



**SALESIANOS
DON BOSCO**



PROYECTO ORGÁNICO INSPECTORIAL

2022-2027

**Inspectoría San Gabriel Arcángel
Chile - 2022**



**SALESIANOS
DON BOSCO**

**PROYECTO
ORGÁNICO
INSPECTORIAL**
2022-2027



1. PRESENTACIÓN DEL POI 2022-2027

Estimados hermanos, les presento el nuevo Proyecto Orgánico Inspectorial (POI) 2022-2027. Viene a concretar el camino iniciado en el CG28. Se trata de organizar sistemáticamente, desde la experiencia vivida por la Inspectoría y lo discernido en la Congregación, las opciones fundamentales que nos ayudarán a responder con más fidelidad al Señor y a los jóvenes en Chile: ¿Qué salesiano para los jóvenes de hoy?

El proceso realizado desde la evaluación del POI anterior, 2016-2021, hasta el Capítulo Inspectorial 2022, indicó, sin omitir la reflexión y la verificación sobre las ocho líneas programáticas del sexenio del Rector Mayor, cuáles eran las prioridades que se deben tener presentes y desde las cuales toda la Inspectoría debe hacer converger sus esfuerzos, y cuáles son los criterios y las orientaciones que han de entrar en la vida de la Inspectoría y de las comunidades. En el desarrollo de este análisis hemos puesto al centro las relaciones interpersonales del sdb con Dios, con sus hermanos consagrados, los jóvenes y los laicos.

Quiero poner de relieve que existe una clara continuidad entre el POI anterior y el presente. La Inspectoría no se inventa cada vez que nos planificamos. Es fundamental que tengamos un Proyecto unitario para toda la Inspectoría. El POI es mucho más que una tarea requerida por los Capítulos Generales y el Rector Mayor y su Consejo. Se trata del punto de referencia para todos los proyectos y programaciones; en él hallamos las opciones fundamentales que nos guían; regula el desarrollo y la continuidad de las decisiones de la Inspectoría; coordina hacia un mismo fin los recursos; es un instrumento para proyectar la Pastoral Juvenil... Necesitamos el POI para caminar juntos en una misma dirección y para ser fieles a la voz del Espíritu.

Quiero aprovechar la ocasión para agradecer el valioso trabajo de todos los que participaron más directamente en este proceso, a los integrantes de la comisión pre y post capitular, a CO-CRECER, y a todos los que han hecho posible llegar a tener este documento. Tenemos en mano esta valiosa herramienta, sólo nos queda la tarea de apropiárnosla, implementarla y tenerla presente como brújula en los diversos proyectos, planes e itinerarios.

P. Carlo Andrés Lira Airola, Inspector.

2. DISEÑO POI 2022 - 2027

El año 2021, los SDB en Chile iniciaron un importante proceso: la formulación del nuevo Proyecto Orgánico Inspectorial (POI) 2022-2027, la carta de navegación que guiará a la Inspectoría durante el próximo sexenio. El camino para la elaboración del POI se inició en julio de 2021 y finalizó en junio de 2022, luego de la celebración de un Capítulo Inspectorial. El proceso completo abarcó tres etapas: Reconocer, Interpretar y Elegir. Cada una de las etapas contempló diversas instancias e instrumentos de participación, tanto de los hermanos como de laicos corresponsables de la misión. Esto último responde a la convicción de que es fundamental hacer partícipes a las comunidades, recogiendo sus aportes y visión sobre la misión salesiana. Así, la voluntad de abrirse a la escucha de los desafíos que se proyectan desde las distintas obras presentes en la Inspectoría y de los laicos que tienen liderazgo en ellas ha sido un rasgo distintivo del proceso.



Etapa 1: Reconocer

La primera etapa se llevó a cabo durante los meses de agosto y septiembre del año 2021. Su propósito fue desarrollar una reflexión sobre la realidad actual de la Inspectoría, reconociendo desafíos para el futuro de los SDB. A partir de la participación de hermanos y laicos corresponsables, se desprendieron 12 grandes desafíos, los cuales dan cuenta de la realidad actual de la Inspectoría desde el punto de vista de los desafíos que se proyectan hoy para los próximos años. Estos desafíos constituyeron un insumo fundamental para iniciar la reflexión sobre el nuevo POI.

Etapa 2: Interpretar

La segunda etapa se desarrolló durante el mes de octubre y noviembre. Su propósito fue interpretar la llamada que Dios hace a los SDB a partir de los desafíos identificados previamente y responder esa llamada estableciendo las prioridades de la misión salesiana para los próximos años. Para desarrollar este trabajo se implementaron dos instancias participativas: reuniones intercomunitarias y una encuesta a laicos corresponsables, ambas con el fin de definir preliminarmente las prioridades que guiarán la nueva versión del POI. Esta segunda etapa culminó con la realización de una Asamblea Inspectorial en la que participaron 62 salesianos. El objetivo de la asamblea fue recoger las propuestas preliminares de prioridades generadas anteriormente, formulando las prioridades definitivas del nuevo POI. De este trabajo surgieron las seis prioridades que orientarán el POI 2022-2027.

Etapa 3: Elegir

Esta tercera y última etapa se desarrolló desde marzo del 2022 hasta junio del mismo año. Su propósito fue elegir las líneas de acción que permitan responder a la llamada de Dios para los próximos seis años. Para desarrollar este trabajo se conformaron seis subcomisiones, una por cada prioridad, quienes trabajaron durante seis semanas para redactar una versión preliminar del POI, proponiendo objetivos, acciones, actividades, plazos y encargados. Esta versión preliminar fue validada, modificada y aprobada en el Capítulo Inspectorial realizado en mayo de 2022, donde trabajaron 42 participantes (entre salesianos y laicos). En esta instancia se sesionó en grupos, donde se revisó cada prioridad bajo una pauta con preguntas guía, para luego compartir las principales reflexiones de cada grupo. La versión final fue votada y aprobada por la Inspectoría.

Para finalizar el proceso, el Padre Inspector convocó a una comisión Post Capitular, compuesta por hermanos y laicos, que afinó los últimos detalles de la nueva versión del POI 2022-2027.

3. PROYECTO ORGÁNICO INSPECTORIAL



PRIORIDAD 1: Sobre la vida espiritual y comunitaria de los SDB.

Reconocer

Los SDB constantemente buscamos crecer y fortalecer nuestra relación con Dios, ya que Cristo, quien nos ha llamado a seguirlo, es el centro y fundamento de la vida religiosa salesiana. El cultivo de la vida espiritual es una opción personal y comunitaria. Es condición fundamental para el desarrollo de la misión a la que hemos sido enviados.

Vemos que en las comunidades religiosas se han debilitado los espacios de encuentro entre los hermanos y se han reducido las instancias para rezar y celebrar juntos la fe. Valoramos los espacios de encuentro que tenemos y creemos que debemos darles mayor calidad. Por ello, la reflexión, el discernimiento, el compartir y el acompañamiento deben continuar siendo las herramientas que nos permitan fortalecer los vínculos fraternos. Históricamente, el testimonio de fe, de caridad y fraternidad de las comunidades religiosas ha servido para que muchos jóvenes se interroguen sobre su respuesta vocacional. Hoy, más que nunca, debemos ser testimonio de hombres consagrados en la Iglesia para la educación de jóvenes en medio de las obras que animamos.

Interpretar

Las Constituciones nos señalan que la vida en comunidad es una dimensión fundamental en la vida religiosa. *Vivir y trabajar juntos es para nosotros, salesianos, exigencia fundamental y camino seguro para realizar nuestra vocación (C 49)*. Hacer comunidad implica reconocernos llamados por Dios a una vocación de vida consagrada y enviados en comunidad fraterna a la misión salesiana.

La comunidad salesiana se caracteriza por el espíritu de familia que anima todos los momentos de la vida (C 51). Este es el sello que caracteriza la forma de vincularnos. Es así que la oración, las celebraciones, el trabajo, los momentos de distensión y las comidas, entre otras actividades, se ven impregnadas del espíritu de familia que Don Bosco propiciaba entre los jóvenes y los salesianos de su tiempo.

