos.

➤ **Ser eficaces:** en cuanto que los medios utilizados son los más idóneos en relación a los objetivos y propósitos que se buscan. Se trata de ser asertivo al seleccionar, de igual forma la eficacia de los medios o instrumentos determinará la del fin mismo. La eficacia entendida de la siguiente forma: “Hace referencia al grado en que se han conseguido (o se están consiguiendo) los resultados previstos o propuestos, mediante las actividades y tareas programadas. Se trata medir el producto final, que resulta de la realización de un programa o proyecto evaluado”.¹³³ Esto último nos dice que la eficacia de los instrumentos o medios se percibirá en los resultados que se van obteniendo y de los que se demuestren al final. Son supervisados por las evaluaciones del proceso.

En resumen las características determinadas para los instrumentos y medios establecidos deben ser *necesarios, suficientes, potentes, eficientes y eficaces*, para que sean funcionales en la planificación y ejecución, logrando así los objetivos.

¹³² *Ibíd* p 118.

¹³³ *Ibíd.* p 118.

2.4.4 Establecer tiempo y ritmo

Un cuarto criterio de elaboración de la planificación didáctica es establecer tiempo y ritmo de las actividades y del proceso en general.

Debe existir una determinación del **tiempo** en que se va a realizar lo planificado, al igual del ritmo de trabajo que se tendrá para cumplir en el tiempo establecido, pues es imprescindible:

Establecer el tiempo y ritmo de realización mediante la continuidad y secuenciación del programa.

Se trata de ordenar las actividades de manera cronológica, precisando cuándo y dentro de que límites de tiempo se debe realizar cada una de las actividades. También se ha de establecer el tiempo total de ejecución del programa o proyectos. Según la índole de éste, se indicarán períodos específicos para cada parte del trabajo, dejando una cierta holgura o tiempo flotante que ha de servir para reajustar las fechas con forme a los requerimientos de la coyuntura.¹³⁴

Como ya se ha hecho mención, es necesario establecer un tiempo y un ritmo, pero también es preciso pensar y dejar un tiempo para cualquier contingencia. Ahondando un poco más en el tema, cabe señalar que:

Debemos tener en cuenta que el tiempo a emplear para la ejecución de un programa o proyecto y de sus diferentes etapas, depende de las metas que se han propuesto y de los recursos disponibles; esto precisamente condiciona el ritmo y velocidad de ejecución. En los programas y proyectos en los que la gente está implicada de manera directa, el tiempo y el ritmo se establece teniendo en cuenta las características de la gente que participa... Todos estos factores, unidos a las circunstancias o contingencias aleatorias, condicionan el ritmo de la ejecución. De ahí que, estrechamente ligado a estas cuestiones, se plantee el problema de la estrategia y táctica de acción.¹³⁵

De acuerdo a lo mencionado con anterioridad, se deben planear los tiempos por etapas de ejecución y, sobre todo, en el caso del ritmo tener en cuenta la

¹³⁴ E. Ander *Óp. cit.* p 90.

¹³⁵ E. Ander *Óp. cit.* p 90

capacidad de los actores. Esto es importante porque el ritmo de trabajo puede acelerar o disminuir por las características de los participantes, y aquí es importante recordar que esto se prevé en la asignación de recursos. No hay que olvidar que se debe contemplar el tiempo necesario para predecir cualquier circunstancia.

2.4.5 Flexibilidad y sensibilidad

Como últimos criterios para de elaboración de la planificación didáctica tenemos la flexibilidad y la sensibilidad, no por ello son menos importantes que los anteriores. Se nos dice con referencia a ellos que: “Es necesario dejar espacios operativos para enfrentar las emergencias o contingencias que puedan sobrevenir”.¹³⁶

También es importante:

Elaborar planes, programas o productos diseñados de un modo hermético y completo, como algo cerrado y rígido, es ignorar un hecho fundamental de nuestra realidad: la dinámica del cambio social. Por ello, que en la elaboración de planes hay que dejar espacios operativos para lo imprevisto y es precisamente este criterio de flexibilidad lo que la misma formulación permite concebir los espacios en los que sea posible integrar lo aleatorio que, por definición, es lo que el programador no ha podido prever.¹³⁷

Ser flexibles ante las posibilidades venideras no sólo como se señalaba con respecto al tiempo en el apartado anterior, sino en un posible cambio de medios. Asimismo, resulta relevante considerar que:

Aunque en los procedimientos de programación haya una secuencia lógica y una propuesta articulada y encuadre de las diferentes fases, actividades y tareas, es preciso entender que el proceso debe adaptarse continuamente en función de las circunstancias que sobrevienen como consecuencia de los cambios de situación en el entorno.¹³⁸

¹³⁶ *Ibíd.* p 99.

¹³⁷ *Idem.* .

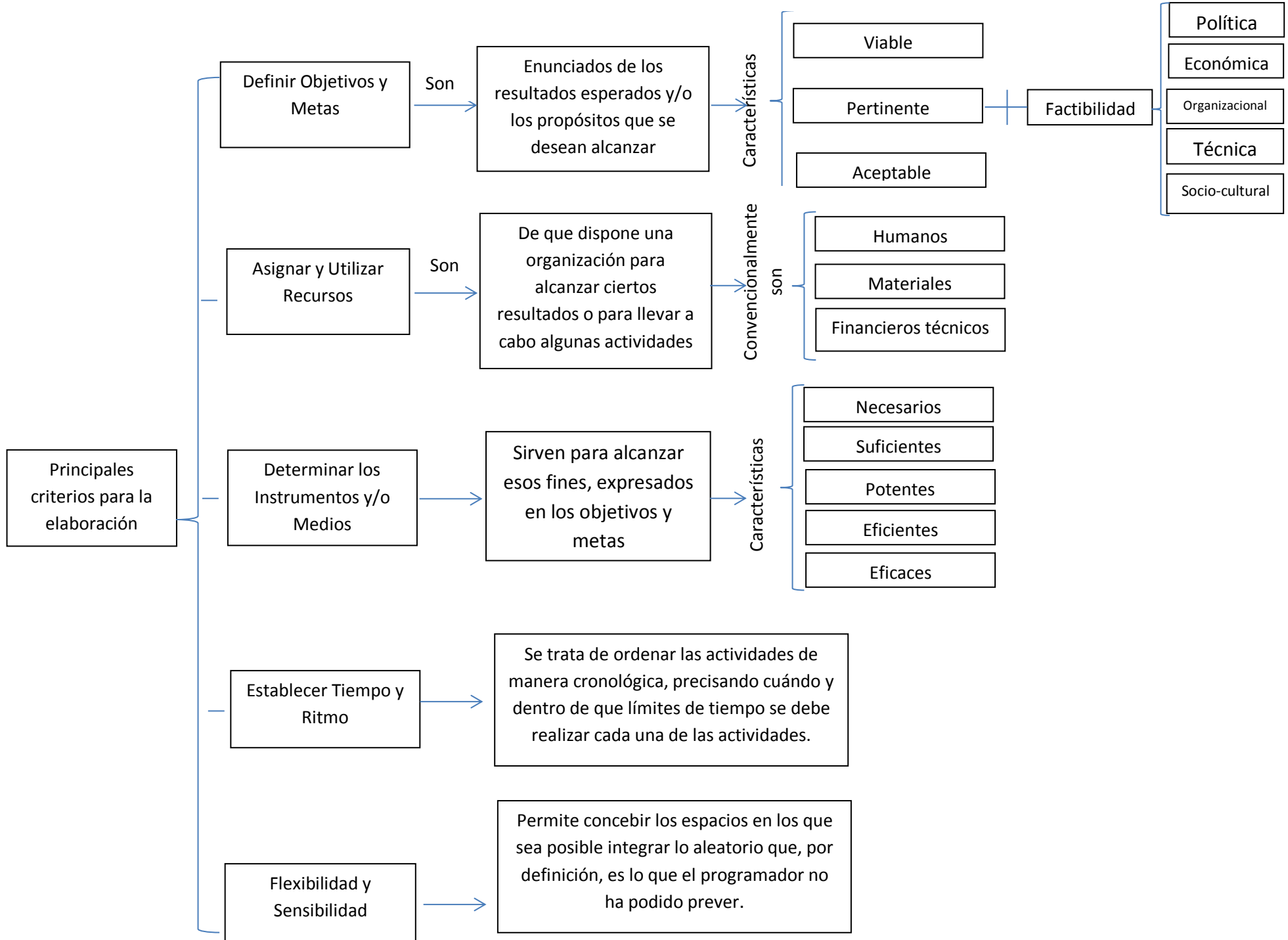
¹³⁸ E. Ander *Óp. cit.* p 99-100.

En el contexto existen cambios o modificaciones que no podemos detener, o prever, pero si podemos estar listos para enfrentarnos o adaptarnos a las circunstancias. Siempre se debe tener presente que: “*Si alguien pensase que un plan o un programa he de concebirse como algo inamovible, incurriría en el grave error de considerar lo instrumental como fin en sí mismo*”.¹³⁹

A manera de resumen lo anterior puede ser esquematizado de la siguiente forma:

¹³⁹ *Idem.*

Esquema 2. Principales criterios de elaboración



La planificación didáctica tiene un carácter instrumental como se manifestó en segmentos anteriores, pero de igual forma se mencionaba que prevé y propone cambios de actuación, y responde a modelos siempre cambiantes, por lo que no puede ser inmóvil.

2.5 Evaluación de la planificación didáctica

La evaluación en la planificación didáctica es parte de su modelo ya que como se mencionó en el apartado 2.3 de este trabajo, ésta se aplicará a en diferentes momentos del proceso y en distintos elementos, pero ¿Qué es la evaluación?

Hugo Cerda en su libro *Evaluación como experiencia total* nos dice que:

En términos generales entendemos por evaluación la acción de juzgar o inferir juicios sobre cierta información recogida directa o indirectamente de la realidad evaluada, atribuir o negar calidades y cualidades al objeto evaluado o, simplemente, medir la eficiencia de un método o los resultados de una actividad.¹⁴⁰

La evaluación es una acción, y es implantada en el objeto evaluado o en el método o en los resultados (dado que la evaluación es un proceso muy amplio, se profundizará sólo en la evaluación de la planificación didáctica), en el caso de la planificación didáctica, se puede decir que se abarcarían todas estas circunstancias, ya que en el diagnóstico se evalúa la realidad, en el diseño se evalúan los objetivos, los medios, los recursos, etc. Además de que en su desarrollo se van evaluando el cumplimiento de según los tiempos, y al concluir vuelve a medir en general el trabajo realizado. Por ello Hugo Cerda nos deja muy claro en el siguiente cuadro los tipos, las características y las funciones de la evaluación:¹⁴¹

¹⁴⁰ Hugo Cerda *Óp. cit.* p 16.

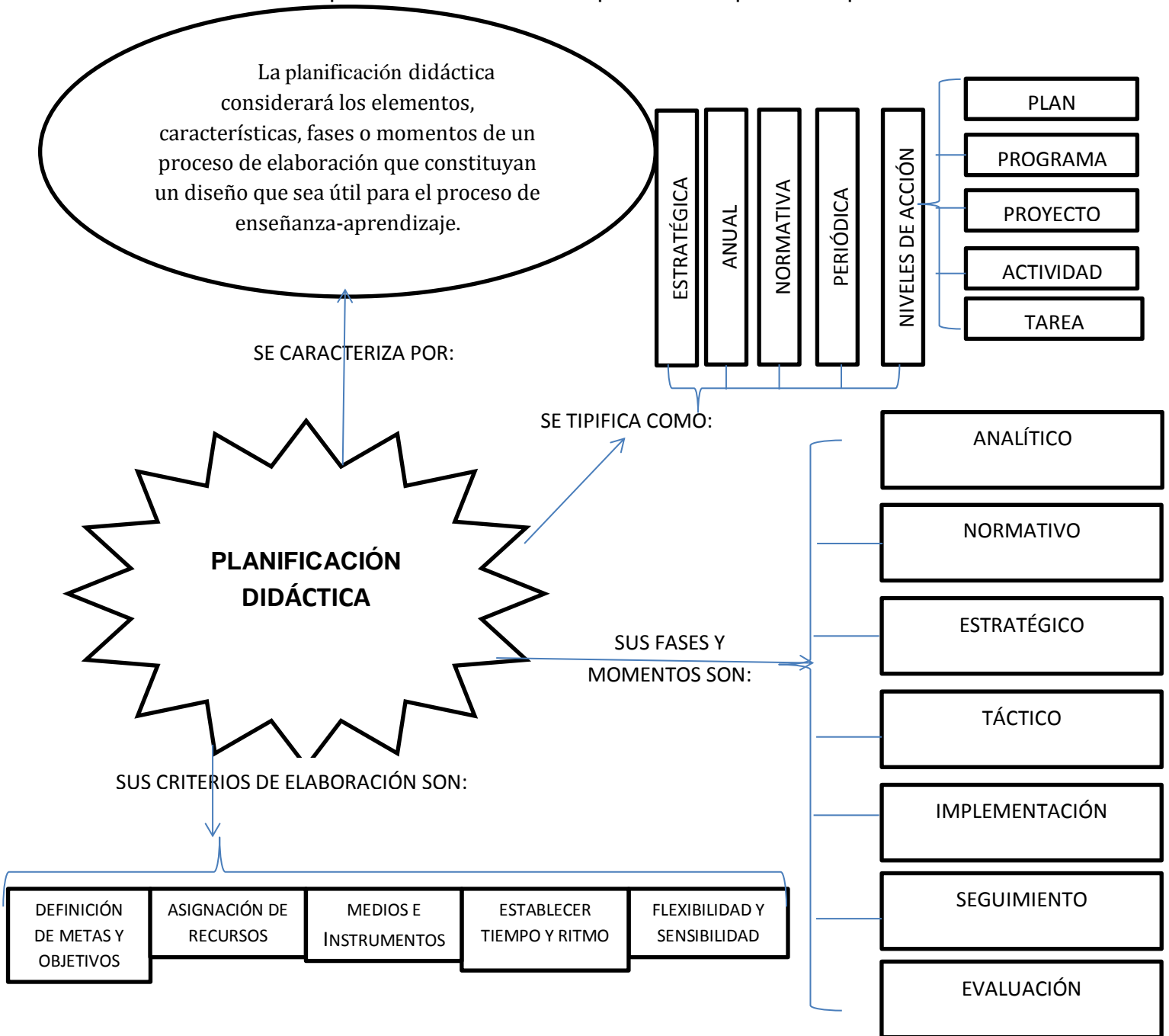
¹⁴¹ *Ibíd.* p. 22-26.

