



**Plan de Formación Integral:
Procesos básicos para la formación
ignaciana del personal
Colegios ACSI
- DOCUMENTO EN REVISIÓN -**

Caracas, julio 2012

ÍNDICE

I.- PRESENTACIÓN	3
II.- OBJETO	3
III.- CINCO ÁMBITOS DESDE LOS QUE SE DESARROLLA LA FORMACIÓN	4
1.- Atención a la realización Personal y ésta Solidaria	5
2.- Atención a los diversos Espacios y Niveles de Encuentro.....	5
3.- Atención al Tejido de Redes Primarias e Institucionales.....	6
4.- Atención a lo Ecológico y Ambiental.....	7
5.- Atención a la Espiritualidad Cristiana Centrada en la Fraternidad y la Anticipación del Reino.....	7
IV.- CONTENIDOS DEL PLAN DE FORMACIÓN	8
V.- METODOLOGÍA.....	12
V.1.- Los MÓDULOS.....	12
V.2.- La COORDINACIÓN DEL PLAN en cada Colegio	12
V.3.- EI EQUIPO RESPONSABLE del Módulo	13
V.4.- ESTRATEGIAS.....	13
V.5.- La PARTICIPACIÓN del Personal en el Plan	14
VI. - EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN	14
VI.1.- EVALUACIÓN del Módulo.....	14
VI.2.- EVALUACIÓN Anual del Plan de Formación.....	18
VII. - ACREDITACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN	19

PLAN DE FORMACIÓN INTEGRAL – ACSI PROCESOS BÁSICOS PARA LA FORMACIÓN IGNACIANA DEL PERSONAL

I.- PRESENTACIÓN

La propuesta de formación que exponemos a los integrantes de ACSI pretende contribuir a la búsqueda de aquellos modos que cualifiquen la Misión que la Compañía realiza a través de los Colegios desde donde efectiva y afectivamente se generen dinámicas desde las que podamos decir que como sector educativo somos “un fuego que enciende otros fuegos”¹.

La Compañía de Jesús en América Latina ha formulado en su Proyecto Educativo Común (PEC) la visión compartida en la que se dibuja el horizonte programático, desde el cual se inspiran y animan los mejores deseos del quehacer educativo para nuestro tiempo, bajo el ideal de fraguar desde los centros educativos “un nuevo sujeto apostólico conformado por jesuitas, laicos, laicas, sacerdotes, religiosos y religiosas que comparten una misión común, el cual, asuma la responsabilidad de realizar la Misión que la Iglesia le confía; y que encarne en el sector de educación las prioridades apostólicas de la Compañía de Jesús para América Latina y su nueva forma de actuación apostólica”².

El Plan de Formación que impulsemos ha de ser integral, para que, por un lado aborde a la persona en su totalidad y a todas las personas que se implican en y desde el Colegio, y por otro, para que se traduzca en un aporte efectivo a la consecución de la misión educativa acorde a los retos de hoy. Por ello, dicho plan requiere una vinculación coherente entre la espiritualidad y la pedagogía ignacianas.

Cada año, de los tres que comprende el plan, tendrá un diseño semejante a no ser que las observaciones que se hagan al final del primer año, requiera el replanteamiento a cualquier escala.

II.- OBJETO

Animar procesos formativos que incidan en la transformación de los Colegios en Comunidades Vivas, que aborden integralmente a los diversos actores del Colegios y las diversas áreas del quehacer educativo.

Para animar los procesos formativos que respondan a los signos de los tiempos, se requiere tener como punto de partida el análisis de la realidad, porque “en educación nuestros problemas más comunes tienen que ver con el modo como nos habemos con la realidad, es decir, con nuestro

¹ Congregación General 35, Decreto 1, n° 25

² PEC. Pág. 13

modo de conocer y entender la realidad y la capacidad de relacionarnos con ella, creando respuestas oportunas y pertinentes para manejarnos adecuadamente en esa realidad. Por tanto, en la formulación de los proyectos educativos tiene una especial importancia el conocimiento de la realidad del contexto social, político, económico y cultural en donde se desenvuelve la acción educativa”³.

Más aún, el análisis de la realidad ha de ayudar a que cada Colegio se adentre en el corazón del mundo, descubriendo que la realidad, también es camino de posibilidad desde el cual la persona puede realizarse. Porque la realidad es vehículo⁴ de distintas posibilidades para adoptar una forma u otra. En la realidad, la persona tiene que optar. Pero optar no es sólo «elegir», sino que es «ad-optar» una forma de realidad entre otras. Hemos pues de concebir un análisis de la realidad que no se limite a considerar la realidad tan sólo como deficiencias a superar, sino, y sobre todo, como posibilidad creativa.

III.- CINCO ÁMBITOS DESDE LOS QUE SE DESARROLLA LA FORMACIÓN

¿Por qué Circunscribir en Ámbitos el Plan de Formación? Porque desde la perspectiva ignaciana, lo neurálgico de la formación, no está en los planes, programas y proyectos de formación, sino que –sin dejar de lado tales planes, programas y proyectos–, exige crear y favorecer ámbitos de formación en los que se fragüe el modo de proceder que caracteriza a lo ignaciano. No olvidemos que la Espiritualidad Ignaciana y con ella, todo nuestro quehacer, se centra en “los modos”. Por eso es muy importante que focalicemos (sin miedos y sin reservas) nuestra impronta educativa ignaciana⁵ desde las dos claves pedagógico-espirituales que la caracterizan: el “discernimiento” que brota de los Ejercicios Espirituales y el “modo de proceder” que brota de las Constituciones de la Compañía de Jesús. Ambas claves están recogidas en los documentos de Educación de la Compañía de Jesús. Desde el discernimiento y desde el modo de proceder, es desde dónde podremos hallar, por un lado, la forma genuina que Ignacio ofrece para la configuración de sujetos reales, y por otro, generar procesos integrales de formación. Pero todo ello requiere la osadía de deslastrarnos de aquella “pedagogía-espiritualidad del qué”, promovida (y válida) por otras místicas-ascéticas”, pero no acordes con lo ignaciano.