Nos señala el Papa Francisco (2022) que *“el Señor no deja de mandarnos señales para invitarnos a cultivar una visión renovada de la vida consagrada. Esta es necesaria, pero bajo la luz y las mociones del Espíritu Santo. No podemos fingir no ver estas señales y continuar como si nada, repitiendo las cosas de siempre, arrastrándonos por inercia en las formas del pasado, paralizados por el miedo a cambiar. Lo he dicho muchas veces, hoy, la tentación es ir hacia atrás, por seguridad, por miedo, para conservar la fe, para conservar el carisma del fundador... Es una tentación. La tentación de ir hacia atrás y de conservar las “tradiciones” con rigidez”* ⁽¹⁾.

Elegir

Como comunidad inspectorial queremos continuar dando calidad a nuestra vida espiritual y comunitaria. Para ello, nos proponemos fortalecer el don de la consagración salesiana, mejorando el estilo de acompañamiento y fortaleciendo el Proyecto Personal de Vida de los SDB. También, queremos crecer en fraternidad, confrontándonos con la Palabra de Dios en discernimiento comunitario, actualizando el carisma salesiano y fortaleciendo los momentos de oración que nos permitirán encontrarnos como hermanos, en espíritu de familia.

1. Francisco (2022). Homilía del 2 de febrero de 2022. Librería Editrice Vaticana. https://www.vatican.va/content/francesco/es/messages/consecrated_life/documents/20220202_omelia-vitaconsacrata.html

PRIORIDAD 1: Sobre la vida espiritual y comunitaria de los SDB

Renovar nuestra experiencia de vida consagrada, personal y comunitaria, creciendo en fidelidad a Jesucristo y en fraternidad, para vivir más plenamente nuestro carisma en la misión con laicos y jóvenes.

Objetivo 1: Fortalecer el don de la consagración con el cuidado del testimonio permanente, tanto personal como comunitario, para ser signo de Jesucristo Buen Pastor.

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 1.1 Mejorar el estilo y calidad del acompañamiento espiritual del salesiano.	1.1.1 Conformar un equipo de trabajo, para discernir sobre el Acompañamiento Salesiano.	Inspector y Consejo	Año 1.	*Informe final de sistematización del trabajo del equipo conformado para discernir Acompañamiento salesiano.	* Porcentaje de hermanos que conocen criterios de acompañamiento salesiano (100%).
	1.1.2 Hacer una jornada para socializar los elementos propios del Acompañamiento Salesiano, considerando la reflexión que se ha realizado a nivel congregacional.	Equipo de Acompañamiento	Año 2.	*Evidencia de socialización de los resultados del trabajo en torno al Acompañamiento Salesiano.	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de instancias de socialización de criterios (75%).
Acción 1.2 Implementar el Proyecto Personal de Vida al estilo salesiano.	1.2.1 Realizar un diagnóstico que evidencie la realidad de los proyectos de vida de los SDB de la Inspectoría.	Comisión Inspectorial de Formación	Año 1	*Informe final del diagnóstico realizado a proyectos de vida de los SDB junto con la estrategia de implementación de modelo de PPV.	*Porcentaje de hermanos que conocen diagnóstico sobre PPV (100%).
	1.2.2 Socializar el discernimiento congregacional sobre el PPV, profundizándolo en reuniones y encuentros calendarizados.	Comisión Inspectorial de Formación	Años 2, 3, 4, 5, 6.		*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de instancias de socialización de modelo PPV actualizado (75%).
	1.2.3 Diseñar una estrategia de implementación del Proyecto Personal de Vida basado en el modelo de la Congregación.	Comisión Inspectorial de Formación	Años 5, 6.	*Evidencia de socialización de los resultados del trabajo en torno a PPV.	

Objetivo 2: Crecer en fraternidad, configurando nuestro corazón al de Jesucristo, viviendo plenamente el carisma salesiano en la comunidad de hermanos.

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 2.1 Confrontar con la Palabra de Dios, en comunidad, nuestra vida consagrada y apostólica.	2.1.1 Realizar encuentros locales e inspectoriales donde se profundice en la Palabra de Dios y se utilice el método de la Lectio Divina.	Comisión Inspectorial de Formación	Años 2, 3, 4, 5, 6.	*Evidencia anual de realización de encuentros locales e inspectoriales enfocados en profundizar en la Palabra de Dios.	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de encuentros locales e inspectoriales (75%).
	2.1.2 Evaluar los Ejercicios Espirituales y retiros, para promover en ellos la centralidad de la Palabra de Dios.	Comisión Inspectorial de Formación	Cada año.	*Resultados de evaluación anual de Ejercicios Espirituales y retiros.	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de Ejercicios Espirituales y retiros (75%).
	2.1.3 Revisar nuestra vida personal desde la Palabra de Dios, a través del ejercicio de la Lectio Divina, talleres u otras experiencias.	Comisión Inspectorial de Formación	Cada año.		*Porcentaje de hermanos que participa de cursos de formación sobre la Palabra de Dios (50%).
	2.1.4 Socializar material y cursos de formación sobre la Palabra de Dios entre los SDB.	Comisión Inspectorial de Formación	Cada año.		*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación comunitaria de momentos de oración (75%).
	2.1.5 Realizar semanalmente un momento de oración de calidad, preferentemente en la tarde comunitaria, favoreciendo la reflexión y la profundización del vínculo con el Señor.	Director local	Desde el año 2.		
Acción 2.2 Profundizar en el carisma salesiano desde su fuente en Cristo y en Don Bosco.	2.2.1 Participar en cursos sobre vida religiosa y formación salesiana, considerando los intereses de los hermanos y las necesidades de la Inspectoría.	Inspector y Consejo	Desde el año 2.	*Resumen anual de participación de los SDB en cursos sobre Vida Religiosa y Formación Salesiana. *Evidencia de socialización del aporte de figuras emblemáticas de la congregación.	*Porcentaje de hermanos que participa de cursos de formación sobre Vida Religiosa y Formación Salesiana (50%). *Porcentaje de hermanos que conocen el aporte de figuras emblemáticas de la congregación (75%).
	2.2.2 Socializar el aporte de figuras emblemáticas de la congregación sobre salesianidad y la vida religiosa	Comisión Inspectorial de Formación	Desde el año 2.		
Acción 2.3 Asegurar momentos y espacios que favorezcan una vida fraterna de calidad.	2.3.1. Discernir comunitariamente si las estructuras físicas de nuestras comunidades favorecen el encuentro fraterno y realizar los cambios que se requieren.	Director y consejo local	Años 1 y 2	*Acta del consejo de la comunidad local. *Registro en la programación comunitaria anual.	*Porcentaje de las comunidades locales que realiza el discernimiento sobre las estructuras y realiza los cambios que se requieren (75%).
	2.3.2 Asegurar en la planificación comunitaria momentos fraternos de distensión.	Director y consejo local	Cada año.		*Porcentaje de las comunidades locales que planifica y realiza momentos comunitarios de distensión (75%).



PRIORIDAD 2: Sobre la formación de los SDB

Reconocer

Las realidades juveniles y sociales van cambiando rápidamente. Como salesianos inmersos en la realidad educativa de nuestro país, no somos indiferentes a lo que van viviendo los jóvenes y sus familias. Las nuevas formas culturales y políticas, como las crisis sociales y eclesiales, nos exigen una respuesta a la altura de la dignidad de la persona humana y una actualización del Sistema Preventivo. En este sentido, hemos hecho un camino personal y comunitario de discernimiento y de opciones educativas para los jóvenes.

Consideramos que la formación educativo-pastoral es una dimensión fundamental a lo largo de toda nuestra vida salesiana y que es parte constitutiva de nuestra identidad como consagrados. Comprendemos la urgencia de educarnos en un nuevo tipo de liderazgo, que nos permita animar la misión de forma corresponsable, participativa y evitando toda forma de clericalismo y abuso de autoridad. Constatamos que necesitamos discernir sobre nuestro estilo de acompañamiento salesiano, los itinerarios formativos, el proyecto personal de vida y las herramientas que necesitamos adquirir para acompañar a las personas y los procesos pastorales.

Interpretar

El Papa Francisco en su mensaje al CG28 nos dice: *“Es importante sostener que no se nos forma para la misión, sino que se nos forma en la misión, desde donde gira toda nuestra vida, con sus opciones y sus prioridades. La formación inicial y permanente no puede ser una instancia previa, paralela o separada de la identidad y de la sensibilidad del discípulo”*. Señalan Cencini y Lassi (2021) que para hacer frente a la crisis eclesial, se requiere, entre otras cosas, una revisión de la formación de los consagrados, en al menos dos direcciones: la de los procesos y la de los contenidos educativo-formativos, del “qué” y del “cómo”. Indica, además, que se requiere establecer una dinámica de integración entre elementos espirituales y antropológicos⁽²⁾.