Evaluación		
Tipos	Características	Funciones
1. <i>Sumativa</i>	Se efectúa al término del proceso programado.	Procura información sobre el grado de consecución de los objetivos propuestos. Supuestamente resume los resultados del proceso.
2. <i>Formativa</i>	Se realiza a través del proceso programado y al final de cada tarea de aprendizaje.	Proporciona información a través de todo el proceso con el propósito de sugerir ajustes y cambios en el proceso que se adelanta.
3. <i>Procesal o de Procesos</i>	Su acción se centra en los procesos del objeto evaluado	Optimizar los factores que intervienen en el desarrollo de los procesos evaluados y promover la recapitulación de éstos para comprender mejor las razones de los éxitos y los fracasos.
4. <i>Intermedia</i>	Su énfasis principal recae en el proceso y en los factores que lo dificultan o facilitan	Obtener conclusiones que permitan resolver los problemas y cuidar y potenciar los aspectos positivos del proceso evaluatorio.
5. <i>Diagnóstica</i>	Antes del proceso evaluatorio y destinada a conocer previamente a la población evaluada. Tiene un carácter predictivo.	Su función es lograr una información previa de la persona, objeto o fenómeno que se desea evaluar
6. <i>Continua</i>	Durante cierto período de tiempo y conducente a una calificación final.	Es un proceso acumulativo e incluye todo tipo de trabajo.
7. <i>Contextual</i>	Centrada en el contexto del objeto de evaluación. Es de tipo diagnóstico.	Destinada a identificar problemas, necesidades y expectativas de la población evaluada, no incluidas en los objetivos. Sirven para descubrir las contradicciones entre los fines de las actividades y los efectos observados.
8. <i>De entrada</i>	Se ubica al comienzo de la evaluación o antes de que ésta se realice	Identifica aquellas habilidades, destrezas o conocimientos que se consideren como indispensables para ese período.
9. <i>De salida</i>	Se confunde con la evaluación de los resultados de un proceso educativo	Medir el rendimiento o aprovechamiento en relación con el conjunto de objetivos de los programas o cursos.
10. <i>Interna</i>	Se realiza al interior de la institución o programa. No participan agentes ajenos a éstos	Evalúan las personas o las instituciones que realizaron un trabajo o un programa determinado, prescindiendo de los elementos ajenos a éstas. Se parte del supuesto que ellos son más idóneos para la evaluación.
11. <i>Externa</i>	Quienes evalúan no forman parte de las personas o del equipo que realizó la actividad o programa evaluado	Para darle mayor objetividad y credibilidad a una evaluación, participan personas ajenas a aquellas que estuvieron involucradas en los programas o actividades evaluadas.
12. <i>Iluminativa</i>	Se centran en los procesos innovativos, se realiza en condiciones naturales y es fundamentalmente descriptiva e interpretativa	Su propósito es estudiar los procesos innovativos, sus procesos críticos y fenómenos concomitantes, todo desde una dimensión holística y explicativa.

13. <i>Interactiva</i>	Es una evaluación participativa, donde tanto el sujeto evaluador como el sujeto evaluado interactúan	Es una investigación evaluativa y participativa que analiza la organización, el funcionamiento de un programa en relación con sus objetivos, las expectativas de sus participantes y los resultados obtenidos.
14. <i>De los componentes</i>	Se centra en los componentes y posibilidades del medio y determina como utilizarlos, para alcanzar los objetivos de un proyecto. Algunos la denominan <i>evaluación de insumos</i>	Describe los recursos humanos y materiales disponibles para evaluar sus capacidades potenciales y reales y poder evaluar un programa o una actividad.
15. <i>Sin referencia a objetivos</i>	Modelo propuesto por Sciven que considera que el problema de la evaluación no puede reducirse al análisis del grado de consecución de los objetivos sino centrarse en el análisis de las bondades de un programa o de una actividad	El evaluador debe investigar todos los resultados intencionados o imprevistos, porque no evalúa solo intenciones sino fundamentalmente consecuciones.
16. <i>Por objetivos</i>	El punto de partida y de llegada de la evaluación son los objetivos. Esta se organiza en función de la consecución de los objetivos	Esta evaluación se fundamenta en una comparación y confrontación entre lo que se pretende (propósitos) y lo que se obtiene (resultados), o sea entre los objetivos y los resultados. Se parte del supuesto de que debe existir una correspondencia entre estos objetivos y los contenidos e instrumentos de evaluación.
17. <i>Por logros</i>	Logros preestablecidos o contruidos en el proceso se constituyen en los objetivos centrales de la evaluación	Los objetivos y el proceso se organizan en torno a los logros, los cuales deben alcanzar y conseguir al finalizar el proceso evaluatorio.
18. <i>Holística</i>	Su acción no está dirigida sólo al proceso, a los objetivos o a los logros, sino a todos los elementos que participan en la evaluación. Tiene una visión total y global de la evaluación	Los objetivos de la evaluación se confunden con los propios del proceso o producto evaluado, los cuales permiten tener una visión amplia y global de las operaciones que implica, las dificultades que entraña, las estrategias y procedimientos, etc.
19. <i>Meta evaluación</i>	Se le denomina también evaluación secundaria y en algunos casos también evaluación de componentes. Es la evaluación de una evaluación	Estudio crítico de toda evaluación, de los instrumentos, procesos, resultados, datos, etc., destinado a verificar la exactitud de las operaciones y la legitimidad de las conclusiones.
20. <i>Participativa</i>	El evaluador se involucra activamente con el objeto de la evaluación y no es ajeno al proceso o trabajo que se evalúa	Tiene características muy similares a la investigación participativa.

En cuadro anterior vemos como en los tipos de evaluación tienen cavidad los elementos, fases y momentos de la planificación didáctica, dando con ello el primer y el último requerimiento de la misma.

Para cerrar quiero resumir con un esquema del capítulo completo.



En este capítulo se analizó la planificación didáctica, para lo que es necesario definir los objetivos, establecer las etapas y sobretodo hacer una reflexión sobre la realidad, para que esto sirva como base para la realización del diagnóstico y considerar los elementos, características, fases o momentos del proceso de elaboración, que constituye un diseño útil para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Entre las fases de la planificación didáctica están: la analítica, la estratégica, la implementación, la evaluación, entre otras. A su vez los autores proponen algunos criterios de elaboración que el proceso no puede ignorar en su constitución, tales como: la definición de objetivos, la asignación de recursos, el uso de medios e instrumentos, determinar tiempos y por último tener una característica flexible ante cualquier suceso durante el desarrollo del mismo. Como se ha venido describiendo a lo largo del capítulo, la planificación didáctica es un proceso cíclico que requiere de todas estas consideraciones para ser útil en el proceso educativo.

Todo esto es importante recalcarlo, ya que en el siguiente capítulo se describirá como una organización de educación no formal ha estado llevando a la práctica la planificación didáctica y ahí se demarcarán aún más la importancia de cubrir todos los aspectos que la integran, para que realmente sea funcional. O bien de la misma forma al analizar podremos detallar algunas de las repercusiones que se desatan cuando se prescinde de alguno de esos elementos, para que posteriormente se tomen en cuenta en el taller de planificación didáctica.

Capítulo 3

La VII Vicaría “San Pablo Apóstol”

3. EL caso de una organización de educación no formal:

“La VII Vicaría San Pablo Apóstol”

En éste apartado se analizará el caso de la “VII Vicaría San Pablo Apóstol”, que debido a sus características es una organización de educación no formal que además hace uso del proceso de planificación didáctica con respecto a su labor, reflejándolo en sus planes y proyectos a desarrollar.

Para entender lo anterior haré mención de sus características y su carácter de organización de educación no formal, además de su forma de trabajo, para poder establecer lo que ésta cree que se debe hacer, lo que está haciendo y como lo está desarrollando según su perspectiva actual de planificación didáctica, comparado con lo que se debe hacer según las teorías acerca de la planificación didáctica y con ello resolver las necesidades resultantes de su implementación deficiente. Pero, sobre todo, con una *visión o análisis* de planificación didáctica, que dará las pautas para realizar una detección de necesidades que formará parte del análisis necesario para establecer una propuesta en el siguiente capítulo.

3.1 Características de la VII Vicaría

Las Vicarías son zonas con características sociales similares, siendo ésta una de las ocho que conforman la Arquidiócesis de México. La zona que le corresponde en este momento a la VII Vicaría es principalmente a la zona oriente que es la delegación Iztapalapa, pero también tiene a su cargo dos parroquias de Iztacalco y una más de Xochimilco.

La Vicaría a su vez se subdivide en nueve decanatos. Un decanato es el conjunto de varias parroquias delimitado por zonas cercanas y características socio-económicas que por lo regular corresponden a siete u ocho colonias o parroquias aledañas.

La coordinación de la Vicaría se lleva acabo por el obispo encargado para ella, y éste a su vez se apoya en cuatro presbíteros para su buen funcionamiento,

y precisamente a uno de ellos se le encomienda la **Pastoral General**, que es la sección de la Vicaría que atiende y orienta las necesidades de los laicos que viven en las comunidades que le han sido confiadas; y para hacerlo de una forma adecuada, la Pastoral General ha sido dividida en cuatro *comisiones*:

- A) La **Pastoral Familiar**: La conforman familias y presbíteros comisionados de los diferentes decanatos, ésta tiene la labor de apoyar y sugerir una buena convivencia, una buena comunicación y las posibles formas de solución de problemas entre los integrantes de la familia.
- B) La **Pastoral Juvenil**: Es un conjunto de jóvenes representantes de grupos parroquiales, que con la participación de un comisionado general buscan acercar a más jóvenes a las actividades eclesiales como una alternativa para la socialización y evitar situaciones de riesgo como son las adicciones.
- C) La **Pastoral Catequética**: Ésta la coordinan los presbíteros. Se encarga de instruir a las personas que están a cargo de la catequesis parroquial, la cual se imparte a los infantes entre 7 y 12 años en cada una de las parroquias, y se les da el material didáctico para trabajar con los menores durante el ciclo de preparación que va aproximadamente de 8 a 10 meses.
- D) Por último, está la **Pastoral Vocacional**: De la misma forma que la anterior la está bajo la responsabilidad de los presbíteros, esta pastoral se encarga principalmente de la invitación a la vida eclesial sea profesando un ministerio como presbítero o como religiosa.

Para el logro de estas comisiones a nivel Vicarial se requiere la participación de los decanatos, especialmente de los llamados Agentes de Formación.

Los Agentes de Formación son tres laicos y tres presbíteros seleccionados por cada decanato. Un Agente de Formación es asignado de la siguiente manera:

Cada parroquia tiene grupos de participación y de diferentes características entre ellos, pero con el mismo centro espiritual. Cada grupo tiene un coordinador de actividades y un subcoordinador, estos los representan e informan de las

actividades parroquiales generales que se han de desarrollar y como participarán en ellas a esta reunión de coordinadores se le conoce como Consejo de Pastoral Parroquial.