Si nos atenemos a lo estrictamente ignaciano, la formación pasa ineludiblemente por la experiencia. Todo ha de concebirse, planificarse, orientarse, articularse y gestarse en clave de experiencia. Y en ignaciano, experiencia significa hacer haciendo, pensar pensando, sentir sintiendo, gustar gustando, para vivir viviendo. Por ello no se habla de experiencia para el futuro, sino para el ya de cada persona según la diversidad de personas, tiempos y lugares. De ahí que

³ PEC. Pág. 4

⁴ Cf. Zubiri Xavier, *Hombre y Dios*, Alianza Editorial. Madrid, 1998. Pág. 374

⁵ “La descripción referencial de la educación ofrecida hoy por la Compañía de Jesús se encuentra en dos documentos promulgados por el Superior General, P. Peter-Hans Kolvenbach, en 1986 y 1993, respectivamente: *Características de la Educación de la Compañía de Jesús y Pedagogía Ignaciana. Un planteamiento práctico*. Este último viene siendo más identificado como el PPI (Paradigma Pedagógico Ignaciano). En dichos documentos se describen las finalidades, la dinámica, los actores, las condiciones y la amplitud del proceso educativo en las instituciones, sobre todo de nivel elemental, básico y secundaria. Los dos documentos integran un acervo considerable, denominado “Pedagogía Ignaciana”, a veces reducido indebidamente al PPI, pero que es mucho más amplio que él, pues consiste en los pronunciamientos y orientaciones del antiguo y del actual Superior General, respectivamente P. Pedro Arrupe y Peter-Hans Kolvenbach... [LUIZ FERNANDO KLEIN, S.J. *Identidad en la Misión*, n° 1. (Más recientemente, documento del PEC - CERPE septiembre 2005, en: www.cerpe.org)].

cualquier proceso formativo por pequeño o grande que sea, busca la plenificación de sí que a la vez plenifica a otros. Se trata de dos momentos integrados. La persona se plenifica como tal cuando sale de si misma, mira a los demás, los reconoce como personas y presta su ser para su plenificación. Se trata pues, de una experiencia que consolide “hombres y mujeres concientes, compasivos, competentes y comprometidos”, es decir, “hombres y mujeres para y con los demás”.

Atentos a lo que se genera en la dinámica de los Ejercicios Espirituales, podemos decir que los ámbitos son el reajuste, el acomodo, y el modo y orden expuesto tanto en adiciones como en las anotaciones, para que la persona, “no sólo sepa mucho”, sino que fundamentalmente “sienta y guste internamente”⁶. De ahí que los ámbitos sean el clima en el que se fraguan hombres y mujeres integrales. Hombres y mujeres atentos al mundo y a Dios.

A continuación presentamos en forma sencilla los cinco ámbitos en los que consideramos han de circunscribirse los procesos educativos.

1.- ATENCIÓN A LA REALIZACIÓN PERSONAL Y ÉSTA SOLIDARIA

La Formación Integral se da si hay una verdadera **atención a la realización personal**. Se trata del cuidado del yo, de la interiorización, de los aspectos más emocionales y afectivos de la fe, de la autorrealización. No tanto como egoísmo sino como fuerza moral, y en su dimensión social, como solidaridad hacia aquellos que más la necesitan.

Claro está que el “cultivo del yo”, en la actualidad, tiene grandes detrimentos: la afirmación del individualismo, de la autosuficiencia y del encapsulamiento y subjetivismo existencial y religioso que, haciendo desaparecer las grandes mediaciones de la fe, lo sitúa (el “cultivo del yo”) en función de los propios planteamientos y al servicio de las propias necesidades. Aún así este es un aspecto vital en la formación permanente de hoy.

Como **MODO DE PROCEDER** hay que ECHAR MANO de:

- ↳ **LA EXPERIENCIA Y LO CONCRETO** que permite conocer la realidad personal y social en profundidad sumergiendo nuestro ser en ellas por encima de los planteamientos meramente teóricos, lo cual facilita una gran sensibilidad.
- ↳ El **LENGUAJE NARRATIVO SOLIDARIO**, entendido como aquel que nos habla de las grandes experiencias humanas, de los sentimientos colectivos, que sitúa en los niveles afectivos y ocupa el lugar que antes ocupaba el discurso conceptual-abstracto. Este otro discurso o lenguaje es muy adoptado y aceptado por nuestra cultura popular aun solidaria.

2.- ATENCIÓN A LOS DIVERSOS ESPACIOS Y NIVELES DE ENCUENTRO.

La Formación Integral se da si hay una verdadera **atención a los espacios y a los diversos niveles de encuentro** y de roce entre los que comparten un mismo sitio (vivienda, trabajo, etc.) y con los otros, los distintos a uno. El nuevo escenario aprecia más la búsqueda que la certeza.

⁶ Ejercicios Espirituales, Anotación 2ª.

Se trata del encuentro personal e interpersonal desde un sano pragmatismo más que en las grandes palabras.

Como **MODO DE PROCEDER** hay que DINAMIZAR actividades, eventos y procesos desde:

- ↳ La Alteridad y Tolerancia.
- ↳ La Inclusión y valoración recíproca.
- ↳ Diversos niveles de profundidad, calidad y calidez.
- ↳ Donde el “yo debo” no opaque ni anule al “yo quiero”. Ni “el hay que” escabulla el compromiso personal y lo traslade a otros. Y donde el “otros deben” no anule el que sepamos “qué quieren otros”.

3.- ATENCIÓN AL TEJIDO DE REDES PRIMARIAS E INSTITUCIONALES.

La Formación Integral se da si hay una verdadera **atención en primer término y preferentemente al tejido de redes primarias**, más ligadas a la cotidianidad, asumiendo al mismo tiempo a otro nivel las redes institucionales menos personalizadas que tienen lapsos más amplios.

Por ello interesa mucho cultivar REDES que sean: 1) de pertenencias plurales; 2) de comunidades más flexibles y abiertas donde se dé mucha importancia a la comunicación y al deseo de relaciones personales auténticas; 3) de relaciones institucionales en las que se valore el desempeño, la colaboración gratuita y el aporte personal y de equipo, si éste fuera el caso, en tejidos de calidad.

Claro está que el cultivo del sentido de pertenencia actual, también conlleva la búsqueda acelerada de nichos afectivos, de grupos y comunidades con el peligro de crear relaciones sectarias que tienden a la dependencia y manipulación, y que pueden generar hacia los distintos como a los propios, actitudes agresivas y aun violentas aunque sean de lo más sutiles. Sin embargo, hay que atender a esta necesidad vital, superando todo escollo mediante la inclusión de otros modos de establecer relaciones en red que privilegien las primarias y enriquezcan las institucionales necesarias para la transformación de realidades adversas en beneficio de las potencialidades que se desean crear.