Estamos seguros de que debemos formarnos integralmente, poniendo siempre en tensión las cuatro dimensiones que nos presenta la Ratio: humana, espiritual, intelectual y educativo-pastoral. De esta forma, podremos entregarnos a la misión ofreciendo los dones que Dios nos ha dado para el servicio de los jóvenes.

Elegir

Como comunidad inspectorial queremos continuar dando calidad a los procesos formativos de los SDB, procurando acompañar los procesos vitales y vocacionales de cada uno de los hermanos.

Creemos que es importante discernir los procesos formativos desde las realidades actuales, asegurando la misión como lugar permanente de reflexión. Debemos cuidar los procesos de acompañamiento de los hermanos y actualizar los proyectos de formación inicial y permanente.

2. Cfr. Cencini & Lassi (2021). La formazione iniziale in tempo di abusi. Conferenza Episcopale Italiana

PRIORIDAD 2: Sobre la formación de los SDB

Formarnos en y para la misión, promoviendo y acompañando un crecimiento humano, cristiano y carismático integral durante todas las etapas de la vida, que incorpore experiencias, conocimientos y habilidades necesarios para la misión educativo-pastoral en los nuevos contextos de nuestra sociedad.

Objetivo 3: Asegurar la misión como lugar permanente de reflexión, formación y discernimiento de cada salesiano de Don Bosco.

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 3.1 Generar espacios formativos de discusión y reflexión en la formación inicial y permanente, para promover un estilo de vida religiosa conforme a las exigencias de la misión.	3.1.1 Repensar y renovar las experiencias apostólicas al interior de las casas de formación aumentando, además, el acompañamiento de las prácticas pastorales.	Comisión inspectorial de formación	Año 1	*Insumos de la difusión e implementación de cursos (fotografías, planificaciones, documentos, etc.). *Evidencia de las instancias para repensar experiencias apostólicas.	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de encuentros y retiros de formación en la misión (75%).
	3.1.2 Generar espacios de reflexión para releer las prácticas pastorales de los hermanos en formación inicial y permanente.	Comisión inspectorial de formación	Año 1	*Evidencia de los espacios de reflexión, encuentros y retiros (fotografías, productos).	*Cantidad de SDB que realizan cursos sobre Pastoral Juvenil (100% de meta establecida). *Percepción de pertinencia y calidad de formación implementada por parte de SDB en formación inicial y permanente.
	3.1.3 Desarrollar en encuentros y retiros temáticas relacionadas con la formación en la misión ("Gracia de unidad", interioridad apostólica, crisis de vida religiosa y en el ministerio, etc.).	Equipo de Formación Permanente	Cada año		*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de instancias de socialización del proyecto de formación inicial y permanente actualizado (75%).
	3.1.4 Ofrecer cursos sistemáticos de estudio y reflexión sobre la Pastoral Juvenil en las diversas etapas de la formación.	Equipo de Formación Inicial	Desde el año 3		

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 3.2 Garantizar el acompañamiento formativo de los tirocinantes y de los quinquenistas, ayudándolos a integrarse en la comunidad educativo-pastoral y comprometiéndolos a evaluar su crecimiento vocacional.	3.2.1 Encuentros (dos al año) de quinquenistas (clérigos y coadjutores) que apunten a sus necesidades vitales y su integración en la comunidad educativo-pastoral. Al finalizar el 5to. año el encuentro es internacional.	Equipo de formación permanente	Cada año	*Evidencia y registros de los encuentros quinquenistas y tirocinantes (fotografías, planificaciones, productos). *Documentos o evidencias de la estructura pastoral local que demuestre las responsabilidades otorgadas a los jóvenes SDB.	*Cantidad de encuentros quinquenistas y tirocinantes realizados.
	3.2.2 Encuentros (dos al año) de tirocinantes, para contrastar la experiencia apostólica en clave formativa, uno nacional y otro internacional.	Equipo de formación inicial	Cada año		
	3.2.3 La comunidad local da responsabilidades específicas a los jóvenes SDB en la estructura de la pastoral local.	Director de la presencia	Cada año		

Objetivo 4: Fortalecer la formación del SDB en clave de acompañamiento espiritual.

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 4.1 Mejorar la formación de acompañantes espirituales y de equipos de formadores.	4.1.1 Determinar lugares, niveles y modalidades para formar a los hermanos en acompañamiento espiritual.	Comisión Inspeccional de formación y Consejo Inspectorial	Año 1	*Evidencia de socialización de orientaciones y directrices del documento de acompañamiento espiritual salesiano "Jóvenes salesianos y acompañamiento". *Evidencia de los encuentros de formación (materiales, lista de asistencia, fotografías, etc.).	*Porcentaje de hermanos que conoce documento de acompañamiento espiritual (75%). *Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de instancias de socialización del documento sobre acompañamiento (75%). *Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación encuentros de formación en competencias y habilidades (75%). *Porcentaje de cumplimiento de la planificación de encuentros de intercambio entre formadores salesianos con otros equipos formativos (75%).
	4.1.2 Conformar un elenco de los hermanos SDB que puedan componer equipos de formación inicial en los próximos años, en diálogo con ellos mismos.	Consejo Inspectorial	Cada dos años		
	4.1.3 Socializar las orientaciones y directrices del documento de acompañamiento espiritual salesiano: "Jóvenes salesianos y acompañamiento".	Equipo de Formación Inicial	Año 1		
	4.1.4 Realizar encuentros de formación en competencias y habilidades para el trabajo en equipo.	Equipo de Formación Inicial	Cada año		
	4.1.5 Fomentar encuentros de intercambio de los formadores salesianos con otros equipos formativos de congregaciones e institutos.	Equipo de Formación Inicial	Cada año desde año 2		

Objetivo 5: Renovar los proyectos de formación inicial y permanente de acuerdo al contexto sociocultural latinoamericano y a las orientaciones de la congregación.

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 5.1 Actualizar el proyecto de formación inicial con cada una de sus etapas formativas.	5.1.1 Realizar un diagnóstico de las etapas de la formación inicial, identificando problemas de discontinuidad para favorecer un itinerario de acompañamiento más unitario.	Equipo de Formación Inicial	Año 1	*Documentos del proceso y resultados del diagnóstico. *Documento de actualización del proyecto de formación inicial.	*Porcentaje de hermanos que conoce resultados del diagnóstico sobre formación inicial (75%).
	5.1.2 En base al diagnóstico, actualizar el proyecto de formación inicial en cada etapa formativa.	Equipo de Formación Inicial	Año 2	*Registro de las instancias donde los SDB entregan sus aportes (fotografías, productos de las instancias).	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de instancias de retroalimentación de los SDB al proyecto de actualización de la formación inicial (75%).
	5.1.3 Generar instancias donde los SDB puedan entregar sus aportes al proyecto, para una posterior aprobación por el Consejo Inspectorial.	Equipo de Formación Inicial	Año 3	*Evidencia de la socialización del proyecto (instancias, difusiones, entre otros).	*Percepción de pertinencia y calidad de formación implementada por parte SDB en formación inicial.
	5.1.4 Socializar el proyecto de formación inicial entre los SDB.	Equipo de Formación Inicial	Año 4		
Acción 5.2 Renovar el proyecto inspectorial de formación permanente.	5.2.1 Realizar un diagnóstico para identificar los aspectos que deben ser renovados en la formación permanente.	Equipo de Formación Permanente	Año 1	*Documentos del proceso y resultados del diagnóstico. *Documento de proyecto de formación permanente diseñado.	*Porcentaje de hermanos que conoce resultados del diagnóstico sobre formación permanente (75%).
	5.2.2 Diseñar un proyecto de formación permanente que combine los intereses de los hermanos con las necesidades de la Inspectoría.	Equipo de Formación Permanente	Año 2	*Registro de las instancias de aportes del SDB al proyecto (fotografías, productos).	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de instancias de retroalimentación de los SDB al proyecto de actualización de la formación permanente (75%).
	5.2.3 Generar instancias donde los SDB puedan entregar sus aportes al proyecto, para una posterior aprobación por el Consejo Inspectorial.	Equipo de Formación Permanente	Año 3	*Evidencia de la socialización del proyecto (instancias, difusiones, entre otros).	*Porcentaje de intereses (elementos de renovación) diagnosticados e incorporados en el proyecto de formación (75%).
	5.2.4 Socializar el proyecto de formación permanente entre los SDB.	Equipo de Formación Permanente	Año 4		*Percepción de pertinencia y calidad de formación implementada por parte SDB en formación permanente.