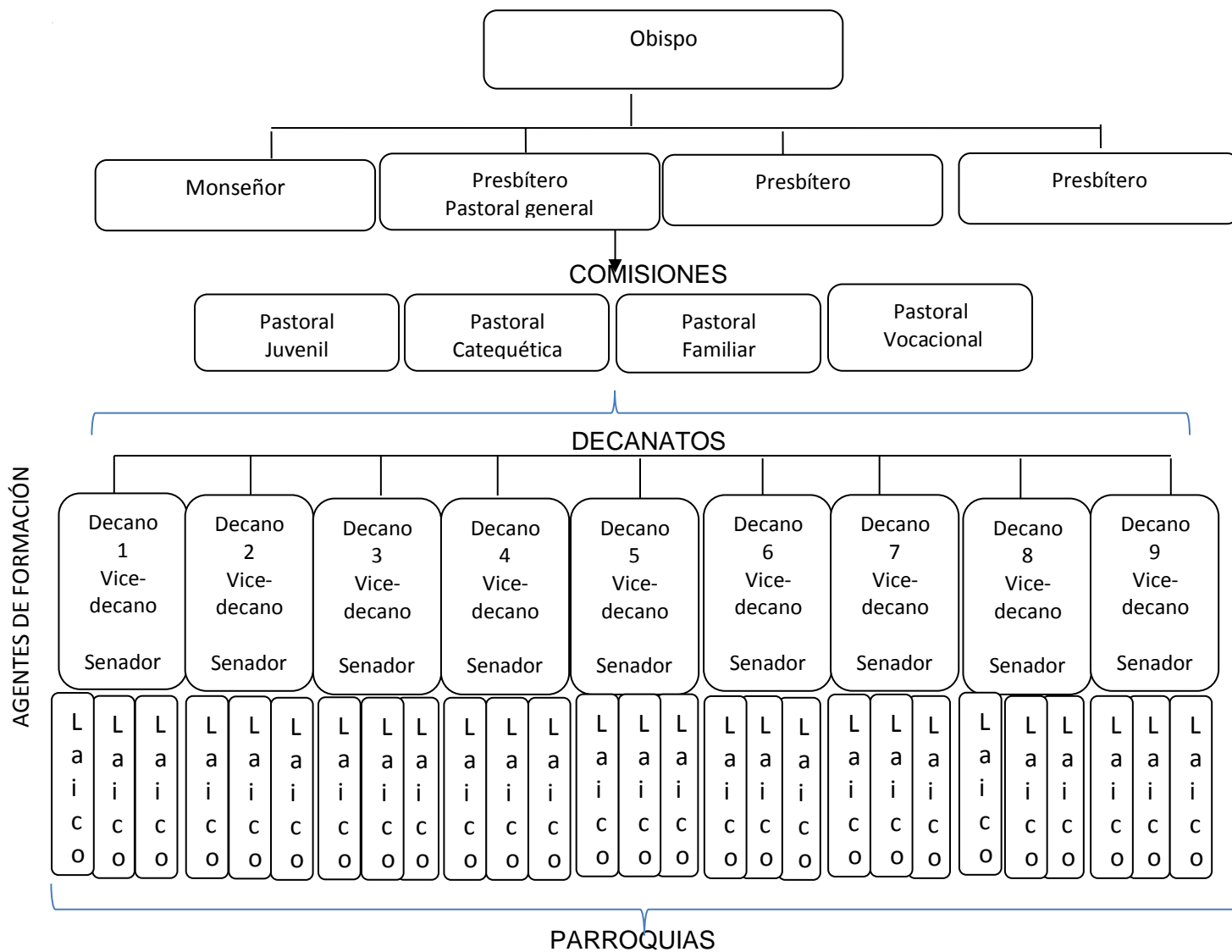
Cada consejo parroquial tiene a su vez un coordinador general, un subcoordinador y un secretario que en conjunto con el presbítero encargado de la parroquia diseñan e integran las actividades a desarrollar durante los meses siguientes, la reunión se hace preferentemente una vez al mes.

El coordinador general y subcoordinador de la parroquia asisten al Consejo Pastoral Decanal (que se organiza el segundo domingo de mes) para representar a su parroquia y organizar las actividades a nivel decanato, es decir, las actividades entre las siete u ocho parroquias aledañas a desarrollarse en pro de la formación espiritual.

En este consejo decanal se selecciona de la misma manera a tres laicos para ser la voz y los ojos en las reuniones de la Vicaría, así que se asigna un coordinador, un suplente y un vocal, ellos son los conforman una parte de los Agentes de Formación. La otra mitad la constituyen los presbíteros al elegir entre ellos a un Decano, un Vicedecano y un Senador. Los laicos no tienen ciclo de permanencia, pero en el caso de los presbíteros el cargo dura tres años con posibilidad de reelección a otros tres, en su caso se puede ser participe en algún cargo y volver a entrar en la terna en uno diferente.

Así pues los Agentes de Formación asisten a la Vicaría y participan en la elaboración de los proyectos que se requieren según cada decanato o en una panorama general. Para ello deben de participar en talleres y pláticas de formación espiritual, que deberán buscar la manera de hacer llegar hasta cada una de las parroquias y a cada uno de los miembros de los grupos. Pero en el caso específico de los laicos, es importante mencionar que varían no sólo su edad, sino también su nivel educativo y cultural, pues cada uno participa y ha aceptado el cargo de manera voluntaria. A continuación se presenta el organigrama de la VII Vicaria.

ORGANIGRAMA DE LA VII VICARIA¹⁴²



En el esquema anterior se puede ver cómo está constituida la Vicaría, quienes la conforman y qué rol tiene cada uno de ellos. Esto es importante para poder revisar y comprender cómo funciona la misma.

Precisamente para detallar las funciones que la Vicaría lleva a cabo, lo primero es mencionar que al ser parte de la Arquidiócesis de México se rige bajo sus principios y adapta para sí misma lo que pueda incorporar a sus necesidades,

¹⁴² Esquema de la organización vicarial a partir del 2008.

y por ello tiene por **Misión...** Ser Discípulos y Misioneros para la Ciudad¹⁴³ conforme a las orientaciones pastorales dictaminadas por el cardenal de la Ciudad de México al principio de cada año, que son el resultado de la asamblea Arquidiocesana celebrada previamente en el mes de noviembre del año previo, donde se evalúa el cumplimiento o avance de ésta a partir del 2009.

Dicha misión en la VII Vicaría se basa principalmente en la preparación permanente de los participantes para formar discípulos. La visión corresponde a la postura de la Arquidiócesis de México, y ésta ha surgido de los textos del libro de *Aparecida*, que es una recopilación de una reunión en Brasil en la ciudad del mismo nombre, en donde se vislumbró la necesidad de promover las actividades de misión de evangelización permanente, impulsada en el año 2000.

Por ello entienden su **visión** como: “Convertirse en Buena Noticia para la Ciudad, agentes capaces de comunión, de entrega en el servicio y de testimonio de caridad”.¹⁴⁴

Todas las acciones que se realizan como parte del servicio a la comunidad son siempre con la participación voluntaria de las personas que pertenecen a los grupos parroquiales. Se busca subsanar y apoyar a sus comunidades como parte de su testimonio de caridad, por lo que suelen realizarse talleres, festivales, colectas entre otras actividades para lograrlo. Y es precisamente en estas actividades de formación humana en donde la educación no formal se hace presente.

Para lograr sus fines, la VII Vicaría ha establecido como **objetivo general**:

Impulsar la renovación integral de la Parroquia, en todas sus dimensiones y la formación permanente de los Sacerdotes, Religiosos (as) y Laicos, para que continuando el proceso misionero se vaya haciendo realidad una comunidad evangelizada y evangelizadora.¹⁴⁵

¹⁴³ Arquidiócesis primada de México. VII Vicaría Episcopal “*San Pablo Apóstol*”. *Op. Cit.* p 5

¹⁴⁴ *Ídem.*

¹⁴⁵ *Ibíd.* p 8

En este caso se entiende por evangelizados, a las personas que cuentan con los sacramentos de iniciación cristiana, que son el Bautismo, la Primera Comunión y la Confirmación. En cuanto al término Evangelizador, éste se refiere a aquél que cuenta con los sacramentos de iniciación cristiana y que además tiene otro tipo de formación, ya sea básica o específica, para que lleve a cabo la tarea de colaboración para la inserción de otros.

Además, considero conveniente mencionar cuales son las cuatro etapas de Formación que maneja la Vicaría como parte del proceso Evangelizador¹⁴⁶:

Formación Inicial: La formación inicial es la primera experiencia de encuentro con Dios que fundamentará la opción de convertirse en su seguidor, en su discípulo y ser parte de su Cuerpo que es la Iglesia.

Formación Básica: Esta etapa de formación se caracteriza por ser un momento de profundización sistemático y ordenado en la fe, con un lenguaje y un método catequético.

Formación Específica: Se determina como un apostolado o un servicio.

Formación Permanente: Como parte del proceso, la formación debe ser constantemente actualizada y promovida.

La Vicaría hace mención a una renovación integral para invitar a Laicos comprometidos, pero sobre todo al sector eclesial a una formación permanente que se basa en los principios cristianos. Se menciona que se desea que esta comunidad esté evangelizada, que haya recibido una formación espiritual basada en los signos y ritos de la Iglesia católica, y que sea evangelizadora para que predique las enseñanzas a otras comunidades.

Este objetivo general, será el gran faro a seguir durante el caminar de la organización, y ello se nos muestra cuál es la “situación deseada” que se

¹⁴⁶ Arquidiócesis de México *Orientaciones pastorales 2009*, pp. 21 y 23

pretenderá alcanzar basada en el proceso de planificación didáctica y para lograrlo deberá establecer proyectos que impulsen el compromiso de sus agentes.

La Vicaría tiene un **objetivo específico**. Éste es: “Promover e impulsar el cómo de la Formación inicial en la Vicaría, Decanatos y Parroquias, para que sea el primer paso efectivo en la formación de Agentes de Pastoral” .¹⁴⁷

Cuando se menciona a la formación inicial se refiere a que los laicos de las comunidades cuenten con los sacramentos iniciales de la religión católica; ya que se piensa que de este primer encuentro con la ideología católica puede depender la permanencia y participación dentro de las actividades parroquiales, decanales o vicariales según la formación recibida y que se siga adelante con una formación básica o permanente; puesto que invitarlo a tomar parte de un ministerio dentro de la religión católica es muy importante ya que supone un vínculo.

Este objetivo específico deberá ir conduciendo al logro de la “situación deseada”, y es fundamental para la elaboración de la **planificación** anual que ellos realizan y, por ende, para los proyectos a desarrollar en cada decanato.

Para lograrlo se necesita que los planes de trabajo anual, decanal y de comisiones se realicen de la mejor manera posible, donde todos los involucrados puedan verdaderamente utilizarlos y así responder a las necesidades de sus comunidades.

En este apartado hemos visto cómo está conformada la VII Vicaría, que en su Misión demarca la intención de cumplir con los requerimientos eclesiales, no sólo espirituales, sino también sociales, al involucrarse con su medio y sus necesidades.

La participación de los Laicos es fundamental para establecer otro punto de vista de la realidad y para contribuir con su participación en un cambio situacional y sociocultural. Las decisiones que se tomen se verán reflejadas en los proyectos anuales decanales, y se deberán guiar preferentemente por medio del uso

¹⁴⁷ Arquidiócesis primada de México. VII Vicaría Episcopal “*San Pablo Apóstol*”. *Op. Cit.* p 9

adecuado de la planificación didáctica, que brinda las herramientas para la elaboración, ejecución y evaluación de los proyectos que subsanarán las necesidades existentes y el logro de sus objetivos.

3.2 Análisis de la situación en la Vicaría

A continuación se presenta un panorama de la situación actual de la organización con respecto al uso de la planificación didáctica.

a. Antecedentes de planificación en la VII Vicaría

Desde hace años, se lleva a cabo una reunión en la ciudad de Cholula, Puebla durante la última semana de enero para formar los planes de trabajo de los decanatos y las comisiones que se van a realizar a lo largo del año. Su duración es de cinco días y a ella asisten principalmente los agentes de formación. Este evento es conocido como la “Planificación Anual Vicarial” (PAV).

El itinerario de la semana de Planificación Anual Vicarial, sólo se basaba en temas de formación espiritual y en la exposición de los informes de los trabajos realizados a lo largo del año por cada uno de los decanatos y las comisiones. Además se les estaba pidiendo a cada uno de los decanatos y las comisiones que llevaran ya preparada una idea para un nuevo proyecto del trabajo anual a realizar, y que sólo pudiera modificarse a partir de los temas reflexionados a lo largo de la semana. Se dejaba a un lado la información u orientación sobre el proceso de elaboración de la planificación anual y sus proyectos. A pesar de que esta semana se conformó para apoyar a la formación de los mismos, su objetivo no se estaba cumpliendo.