Como **MODO DE PROCEDER** hay que REINVENTAR las actividades, eventos y procesos desde:

- ↳ Los encuentros gratos y densos en el tú a tú,
- ↳ Los encuentros gratos en el nos-otros, como amigos, compañeros, colegas... y con los que no lo son tanto, e incluso con los que nos adversan.
- ↳ La utilización de símbolos modulantes.
- ↳ Conexión virtual-vital, utópico-práxico.

4.- ATENCIÓN A LO ECOLÓGICO Y AMBIENTAL.

La Formación Integral se da si hay una verdadera **atención a lo ecológico como parte esencial y permanente de nuestras vidas**. Como en realidad el ambiente está seriamente amenazado y son muchos los signos de su deterioro por el hombre, debemos aportar a nuestra pequeña escala el detalle y el gesto que responsablemente podamos hacer para crear otra conciencia, actitud y experiencia respecto al ambiente y a lo ecológico.

Como **MODO DE PROCEDER** hay que CREAR actividades, eventos y procesos desde:

- ↳ La dedicación expresa al cuidado de un ambiente agradable y acogedor, realmente ecológico de comunión con toda la creación.
- ↳ La implicación masiva que simbolice el esfuerzo por mejorar el ambiente y crear nuevos paradigmas conductuales.
- ↳ La Evaluación de los niveles de implicación en acciones a favor de lo ecológico para que se profundice la toma de conciencia sobre su cuidado.

5.- ATENCIÓN A LA ESPIRITUALIDAD CRISTIANA CENTRADA EN LA FRATERNIDAD Y LA ANTICIPACIÓN DEL REINO.

La Formación Integral se da si hay una verdadera **atención y cultivo de una Espiritualidad Cristiana centrada en la fraternidad y la anticipación del Reino tal como lo ha revelado Jesucristo**. Una espiritualidad que apunte a la salud integral y a la felicidad como destino definitivo. Una experiencia que dé razón de la esperanza.

Como **MODO DE PROCEDER** hay que GENERAR actividades, eventos y procesos desde:

- ↳ La práctica expresa de la Oración personal, comunitaria y litúrgica, que fortalezca la experiencia del silencio, la reflexión y la contemplación de tal modo que acontezca la oración en discernimiento y discernimiento en oración.
- ↳ El continuo ejercicio, que evite en todo momento las múltiples maneras de herir a otras personas, y que promueva actitudes que generen fraternidad, sanación mutua y comunión.
- ↳ La celebración festiva de lo que se vive como dimensión gozosa de nuestra espiritualidad al compartir la alegría de la Resurrección de Jesús.

IV.- CONTENIDOS DEL PLAN DE FORMACIÓN

La Misión Educativa de la Compañía de Jesús se enmarca en el quehacer ignaciano cuya finalidad es la salvación de toda la persona. De ahí que sea muy conveniente estar atentos a la especificidad de dicha misión, a saber: generar verdaderos espacios de discernimiento, de deliberación apostólica para hallar aquello que da plenitud a la persona humana y a todas las personas que tienen que ver con nuestros colegios. Para cuyo logro se requiere hoy día de un cambio significativo que se traduce en transformar los centros educativos (o colegios, etc.) en auténticas Comunidades Vivas.

Para transformar los Colegios en Comunidades Vivas, que aborden integralmente a la persona, donde se atienda lo espiritual, cognitivo, afectivo, comunicativo, estético, corporal, socio-político y ético⁷, hace falta combinar con maestría las dimensiones personal y comunitaria, ya que estos aspectos son los dos componentes que más estructuran el proceso ignaciano de formación.

Nuestra misión educativa va más allá de los objetivos, muchas veces inmediatos. Porque lo neurálgico de nuestra misión educativa se decide en aquellos modos a través de los que la persona penetra en el manantial profundo de su interioridad, identificando y recuperando toda su riqueza existencial, y así potenciarla, para el beneficio propio y de los demás⁸. Por ello el Plan de Formación que ofrecemos está articulado desde cuatro (4) dimensiones: A) Formación Humana; B) Formación Cristiana con especificidad ignaciana; C) Formación social, política, económico-financiera, cultural, educativa, comunitaria y eco-ambiental; y D) Formación Profesional.

Para el primer año, se escogieron once (11) contenidos (temas) y para el segundo siete (7), con el fin de ayudar en una doble dirección: 1° servir de guía para profundizar en lo central de la Espiritualidad Ignaciana; y 2° favorecer una mayor vivencia de lo que expresa la visión compartida expuesta en el PEC y en la metodología del PPI.

Primer Año:

1^{ER} PERÍODO: SEPTIEMBRE - DICIEMBRE

N°	DIMENSIÓN	CONTENIDO	OBJETIVO	MODALIDAD	DESTINATARIOS	FECHA
1	[A] Formación Humana	El Principio y Fundamento que da consistencia a la vida: Redescubrirnos como Hombres y Mujeres CON y PARA los demás.	Profundizar la calidad y la calidez del personal de nuestro colegio redescubriendo los modos de ser, de servir y de estar CON y PARA los demás como aspectos del Principio y Fundamento que da consistencia a la vida personal e institucional.	Retiro o Convivencia de un día al comienzo de curso.	Con Personal Directivo, Docente y Administrativo	Septiembre.
2	[D] Formación Profesional	Convocados a un Horizonte Compartido - PEC.	Profundizar sobre el horizonte que nos ofrece el PEC a la Comunidad Educativa de cada colegio para adecuar nuestra labor educativa a las necesidades de nuestra realidad.	Taller de 3 horas	Con el Personal Directivo, Docente y Administrativo.	Octubre.
3	[A] Formación Humana.	El cuidado de la familia, el cuidado de los amigos y el cuidado de sí mismo.	Reforzar los lazos afectivos entre los miembros de esta comunidad educativa desde el sentido del cuidado de la familia, los demás y uno mismo.	[*] Actividades previas de ambientación (3 semanas) [*] Jornada de una Mañana o Tarde. Día del Abrazo en Familia.	Con todo el Personal, Alumnos y Familias.	Noviembre.
4	[B] Formación Cristiana	Expresión simbólica de la Fe: El Espíritu de la Navidad Cristiana.	Comprender el significado de los símbolos para la vivencia de la fe cristiana.	Taller de 3 horas	Con Docentes.	Diciembre.

⁷ Ver: *La Formación Integral y sus Dimensiones*. Bogotá, ACODESI, 2002, p. 169.

⁸ Cf. LUIZ FERNANDO KLEIN, S.J. *Identidad en la Misión*. Oc.