PRIORIDAD 3: Sobre la misión con jóvenes

Reconocer

Nos sentimos llamados a trabajar con y para los jóvenes. Somos conscientes de que nuestra misión en Chile está enfocada, prioritariamente, pero no exclusivamente, en las obras de educación formal (colegios y la UCSH). Estas obras prestan sus estructuras para generar una propuesta más amplia de educación y evangelización. Nos vinculamos con otras instituciones y nos transformamos en centros de pastoral juvenil. Llegan a nuestras casas salesianas jóvenes prioritarios en la misión de Don Bosco.

El trabajo en las parroquias, principalmente en el servicio de catequesis y la acción social, encuentra el protagonismo de jóvenes, adultos y familias. La Fundación Don Bosco nos permite abrirnos a nuevas fronteras y trabajar con jóvenes empobrecidos y abandonados.

Un interés transversal en nuestra Inspectoría es profundizar la cercanía con jóvenes, conocer su realidad y contexto, estar más presentes en su cotidianidad y cultivar el acompañamiento. Además, identificamos como relevante el poder materializar un compromiso especial con jóvenes más necesitados, abriéndose a nuevas culturas y realidades.

Interpretar

Nuestras Constituciones nos señalan que *“con Don Bosco reafirmamos nuestra preferencia por la juventud pobre, abandonada y en peligro”* (C 26), ellos son a quienes hemos sido enviados. Los podemos encontrar en nuestras obras, pero hay otros que se encuentran alejados. Nuestra opción nos impulsa a querer estar en medio de ellos.

El Papa Francisco en su mensaje al CG 28 nos señala que *“el salesiano es el recuerdo vivo de una presencia donde la disponibilidad, la escucha, la alegría, la entrega, son las notas esenciales para despertar los procesos. La gratuidad de la presencia salva a la congregación de cualquier obsesión activista y de cualquier reduccionismo técnico-funcional”*. Somos conscientes de que en ocasiones las responsabilidades nos encierran y que es necesario salir al encuentro de los jóvenes, vivir entre ellos el *“sacramento de la presencia salesiana”*⁽³⁾.

En 2021, el mismo Rector Mayor nos ha dicho que *“toda injusticia contra un pobre es una herida abierta y atenta (aunque no lo creamos) contra nuestra propia dignidad. No debemos olvidar jamás que no vivimos solo para nosotros mismos. Jesús nos invita a este amor obstinado, a tener la mente y el corazón lo más abiertos posible a su acción, que llega de modo imprevisto, como sucede también con las situaciones negativas, siendo un eficaz «hospital de campaña» para todos, en especial para los jóvenes heridos. Esto pide de nosotros un algo más de valentía, de confianza y de empeño. No es tiempo de «retirar los remos de la barca»⁽⁴⁾.*

Elegir

Como comunidad inspectorial queremos fortalecer la pastoral juvenil, familiar y vocacional, para una nueva evangelización. Para ello, buscaremos discernir y buscar lineamientos que nos permitan renovar la pastoral juvenil, familiar y vocacional a través de un proceso sinodal.

También, diversificar nuestra propuesta en el acompañamiento de los jóvenes más necesitados, sobre todo, potenciando los espacios de educación no formal, conociendo nuevas experiencias y atreviéndonos a implementar nuevas iniciativas.

3. Fernández (2020). ¿Qué salesianos para los jóvenes de hoy? ACG. 433. Editorial CCS.

4. Fernández (2021). Nos mueve la esperanza. ACG 435. Editorial CCS.

PRIORIDAD 3: Sobre la misión con los jóvenes

Renovar nuestra presencia carismática entre los jóvenes más pobres y sus familias, anunciando el Evangelio y caminando junto a ellos en el seguimiento de Jesús Buen Pastor y el discernimiento de la vocación, desde un conocimiento y valoración profunda de sus realidades”

Objetivo 6: Fortalecer la pastoral juvenil, familiar y vocacional, para una nueva evangelización.					
Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 6.1 Definir e implementar lineamientos para renovar la pastoral juvenil familiar y vocacional, a través de un proceso sinodal.	6.1.1 Formar una comisión que diseñe un itinerario y sea responsable de su cumplimiento.	Delegado de Pastoral Juvenil	Año 1	*Documentos del proceso y resultado del diagnóstico.	*Porcentaje de SDB y laicos corresponsables que trabajan en pastoral juvenil que conocen documento preliminar (75%). *Porcentaje de SDB y laicos que trabajan en pastoral juvenil que participan del congreso nacional (75%). *Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación del congreso nacional (75%). *Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación, instancias de socialización de resultados del proceso de renovación de la pastoral juvenil (75%). *Percepción de pertinencia y efectividad de lineamientos implementados por parte de agentes educativo-pastorales y jóvenes participantes de los distintos ambientes.
	6.1.2 Realizar una consulta diagnóstica en la Inspectoría respecto de la Pastoral Juvenil según las dimensiones del Cuadro de Referencia.	Comisión Congreso	Año 1	*Documento con lineamientos para la renovación pastoral. *Resultados y evidencias del congreso nacional.	
	6.1.3 Redactar un documento preliminar en base al diagnóstico realizado, que trace lineamientos para la renovación de la pastoral.	Comisión Congreso	Año 2	*Evidencias de socialización de las reflexiones del congreso. *Evidencias de implementación de las directrices.	
	6.1.4 Realizar un congreso nacional que convoque a diferentes actores, que establezca lineamientos para la renovación de la pastoral.	Comisión Congreso	Año 3		
	6.1.5 Redactar un documento con las principales reflexiones y conclusiones del congreso nacional, que establezca las directrices para la renovación de la pastoral.	Comisión Congreso	Año 4		
	6.1.6 Socialización de las reflexiones del congreso nacional y de las directrices para la renovación de la pastoral.	Comisión Congreso	Año 5		
	6.1.7 Implementación de las directrices del congreso nacional.	Delegado Inspectorial de Pastoral Juvenil	Año 6		

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 6.2 Crear una Escuela de Liderazgo Juvenil Salesiano para la preparación y acompañamiento de los agentes pastorales.	6.2.1 Convocar un equipo multidisciplinar (Dpto. Pastoral Juvenil e Instituto de PJ de la UCSH) para llevar a cabo la Escuela de Liderazgo Juvenil Salesiano.	Delegado de Pastoral Juvenil	Año 1	*Documento con propuesta de itinerario formativo de líderes salesianos. *Evidencias de la implementación de la Escuela de Liderazgo.	*Porcentaje de participación de consejos pastorales locales en el proceso de validación (75%). *Porcentaje de cumplimiento de la planificación de la escuela de líderes (75%).
	6.2.2 Diseñar una propuesta de itinerario formativo de líderes juveniles salesianos con su estructura de desarrollo.	Delegado de Pastoral Juvenil	Año 2	*Resultados de la evaluación de la implementación de la Escuela de Liderazgo.	*Percepción de pertinencia y efectividad de implementación del itinerario formativo por parte de la CEP.
	6.2.3 Validar el itinerario y la estructura con los Consejos Pastorales locales.	Delegado de Pastoral Juvenil	Año 2		
	6.2.4 Implementar el itinerario con su plan formativo.	Delegado de Pastoral Juvenil	Año 3		
	6.2.5 Evaluar la implementación de la Escuela de Liderazgo Juvenil Salesiano en las CEPs.	Delegado de Pastoral Juvenil	Años 5 y 6		

Objetivo 7: Diversificar nuestra propuesta en el acompañamiento de los jóvenes más necesitados.