El único referente que se les proporcionaba previamente era una idea básica para que constituyeran los planes de trabajo anuales. Éstos únicamente debían contener: objetivo general (decanal o de comisión), metas y líneas de acción. Hasta este momento la vicaría centraba su atención en el “¿cómo?”; sin repensar los “¿por qué?”, “¿para qué?”, o un “¿qué se pretende lograr?”. Lo anterior se

suscitó porque se hablaba mucho de los problemas y necesidades, pero no se veían soluciones; así que radicalmente se pasó al otro extremo, del hacer por hacer, sin pensar en las verdaderas necesidades.

La única noción que se tenía del proceso de planificación didáctica eran algunos aspectos muy básicos referenciados por las preguntas: “¿qué?”, “¿cómo?” y “¿para qué?”, utilizando las Líneas de Acción como base de todo el trabajo. Los objetivos no estaban estructurados como tal, lo mismo sucedía con las metas. Los formatos exigidos por la VII Vicaría eran llenados sólo como un requisito más.

Tratándose de la elaboración de los proyectos en ocasiones se hacían de manera conjunta¹⁴⁸ pero en su mayoría eran elaborados sólo por los Presbíteros,¹⁴⁹ (Pbros.) asistentes¹⁵⁰ a la “Planificación Anual Vicarial”, dejando un papel de espectador al Laico¹⁵¹. Esto no era por el conocimiento del proceso de planificación que tuvieran los Pbros, más bien era por no sentirse sobrepasados en su autoridad.

Años más tarde con la llegada de otro obispo se le empezó a dar mayor oportunidad a los agentes de formación de la comunidad de involucrarse en la elaboración de los planes de trabajo anuales, pero la forma en que se desarrollaba la “Planificación Anual Vicarial” era la misma, teniendo como única transformación los aportes que daban los Laicos, que veían las cosas desde otro punto de vista. La mayoría de ellos son personas con nivel educativo básico y por ello no cuentan con algún tipo de formación didáctica.

A partir del año 2009 con el nombramiento y asenso del Obispo de la VII Vicaría a Arzobispo de la Arquidiócesis de Puebla, se incorporó un nuevo Obispo para la Arquidiócesis de la Ciudad de México, destinado a la VII Vicaría, con su llegada se suscitaron una serie de cambios en los encargados de la comisiones y

¹⁴⁸ Presbíteros y Laicos.

¹⁴⁹ Presbíteros: se conocen comúnmente como Sacerdotes.

¹⁵⁰ El Decano, El Vicedecano, El Senador.

¹⁵¹ Laico: persona comprometida con el trabajo eclesial, pero sin un título religioso.

por ende en el trabajo que se llevaba a cabo. En especial, en la Pastoral General encargada de todas las pastorales; que es la que lleva acabo la realización de la PAV. En el 2010, se dio por primera vez una charla introductoria al proceso de planificación didáctica con un enfoque de planificación estratégica, esto fue unos días antes de la PAV.

Por otro lado, en el itinerario de la Planificación Anual Vicarial se determinaron tiempos para avanzar con los proyectos, eso fue novedoso en aquel momento y el encargado de la Pastoral General, ya que exigía el avance de los proyectos de los decanatos, se pretendía el uso del instrumento para subsanar el retraso y dejar atrás aquellos esquemas que nunca se cumplían o que apenas se iniciaban. Incluso se determinó que habría una evaluación cada tres meses para la revisión de los avances. Se puede decir que el un avance dentro de los conocimientos referentes a la planificación didáctica era que los Agentes de formación habían comprendido que para realizarla era necesaria la detección de necesidades.

En la primera evaluación, en el mes de marzo del 2011 se notó que aún había problemas dentro de la organización de los planes de trabajo. Se aplicó un cuestionario de evaluación en el que se hacía referencia a qué porcentaje de la planificación estratégica se comprendía, y se cuestionaban algunos términos de la misma. El 70% dejó claro que no comprendía a que se refería ni cómo funcionaba. La segunda evaluación fue más o menos por el mismo camino. Se preguntaba si en el decanato o en las parroquias ya se había hablado del proceso, el 60% respondió que no se había hablado de ello, y lo adjudicaba a la falta de interés; el otro 40% contestó que sí se había mencionado pero que los demás no entendían a qué se refería. También había dudas dentro de los mismos Consejos de Planificación Decanal sobre el uso y modo de la planificación estratégica

Por lo tanto se dio a notar que desafortunadamente esta “introducción” al proceso de planificación didáctica resultó ser insuficiente, pues era poco comprendida por los Agentes de Formación. Se cometió el mismo error del pasado al otorgar ciertos instrumentos y pedirles que los complementaran conforme a su

realidad decanal. Nuevamente, era un esquema más para llenar,¹⁵² debido a ello los instrumentos no cumplieron sus objetivos. Los avances se daban, pero eran lentos y mal estructurados. Fue en ese momento donde se dieron cuenta de las deficiencias que se tenían dentro de la comprensión del Proceso de planificación didáctica.

b. Análisis del uso de la planificación didáctica dentro de la Vicaría, desde mi experiencia personal y profesional

En este apartado describiré mi experiencia personal dentro de la vicaria. En el 2005 comencé siendo coordinador de grupo, y para el 2006 me asignaron como coordinador parroquial, y como ya lo había descrito en el apartado anterior, el coordinador parroquial se encarga de planear y organizar las actividades a desarrollar mes por mes y conjugarlas con las que el decanato y la vicaria tienen destinadas para las comunidades. En noviembre de ese mismo año me asignaron como coordinador decanal y en ese mismo mes presencié la evaluación anual que hace la Arquidiócesis en esas fechas, por lo que en enero del 2007 asistí por primera vez a la planificación anual, y ahí me di cuenta como se realizaba la planificación.

Esta planificación consistía, como ya lo había mencionado, en llenar formatos que previamente se les había entregado y se tenía un itinerario basado en temas espirituales y paseos en las zonas culturales de Puebla, así que la reunión anual no cumplía el objetivo de generar proyectos anuales durante esa semana. En aquel momento yo sólo asistía como espectador ya que no comprendía exactamente lo que se debía hacer, en ese momento yo estaba aprendiendo de todo el movimiento que se llevaba a cabo dentro de la vicaria.

¹⁵² Además, se entregó un esquema general y al final sólo se les pidieron algunos aspectos del mismo que correspondían al producto del análisis por medio de un FODA mal estructurado y a tres proyectos. Esto último fue generalizado.

Los siguientes dos años fueron muy parecidos, la diferencia es que yo podía preguntar más sobre como se sentían los agentes de formación con respecto a como se llevaban acabo de esa forma planificación, además en cuestión de mi formación profesional también iba comprendiendo que había muchas cosas que no se parecían a lo que deberían de ser; pero aún no podía tener un mayor contacto con quienes llevaban acabo este proceso de esta forma. Y algunos participantes creían que llenar el formato por llenarlo bastaba para que se digiera que había realizado un buen proyecto. Donde sí podía influir era sólo en la forma en que desarrollábamos las actividades decanales y parroquiales.

Y para el 2010 con la “nueva” forma de realizar los proyectos, se hizo más evidente la ausencia de los elementos de planificación y el desconocimiento del proceso para realizarlo.

Por lo que sí comparamos la forma en que se debe llevar acabo la planificación didáctica y cómo se ha estado desarrollando dentro de la Vicaría, nos damos cuenta que existen varias deficiencias, debido al desconocimiento y la poca importancia que se le da a ciertos aspectos de la planificación didáctica. Sobre todo en aquel momento se habla del uso de la planificación estratégica, ya que teóricamente está diseñada para ser sistemática, flexible y reformular estrategias cuando algo queda fuera del parámetro, pero desafortunadamente en la actualidad dentro de la Vicaría se piensa o se ve sólo como una serie de acciones predeterminadas que por sí solas darán resultados. Por eso es que se ha optado por establecer primero las características de la planificación didáctica en general.

Después de haber mencionado la situación actual de la Vicaría, se puede hacer un análisis comparativo entre lo que es y lo que debía de ser según los esquemas vistos en los primeros capítulos.

COMPARACIÓN ENTRE LA TEORÍA Y LA SITUACIÓN EN LA VII VICARIA.	
Teoría	Observaciones de su uso en la Vicaría
Como organización:	
→ Organización de estructura formal.	→ Tiene una estructura formal, ¹⁵³ ya que está definida y demarcada por un organigrama, además de incorporar los acuerdos por escrito para que se respeten
Como parte de la educación no formal	
→ Educación no formal.	→ Se da educación no formal. ¹⁵⁴ Al impartir talleres, cursos y realizar actividades de forma voluntaria para apoyar y subsanar las necesidades de sus comunidades, sin pedir requisitos académicos previos u otorgar reconocimientos.
✓ Modelo básico ¹⁵⁵	
→ Diseño Se trata de facilitar una base para todo el proceso, con las primeras observaciones y sugerencia de cada uno de los apartados y fases de actuación, ámbito, responsables, tiempos, etcétera	→ Se intenta hacer un diseño, pero éste no se lleva a cabo. No se logra realizar por las deficiencias en su mismo diseño
→ Análisis inicial Valoración de los recursos, perspectivas de trabajo y colaboración, previsiones de desarrollo, estudio del contexto en el que se van a desarrollar las acciones, etc.	→ Se tienen claras las circunstancias de cada decanato. Pero aún no se comprenden prioridades
→ Modelo de actuación Documento en el que se ven reflejados los estudios preliminares como referente de todo proceso, fases y plan de acción,	→ Se hace un modelo de actuación, pero no se lleva a cabo. No se realiza pues no se tiene claro lo que cada elemento requiere o necesita para cumplirse
→ Implantación. Es aquí donde toma especial valor la previsión de actuaciones en cuanto a establecer fórmulas operativas de	→ Se ejecuta a medias o en algunos no se ejecuta. Por la deficiencia en el diseño, el desarrollo es mediocre o nulo

¹⁵³ Antúñez, Serafín. *Op. Cit.* p. 200

¹⁵⁴ Torres, Martín. *Op. Cit.* p 20-23

¹⁵⁵ Martín Bris, Mario. *Op. Cit.* p 17

<p>resolución de problemas que permisiblemente puedan surgir a lo largo del trabajo, se trata de planear y prever alternativas de solución</p>	
<p>→ Seguimiento. Basado en un plan de evaluación que incluye la propia revisión del proceso incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Responsables ○ Metodología ○ Informes 	<p>→ No hay seguimiento. Se desearía, pero no se lleva a cabo</p>
<p>→ Evaluación. Basada en el seguimiento y como parte del proceso planificador y de desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>De los planteamientos</i> ○ <i>Del diseño</i> ○ <i>Del desarrollo</i> ○ <i>De las estrategias</i> ○ <i>De los responsables</i> <p><i>De los resultados en cuanto a la eficacia, la eficiencia y la funcionalidad</i></p>	<p>→ Aún es deficiente. Hasta los últimos dos años se está tomando en cuenta.</p>
<p>→ Memoria. Valorando los aspectos más significativos y formulando propuestas alternativas para las próximas planificaciones, así como formulación de posibles nuevas propuestas</p>	<p>→ No se realiza, no se conoce. No se tiene noción de ella</p>
<p>✓ Crterios de elaboración¹⁵⁶</p>	
<p>→ Definir objetivos y metas Un objetivo siempre será el faro que guíe el camino de la planificación, para él está diseñado el cuerpo de la planificación, para su logro</p>	<p>→ Se establecen. Pero no son elaborados correctamente</p>
<p>→ Asignar y utilizar recursos. se trata de los recursos disponibles: humanos, técnicos, materiales y financieros, de que dispone una organización para el logro de determinados objetivos</p>	<p>→ Se piensa en ellos. Pero no siempre se tiene claridad al determinarlos</p>
<p>→ Determinar instrumentos y/o medios. Los medios e instrumentos deben ser necesarios, suficientes, potentes,</p>	<p>→ Se piensa que son necesarios. Pero no se decretan correctamente o se dejan a la deriva</p>

¹⁵⁶ Ander Egg, Ezequiel. *Op. Cit.* p 75 - 100

eficientes y eficaces	
<p>→ Establecer tiempo y ritmo. Se trata de ordenar las actividades de manera cronológica, precisando cuándo y dentro de que límites de tiempo se debe realizar cada una de las actividades.</p>	<p>→ No se pensaba en temporalidad hasta hace unos años. No se planeaban tiempos, solo se sabía que era importante hacerlo, pero sino lo cubrían no se veían afectados en nada</p>
<p>→ Flexibilidad y sensibilidad la elaboración de planes hay que dejar espacios operativos para lo imprevisto y es precisamente este criterio de flexibilidad lo que la misma formulación permite concebir los espacios en los que sea posible integrar lo aleatorio</p>	<p>→ No son flexibles. No se tienen en cuenta estos elementos</p>

Según lo visto en la tabla anterior, se pueden detallar las características de la Vicaría de la siguiente forma:

- * Se prescribe que la Vicaría tiene una estructura formal por como lleva acabo sus actividades administrativas, de ahí mismo que se plantee y solicite el uso de la planificación didáctica.
- * Además funge como una organización de educación no formal, pues proporciona cursos, talleres, platicas ara el desarrollo personal de a comunidad que le conforma, brindándoles una opción flexible en la obtención de conocimientos y/o destrezas.
- * En cuanto al uso de la planificación didáctica, como ya se mencionó anteriormente, sólo tiene nociones de lo que debería hacer con respecto a su planificación anual de trabajo. Sin embargo, tiene serias dificultades para llevarla a cabo la planificación didáctica como tal. Entre los principales motivos está el desconocimiento y la falta de organización entre los decanatos.