2º PERÍODO: ENERO - MARZO						
Nº	DIMENSIÓN	CONTENIDO	OBJETIVO	MODALIDAD	DESTINATARIOS	FECHA
5	[C] Formación social, política, económico-financiera, cultural, educativa, comunitaria, eco-ambiental.	Formación y Ejercicio del Liderazgo Ignaciano Transformador.	Motivar la consolidación de un liderazgo que genere una actuación cooperativa, participativa, sistemática y transformadora que contribuya a fortalecer procesos corresponsables en el Colegio.	Taller de 3 horas	Con Personal Directivo, Docente y Organizaciones vinculadas al Colegio.	Enero.
6	[D] Formación Profesional	Filosofía de la Educación de la Compañía de Jesús: Pedagogía Ignaciana y Paradigma Pedagógico Ignaciano.	Profundizar en la comprensión de la Pedagogía Ignaciana a través de una revisión de los primeros 5 Módulos del Plan de Formación Integral.	Taller de 3 horas	Con Directivos y Docentes	Febrero.
7	[B] Formación Cristiana.	Oración Ignaciana. Fundamento del Discernimiento Espiritual y de la Deliberación Apostólica.	Profundizar en la formación y vivencia de la Oración Ignaciana, que nos ayude a una mayor experiencia personal-comunitaria de la fe y a consolidarnos como hombres y mujeres dispuestos a responder a los signos de los tiempos desde la misión educativa que realizamos.	Taller de 3 horas	Con Personal Directivo, Docente y Administrativo.	Marzo-Cuaresma.

3º PERÍODO: ABRIL - JULIO						
Nº	DIMENSIÓN	CONTENIDO	OBJETIVO	MODALIDAD	DESTINATARIOS	FECHA
8	[C] Formación social, política, económico-financiera, cultural, educativa, comunitaria, eco-ambiental.	Red Apostólica Ignaciana: Vinculación de Calidad entre Personas, Proyectos y Programas de la Compañía de Jesús.	Redescubrirnos como miembros importantes de la Red Apostólica Ignaciana en la que desde nuestra realidad de Colegios, desarrollemos cada día una conexión ágil y una vinculación de calidad, que nos permita lograr una mayor capacidad de relacionarnos, compartir con otros lo mejor de cada uno, tejer esfuerzos comunes y llevar, de modo corresponsable, los tenaces desafíos que tenemos entre manos.	Taller de 3 horas	Con Personal Directivo, Docente y Administrativo Y con Familias	Abril
9	[A] Formación Humana.	Trabajo en Equipo y Excelencia Ignaciana.	Descubrir las posibilidades y alcances que ofrece el trabajo en equipo, mucho más de lo que podría lograrse trabajando de modo individual; y profundizar en la Excelencia Ignaciana para el logro de la calidad y calidez en lo que somos y hacemos.	Taller de 3,5 horas	Con Personal Directivo, Docente y Administrativo Y con Alumnos.	Mayo
10	[D] Formación Profesional	Gerencia Educativa. Organizaciones Escolares y Escuela en Contexto.	Profundizar sobre la gerencia y la gestión que necesitamos todos los actores del colegio, para que como gestores corresponsables del proceso educativo, garanticemos la eficacia y la eficiencia en el logro del Proyecto Educativo del Colegio.	Taller de 3 horas.	Con Personal Directivo, Docente, Administrativo y Organizaciones vinculadas al Colegio	Junio
11	[B] Formación Cristiana	Iniciar - Consolidar la experiencia de Ejercicios Espirituales (Teórico-vivencial).	Propiciar un acercamiento sencillo y directo a los Ejercicios Espirituales, captando el dinamismo completo de la experiencia y vivenciando uno de sus momentos más centrales como lo es la Contemplación para Alcanzar Amor.	Taller de una Tarde.	Con Personal Directivo, Docente y Administrativo.	Julio

Segundo Año:

N°	DIMENSIÓN	CONTENIDO		OBJETIVO	MODALIDAD	DESTINATARIOS	FECHA
12	[A] Formación Humana	Calidad y calidez de nuestro Plan de Formación Integral.		Acordar elementos comunes para un mejor desarrollo del 2º año del Plan de Formación Integral.	Retiro o Convivencia de un día al comienzo de curso.	Personal del Colegio	Sep
13	[C] Formación social, política, económico-financiera, cultural, educativa, comunitaria, eco-ambiental.	Convivencia y Paz en el Colegio.		Profundizar en los diversos factores que inciden en la construcción de la convivencia y la paz en el Colegio para orientar el quehacer educativo en orden al desarrollo de habilidades para la vida que hacen posible la participación ciudadana, la resolución de conflictos y la transformación de la violencia.	En diversos momentos de Octubre y Noviembre, incluyendo la Sesión Presencial del Módulo (4 Horas)	Personal del Colegio, Alumnos	Oct-Nov
14	[B] Formación Cristiana	Liturgia Cristiana: Vinculación entre el Tiempo Litúrgico y el Ritmo de mi Vida		Profundizar sobre la unión que existe entre los tiempos de la liturgia cristiana y los ritmos de la propia vida.	3 horas de trabajo personal y 3 horas de Sesión Presencial del Módulo	Personal del Colegio	Dic
15	[D] Formación Profesional	Pastoral y Dinamismo Escolar	Parte I: Comprensión del Marco Común de Pastoral Parte II: Visualización del Colegio desde el Marco Común de Pastoral	Impulsar la apropiación del Marco Común de Pastoral en los Colegios de la ACSI.	2 Sesiones Presenciales de 4 horas cada una más trabajo previo de los participantes.	Personal del Colegio	Ene-Feb
16	[B] Formación Cristiana	Discernimiento espiritual y crecimiento personal y profesional		Descubrir la importancia del Discernimiento Espiritual en el crecimiento personal y desarrollo integral como profesionales.	1 Sesión Presencial de 4 horas más trabajo previo de los participantes.	Personal del Colegio	Mar-Abr
17	[C] Formación social, política, económico-financiera, cultural, educativa, comunitaria, eco-ambiental	Colegio en contexto		Reflexionar sobre el influjo que se da recíprocamente entre el Colegio y los Contextos que conforman su realidad.	Tiempo de trabajo personal más 1 sesión presencial de 3 ½ horas.	Personal del Colegio	May
18	[A] Formación Humana	Conocimiento de uno mismo y de cómo nos comunicamos		Profundizar en el conocimiento de uno mismo y en nuestros modos de comunicación para que contribuya a lograr una convivencia de mayor calidad.	1 Sesión Presencial de 4 horas más trabajo previo de los participantes.	Personal del Colegio	Jun

Tercer Año:

N°	DIMENSIÓN	CONTENIDO	OBJETIVO	MODALIDAD	DESTINATARIOS	FECHA
19	[B] Formación Cristiana	Experiencia Espiritual: Vocación de Educadores.	Redescubrir lo que impulsa y da vida a la propia vocación de educador	Retiro o Convivencia de un día al comienzo de curso.	Personal del Colegio	Sep
20	[D] Formación Profesional	Sintonía entre la visión personal y la visión institucional del Colegio.	Descubrir la importancia que tiene para el buen desempeño del Colegio, la relación entre la visión institucional y las visiones personales.	En diversos momentos entre Octubre y Noviembre, incluyendo la Sesión Presencial del Módulo (3 Horas)	Personal del Colegio, Alumnos	Oct-Nov
21	[B] Formación Cristiana	Navidad y Contemplación de la Encarnación	Contribuir a que los participantes del PFI tengan una vivencia más cristiana de la Navidad, centrada en el misterio de la Encarnación.	Tiempo de trabajo personal previo y una sesión presencial de 2 horas	Personal del Colegio	Dic
22	[C] Formación social, política, económico-financiera, cultural, educativa, comunitaria, eco-ambiental	El empoderamiento personal e institucional en el colegio	Analizar las distintas dimensiones del poder para identificar los aspectos que favorecen o deterioran el empoderamiento personal e institucional.	1 Sesión Presencial de 3,5 horas cada una más trabajo previo de los participantes.	Personal del Colegio	Ene-Feb
23	[B] Formación Cristiana	La mistagogía: iniciación, crecimiento y perseverancia en la fe	Profundizar en la formación y experiencia de la fe como un aspecto central de la misión educativa que tienen nuestros colegios.	Tiempo de trabajo personal y grupal previo y una sesión presencial de 3 horas	Personal del Colegio	Mar-Abr
24	[A] Formación Humana	Los secretos de la motivación	Identificar distintos aspectos que influyen en la motivación para aumentar la comprensión de cómo fortalecerla en nosotros mismos y los demás.	Tiempo de trabajo personal más 1 sesión presencial de 3 ½ horas.	Personal del Colegio	May
25	[A] Formación Humana	Módulo de cierre del Plan de Formación	Evaluar los aprendizajes, fortalezas y debilidades del desarrollo del Plan de Formación en mi colegio a nivel personal e institucional.	1 Sesión Presencial de 2 horas más trabajo previo de los participantes.	Personal del Colegio	Jun-Jul

V.- METODOLOGÍA

El Plan de Formación es una oferta para todo el personal de los Colegios, especialmente el personal docente. La Compañía **no podrá ofrecer algo que excluya a persona alguna**. Esto **no quiere decir que este Plan de Formación sea obligatorio**. Es tan sólo un Plan que han diseñado los Directivos de ACSI como respuesta a la **gran necesidad de formación que tenemos todos**.

Por petición expresa de los directivos de ACSI, se diseñó un Plan que abarcara tanto al personal que lleva muchos años como al que lleva pocos años. Es muy importante **que el personal joven se empape de lo que es la filosofía educativa ignaciana**. Y también es muy importante **que el personal de muchos años se renueve en esta filosofía**. La buena salud de un Colegio depende, en gran medida, de la permanente formación integral, ya sea en lo académico, en lo espiritual, en lo estratégico y en todos aquellos aspectos que son necesarios para cualificar en lo ignaciano.

El **modelo de TRABAJO** que propone el Plan de Formación **es totalmente novedoso**, ya que es desarrollado en cada Colegio por los participantes, los cuales se desempeñarán también como facilitadores de alguno de los módulos. Si logramos este Modelo de formación, puede que estemos logrando también un **dinamismo dentro de los procesos educativos** en nuestros Colegios como respuesta a lo que nos piden tanto el PEC como la CG35 de cara a los retos educativos actuales.

V.1.- Los MÓDULOS.

- a) Los Módulos son unidades de contenidos **diseñados y articulados en base a los 5 momentos del Paradigma Pedagógico Ignaciano**.
- b) CERPE - CEP prepara cada uno de los Módulos y los envía a cada Colegio, lo cual permite tener una base ya diseñada sobre la que cada Colegio, si lo considerara necesario, puede ampliar o modificar atendiendo a la propia realidad o necesidad.
- c) Los Módulos llegan a cada colegio con dos (2) meses de anticipación, de tal forma que cada Equipo Responsable cuenta con tiempo suficiente para preparar todo el desarrollo del Módulo. Los participantes deben recibir el material de apoyo del Módulo con un (1) mes de anticipación, para que ellos también tengan tiempo suficiente para su preparación.
- d) Cada Colegio organiza su personal en torno a once (11) equipos, y así, todos los participantes pueden **integrarse en la preparación de uno de los Módulos cada año** de los tres años que abarca el Plan. Es decir, que los participantes tendrán tres (3) actuaciones en la dirección de Módulos y nada más. Los que dirigen los Módulos se llaman Equipos Responsables.
- e) Los cinco (5) ámbitos del Plan de Formación desempeñan en todo momento un papel muy importante porque ayudan a **cuidar la calidad y la calidez** a lo largo del desarrollo de cada Módulo.

V.2.- La COORDINACIÓN DEL PLAN en cada Colegio

- a) Cada Colegio escoge las personas que integrarán el Equipo Coordinador del Plan de Formación. Debe ser un equipo encargado de realizar un buen seguimiento a todo el proceso. Entre sus responsabilidades están:
 - Acompañar a los Equipos Responsables de cada Módulo en la preparación, desarrollo y cierre de su respectivo Módulo.

- Acompañar y motivar a todos los Participantes para garantizar una adecuada participación en el desarrollo de cada Módulo.
 - Estar muy atentos a todos los niveles de evaluación y cierre de cada Módulo.
 - Velar porque las acciones que se tomen respecto al Plan ayuden a lograr sus objetivos.
 - Asegurar que los participantes realicen el trabajo previo de cada Módulo
- b) El Equipo Coordinador del Plan debe contar con una(s) **persona(s) ENLACE**, encargada (s) de mantener la comunicación formal y expresa entre el Colegio y Cerpe en todo lo concerniente al Plan de Formación. Entre sus responsabilidades están:
- Conocer muy bien todo el Plan de Formación.
 - Comunicar entre ambas instancias (COLEGIO-CERPE), de manera puntual, las decisiones, avances, dudas, etc. que vayan surgiendo con respecto al Plan de Formación en marcha.
- c) Sugerimos que el Equipo Coordinador **cuenta con algo de tiempo** para que realmente dinamice el proceso. Si observamos detalladamente, es un proceso sencillo. Una vez que la gente se haga con el modelo ya no le será nada difícil sacarlo adelante. Ahora bien, si se escoge para la Coordinación a personas que están sobrecargadas de trabajo, ya sea por cargos directivos o demás, ciertamente que será difícil hacerle seguimiento al Plan. **No se trata de que el Plan requiera personas totalmente liberadas para su Coordinación**, sino que cuenten con algo de tiempo y nada más. Unas **tres (3) personas para los colegios pequeños** y unas **cuatro (4) o cinco (5) personas para los colegios** que son muy grandes.