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 7.1 Potenciar los espacios de educación no formal con acompañamiento y presencia efectiva de parte de los salesianos.	7.1.1 Identificar las instancias de educación no formal presentes en la Inspectoría.	Delegado de Pastoral Juvenil y coordinadores de Pastoral Juvenil locales	Año 2	*Sistematización de experiencias de educación no formal de la Inspectoría y de otras inspectorías.	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de experiencias piloto (75%).
	7.1.2 Conocer experiencias de educación no formal de otras inspectorías.	Delegado de Pastoral Juvenil y coordinadores de Pastoral Juvenil locales	Año 2	*Evidencias de la implementación de los pilotos. *Resultados de la evaluación de los pilotos.	*Percepción de pertinencia y calidad en implementación de experiencias extrapoladas tras el pilotaje inicial.
	7.1.3 Realizar un piloto de dos experiencias de educación no formal, en dos obras en las que se potencie el voluntariado misionero salesiano y las plataformas digitales.	Inspector y Consejo	Año 3		
	7.1.4 Evaluar las experiencias piloto de educación no formal, para que puedan ser extrapoladas a otras obras o formatos.	Inspector y Consejo	Año 5		



PRIORIDAD 4: Sobre la misión con laicos

Reconocer

Hace varios años, nuestra forma de compartir la misión salesiana con los laicos se ha ido actualizando, modificando nuestras estructuras y relaciones pastorales. Ellos han asumido responsabilidades de gestión, de rectoría y de animación carismática en los colegios. Sabemos que iniciar este proceso no fue fácil, tuvo resistencias y nos exigió ir aprendiendo en medio del camino que se estaba realizando.

Constatamos avances positivos que se han dado y, al mismo tiempo, reconocemos que es necesario continuar profundizando en el sentido de corresponsabilidad en la misión que estamos llamados a desarrollar consagrados y laicos. Hoy, la Iglesia nos invita a trabajar en sinodalidad, participación y comunión.

Reconocemos que para un trabajo colaborativo y corresponsable es necesario que, consagrados y laicos, profundicemos juntos en la pedagogía del Sistema Preventivo y en las formas de actualizarlo en las competencias y experticias específicas de cada educador.

Interpretar

En las Constituciones encontramos que de *Don Bosco deriva un vasto movimiento de personas que, de diferentes formas, trabajan por la salvación de la juventud (C 5)*. Sin duda, nuestro fundador, desde los inicios del Oratorio, buscó ayuda en todos sus conocidos, incluso en los mismos jóvenes.

El Concilio Vaticano II nos indica, además, que *“en la realidad de la Iglesia como Pueblo de Dios en camino en la historia y la consiguiente eclesiología de comunión, exalta la reciprocidad y complementariedad de las diferentes vocaciones en la Iglesia (CG 28. N° 36)”*.

Necesitamos seguir construyendo puentes de trabajo en la misión con los laicos, y necesitamos también reconocer lo específico de su vocación en la Iglesia y en la sociedad. Junto a ellos, debemos trabajar por un laicado más activo y más presente en la Iglesia y en el

mundo. Nos recuerda el Papa Francisco: *“Por lo tanto, no tengan miedo de patear las calles, de entrar en cada rincón de la sociedad, de llegar hasta los límites de la ciudad, de tocar las heridas de nuestra gente... Esta es la Iglesia de Dios, que se arremanga para salir al encuentro del otro, sin juzgarlo, sin condenarlo, sino tendiéndole la mano, para sostenerlo, animarlo o, simplemente, para acompañarlo en su vida. Que el mandato del Señor resuene siempre en ustedes: “Vayan y prediquen el Evangelio” (cf. Mt 28,19)⁽⁵⁾.*

Elegir

Como comunidad inspectorial reconocemos la importancia que tiene el trabajo en conjunto entre SDB y laicos. Pero es necesario fortalecerlo y continuar creando conciencia de la necesidad del trabajo corresponsable. Para ello, es fundamental fortalecer la formación conjunta entre SDB y laicos a nivel teórico-práctico, espiritual y carismático; potenciar el discernimiento y la reflexión conjunta, y sistematizar los procesos de acompañamientos.

5. Francisco (2020). Mensaje a los participantes en el Congreso Nacional de Laicos. Librería Editrice Vaticana.

PRIORIDAD 4: Sobre la misión con laicos

Crecer en la corresponsabilidad en la misión con los laicos, profundizando en el carisma compartido, el acompañamiento mutuo y la formación en conjunto para una vivencia más sinodal en todos los ambientes de la Inspectoría.

Objetivo 8: Fortalecer la formación conjunta entre SDB y laicos.					
Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 8.1 Desarrollar espacios de formación conjunta teórico-práctico entre SDB y laicos.	8.1.1.- Realizar un diagnóstico de las necesidades de la presencia salesiana a nivel local e inspectorial para profundizar el carisma.	Delegado inspectorial de Pastoral Juvenil	Año 2	*Resultados del diagnóstico de necesidades de la presencia salesiana. *Evidencias de espacios de formación conjunta en alianza con otras instituciones educativas.	*Porcentaje de SDB y laicos corresponsables que conocen resultados de diagnósticos incluidos en el desarrollo del objetivo (100%). *Porcentaje de SDB y laicos corresponsables que participan de espacios de formación conjunta (100%).
	8.1.2.- Generar espacios de formación conjunta teórico-práctico, en alianza con otras instituciones educativas.	Equipo inspectorial escuelas	Año 3	*Listado de cursos de formación para laicos que lideran procesos educativo-pastorales. *Evidencia de cursos de formación realizados.	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de cursos de formación para laicos que lideran procesos educativo- pastorales en la CEP (75%).
	8.1.3.- Desarrollar cursos de formación para laicos y SDB que lideran los procesos educativos pastorales en la CEP.	Equipo inspectorial escuelas	Año 3		
Acción 8.2 Implementar instancias de formación de índole espiritual entre laicos y SDB.	8.2.1.- Realizar un diagnóstico sobre las diversas temáticas espirituales a trabajar entre los SDB y laicos.	Delegado inspectorial de Pastoral Juvenil	Año 2	*Resultados del diagnóstico de las diversas temáticas espirituales a trabajar entre SDB y laicos.	*Cantidad de temáticas levantadas en el diagnóstico que son implementadas en el itinerario.
	8.2.2.- Crear un itinerario de formación espiritual en conjunto (SDB y laicos).	Delegado inspectorial de Pastoral Juvenil	Año 2	*Registro del itinerario de formación espiritual.	*Porcentaje de cumplimiento de la planificación de encuentros y retiros entre SDB y laicos (75%).
	8.2.3. Generar iniciativas entre SDB y laicos para compartir en fraternidad y profundizar sobre el perfil del religioso hoy y del laico salesiano.	Director de la presencia	Año 2	*Registros de encuentros de formación espiritual. entre SDB locales y laicos.	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de encuentros y retiros entre SDB y laicos (75%).
	8.2.4.- Realizar encuentros de formación espiritual entre SDB locales y laicos que lideran los procesos educativo-pastorales en la CEP.	Delegado inspectorial de Pastoral Juvenil	Desde el año 3.	*Registros que evidencien las iniciativas entre SDB y laicos (planificaciones, difusión de instancias, fotografías, productos de las iniciativas).	*Percepción de pertinencia y efectividad de espacios de encuentro y formación conjunta por parte de SDB y laicos participantes.

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 8.3 Asegurar en nuestros ambientes procesos educativo-pastorales en donde se evidencie la dimensión carismática.	8.3.1. Generar un diagnóstico que permita evidenciar el nivel de conocimiento de los principales criterios del sistema educativo de Don Bosco y proponer mejorar en el proceso pastoral de la CEP a nivel local.	Delegado inspeccional de Pastoral Juvenil	Año 2	*Resultados del diagnóstico sobre el nivel de conocimiento de los criterios del sistema educativo de Don Bosco. *Evidencias de los cursos de formación entre SDB y laicos, y de las instancias de encuentro, reflexión y acción que permitan vivenciar el carisma salesiano.	* Porcentaje de criterios con bajo nivel de conocimiento que son implementadas en los cursos de formación (75%). *Porcentaje de cumplimiento de la planificación de cursos de formación para profundizar en el conocimiento del carisma salesiano (75%).
	8.3.2. Crear cursos de formación entre SDB y laicos que permita profundizar en el conocimiento del carisma salesiano a nivel local.	Delegado inspeccional de Pastoral Juvenil	Año 3		
	8.3.3. Desarrollar instancias de encuentro, reflexión y acción que permitan vivenciar el carisma salesiano a nivel local.	Director de la presencia	Año 3		*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de cursos de formación (75%). *Percepción de pertinencia y efectividad de espacios de encuentro y reflexión por parte de SDB y laicos participantes.

Objetivo 9: Fortalecer una relación de discernimiento conjunto entre SDB y laicos, que permita asegurar una cultura de corresponsabilidad en la CEP.