Todo esto que se demarca en la tabla anterior, nos proporciona por un lado la teoría y por otro la el uso que se le ha dado, resaltando inmediatamente los usos inadecuados o insuficientes que con lleva al disfuncionamiento de los proyectos de ésta organización de educación no formal. Pero de la misma forma nos brinda la posibilidad de saber cual es el punto de partida para mejorar el proceso que se ha estado llevando acabo año tras año.

Y una vez demarcada la realidad situacional de la VII Vicaría, es notorio que el trabajo a realizar aún es largo ya que sus Agentes de Formación aún no están lo suficientemente capacitados para plantear alternativas de cambio y, así, ayudar a resolver las deficiencias de las diferentes colonias que pertenecen a la demarcación de la VII Vicaría.

Ahora que se ve claramente que una de sus principales necesidades es llevar a cabo el proceso de planificación didáctica tal y como se debe; pero para ello deben conocerlo primero, deben estar conscientes del impacto que tendrán sus decisiones sobre los proyectos que se trabajen o se lleguen a trabajar anualmente, es decir, lo que ellos prioricen impactará uno de los ámbitos y otros no. También deben estar conscientes de su realidad económica, política y educativa por ser parte de una comunidad determinada.

Por ello a raíz de todo esto, encuentro la latente necesidad de elaborar un taller de planificación didáctica que ayude a la comprensión del proceso y con ello mejore las deficiencias actuales, que les haga ver la relevancia de cada paso y la determinación de prioridades, acciones, instrumentos, y métodos que se pueden utilizar en los planes de trabajo anuales para que con su elaboración puedan lograr sus objetivos.

Capítulo 4

Propuesta de taller de planificación didáctica

4. Propuesta de taller de planificación didáctica

En este cuarto capítulo se presentará la propuesta de taller para la Organización de educación no formal (la Vicaria), basada en el diseño instruccional. Pero, ¿qué es el diseño instruccional?¹⁵⁷ Reigluth, lo describe de la siguiente manera:

El diseño instruccional tiene que ver con la comprensión, mejora y aplicación de los métodos de enseñanza. Como una actividad profesional realizada por los profesores y desarrolladores de instrucción, es el proceso de decidir qué métodos de Instrucción son los mejores para lograr los cambios deseados en el conocimiento del estudiante y habilidades para un contenido del curso específico y una población estudiantil específica.

Este proyecto es una receta de lo que los métodos de instrucción se debe utilizar cuando para que el contenido del curso y los estudiantes. En el otro lado de la moneda, diseño instruccional como disciplina se ocupa del conocimiento sobre la producción óptimos "planos". El conocimiento acerca de los diversos métodos de enseñanza, las combinaciones óptimas de los métodos, y las situaciones en las que cada uno de esos modelos instruccional sea óptimo.¹⁵⁸

Además Reigluth agrega que:

Una teoría de diseño es una teoría que ofrece una guía explícita sobre la mejor forma de ayudar a la gente a que aprenda y se desarrolle. Los tipos de conocimiento y desarrollo pueden ser cognitivos, emocionales, físicos y espirituales.

Dicha enseñanza debería de proporcionar lo siguiente:

- **Información clara.** Descripción y ejemplos de los objetivos, el conocimiento necesario y el rendimiento esperado...

¹⁵⁷ No voy a profundizar en el tema, simplemente se trata de describir a grandes rasgos en que consiste

¹⁵⁸ Reigluth, Charlie. *Instruccional - Design theories and models*. p. 5-7.

- **Practica reflexiva.** Oportunidad de que los alumnos participen de forma activa y reflexiva.
- **Respuesta informativa.** Un asesoramiento claro y minucioso sobre los alumnos, ayudará de una manera eficaz.
- **Una fuerte motivación.** Ya sea intrínseca o extrínseca

Además la teoría de diseño esta orientada hacia la práctica.¹⁵⁹

Éstas características del diseño instruccional son muy importantes para la elaboración del taller porque lo hace más concreto y práctico.

Se hará uso del modelo que tiene por siglas: A. D. D. I. E., que significan:
A. Análisis, **D.** Diseño, **D.** Desarrollo, **I.** Implementación, **E.** Evaluación

Según el autor: “el propósito del modelo es ofrecer a los responsables de la ingeniería instruccional un plan metodológico para la resolución de problemas educativos que sea útil en el diseño de sistemas y cursos dirigidos a niveles y poblaciones diversas. El modelo que se propone busca orientar el análisis, diseño y evaluación con el fin de generalizarlos en diversos productos instruccionales”¹⁶⁰

Este modelo por su estructura es o tiene elementos de la planificación didáctica, ya que comienza con un análisis de las situaciones en donde se realiza un diagnóstico, el cual nos llevará a establecer el diseño que es un instrumento planificado en el que se describen todos los elementos que se han de utilizar y hacia donde se van a dirigir, para después pasar a la descripción del desarrollo de dichas acciones y el uso pertinente de los medios; pasando después a la implementación o ejecución del proyecto diseñado en donde se podría ver que tan acertadas han sido las decisiones que se han tomado, se le da seguimiento hasta que llega el momento de evaluar todo aquello que ha transcurrido y se valora. Cada una de las etapas del modelo irá constituyendo el desarrollo del taller. En un modelo muy parecido al propuesto por Mario Martí en el segundo capítulo.

¹⁵⁹ Reigluth, Charlie. *Diseño de la instrucción. Teorías y modelos.* p. 15-16

¹⁶⁰ Castañeda, Margarita Lilia. *Maestría en tecnología educativa.* p. 10

EL ANÁLISIS:

En los capítulos anteriores se establecieron, en un principio los conceptos de organización y educación no formal, así como las características de la planificación, sus tipos y sus modelos, y por otro lado están las de la VII Vicaria

Para el desarrollo del taller se ha precisado en el uso que le da la VII Vicaria a la planificación, se han explicado las particularidades de la población a cargo de generar la planificación. En ello se demarcó que a pesar de venir “trabajando con la planificación” no se cuenta con los conocimientos precisos para desarrollar el proceso, por ello surge la necesidad de la elaboración de este taller con el cual se busca subsanar las deficiencias.

En esta organización se ocupaba la planificación estratégica y la planificación anual, la cual: “Se trata de un instrumento fundamentalmente situado en el área de organización y funcionamiento del centro”.¹⁶¹ Pero debido a las observaciones hechas sé que es más viable y factible utilizar el plan mixto para la organización, puesto que responde más a sus necesidades, ya que se establecen objetivos generales de la misma organización y por otra parte está el trabajo a realizar por parte de los decanatos y comisiones.

EL DISEÑO:

Sus principales deficiencias se centran en el proceso y los elementos de la planificación, por eso se han retomado, así como la búsqueda de que participen en el trabajo como equipo.

- **Políticas del taller:** En el taller deberá haber tolerancia, participación y respeto entre los integrantes, así como compromiso con las actividades. Se espera que sean puntuales. Además el taller será flexible ante las necesidades de la VII Vicaria.

¹⁶¹ M. Martin Bris *Óp. cit.* p 187.

- **Participantes:** Se espera tener un grupo aproximado de 35 personas
- **Recursos didácticos:**
 - materiales de papelería
 - materiales electrónicos

✳ Como **Objetivo general** del taller se tiene:

Describir e identificar los elementos y fases del proceso de planificación didáctica, para que los agentes de formación los apliquen diseñando planificación anual para la Vicaria y los decanatos.

Para ello se han agrupado los elementos de la planificación didáctica de la siguiente manera:

✳ **Contenidos.**

UNIDAD 1. *Introducción al proceso de planificación*

- 1.1 Definición y uso de la planificación
- 1.2 Planificación anual, plan mixto
- 1.3 Fases de la planificación

UNIDAD 2. *Elementos básicos de la planificación*

- 2.1 *¿Qué es un diagnóstico?*
- 2.2 *Objetivos y metas*
- 2.3 *Recursos*
- 2.4 *¿Cómo determinar los medios e instrumentos?*
- 2.5 *La importancia del tiempo y el ritmo*
- 2.6 *La necesidad de la flexibilidad y/o sensibilidad*

UNIDAD 3. *Evaluación*

- 3.1 *¿Cómo evaluar la planificación?*
- 3.2 *La evaluación en la Planificación Anual Vicaria y decanal.*
- 3.3 *Evaluación y cierre del taller*

Eso es en cuanto a lo que se verá dentro del taller, pero también es importante que al estar trabajando con personas de diferentes edades, además de la ya problemática perspectiva que tienen con respecto a la planificación didáctica, se requiere del uso de ciertas técnicas que fomenten el trabajo en equipo y con ello se pueda desarrollar una mejor relación entre los agentes de formación. Además, ayudará a reconocer y reorientar las habilidades de cada uno de los participantes de la planificación anual vicarial.

Se usarán las siguientes técnicas¹⁶² que nos ayudarán a desarrollar las habilidades de los agentes de formación, para que realicen sus planes anuales:

✱ **CINCO CARACTERÍSTICAS:**¹⁶³

Descripción: Ésta es una técnica propia del inicio de la vida grupal. Puede emplearse cuando nadie se conoce, y también cuando se conocen superficialmente.

Objetivos: Permite al grupo, si está bien motivado, romper la tensión inicial, facultando a las personas que hablen más fácilmente de sus sentimientos y no sólo de sus ideas. Además, ayuda a los otros a que tengan una comprensión de esferas que habitualmente no se expresan de la personalidad o forma de ser de cada uno. Como es obvio, esto puede ayudar a la organización del trabajo posterior y en la tarea de asignación de responsabilidades.

Mecánica: Cada uno deberá expresar y comunicar a sus compañeros de 3 a 5 características propias. No se trata de características externas, sino de cualidades y condiciones personales que cada uno cree que tiene, sin importar que en algún momento otros se las hayan reconocido. Lo fundamental es que uno las considere como identificatorias de sí mismo.

✱ **PHILLIPS 6/6:**¹⁶⁴

En qué consiste: Es un procedimiento que permite descomponer un grupo, en grupos más pequeños en los que se dan mejores condiciones para que la participación sea mayor. Consiste en dividir el grupo en grupos de 6 personas para que debatan un tema durante 6 minutos, algunos minutos (en la práctica pueden ser hasta 15 min y no necesariamente deben ser 6 personas)

Cómo se realiza: En primer lugar, cuando en un grupo numeroso de personas se considera oportuno realizar un Phillips 6/6, hay que explicar a la gente para qué se emplea y en qué consiste el procedimiento; en segundo lugar, se formula la pregunta o se indica el tema concreto sobre el que se va a dialogar; por último, se invita a la gente a formar los subgrupos, siendo casi siempre

¹⁶² Su uso se justificará en cada unidad.

¹⁶³ Aguilar, María. *Técnicas de animación grupal*. p. 33

¹⁶⁴ *ibíd.* p 69-70

preferible que busquen a las personas menos conocidas. Una vez en los subgrupos, cada uno designa un coordinador y un secretario o relator que anotara las conclusiones para exponerlas en el grupo grande, cada miembro expone sus ideas en mas o menos un minuto, se discute luego de lo expuesto en busca de un posible acuerdo y el secretario relator anota las conclusiones u opiniones. Terminado el tiempo previsto se reúnen los subgrupos y cada secretario expone brevemente las conclusiones u opiniones del subgrupo; si las hubo, deben expresarse también las discrepancias o diferencias de puntos de vista que se produjeron; se anota en una pizarra una síntesis de los informes presentados y se hace un resumen general. A partir de ese momento se procede a una discusión más amplia en el plenario o bien se concluye con el resumen general.

Para qué sirve: para detectar intereses, opiniones, deseos, problemas o sugerencias de un grupo grande de personas en poco tiempo; para ampliar la base de la comunicación y de participación al interior de un grupo numeroso; cuando se quiere implicar a la gente en las responsabilidades grupales; cuando se necesita disponer de un sondeo rápido de las opiniones o captar la disposición general prevaleciente en un grupo; cuando se quiere reforzar las practicas democráticas al interior de un grupo.