V.3.- EL EQUIPO RESPONSABLE del Módulo

- a) Es el que lleva la responsabilidad total del desarrollo del Módulo correspondiente. Es un ejercicio excelente mediante el cual los docentes **desarrollan destrezas** ante sus mismos compañeros del Colegio.
- b) Todos los participantes deben pertenecer a algún Equipo Responsable durante cada año del Plan. Cada equipo nombra un(a) coordinador(a) y un(a) secretario(a).
- c) No es un trabajo difícil ni complejo, puesto que ya cuentan con el MÓDULO completo que les ha enviado CERPE. Cualquier adaptación, ampliación etc. queda a la creatividad e ingenio del Equipo Responsable.
- d) Cada Equipo Responsable tiene en el Plan de Formación una **auténtica escuela de autoformación**.
- e) Los Equipos Responsables deben trabajar en completa sintonía con el Equipo Coordinador.

V.4.- ESTRATEGIAS

Entre las estrategias sugeridas tenemos las siguientes:

- a) **AMBIENTACIÓN ACORDE AL CONTEXTO**: Durante las dos (2) o tres (3) semanas anteriores a la sesión presencial (desarrollo del contenido), el Equipo Responsable de cada Módulo hace un despliegue propagandístico relativo a su respectivo tema. Esta propaganda puede ser a través de carteleras, ambientaciones, murales, frases slogan, u otras alternativas. La idea es que cada equipo desarrolle habilidades para centrar la atención en dicho contenido.

- b) **PREPARACIÓN PREVIA DE LOS PARTICIPANTES:** Cada Módulo contiene una serie de acciones o actividades que deben ser realizadas por los participantes con anticipación. De la dedicación a este aspecto dependerá en gran medida la calidad de la participación en el Módulo.
- c) **SESIÓN PRESENCIAL DEL MÓDULO:** Los Módulos cuentan con un momento especial de desarrollo que se denomina SESIÓN PRESENCIAL, la cual puede lograrse con diversas estrategias según el objetivo del Módulo y el tiempo disponible.

V.5.- La PARTICIPACIÓN del Personal en el Plan

- a) Cada Colegio cuidará que todo su Personal tenga la posibilidad de beneficiarse del Plan de Formación, bien sea bajo la modalidad de Diplomado o sin esta acreditación. Participar o no es un aspecto interno de cada Colegio. Compete totalmente al Rector o Directivos de cada Colegio prever todo lo concerniente a la participación.
- b) El Equipo Coordinador será el encargado de motivar y acompañar a los participantes, cuando así lo requieran.
- c) Se sugiere que el desarrollo de las Sesiones Presenciales de los Módulos no se realice en fines de semana o días feriados, sino dentro del horario escolar, en un tiempo reservado para ello, con el fin de facilitar al personal su participación. Se requerirá tomar las previsiones en la planificación del año escolar.

VI. - EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

Siguiendo el modelo de evaluación de los nuevos procesos de formación, según nos ha indicado el CIAP-UCAB, ha de prevalecer una evaluación que favorezca los procesos cooperativos. Nuestro Plan de Formación está planteado como un proceso generador y socializador de aprendizajes donde interactúan todos los participantes en aras de una construcción colectiva (cooperativa e interactiva) de saberes. Por ello, la Evaluación no puede reducirse a la medición individual de conocimientos, sino a la ponderación de dinámicas y modos de actuación que incidan en el trabajo en equipo, favoreciendo y priorizando aquellas actuaciones de los participantes que vayan en función del logro de objetivos que benefician a todos.

La evaluación del Plan de Formación está dirigida a incrementar las posibilidades de crear procesos cooperativos, participativos, sistemáticos y transformadores, donde lo fundamental sea la actuación del grupo de cara a la consecución de la corresponsabilidad en los procesos educativos.

VI.1.- EVALUACIÓN del Módulo

La Evaluación de cada Módulo se hará a tres (3) niveles: 1º) Evaluación de Asistencia y Participación en el desarrollo del Módulo; 2º) Evaluación de Gestión del Módulo; y 3º) Evaluación Final del Módulo.

1.- Primer Nivel: Evaluación de Asistencia y Participación en el Desarrollo del Módulo.

Este primer nivel de evaluación recoge todo lo concerniente a la Asistencia y Participación en el Desarrollo del Módulo por parte de todo el Personal que integra el Plan de Formación (*Ver Planilla: Evaluación de Asistencia y Participación*). Constituye un 50% de la evaluación final del módulo, distribuido en los tres (3) aspectos que la conforman: 1º) La asistencia de los Participantes del Plan de Formación; 2º) Calidad de la

Participación en todo el Proceso del Módulo; y 3º) Actuación de los Participantes en el Desarrollo del quinto (5º) momento del PPI.

1º) Asistencia de los Participantes del Plan de Formación.

La **asistencia** constituye un 15% de la Evaluación final de cada Módulo. Es de suma importancia que todos los Participantes asistan a la Sesión Presencial del Módulo.

- Al comienzo del Módulo, el **Equipo Responsable del Módulo** pasa la asistencia y entrega la Planilla al Equipo Coordinador. (*Aspecto que se tratará en la Evaluación de Gestión de Módulo*).
- La asistencia se evaluará en base a la siguiente tabla:

	Valor a colocar en la casilla de ASISTENCIA de la Planilla "Evaluación de Participantes"	Ponderación
Inasistencia	0	0%
Asistencia parcial	1	7,5%
Asistencia completa	2	15%

- El **Equipo Coordinador** del Plan de Formación de cada Colegio decidirá si existen causas justificadas para la inasistencia o ausencia de algún participante en la sesión presencial del Módulo y evaluará en concordancia.
- A los Participantes que se considere justificada su ausencia o inasistencia, pudiera asignársele algún trabajo personal en torno al Módulo que le ayude a recuperar su participación.

2º) Calidad de la Participación en todo el Proceso del Módulo.