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 9.1 Adecuar los documentos institucionales para que el trabajo corresponsable entre SDB y laicos esté presente de manera explícita.	9.1.1. Revisar el PEPS local para determinar si su propuesta está en clave de corresponsabilidad entre SDB y laicos.	Equipo inspeccional escuelas	Desde el año 2	*Documentos locales revisados y ajustados a clave colaborativa con laicos.	*Porcentaje de documentos institucionales revisados y actualizados en materia de trabajo colaborativo (100%).
	9.1.2. Ajustar los documentos locales para que declaren de manera explícita el trabajo corresponsable.	Director de la presencia	Desde el año 2		

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 9.2 Revisar los procesos y prácticas de trabajo corresponsable entre SDB y laicos a nivel local.	9.2.1. Realizar un diagnóstico sobre el nivel de logro del trabajo corresponsable.	Delegado inspectorial de Pastoral Juvenil	Año 3	*Resultados del diagnóstico del nivel de logro del trabajo corresponsable.	*Porcentaje de SDB y laicos corresponsables que conocen resultados de diagnósticos sobre trabajo corresponsable (75%).
	9.2.2. Desarrollar los cursos de formación con metodología colaborativa.	Delegado inspectorial de Pastoral Juvenil	Año 4	*Evidencias de cursos de formación para promover el trabajo corresponsable.	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de cursos de formación (75%).
	9.2.3. Fortalecer los espacios de discernimiento y planificación corresponsable entre SDB y laicos	Director de la presencia	Año 4	*Evidencias de espacios de trabajo corresponsable en la CEP.	*Porcentaje de procesos y prácticas de trabajo colaborativo revisadas y actualizadas (100%).

Objetivo 10: Sistematizar los procesos de acompañamiento de SDB y laicos, para fortalecer la animación y evaluación del Proyecto Educativo Pastoral en la CEP.

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 10.1 Diagnosticar y evaluar el estado actual de los procesos de acompañamiento a los SDB y laicos, en los distintos ambientes de misión, respecto del servicio que se realiza.	10.1.1. Construir el instrumento de evaluación para diagnosticar los procesos de acompañamiento actuales entre SDB y laicos.	Delegado inspectorial de Pastoral Juvenil.	Año 4	*Instrumento de evaluación diseñado.	*Porcentaje de SDB y laicos corresponsables que conocen resultados de diagnósticos sobre acompañamiento (100%).
	10.1.2. Aplicar el diagnóstico en la CEP local.	Delegado inspectorial de Pastoral Juvenil.	Año 4	*Resultados del diagnóstico de la CEP local sobre el estado actual de los procesos de acompañamiento a los SDB y laicos.	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de instancias de diálogo entre directores, integrantes de consejos directivos y equipos de animación CEP (75%).
	10.1.3. Sistematizar el acompañamiento y diálogo a los SDB y equipo de animación de la CEP.	Director de la presencia	Año 5	*Evidencias de la sistematización del diálogo entre directores, el consejo directivo y los equipos de animación de la CEP.	

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 10.2 Crear un plan anual de acompañamiento a nivel inspectorial con indicadores, que permita cuantificar y evaluar su avance.	10.2.1. Diseñar un plan de acompañamiento para SDB y laicos a nivel inspectorial.	Delegado inspectorial de Pastoral Juvenil	Año 4	*Documento del proyecto de acompañamiento para SDB y laicos a nivel inspectorial diseñado y socializado. *Evidencias de implementación del proyecto.	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de instancias de socialización de plan y/o proyecto de acompañamiento (75%). *Percepción de pertinencia y efectividad de proyecto de acompañamiento por parte de SDB y laicos participantes.
	10.2.2. Implementar un plan de acompañamiento para SDB y laicos a nivel inspectorial.	Delegado inspectorial de Pastoral Juvenil	Año 4		
	10.2.3. Evaluar el plan de acompañamiento para SDB y laicos a nivel inspectorial, creando indicadores que permitan cuantificar el avance del proceso de acompañamiento.	Delegado inspectorial de Pastoral Juvenil	Año 5	*Resultados de la evaluación del proyecto de acompañamiento con sus indicadores.	



PRIORIDAD 5: **Sobre la animación, el gobierno y el acompañamiento inspectorial**

Reconocer

Los hermanos de la Inspectoría reconocemos la importancia que tiene la presencia del padre inspector y su consejo en medio de las presencias locales. Cada vez que visitan las obras se agradece su presencia y cuando se carece de ella, se reclama, porque existe un valor carismático y, a la vez, de animación que se consideran importantes.

Los equipos inspectoriales mantienen comunicación con las obras locales, pero existe una necesidad de su presencia física. Es fundamental profundizar en la forma de acompañamiento que están realizando quienes tienen roles de liderazgo.

Los SDB constatan que es necesario fortalecer el rol del acompañamiento y la animación de diversas estructuras inspectoriales y también profundizar en la importancia que tienen el seguimiento y la evaluación de los procesos que se están realizando a nivel inspectorial.

Interpretar

Las Constituciones señalan que *la autoridad, en la congregación, se ejerce en nombre y a imitación de Cristo como servicio a los hermanos según el espíritu de Don Bosco, para buscar y cumplir la voluntad del Padre (C 121)*. Don Bosco fue un verdadero padre para los jóvenes y para los salesianos. Supo acompañar a las personas y los procesos que se realizaban en cada una de las obras que se iban fundando. Esto no estuvo exento de dificultades, pero con espíritu esperanzador, animaba a los demás a continuar trabajando por la salvación de los jóvenes y su promoción social.

Este servicio se ordena a promover la caridad, a coordinar el esfuerzo de todos, a animar, orientar, decidir y corregir, con el fin de que se realice nuestra misión (C. 121). En esto consiste el acompañamiento que deben realizar quienes tienen roles de animación y gobierno según el estilo salesiano.

Elegir

Como comunidad inspectorial creemos que es fundamental dar calidad a los procesos de acompañamiento y la presencia de quienes tienen roles de liderazgo en la Inspectoría. Para ello, es necesario potenciar la presencia de los equipos inspectoriales en las obras locales, para la animación, gobierno y acompañamiento de los procesos y el continuo desarrollo de las mejoras que se requieren.

Es necesario generar un nuevo modelo de acompañamiento que asegure la calidad de la gestión educativo-pastoral de las obras locales y el seguimiento, monitoreo y evaluación de los proyectos.

PRIORIDAD 5: Sobre la animación, el gobierno y el acompañamiento inspectorial

Fortalecer un estilo de animación y gobierno inspectorial que priorice el acompañamiento a los hermanos, la presencia en las obras locales y el seguimiento y evaluación de los procesos educativo-pastorales.

Objetivo 11: Potenciar la presencia de los Equipos Inspectoriales en las obras locales, para la animación, gobierno y acompañamiento de los procesos y el continuo desarrollo de las mejoras que se requieren.

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 11.1 Elaborar un modelo de acompañamiento desde los equipos centrales a las obras locales, con una mirada desde su contexto.	11.1.1 Desarrollar un modelo sistemático de acompañamiento a las obras, con un enfoque contextual que permita que este sea efectivo en: procesos de diseño, implementación, seguimiento y evaluación.	Delegado de Pastoral Juvenil y Oficina de Planificación y Desarrollo Inspectorial	Año 2	*Modelo de acompañamiento diseñado y socializado. *Evidencia de revisión de PEPSI según áreas u obras. *Evidencia de aplicación de pautas de evaluación de trabajo y acompañamiento de Equipos Locales e Inspectoriales.	*Porcentaje de SDB y laicos corresponsables con responsabilidades en equipos inspectoriales y locales que conocen el modelo de acompañamiento a obras (100%).
	11.1.2. Revisar los proyectos institucionales (PEPSI) a partir del Proyecto Orgánico Inspectorial.	Vicario Inspectorial y Oficina de Planificación y Desarrollo Inspectorial	Año 3		
	11.1.3. Generar pautas de evaluación del trabajo y acompañamiento de los equipos locales e inspectoriales conformados por laicos y salesianos.	Vicario Inspectorial y delegado de Pastoral	Año 4		