✱ **PEQUEÑO GRUPO DE DISCUSIÓN**¹⁶⁵:

En qué consiste: un grupo reducido trata de un tema o problema en discusión libre e informal, conducido por un coordinador. La discusión es informal y espontanea, pero no al azar, y el coordinador es el que da hilazón al dialogo o debata, estimulando la participación, controlando el tiempo. Es necesario que exista un interés común para discutir un tema, resolver un problema, tomar una decisión o adquirir información al respecto.

Cómo se realiza: el coordinador del grupo desempeña las siguientes actividades previamente al desarrollo: elegir un tema o problema a tratar, el cual debe de ser de interés para todo el grupo; dispone el espacio físico, a modo de que todos participen; es conveniente que todos conozcan anticipadamente el tema o problema a discutir. Para el desarrollo; una vez reunido el grupo, se además del coordinador se nombra un secretario, se establecen las normas a seguir y se elabora un plan de trabajo, especialmente si el tema se agotara en una o más sesiones; se recuerda de manera sencilla y clara el objetivo de la reunión y se inician las intervenciones; el coordinador procura que los participantes se mantengan en el tema de discusión fijada, pero sin provocar intimidaciones; en los momentos que se estime oportuno (entre 10 y 15 min) el coordinador hará un intervalo para resumir lo tratado hasta ese momento ; una vez transcurrido el plazo establecido, se intentará formular conclusiones por acuerdo con censo, sólo se seguirá el procedimiento de votación si esta es la única opción posible; al terminar

¹⁶⁵ *Ibid.* p 71-72

la discusión se hace un resumen de lo tratado y se formulan las conclusiones que quedan registradas por el secretario.

Para qué sirve: Cuando e una asociación o en un grupo existe poca participación de mucho o algunos de sus miembros, el dividirlo en pequeños grupos de discusión ayuda al incremento de la participación, igualmente sirve como correctivo cuando se la circunstancia contraria: existen personas que hablan excesivamente o que dominan toda la discusión, en esos casos el trabajo en pequeños grupos permite restringir o limitar sus intervenciones a los mas habladores; para discutir un tema a fin de formar opinión sobre el mismo, para resolver un problema, para tomas decisiones, para adquirir información, par a motivar a un grupo para actuar.

* **BRAINSTORMING (Lluvia de ideas)**:¹⁶⁶

En qué consiste: Presenta ideas o propuestas en torno a una cuestión, sin ninguna restricción o limitación.; es una técnica de grupo que parte del supuesto básico de que si se deja a las personas actuar en un clima totalmente informal con absoluta libertad para expresar lo que se les ocurra existe la posibilidad de que, entre el farrago de cosas imposibles o descabelladas aparezca una idea brillante que justifique todo lo demás. Tiene algunas reglas fundamentales, las cuales prohíben toda critica, todas las ideas serán admitidas, todos y cada uno debe desarrollar tantas ideas como sea posible, cada uno puede adherirse a las ideas de los demás y desarrollarlas por su cuenta, todas las ideas den ser consideradas como de equipo y no de individuos.

Cómo se realiza: El grupo debe conocer el problema, tema o área de interés sobre el cual se va trabajar, de la manera más precisa y detallada posible. El coordinados debe explicar las reglas y el procedimiento, presidiando el problema a trata, se designa a la persona responsable de llevar a un registro de las ideas expresadas (este registro conviene que se haga a la vista de todos para favorecer la estimulación mutua de las respuestas). El coordinador ayuda todo el tiempo para hacer cumplir las reglas y desarrollar un ambiente adecuado. Terminado el tiempo, el coordinador puede hacer un resumen y conjuntamente con los participantes extraer las conclusiones.

Para qué sirve: Provee la máxima oportunidad para la interestimulación y excitación de la facultad creadora de los integrantes del grupo. Es un procedimiento útil para apartarse de as acciones tradicionales o habituales y explorar nuevas posibilidades de acción. . Sirve para establecer un atmosfera de comunicación y provocación de ideas que perite al grupo contemplar con mayor facilidad la posibilidad de hacer algo totalmente imprevisto

¹⁶⁶ *Ibid.* 74-76

✱ **MÉTODO DE PROYECTOS:**¹⁶⁷

En qué consiste: Esta técnica consiste en la formulación y diseño, por parte de un grupo de trabajo de un proyecto referido a una hipotética situación del futuro. En sus aspectos técnicos, este procedimiento consiste en el diseño de un proyecto, realizado por un pequeño grupo de personas

Cómo se realiza: El coordinador debe introducir al grupo en el tipo de trabajo a desarrollar. Una vez delimitado el problema a resolver o el proyecto a diseñar, es necesario facilitar la guía que, a modo de pauta orientativa, el grupo debe seguir para elaborar correctamente el proyecto. Pasado el tiempo establecido se hace una propuesta en común seguida de discusión acerca del proyecto. Si se estima oportuno puede elaborarse un proyecto final único, a partir de todos los proyectos.

Para qué sirve: Hace adquirir experiencias y en especial, desarrolla la capacidad de formular y proponer alternativas de acción. Como es lógico, esta técnica sirve ante todo para aprender a elaborar proyectos. Además ayuda al desarrollo de la imaginación y la creatividad, y la capacidad de operativizar las ideas, por fantásticas que sean. Por otra parte, el hecho de tener que elaborar un proyecto para una situación imaginaria, reduce las posibilidades del grupo a dejarse guiar por prejuicios y posibilita la operacionalización de las ideas que hasta pueden ser aplicadas a una situación presente.

✱ **MESA REDONDA:**¹⁶⁸

En qué consiste: Este procedimiento consiste en una serie de exposiciones sucesivas por parte de especialistas que tienen diferentes puntos de vista acerca de un mismo tema o problema

Cómo se realiza: para que la mesa redonda cumpla sus objetivos dentro de un clima de participación grupal, es fundamental tener en cuenta la elección del moderador y de los especialistas, y de la forma en que estos desarrollen sus intervenciones ante el resto del grupo. . Es necesario crear un clima de discusión dialógica entre los especialistas y el auditorio, la cual debe ser animada.

Para qué sirve: para hacer conocer un problema o un tema desde posiciones o puntos de vista divergentes e incluso opuestos o contradictorios, a través de la confrontación de ideas u opiniones distintas; para sensibilizar mas profundamente la reflexión/discusión de un problema en el seno de un grupo; para brindar mayor información al grupo respecto de un problema de su interés, ilustrándolo con interpretaciones diversas.

¹⁶⁷ *Ibíd.* p. 54

¹⁶⁸ *Ibíd.* p 77

✱ **CORRILLO:** ¹⁶⁹

Descripción: Se realizan pequeños grupos, discuten durante un tiempo determinado un tema o parte de un tema, hasta llegar a conclusiones. Del informe de todos se obtienen conclusiones generales.

Objetivos: Favorecer el dialogo y compañerismo. Fomentar el trabajo en equipo. Responsabilizar a los participantes de su propio aprendizaje.

Requisitos: Redactar preguntas sobre el tema que se va a tratar.

Mecánica: Se explica en que consiste esta forma de trabajo, se hace la presentación del tema y se fija el tiempo de los corrillos (20 min. aprox.). Se sugieren las preguntas alrededor de las cuales se dialogaran y analizaran hasta llegar a las conclusiones. El instructor se pasea entre los grupos, orientándolos y supervisando. Al término del tiempo, todos regresan a sus lugares y entregan sus conclusiones, se realiza una evaluación de las mismas y se informan los resultados.

✱ **ESTADO MAYOR:**¹⁷⁰

Descripción: Un pequeño grupo asesora a uno de los participantes, el cual tiene como responsabilidad tomar una decisión final, después de haber escuchado las opiniones de los demás.

Objetivos: Entrenar para la toma de decisiones. Ayudar a reunir material para asesorar un tema, una propuesta, un proyecto. Despertar la necesidad de buscar asesorías.

Requisitos: El grupo se divide en subgrupos de 6 a 8 personas. Cada grupo funcionará como un servicio de estado mayor. Se le plantea a cada subgrupo un problema concreto y bien definido. Se fija tiempo.

Mecánica: Cada subgrupo se reúne y elige un comandante. El comandante hace una apreciación de la situación, fija la pauta y las posibles orientaciones, señala un tiempo para el estudio. Cada uno de los integrantes del subgrupo del estado mayor delibera y estudia el asunto, sin la intervención del comandante, comparan soluciones y con la aportación de todos se redactan las proposiciones y/o conclusiones. Las conclusiones son presentadas a su comandante respectivo, el cual toma una resolución. Cada uno de los integrantes colabora en la redacción final según la orden. Al final se reúnen todos los subgrupos y cada comandante da a conocer las resoluciones adoptadas, entre todos llegan a una solución mas adecuada.

¹⁶⁹ *Ibíd.* p 118

¹⁷⁰ *Ídem.*

✱ **SIMPOSIO:**¹⁷¹

En qué consiste: Consiste en la sucesión de una serie de exposiciones orales pro parte de un grupo de personas obre diferentes aspectos de un mismo tema o problema. Son diferentes exposiciones que complementan la información entre si.

Cómo se realiza: El moderador debe tener sentido de organización y la facilidad de comunicarse con el público, debe reunirse con los expositores antes del simposio para ponerse de acuerdo con ellos. Al iniciar el simposio debe encuadrar el tema, señalar su importancia, motivar al auditorio, explicar el sistema de trabajo y presentar brevemente a los expositores. Los expertos deben estar muy al corriente de los temas y ser capaces de hacer una buena presentación breve y coherente que tenga en cuenta las necesidades del auditorio. Por su pate el auditorio debe estar interesado en los temas.

Para qué sirve: proporciona información sobre diferentes aspectos de un problema, permite una relativa amplia perspectiva de análisis por parte del grupo, y puede resultar más ágil que la conferencia, al intervenir personas con diferentes estilos de comunicación.

✱ **EXPOSITIVA/DEMOSTRATIVA:** consiste en la presentación estructurada de un tema por parte del instructor. Se propicia la participación del grupo para que expongan comentarios, dudas y se genere un ambiente de discusión.

✱ **ROTA FOLIO PLÁSTICO:**¹⁷²

En qué consiste: Consiste básicamente, en plasmar gráficamente, mediante dibujos, imágenes, colores, etc., las conclusiones a las que halla llegado el grupo respecto de un tema o cuestión trabajada antes con otro procedimiento.

Cómo se realiza: El animador del grupo deberá motivar a los participantes para que estimulen su participación y dar la consigna del trabajo muy claramente. Después de que cada grupo halla hecho sus trabajos, se hace una presentación general, los trabajos se colocaran en la pared y quedarán expuestos. Es importante que durante el desarrollo del trabajo grupal el animador pase por todos los grupos estimulando ideas, participación y creatividad en la gente. Terminado el trabajo se puede hacer una evaluación general oral, para recabar impresiones y actitudes ante este trabajo.

Para qué sirve: permite volver a retomar cuestiones o a recordar aportes e ideas antes elaborados, por otra parte, el hecho de tener que desarrollar la creatividad en el grupo hace que se genere un ambiente distendido que pueda llegar a aliviar tensiones generadas durante alguna discusión grupal, y aumentar la cohesión del grupo, puede ser un instrumento útil para eliminar diferencias dentro del grupo.

¹⁷¹ *Ibid.* p 118 y 119

¹⁷² *Ídem.*

Algunas técnicas que nos servirán para **evaluar** diferentes momentos del taller son:

✱ **Te acuerdas cuando...**

Características: Esta técnica de evaluación general, puede servir al grupo y ayudarlo en la visualización crítica del proceso grupal desarrollado hasta la fecha. También puede ser una buena forma de comenzar un proceso de evaluación más profundo en el grupo, examinando, en primer lugar, la globalidad del proceso grupal vivido.

Cómo organizar el trabajo grupal: dado que de lo que se trata es de recordar y rememorar la totalidad del proceso grupal, conviene comenzar por una introducción motivadora por parte del coordinador. El ejercicio consiste en dibujar conjuntamente una línea del tiempo donde se demarquen las diferentes fases o periodos que ha vivido el grupo. Para ello el coordinador deberá de estimular la participación de todo los miembros del grupo invitándolos a que expongan las imágenes y recuerdos que tienen del grupo. También es importante permitir que todos pregunten acerca de sus modos de ver los cambios ocurridos en el grupo y las relaciones entre ellos.

✱ **Lo mejor que paso:**¹⁷³

Características: Esta técnica presenta algunas particularidades: por un lado se trata de una evaluación siempre de lo positivo y por otro permite centrarse en algún aspecto concreto del proceso grupal, si se estima oportuno.

Cómo organizar el trabajo grupal: Se trata de un foro donde todos ha de intervenir, todas las intervenciones deben ser respuesta a la misma cuestión, es muy importante no interrumpir las intervenciones, y sobretodo no hacer comentarios /intervenciones en cada una de ellas. El hecho de que existan o no coincidencias no es lo importante, ya que se trata de sensaciones y opiniones y no de datos objetivos. Y puede ser conveniente que al final, se expresen los sentimientos u opiniones sobre lo que han sentido después de escuchar las intervenciones de los demás, pero sin llegar a una discusión.