La calidad de la **participación** constituye el 20% de la evaluación final de cada Módulo. El buen desarrollo del Módulo tiene que ver con el empeño y dedicación que tengan todos los participantes, en aras de que todo el Colegio salga más fortalecido con cada Módulo del Plan de Formación.

- El **Equipo Coordinador** y el **Equipo Responsable**, deben estar muy atentos al desarrollo del Módulo a lo largo de todo su proceso, de tal modo que puedan ponderar lo más acertadamente posible la calidad de la actuación personal de todos los Participantes: lecturas, reflexiones, acciones previas y sesión presencial del Módulo.
- A lo largo del desarrollo del Módulo, el **Equipo Responsable del Módulo** realiza la evaluación de la Calidad de Participación. Y entrega la Planilla al Equipo Coordinador (*Aspecto que se tratará en la Evaluación de Gestión de Módulo*).
- La calidad de la participación se evaluará en base a la siguiente tabla:

	Valor a colocar en la "Planilla de Asistencia y Participación"	Ponderación
Participación que entorpezca el desarrollo del Módulo	0	0%
Participación regular	1	10%
Participación buena	2	15%
Participación óptima	3	20%

- En la Planilla Evaluación del Participante hay una sección dedicada a la "*Calidad de la Participación*", la cual cuenta con dos casillas, la de Observaciones y la de Participación. La casilla de Observaciones se debe rellenar cuando lo amerite el caso nada más. Por ejemplo, inasistencia

justificada, actuación que entorpezca el desarrollo del Módulo, etc. Y en la casilla de Participación, se asienta el valor del 0 al 3, según se evalúe la actuación de cada Participante. Obsérvese que al asentar el valor, ya sea 0, 1, 2 ó 3, aparecerá en su lugar de forma automática la ponderación correspondiente a dicho valor.

3º) Actuación de los Participantes en el desarrollo del quinto (5º) momento del PPI.

La actuación en el desarrollo del **quinto (5º) momento del PPI** constituye el 15% de la evaluación final de cada Módulo.

- El quinto (5º) momento del PPI en el marco de cada Módulo lo dirige el **Equipo Responsable del Módulo**.
- Este quinto (5º) momento lo realizan todos los que han estado presentes en el desarrollo del Módulo (participantes, Equipo Responsable y Equipo Coordinador). Una vez revisada la actuación de los participantes (*si la llenó, o dejó de hacerlo, etc.*), se entregan las evaluaciones al Equipo Coordinador para que prepare el Consolidado de esta Evaluación del Módulo que ha realizado cada Participante. (*Aspecto que se tratará en la Evaluación de Gestión de Módulo*).
- Esta evaluación de actuación del Participante tan sólo corresponde al modo como cada Participante se coloca de cara a la realización del quinto (5º) momento del PPI en el marco del Módulo y nada más. No se trata de evaluar aquí lo que cada participante ponderó sobre el contenido o desarrollo del Módulo, porque este aspecto se procesará en el segundo nivel de evaluación en el que se evalúa la Gestión del Módulo.
- A la realización de la evaluación como quinto (5º) momento del PPI se le ha asignado un porcentaje de 15% debido a la importancia que tiene participar en este momento del PPI como cierre de cada Módulo.
- Al final del Módulo, el **Equipo Responsable del Módulo** evalúa la actuación de cada Participante en el desarrollo del quinto (5º) momento del PPI y entrega la Planilla al Equipo Coordinador (*Aspecto que se tratará en la Evaluación de Gestión de Módulo*).
- La actuación en el quinto (5º) momento del PPI se evaluará en base a la siguiente tabla:

	Valor a colocar en la "Planilla de Asistencia y Participación"	Ponderación
No entregó evaluación	0	0%
Entregó evaluación incompleta	1	7,5%
Entregó evaluación completa	2	15%

2.- Segundo Nivel: Evaluación de Gestión del Módulo.

Este segundo nivel de evaluación recoge todo lo concerniente al Módulo. El resultado de esta evaluación afecta a todos los participantes del Plan de Formación. Recordemos que cada Módulo constituye la actuación cualificada de un determinado grupo del Personal del Colegio que asume el ROL DE ANIMADOR DE PROCESOS FORMATIVOS en el que todos los participantes intervienen co-responsablemente para que todo el Colegio salga más fortalecido con cada Módulo.

La Evaluación de Gestión del Módulo constituye el 30% de la evaluación final del Módulo. Cuenta con tres momentos previos: 1º) Evaluación del Módulo por parte de cada integrante del Equipo Responsable; 2º) Creación del Informe del Módulo; y 3º) Preparación de Insumos para la Co-evaluación. Se desarrolla bajo la modalidad de CO-EVALUACIÓN. Y al final se prepara el Finiquito para enviarse a CERPE.

2.1.- Momentos previos de la Evaluación de Gestión del Módulo

1º) Evaluación del Módulo por parte de cada integrante del Equipo Responsable (*Ver Plantilla de Evaluación del Equipo Responsable*)

- Lo dirige el **Equipo Responsable del Módulo**.
- Una vez terminado el Módulo, cada uno de los miembros del **Equipo Responsable** realiza por separado su evaluación. Se entregan todas las Planillas al Equipo Coordinador para que realice el Consolidado (*Ver Plantilla de Consolidado de Evaluación del Equipo Responsable*).

2º) Creación del Informe del Módulo (*Ver Pauta de Informe Final de Módulo*).

- Lo realiza el **Equipo Responsable del Módulo**.
- El Informe debe contener el Plan del Módulo tal como lo desarrolló el Equipo Responsable de cada Módulo, un breve resumen del desarrollo del Módulo y los materiales anexos necesarios. Este Informe se entrega al Equipo Coordinador para que prepare el Finiquito del Módulo y sea enviado a CERPE.

3º) Preparación de Insumos para la Co-evaluación

- Lo realiza el **Equipo Coordinador del Plan de Formación**.
- Los insumos son: 1) Evaluación de Asistencia y Participación en el Desarrollo del Módulo. 2) Consolidado de Evaluación del Participante. 3) Consolidado de Evaluación del Equipo Responsable.