¹⁷³ *Ibid.* p 212

✱ **Impresiones modificadas:**¹⁷⁴

Características: Sirve para realizaren ele grupo un trabajo de evaluación/reflexión acerca de las experiencias vividas por la gente, en lo que a cambios de actitud y sentimientos refiere

Cómo organizar el trabajo grupal: De lo que se trata es que cada uno de los integrantes del grupo exponga cuales fueron sus primeras impresiones cuando entro al grupo, y como ha cambiado a lo largo del tiempo, cabe la posibilidad de realizar una ronde en la que cada uno valla expresando lo que le parece que otro miembro ha cambiado o modificado más completamente en el. . Para terminar a veces conviene realizar un cierre por parte del coordinador y dar sentido a todas las intervenciones anteriores

✱ **Regalos**¹⁷⁵

Características: Es un ejercicio que puede ayudar al grupo a madurar en las relaciones interpersonales (en el sentido de reforzar las actitudes positivas), y a realizar una evaluación que permita a cada integrante del grupo conocer como es percibido pos sus compañeros en sus caracteres más positivos que ayudan a cohesionase en mayor grado.

Cómo organizar el trabajo grupal: En primer lugar, y preferentemente en círculo, se comienza a establecer una ronda en ella, cada persona tiene que ofrecerá cada uno de los restantes compañeros (pasando por todos, uno por uno), un regalo imaginario. Este regalo imaginario, deberá entregarse a cada persona de acuerdo con lo que haya sucedido en el grupo, y que el que lo entrega crea que resulta más apropiado para esa persona concreta. Después de la entrega, cada uno puede explicar el porqué del mismo.

EL DESARROLLO

En el apartado anterior se determinaron los elementos y técnicas que se ocuparán en el taller, así que en éste profundizaremos sobre los aspectos de cada unidad:

➤ **UNIDAD 1. Introducción al proceso de planificación**

→ **Introducción.** En esta unidad se mencionarán algunos elementos de la planificación didáctica con los que ya han trabajado, pero se especificarán aspectos esenciales para su uso adecuado.

¹⁷⁴ *Ibíd.* p 213

¹⁷⁵ *Ibíd.* p. 215

→ **Objetivos:**

- Señalar la importancia y el uso de la planificación didáctica, en específico de la planificación anual y la planificación mixta.
- Identificar las fases de la planificación didáctica.

→ **Contenidos.**

- 1.1 Definición y uso de la planificación
- 1.2 Planificación anual, planificación mixta
- 1.3 Fases de la planificación didáctica

Tiempo aproximado para el desarrollo de la unidad: 10 horas

→ **Actividades**

Se dará uso de las siguientes técnicas:

- * **Cinco características:** Será una técnica inicial, ya que como se describió anteriormente, ayuda al conocimiento y respeto mutuo, lo cual es fundamental cuando se busca trabajar en equipo.
- * **Método de proyectos:** Ésta técnica refuerza el trabajo en equipo y la división del mismo, pero sobretodo fomenta la creación de proyectos que le den solución a cierto problema.
- * **Mesa redonda:** Se usará justamente para reafirmar algunas técnicas como la de “método de proyectos”, ya que en ella cada equipo irá describiendo y explicando ¿Cómo? y ¿Por qué? Fue constituyendo su proyecto para dar solución al problema planteado y ¿Qué considero para la toma de decisiones? Se compararán los resultados y las consideraciones de los equipos.
- * **Expositiva/demostrativa:** Se usará para explicar las definiciones de los elementos y los usos de la planificación didáctica, de la planificación anual y de la planificación mixta. Así como para describir las fases de la planificación didáctica.

→ **Evaluación.**

- Al final de cada sesión se retomarán las conclusiones sobre lo que estén trabajando y se aclararán las dudas.
- Además al final de la unidad se hará uso de la técnica de: ***Impresiones modificadas***, se eligió dado que previamente al taller los agentes de formación ya tenían ciertas nociones sobre la planificación anual y el proceso de planificación didáctica, pero no eran claras, por ello se verá si hubo alguna modificación a su perspectiva y concepción del proceso.

→ **Recursos didácticos**

- **materiales de papelería:** Carpetas con los conceptos básicos, hojas blancas, plumas, lápices, goma, sacapuntas, plumones, papel bond, pizarra, etc.
- **materiales electrónicos:** Laptop, proyector, bocinas.

En esta primera unidad se comenzará con los términos y usos de la planificación didáctica mencionados en el segundo capítulo, tomando en cuenta que la mayoría ya ha participado en la PAV se despejarán las dudas y se hará más claro el proceso.

➤ **UNIDAD 2. Elementos básicos de la planificación**

→ **Introducción.** En esta unidad se señalarán y ejemplificarán los elementos primordiales por los cuales se constituye el proceso de planificación didáctica.

→ **Objetivos.** *Señalar y ejemplificar los elementos de la planificación didáctica para que los agentes de formación diseñen su planificación anual para decanatos y la vicaría.*

→ **Contenidos**

2.1 *¿Qué es un diagnóstico?*

2.2 *Objetivos y metas*

2.3 *Recursos*

2.4 *¿Cómo determinar los medios e instrumentos?*

2.5 *La importancia del tiempo y el ritmo*

2.6 *La necesidad de la flexibilidad y/o sensibilidad*

Tiempo aproximado para el desarrollo de la unidad: 16 horas

→ **Actividades**

Se dará uso de las siguientes técnicas:

- * **Philip 6/6:** Al dividir al grupo en pequeños subgrupos facilita saber si han comprendido los elementos al hacer que ejemplifiquen algunos de los elementos
- * **Pequeño grupo de discusión:** De la misma forma que la técnica anterior ayuda a determinar si el grupo ha comprendido y el equipo va consolidando

herramientas para ir determinando los elementos para la planificación didáctica de los decanatos y la vicaria.

- ✱ **Brainstroming (lluvia de ideas)**: Como los agentes de formación ya conocían algunos elementos de la planificación, se les pedirá que ayuden a describirlos o a mencionar las características que recuerdan o que consideran que son parte del proceso.
- ✱ **Método de proyectos**: Ésta técnica refuerza el trabajo en equipo y la división del mismo, pero sobretodo fomenta la creación de proyectos que le den solución a cierto problema.
- ✱ **Mesa redonda**: Se usará justamente para reafirmar algunas técnicas como la de “método de proyectos”, ya que en ella cada equipo irá describiendo y explicando ¿Cómo? y ¿Por qué? Fue constituyendo su proyecto para dar solución al problema planteado y ¿Qué considero para la toma de decisiones? Se compararán los resultados y las consideraciones de los equipos.
- ✱ **Corrillo**: Ésta técnica está pensada primordialmente para la determinación de recursos, medios e instrumentos y así hacerlos reflexionar sobre su elección y si cumplen realmente con las características de los mismos
- ✱ **Estado mayor**: Se usará para una primera entrega de los planes decanales y se dividirán precisamente de esa forma para realizarlo. Se verán los avances y las deficiencias de los decanatos.
- ✱ **Simposio**: Se usará como una primera entrega de la planificación vicarial, se irán determinando los elementos y se justificará cada una de la toma de decisiones por las que se éste optando.
- ✱ **Expositiva/demostrativa**: Se usará para explicar las definiciones de cada uno de los elementos de la planificación didáctica.

→ Evaluación.

- Al final de cada sesión se retomarán las conclusiones sobre lo que estén trabajando y se aclararan las dudas.
- Además al final de la unidad se hará uso de la técnica de: “**Te acuerdas cuando...**” Ésta técnica será funcional para retomar los elementos de la planificación y recordar como es que se percibían antes.

→ Recursos didácticos:

- **materiales de papelería**: Carpetas con los conceptos básicos, hojas blancas, plumas, lápices, goma, sacapuntas, plumones, papel bond, pizarra, etc.
- **materiales electrónicos**: Laptop, proyector, bocinas

En esta segunda unidad se tratará en forma más específica el modo en que se emplean los elementos de la planificación didáctica y se buscará que vayan

generando los elementos necesarios para su propio plan anual decanal y en conjunto el PAV.

➤ **UNIDAD 3. Evaluación.**

→ **Introducción.** En esta unidad se explicaran algunas las posibles formas en que se puede llevar a cabo una evaluación.

→ **Objetivos:** *Explicar las características de la evaluación, su importancia, su uso y algunas formas de evaluación, para que los agentes de formación seleccionen la ideal para la planificación de los decanatos y la vicaria. Verificar y reafirmar el uso de los elementos de la planificación didáctica en la planificación decanal y vicarial.*

→ **Contenidos**

3.1 *¿Cómo evaluar la planificación?*¹⁷⁶

3.2 *La evaluación en la Planificación Anual Vicaria y decanal.*

3.3 *Evaluación y cierre del taller*

Tiempo aproximado para el desarrollo de la unidad: 8 horas

→ **Actividades**

Se dará uso de las siguientes técnicas:

- * **Pequeño grupo de discusión:** Ésta técnica al hacer pequeños subgrupos ayuda a determinar si el grupo ha comprendido y el equipo va consolidando herramientas para ir concluyendo los elementos para la planificación didáctica de los decanatos y la vicaria
- * **Método de proyectos:** Ésta técnica refuerza el trabajo en equipo y la división del mismo, pero sobretodo fomenta la creación de proyectos que le den solución a cierto problema.
- * **Mesa redonda:** Se usará justamente para reafirmar algunas técnicas como la de “método de proyectos”, ya que en ella cada equipo irá describiendo y explicando *¿Cómo?* y *¿Por qué?* Fue constituyendo su proyecto para dar solución al problema planteado y *¿Qué considero para la toma de decisiones?* Se compararán los resultados y las consideraciones de los equipos.

¹⁷⁶ Se optará por el uso y la descripción de los siguientes tipos de evaluación: **Sumativa, intermedia, diagnóstica, continúa, interna, por objetivos, por logros**; según lo descrito en el apartado 2.5 de la evaluación de la planificación didáctica.

- ✱ **Expositiva/demostrativa**: Se usará para explicar la definición de la evaluación y algunas de sus formas.
- ✱ **Rotafolios plástico**: Ésta técnica ayuda a determinar si el grupo ha comprendido y determina si el desarrollo del proceso de la planificación didáctica de los decanatos y la vicaria se ha realizado adecuadamente.

→ **Evaluación.**

- Al final de cada sesión se retomarán las conclusiones sobre lo que estén trabajando y se aclararan las dudas.
- Además al final de la unidad se hará uso de la técnica de: “**Lo mejor que paso**”. Con esta técnica se estaría cerrando el taller y ella da los elementos positivos que se han generado a lo largo del taller.

→ **Recursos didácticos:**

- **materiales de papelería**: Carpetas con los conceptos básicos, hojas blancas, plumas, lápices, goma, sacapuntas, plumones, papel bond, pizarra, etc.
- **materiales electrónicos**: Laptop, proyector, bocinas

Como se mencionó en el primer capítulo, la evaluación es un elemento muy importante dentro de la planificación didáctica y por ello esta última unidad se dedica sólo a este tema. Asimismo, se estableció en este segmento cómo se les darán a conocer las formas en que pueden evaluar, pero a su vez serán evaluados en su desempeño dentro del taller con el fin de hacer notar los resultados obtenidos al finalizar. Lo anterior con la intención de verificar si se ha cumplido o no con respecto a las necesidades iniciales de esta organización.

Estos aspectos, como ya se había señalado, son considerados de manera general y corresponden a las necesidades localizadas en la organización. El taller cubre los aspectos mínimos de los elementos de la planificación didáctica, pero se pretende que al finalizar el taller estos conocimientos no sean una serie de elementos que sólo se rellenen, sino que se comprendan para que se les dé el uso adecuado.

IMPLEMENTACIÓN:

En este caso no habrá implementación del taller, debido a que es sólo una propuesta, en la cual se han considerado los aspectos para su ejecución. Pero se detallará cual es la perspectiva con respecto al contenido, las técnicas y como será la evaluación al finalizar cada sesión.