2.2.- Co-evaluación del Módulo

- La dirige el **Equipo Coordinador** del Plan de Formación. Con la participación activa del Equipo Responsable del Módulo y los directivos del Colegio que deseen implicarse en dicha evaluación. (*Ver Plantilla de Evaluación de Gestión del Módulo*)
- Los co-evaluadores socializan sobre aquellos aspectos resaltantes del desarrollo del Módulo a partir de todos los insumos que ya se han preparado para tal evaluación⁹.
 - Respecto a la Evaluación de Asistencia y Participación en el Desarrollo del Módulo, todos los implicados en la Co-evaluación intercambian impresiones sobre los casos donde haya observaciones relevantes.
 - Respecto al Consolidado de Evaluación del Participante, se precisan aquellos aspectos que mejor resultaron y los que ameritan mayor atención. Nota: Hay que tomar el Promedio de todos los diversos aspectos evaluados que aparece en este consolidado y se coloca en la casilla respectiva de la Plantilla de Evaluación de Gestión.
 - Respecto al Consolidado de Evaluación de Equipo Responsable, se precisan los logros para valorarlos y las deficiencias para mejorarlas. Nota: Hay que tomar el Promedio de todos los

⁹ Ambos consolidados, tanto el de Participantes como el de Equipo Responsable de Módulo, deben ser elaborados por el Equipo Coordinador, utilizando las plantillas de Consolidado de Evaluación (Excel), para lo cual pueden distribuir la tarea en uno o algunos de sus integrantes. Tienen entre una a dos semanas máximo para hacerlo, antes de que se proceda al segundo nivel de evaluación, en su aspecto 2º: Co-evaluación del Módulo.

diversos aspectos evaluados que aparece en este consolidado y se coloca en la casilla respectiva de la Plantilla de Evaluación de Gestión.

- La Co-evaluación, según puede verse en la tabla de abajo, recoge tres componentes con un 10 % cada uno para sumar el 30 % global propio de este segundo nivel de evaluación. Estos tres componentes son: 1) La media del Consolidado de Evaluación del Participante [*que será entre 1 y 4*]; 2) La media del Consolidado de Evaluación del Equipo Responsable [*que será entre 1 y 4*]; y 3) La Puntuación del 1 al 4 que los Co-evaluadores asignen como apreciación a la Gestión del Módulo. Se coloca el numeral en el primer recuadro de la casilla y debajo aparecerá automáticamente el porcentaje correspondiente.

Tipo	Consolidado de Evaluación del Participante [10%]	Consolidado de Evaluación del Equipo Responsable [10%]	Apreciación de Co-evaluadores [10%]	Ponderación Global de Evaluación de Gestión [30%]
Numeral	4	2	3	
Porcentaje	10 %	5 %	7,5 %	22,5

2.3.- Finiquito del Módulo para enviarlo a CERPE

- Lo realiza el **Equipo Coordinador** del Plan de Formación.
- Recopila: 1) Informe del Módulo realizado por el Equipo Responsable; 2) Planilla de Evaluación de Asistencia y Participación; 3) Plantilla Consolidado de Evaluación del Participante; 4) Plantilla Consolidado de Evaluación del Equipo Responsable; y 5) La plantilla de Evaluación de Gestión.
- Revisa el Informe presentado por el Equipo Responsable y toma nota para un mejor acompañamiento de los Equipos Responsables de Módulo siguientes.
- Todo este material se envía a CERPE: Los materiales digitales a través de Internet. Se agradece grabar un CD con todos los materiales del Módulo para entregarlo a CERPE.

3.- Tercer Nivel: Evaluación Final del Módulo

Este tercer nivel de evaluación lo realiza CERPE-CEP. Fundamentalmente se evaluará la habilidad para sistematizar el proceso formativo realizado en cada Módulo.

3.1.- Evaluación del Informe del Módulo

CERPE-CEP hará esta evaluación con la Plantilla de Evaluación del Informe de Módulo. Esta plantilla contempla una parte cuantitativa, que constituye el 20% de la evaluación final del Módulo. Y una parte cualitativa, que servirá de insumo para reforzar los Módulos y acompañar a los colegios en todo el desarrollo del Plan de Formación.

3.2.- Evaluación Final del Módulo

La Evaluación Final del Módulo resultará de la suma del 50% de la Asistencia y Participación (*Evaluación a los Participantes*), del 30% de la Gestión del Módulo (*Evaluación a los Responsables del Módulo*) y del 20% del Informe Final (*Evaluación a los Responsables del Módulo y al Equipo Coordinador*).

VI.2.- EVALUACIÓN Anual del Plan de Formación

El Plan de Formación contempla Evaluación anual, de tal modo que pueda tomarse el pulso al proceso cada año. Al final de los once (11) módulos se realiza el consolidado final del año.

VII. - ACREDITACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

El Plan de Formación Integral que desarrolla ACSI contará con acreditación bajo la modalidad de DIPLOMADO.

- La Acreditación se hará mediante convenio UCAB-CERPE a través del CIAP (Centro Internacional de Actualización Profesional) de la Universidad Católica Andrés Bello.
- Opta a esta acreditación el personal de los Colegios de ACSI que tenga como mínimo el nivel de Técnico Superior.
- El personal que no responda al requisito académico antes señalado optará a un certificado de participación anual, emitido también por UCAB-CERPE.

CRITERIOS PARA LA ACREDITACIÓN

1º) Formalizar la inscripción a través del portal de Internet de CIAP-UCAB

2º) Asistir y participar activamente en todas las sesiones presenciales de todos los Módulos que conforman el Plan de Formación.

Para este año escolar 2009-2010 se contará con once (11) Módulos. La Participación cuenta con los siguientes aspectos:

- Realizar las lecturas y/o cualquier otra actividad previas indicadas por el Equipo Responsable de cada Módulo.
- Realizar las actividades de cierre del Módulo que estén fuera de la sesión presencial, si las hubiere, indicadas por el Equipo Responsable de cada Módulo.
- Cumplir el horario con puntualidad en cada Módulo.
- Cooperar en el logro del Módulo. De la buena marcha del Módulo depende que todos salgamos ganando.
- Profundizar la calidad del modo de intercambiar opiniones durante las plenarias o intercambios del Módulo.
- Participar en todas las actividades planteadas durante el desarrollo de la sesión presencial del Módulo.

3º) Incorporarse como miembro a uno de los once (11) Equipos Responsables del Módulo.

- Profundizar las destrezas del trabajo en equipo.
- Planificar con calidad todo lo concerniente al Módulo del que se es Responsable. De esto dependerá mayoritariamente el logro de dicho Módulo.

NOTA: Tanto la acreditación del Diplomado como el Certificado de Participación se pierden por dos causas: Una, si durante el año se falta a dos (2) Módulos del Plan de Formación. Otra, si no se logra un mínimo del 75% de la calificación final cada año de los tres (3) que contempla el Plan de Formación.