Cuadro de ejecución del taller de planificación didáctica para la VII Vicaria		
UNIDAD 1. Introducción al proceso de planificación		
TEMA		TÉCNICA
1.1	Definición y uso de la planificación.	Cinco características y Expositiva/ Demostrativa
1.2	Planificación anual y planificación mixta.	Método de proyectos
1.3	Fases de la planificación didáctica.	Mesa redonda y Expositiva/ demostrativa
Evaluación de la unidad.		Impresiones modificadas: determinará el antes y el después en la perspectiva de los agentes de formación con respecto a la planificación didáctica.
UNIDAD 2. Elementos básicos de la planificación		
TEMA		TÉCNICA
2.1	¿Qué es un diagnóstico?	Brainstorming y Phillips 6/6
2.2	Objetivos y metas	Pequeño grupo de discusión
2.3	Recursos	Corrillo
2.4	¿Cómo determinar los medios e instrumentos	Mesa redonda, Método de proyectos
2.5	La importancia del tiempo y el ritmo	Estado mayor y Simposio
2.6	La necesidad de flexibilidad y sensibilidad	Expositiva/ demostrativa
Evaluación de la unidad.		Te acuerdas cuando...: con ella se retomará los elementos más importantes de la planificación didáctica y los conflictos más comunes de los agentes de formación para ir constituyendo su proyecto anual
UNIDAD 3. Evaluación		
TEMA		TÉCNICA
3.1	¿Cómo evaluar la planificación?	Expositiva/ demostrativa
3.2	La evaluación en la planificación anual	Pequeño grupo de discusión, Método de proyectos, Mesa redonda y Rotafolios plástico

	vicarial y decanal	
3.3	Evaluación y cierre del taller	Lo mejor que paso: pues se pensarán en los logros que se han obtenido a lo largo del taller

EVALUACIÓN

La evaluación del grupo se realizará al final de cada unidad, además como se busca que al final obtengan su proyecto decanal con las características necesarias de la planificación se tomará en cuenta que se halla desarrollado correctamente.

Descripción general: En las últimas sesiones se determinará la evaluación de los proyectos, buscando verificar la claridad de los conceptos y su utilización y, a su vez, el desarrollo del taller y su impartición.

Instrumentos de evaluación: Para la evaluación del conocimiento estarán el análisis de la planificación didáctica por decanato y la vicarial. Además se pedirá su opinión al azar con la técnica “**Lo mejor que paso**” ya mencionada.

A lo largo del presente capítulo se han venido explicando las características del taller de planificación didáctica y en cada uno de sus momentos, se han descrito los elementos que irán constituyendo la estructura del mismo. Teniendo como finalidad subsanar las deficiencias del uso que le ha venido dando la Vicaría en su Planificación Anual Vicarial, para lograrlo en el taller se han retomado los principales componentes que conforman el proceso de planificación didáctica para que esté por fin se lleve a cabo correctamente, y su contenido ha sido determinado después del análisis de esta organización de educación no formal.

Cabe destacar que dentro de este modelo de diseño instruccional se han elegido ciertas estrategias que ayudarán a dar claridad a los conceptos que la planificación didáctica utiliza, pero sobretodo a ponerlos en práctica, fomentando a su vez el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la división del trabajo, que cualquier organización requiere para su buen funcionamiento.

Se han considerado todos esos elementos a fin de lograr el objetivo del taller que es: “Describir e identificar los elementos y fases del proceso de planificación didáctica, para que los agentes de formación los apliquen diseñando planificación anual para la Vicaria y los decanatos”¹⁷⁷

¹⁷⁷ Objetivos del programa. *Cfr.* P. 88

Conclusiones

Conclusiones

En la presente tesina se concibieron elementos de la organización institucional. Por ello, se especificaron las características de las organizaciones, así como una clasificación sobre su tipología. En lo personal al mirar desde otro momento a la actividad organizativa, no sólo como acción sino en ese conjunto de labores, toma de decisiones y delimitaciones, es decir, al reconocer la estructura de una organización tan diversa en su interior, pero unida y coordinada para el logro de objetivos ha enriquecido mi perspectiva. Por otro lado, en el caso de la educación no formal debo reconocer que tenía una idea muy superficial sobre lo que implicaba e irónicamente he participado en ella en muchas ocasiones de mi vida. Reconocer sus características y sus elementos, me fue más fácil precisamente al contrastarlo con mi experiencia personal, ahora todas esas situaciones y componentes que siempre me parecieron tan comunes, cobraron un mayor sentido.

Para contextualizar la Vicaría se describió su carácter de organización y resultó ser una organización de tipo formal por su modo jerárquico en su estructura organizacional y por la forma en que se desarrollan la toma de decisiones, así como distribución impresa de los acuerdos o determinaciones tomadas, para hacer coparticipes a los agentes de formación. Y esta organización imparte educación no formal por ser intencionada, de corta duración, por dar elementos que cubren las necesidades de los feligreses. Aunque con todos los elementos que ahora son tan claros debo confesar que durante todo el tiempo que participe jamás la hubiese vislumbrado de esa forma.

Al investigar sobre los temas de organización, educación no formal y la planificación didáctica logré acrecentar mi conocimiento, respecto a lo que ya sabía. También, me pude dar cuenta de la magnitud que tiene este proceso que, si bien, tiene diferentes elementos es uno solo, mismo que necesita cubrir todas sus partes para que su funcionamiento sea eficaz.

En el trabajo realizado se identificó primordialmente a la planificación didáctica como un proceso en el que se abordan distintos componentes sobre la organización institucional, en este caso específicamente para la VII Vicaría, pero antes de abordar en ello me gustaría recalcar que el proceso de planificación didáctica es complejo, cada una de sus fases de elaboración y sus elementos son necesarios y sí algo reaprendí fue que sin importar que sean una línea a seguir dependerá de la situación, institución, características y de la población a las que será dirigido.

Volviendo al caso de la VII Vicaría, lo anterior era algo que la había dejado del lado, así como la importancia de los elementos que le componen ya que como se mencionó durante el primer capítulo cada uno es necesario para realizarla. Al inicio, sólo noté necesidades o ausencias dentro del proceso que tenía la organización. Sin embargo, conforme fui investigando me di cuenta que era necesario valorar el punto en donde se encontraba la Vicaría para establecer lo que realmente se necesitaba integrar al taller y fue así que me percaté de que no sólo había faltantes, sino que se contaba con algunos recursos y conocimientos. Por lo que sólo era necesario darles claridad para llevar el proceso a un uso eficaz, por eso fueron insertados como parte del taller con el que se pretende subsanar las deficiencias con respecto al proceso de planificación didáctica.

Por otro lado, realizar la propuesta del taller me ayudó a aplicar conocimientos que la misma planificación establece, tales como: el análisis, la detección de necesidades, la formulación de objetivos, establecer tiempo y ritmo, así como elegir las estrategias. A su vez tener la oportunidad de usar el diseño instruccional que no había visto durante la carrera, y así en cada parte del modelo fui aprendiendo a realizarlo, desde cómo realizar un diagnóstico de la situación, determinar los medios o instrumentos, así como establecer tiempos y llevar un ritmo de ejecución. Además, tuve la oportunidad de poner en práctica otros conocimientos, habilidades y herramientas adquiridos a lo largo de mi formación académica. Puedo decir que esto último fue aún más enriquecedor, puesto que siento que aprendí algo nuevo en la forma de estructurar el taller.

Al ir construyendo cada uno de los capítulos que constituyen este trabajo comprendí que puede parecer sencillo y claro, pero que en la práctica no siempre es así. También me di cuenta de que esta organización, a pesar de su carácter religioso, es una institución donde los conocimientos pedagógicos se pueden aplicar; así como existen otras áreas que requieren de las herramientas pedagógicas. Por esto comprobé que la organización y la planificación son inseparables para el buen funcionamiento de cualquier institución, y al ir demarcando sus características fui reaprendiendo su uso y su implicación dentro del proceso.

Pero de la misma forma a lo largo del desarrollo de este trabajo me enfrenté a algunas dificultades personales; la primera de ellas es que ya iniciado el proyecto de análisis y propuesta, por motivos fuera de mi alcance abandone la organización de educación no formal, pero lo importante fue que no hubo inconvenientes para la obtención de la información necesaria. Una segunda dificultad fue vislumbrar a la organización religiosa como una organización de educación no formal, para lograr localizar las características y elementos que la hacen parte del proceso de enseñanza-aprendizaje. Y una tercera fue la construcción del taller bajo el modelo de diseño instruccional, puesto que, como ya lo he mencionado antes, nunca lo había trabajado, sin embargo la experiencia ha sido muy grata.

Por último me gustaría mencionar que a pesar de haber aprendido y reaprendido mucho durante la constitución de este trabajo, me hubiese parecido aún más enriquecedor haber podido realizar su implementación y así poder analizar las repercusiones del taller propuesto en este proyecto, pues por las razones ya citadas ya no podrá ser posible.

Pero creo que el análisis de la organización de educación no formal desde una perspectiva diferente a la común y percatarme de los procesos de enseñanza-aprendizaje que se llevan a cabo constantemente y como podríamos mejorar y transformar como pedagogos dichos procesos es algo que no imagine al iniciar este proyecto.

Por otro lado quisiera compartir que para mí el área didáctica me resulta sumamente interesante y necesaria. No se debe perder de vista que puede generarse desde un ideal, pero se tienen que tener en cuenta las condiciones del medio, de las personas a las que va dirigido y tener en cuenta el alcance y los recursos de los que se dispone para poder llevarla a la práctica. Sin duda, la investigación me ha hecho mirar el proceso de otra forma pues me enfrenté al reto de aplicar en la realidad los conceptos teóricos. Esto me ha proporcionado experiencia profesional que en el futuro me será muy útil.

Sin duda retomar el conocimiento que había adquirido durante mi formación académica y profundizar en estos temas me dejan más de lo que imaginé al iniciar el proyecto, en ocasiones me encontraba enredada entre tantos conceptos y elementos, sin embargo, al final creo haber comprendido y especificado lo teórico en una organización que espero lleve a la práctica lo realizado en este trabajo.

Bibliografía

- AGUILAR, MARÍA. *Técnicas de animación grupal*, Ed. Espacio, Buenos Aires, 1992.
- ANDER-EGG, Ezequiel, *La planificación educativa. Conceptos, métodos, estrategias y técnicas para educadores*, Magisterio del Río de la Plata, Buenos Aires 1993.
- ANTÚNEZ, Serafín, *Claves para la organización de centros escolares. Hacia una gestión participativa y autónoma*, Universitat de Barcelona, Barcelona 1997
- ARQUIDIÓCESIS PRIMADA DE MÉXICO, VII Vicaría Episcopal “San Pablo Apóstol”. *Plan Pastoral Vicarial 2010-2012*, México 2010.
- ARZOBISPADO PRIMADO DE MÉXICO. *Orientaciones pastorales 2009*, México. 2009
- CASTAÑEDA, MARGARITA LILIA y FIGUEROA, MILAGROS. *Maestría en tecnología educativa. Módulo: fundamentos del desarrollo de la tecnología educativa 1. Bases Sociopsicopedagógicas. Unidad 4: Diseño instruccional II*. Ed. ILCE. México 1993
- CERDA GUTIÉRREZ, Hugo, *Evaluación como experiencia total. Logros-objetivos-procesos competencias y desempeño*, Bogotá, Magisterio, 2000.
- DENIES, E. Cristina, *Didáctica del nivel inicial*, 4ª ed., Ed. El Ateneo, Buenos Aires 1994.
- FRAGOSO IGLESIAS, Emma, *Educación no forma. Educación para el cambio*, Praxis: UNAM, México 2000.
- GARCÍA GONZÁLEZ, Felicidad, *Diseño y desarrollo de unidades didácticas*, Madrid, Escuela Española, 1996.

MARTÍN BRIS, Mario, *Planificación y práctica educativa. (Infantil, primaria y secundaria)*, Madrid, Escuela Española, 1997.

-*Organización y planificación integral de centros. Educación infantil, primaria y secundaria*, Madrid, Escuela Española, 1996.

MEDINA RIVILLA, Antonio y SALVADOR MATA, Francisco (Coords.). *Didáctica General*. Madrid, 2002. Ed. Pearson Educación. Última reimpresión 2008.

PIECK GOCHICOA, Enrique. *Función social y significado de la educación comunitaria. Una sociología de la educación no formal*, Colegio mexiquense: UNICEF. Edo. México. 1996

RAYNAL, Francois. *Diccionario de conceptos claves: aprendizaje, formación, psicología cognitiva*. Ed. Popular. Madrid. 2010

REIGLUTH, Charlie. *INSTRUCTIONAL - DESIGN THEORIES AND MODELS. An Overview of their Current Status*. Ed. LEA. New Jersey 1993

-*DISEÑO DE LA INSTRUCCIÓN. TEORÍAS Y MODELOS. Un nuevo paradigma de la teoría de la instrucción*. Parte 1. Ed. Santillana. Traducc. De Rafael Llanorí y Ernesto Arreola. Madrid, 2000.

ROSENBLUETH DEUTCH, Emilio. *Planificación educativa*, 3ª ed., UNAM, México, 1980.

SÁNCHEZ CEREZO, Sergio. *Diccionario de las ciencias de la educación* Santillana, México, 1995

STEINER, George A. *Planeación Estratégica, lo que todo director debe saber (una guía paso a paso)*, CECOSA, Traducc. De Guillermo Enrique Ureña Gutiérrez. México, 1985

TORRES MARTÍN, César. *La educación no formal y diferenciada*. Ed. CCS. Madrid, 2007.