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 11.2 Diseñar e implementar un modelo de aseguramiento de calidad de la gestión educativa y pastoral de las obras salesianas.	11.2.1. Revisar propuestas e instrumentos que nos ayuden a formular un modelo de gestión de calidad, de nuestro quehacer educativo-pastoral (Ciclo de mejora continua).	Delegado de Pastoral y Equipo de Planificación y Desarrollo Inspectorial	Años 1 y 2	*Modelo de aseguramiento de la calidad diseñado y socializado. *Evidencias de implementación de modelo de aseguramiento de la calidad.	*Porcentaje de SDB y laicos responsables con responsabilidades en equipos inspectoriales y locales que conocen modelo de aseguramiento de la calidad de la gestión educativo-pastoral (100%).
	11.2.2. Implementar el quehacer educativo-pastoral en la lógica del ciclo de mejoramiento continuo, con criterios y estándares (cualitativos y cuantitativos) que permitan su evaluación.	Delegado de Pastoral y Equipo de Planificación y Desarrollo Inspectorial	Años 3 y 4		
Acción 11.3 Diseñar e implementar un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de los proyectos, tanto a nivel inspectorial como local.	11.3.1. Asegurar la existencia de un sistema que permita visibilizar las cuatro dimensiones de la propuesta educativo-pastoral del CRPJ, a través de las áreas de animación y gobierno de la Inspectoría (Formación, Pastoral Juvenil, Familia Salesiana, Comunicaciones y Economía).	Vicario inspectorial y los encargados de las Áreas de Animación de la Inspectoría.	Años 2 y 3		*Porcentaje de SDB y laicos corresponsables con responsabilidades en equipos inspectoriales y locales conocen el sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación (100%).
	11.3.2. Dar cuenta del quehacer y resultados del trabajo realizado, para la toma de decisiones en las instancias pertinentes (Consejo Inspectorial - Reunión de Directores).	Encargados de las Áreas de Animación de la Inspectoría.	Desde año 3		



PRIORIDAD 6: Sobre el cuidado de la casa común en las obras y ambientes educativo-pastorales salesianos

Reconocer

En el mundo existe una gran sensibilidad por el cuidado del planeta. Las sequías, el mal uso de los recursos naturales, el calentamiento global, entre otros, nos recuerdan que nuestra casa común debemos cuidarla. Los jóvenes son sensibles a esta realidad y ellos nos presentan este nuevo signo de los tiempos que debemos proteger.

Vemos a los jóvenes de nuestras obras empoderados con la causa. Existen propuestas de reciclaje y acciones que invitan a corregir nuestros comportamientos para cuidar el medioambiente.

Diversas instituciones exigen a nuestras obras trabajar para crear conciencia de lo que estamos viviendo. La Congregación Salesiana a nivel mundial considera que es un tema de relevancia, donde debemos involucrarnos.

Interpretar

El Papa Francisco en *Laudato Si* nos señala que *los jóvenes nos reclaman un cambio. Ellos se preguntan cómo es posible que se pretenda construir un futuro mejor sin pensar en la crisis del ambiente y en los sufrimientos de los excluidos (LS 13)*. Esta sensibilidad de quienes son parte de nuestra misión no nos puede dejar indiferentes. Debemos crear conciencia y sumarnos al cuidado de nuestra casa común.

Continúa el Papa diciendo que *el desafío urgente de proteger nuestra casa común incluye la preocupación de unir a toda la familia humana en la búsqueda de un desarrollo sostenible e integral, pues sabemos que las cosas pueden cambiar (LS 13)*. Aún estamos a tiempo de hacer algo, y junto a los jóvenes queremos ser protagonistas.

El Rector Mayor en su Propuesta Programática para la Congregación Salesiana, después del CG 28, indica esta prioridad como una línea fundamental a considerar, y señala que *la ecología ha de ser integral, humana. Y, en consecuencia, invita a una conversión ecológica que afecte no solo a la economía y a la política, sino también a la vida social, a las relaciones, a la afectividad, a la espiritualidad*.

Elegir

Como comunidad inspectorial buscamos promover de manera transversal en todos los ámbitos y ambientes una educación medioambiental, para la creación de una cultura ecológica integral. También, implementaremos un trabajo integrado y sistémico para que las obras avancen, progresivamente, hacia una ecología sustentable y sostenible.

PRIORIDAD 6: Sobre el cuidado de la casa común en las obras y ambientes educativo-pastorales salesianos **Hacer de nuestros ambientes de misión modelos educativos en el desarrollo de una ecología integral.**

Objetivo 12: Promover de manera transversal en todos nuestros ámbitos y ambientes una educación medioambiental para la creación de una cultura ecológica integral.

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 12.1 Diseñar procesos formativos que refuercen la conciencia medioambiental en todos los integrantes de las CEPs.	12.1.1. Conformar un equipo que diseñe procesos formativos bajo la responsabilidad del ámbito de evangelización y catequesis del área de la PJ.	Coordinadora del ámbito de evangelización y catequesis	Año 2	*Documento del proceso formativo sobre la conciencia medioambiental. *Evidencias de implementación de actividades.	*Porcentaje de cumplimiento del cronograma de implementación de los procesos formativos (75%). *Porcentaje de integrantes de las CEPs que conocen el plan formativo (75%).
	12.1.2. Diseñar el proceso formativo, centrado en las relaciones y vínculos de las personas desde una mirada ecoteológica (ecología integral).		Año 2	*Resultados de la evaluación del cumplimiento de las etapas propuestas en la implementación.	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de procesos formativos implementados (75%).
	12.1.3. Implementar el plan formativo según el diseño de la planificación.		Desde el año 2		
	12.1.4. Evaluar el cumplimiento de las etapas propuestas para la implementación del proceso formativo.		Diciembre de cada año		

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 12.2 Diseñar una propuesta comunicacional que promueva una cultura de ecología integral.	12.2.1. Conformar un equipo en las áreas de Comunicaciones y de Pastoral Juvenil que esté encargado de la ejecución de esta acción.	Delegado del área de comunicaciones.	Año 2	*Documento de elaboración de propuesta de comunicación. *Evidencias de implementación de actividades de la propuesta comunicacional.	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de propuesta comunicacional (75%).
	12.2.2. Elaborar una propuesta comunicacional.		Año 2		
	12.2.3. Implementar actividades de la propuesta comunicacional.		Desde el año 2	*Resultados de evaluación del cumplimiento de etapas.	
	12.2.4. Evaluar el cumplimiento de las etapas de la propuesta comunicacional.		Diciembre de cada año		
Acción 12.3. Diseñar proyectos comunitarios que potencien la vivencia de la cultura ecológica en las obras.	12.3.1. Cada equipo local de cada comunidad educativo-pastoral asesorado por la OPDI realiza un diagnóstico de la situación inicial de lo que se quiere intervenir.	Director de la presencia (representante legal) y responsable local del proyecto	Año 2	*Resultados de los diagnósticos de cada comunidad educativo-pastoral sobre la situación inicial de lo que se quiere intervenir.	*Cantidad de proyectos comunitarios implementados (al menos uno al año). *Porcentaje de integrantes de las CEPs que conocen proyectos comunitarios implementados (75%).
	12.3.2. Implementar procesos de diseño y ejecución de proyectos comunitarios.		Desde el año 3	*Evidencias de implementación de actividades.	
	12.3.3. Evaluar la implementación de los proyectos planificados.		Diciembre de cada año	*Resultados de la evaluación de la implementación de los proyectos planificados.	*Porcentaje de logro y/o satisfacción en indicadores de evaluación de proyectos comunitarios (75%).

Objetivo 13: Implementar un trabajo integrado y sistémico para que nuestras obras avancen progresivamente hacia una ecología sustentable y sostenible.

Acciones	Actividades	Encargados	Plazos	Medios de verificación	Indicadores
Acción 13.1: Diagnosticar la situación medioambiental en las obras, considerando la medición de la huella de carbono y cómo impactamos el medioambiente.	14.1.1. La Comisión Inspectorial Medioambiental (CIMA) acompaña las obras locales para elegir un responsable medioambiental.	Director de la presencia (representante legal) y delegado local para la Comisión Inspectorial Medioambiental	Año 2	*Selección de herramienta de cálculo de las emisiones de gas efecto invernadero. *Plan de trabajo medioambiental elaborado por la comisión local de medioambiente. *Informe anual de resultados del diagnóstico de la situación medioambiental.	*Porcentaje de obras incluidas en el proceso de diagnóstico (75%).
	13.1.2. Elaborar un plan de trabajo por la comisión local de medioambiente para aplicar un proceso de diagnóstico.		Año 2		
	13.1.3. Recopilar datos y aplicar la herramienta de cálculo		Año 3-6		
	13.1.4. Emitir informe de resultados.		Año 3		
Acción 13.2 Diseñar un plan de implementación de propuestas de mejora medioambiental a partir del diagnóstico.	Después de cada medición el responsable de cada obra local con su equipo:	Director de la presencia (representante legal) y delegado local para la Comisión Inspectorial Medioambiental	Año 4	*Documento con el plan de propuestas para disminuir las emisiones detectadas. *Evidencias de implementación del plan. *Resultados de la evaluación del plan.	*Porcentaje de SDB y laicos corresponsables con responsabilidades en equipos inspectoriales y locales que conocen plan de implementación de propuestas de mejora medioambiental (75%). *Porcentaje de obras que presenten evidencia periódica de implementación del plan (75%). *Porcentaje de cumplimiento de la implementación del plan de mitigación (75%). *Percepción de pertinencia e impacto del plan implementado a partir de evaluación de resultados finales.
	13.2.1. Elabora un plan para disminuir o evitar las emisiones detectadas.				
	13.2.2. Implementar el plan de mitigación diseñado.				
Acción 13.3. Obtener la certificación medioambiental validada a nivel nacional en cada obra.	14.3.1. Búsqueda de la certificación ambiental o equivalente en cada una de nuestras obras.	Director de la presencia local (representante legal para obras educativas)	Años 5 y 6	*Certificación en cada obra.	*Porcentaje de obras que obtiene certificación medioambiental (75%).

4. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

En el siguiente apartado se entregan orientaciones y herramientas **para guiar el proceso de seguimiento** y monitoreo de la implementación del Proyecto Orgánico Inspectorial (POI). La intención de este apartado es **ordenar toda esa información** de forma concreta, fundamentado en la realidad del quehacer institucional, considerando los ritmos y obstáculos que se pueden presentar. Mediante estas orientaciones y herramientas se espera aportar a la Inspectoría para que pueda enfrentar de mejor forma los desafíos del POI y se tome como una instancia efectiva de **mejoramiento y aprendizaje organizacional**.

4.1 ¿EN QUÉ CONSISTE EL MONITOREO Y SEGUIMIENTO?

- Es un procedimiento sistemático que **comprueba la eficiencia y efectividad** de la implementación del POI.
- **Identifica logros y brechas**, de manera de proponer medidas correctivas, optimizando los resultados deseados.
- Permite **discernir si se requieren** ajustes para una implementación más efectiva, de manera de no arrastrar errores que puedan perjudicar los plazos y objetivos propuestos.
- Determina **el progreso de la implementación**, visibilizando problemas y logros de implementación.
- **Establece brechas** entre lo que se ha planificado y lo que se está implementando.
- Propone **acciones correctivas** a problemas.
- Permite mantener una **comunicación fluida** con la organización sobre los resultados obtenidos.

4.2 PLANIFICACIÓN ANUAL

Antes de comenzar a monitorear y hacer el seguimiento del POI, es importante llevar a cabo una instancia anual para la organización de las acciones y actividades previstas para el periodo de un año en el POI. En esta instancia se genera un PLAN OPERATIVO ANUAL (POA),

en donde se definen y reúnen las acciones que van a ser implementadas en un año, realizando una **calendarización y ajuste** de acciones y actividades (de ser requeridos) para el logro de los objetivos. Es importante iniciar cada año de implementación del POI con esta planificación anual, de manera de ordenar la ejecución de las acciones y actividades previstas para ese año.

El **PLAN OPERATIVO ANUAL** se puede organizar de la siguiente manera. Es similar a una Carta Gantt, pero tiene mayor detalle.

- Primera columna: Se registran los objetivos de cada prioridad.
- Segunda columna: Se registran las acciones de cada objetivo.
- Tercera columna: Se registran las actividades asociadas a cada acción.
- Columnas con las fechas: Se colorean las fechas en las que debe ejecutarse cada una de las actividades. Las columnas marcadas con amarillo son las semanas en las que es objetivamente difícil que la Inspectoría destine tiempo para avanzar en la planificación, ya sea porque no se está disponible (vacaciones) o son altamente demandantes (Semana Santa, Navidad, etc.), por lo que se sugiere marcarlas de antemano como semanas no disponibles.

Año 1														
Objetivo	Acción	Actividades	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene
			1-2-3-4	1-2-3-4	1-2-3-4	1-2-3-4	1-2-3-4	1-2-3-4	1-2-3-4	1-2-3-4	1-2-3-4	1-2-3-4	1-2-3-4	1-2-3-4
2.1 Fortalecer, rediseñar y difundir los diversos planes, programas e hitos de apoyo a la formación existente.	2.1.1 Evaluar, rediseñar y comunicar los distintos programas e hitos de apoyo a la formación existente.	Definición de encargados y plazos para la revisión de cada plan y programa.		■				■		■				
		Revisión de Plan de Gestión de la Convivencia Escolar.			■	■			■		■			
		Actualización, rediseño y unificación de PGC.			■	■	■	■			■			
		Diseño de difusión del plan.						■						
		Difusión y socialización PGC actualizado.							■	■	■			

4.3 DISTRIBUCIÓN DE ROLES

Para lograr un óptimo proceso de monitoreo y seguimiento se sugiere, como mínimo, contar con tres figuras a cargo de este procedimiento: Encargado de Seguimiento, Encargado de Prioridad y Encargado de Acción.

4.3.1 ENCARGADO DE SEGUIMIENTO

El Encargado de Seguimiento es el **responsable de sistematizar toda la información de avance de las acciones implementadas** y quien debe reportar esta información en la Reunión de Seguimiento.

El Encargado de Seguimiento:

- Recolecta anualmente información de avance de las acciones implementadas a través de sus respectivos encargados.
- Coordina, prepara y lidera instancias de seguimiento (que se alimentan del monitoreo) una vez por semestre.

4.3.2 ENCARGADO DE PRIORIDAD

El Encargado de Prioridad es quien tiene la visión integral del avance de los objetivos y acciones de su prioridad. En esta línea, **debe velar porque estos objetivos y acciones se ejecuten y logren los resultados esperados**. Si bien no es quien ejecuta cada acción y actividad, este debe verificar que los objetivos avancen según lo planificado. De esta manera, el Encargado de Prioridad debe asignar quién será el Encargado de Acción de las acciones correspondientes y debe estar en contacto con este para estar al tanto de su implementación.

El Encargado de Prioridad:

- Tiene una visión global e integral del avance de su prioridad, a través del reporte de los Encargados de Acción.
- Asigna Encargado de Acción para las acciones correspondientes a su prioridad.
- Se encarga de comunicar semestralmente a los Encargados de Acción que completen la Matriz de Monitoreo, para estar al tanto del avance de los objetivos y acciones, información que será utilizada posteriormente en la instancia de seguimiento.

4.3.3 ENCARGADO DE ACCIÓN

El Encargado de Acción es el **responsable de la ejecución de la acción y de su monitoreo**, es decir, sistematizar sus avances y logros, así como las acciones que faltan para conseguir una implementación exitosa. Para realizar la sistematización de los avances, este encargado debe

comunicarse con los responsables de las actividades para realizar el reporte; es decir, es quien se preocupa de que las actividades de la acción que está a su cargo se ejecuten. De esta manera, su rol es reportar el avance de su acción a cargo en la Matriz de Monitoreo y preocuparse de su ejecución.

El Encargado de Acción:

- Reporta semestralmente información de avance de las acciones de las que es responsable.
- Debe comunicarse con el responsable de las actividades de su acción para estar al tanto de su ejecución.
- Participa reflexivamente en instancias de seguimiento.

4.4 MONITOREO

Es un proceso sistemático que debe ser llevado a cabo por el Encargado de Acción, quien debe **sistematizar los logros y proyecciones de la actividad y/o acción, analizando su nivel de avance**. Se sugiere hacer este análisis con apoyo de la Matriz de Monitoreo.

Esta sistematización de información se realiza semestralmente, es decir, se debe hacer a mediados y a finales de año. El monitoreo semestral (junio) se debe realizar para levantar información oportuna del avance del POI, de manera de tener conocimiento de cuántas acciones van acordes a lo esperado, atrasadas o rechazadas, y su respectiva justificación.

El monitoreo de final de año (noviembre), además, cumple con el objetivo de otorgar evidencia para la reflexión que se realizará en la reunión anual de seguimiento. Por esta razón, la Matriz de Monitoreo debe estar actualizada para principios de diciembre. Además, lo ideal es que este reporte sea entregado antes a los asistentes de la reunión de seguimiento (Encargado de Prioridades, Encargado de Acción, entre otros), ya que, de esta manera, llegan con insumos para el análisis y reflexión, evitando tener que hacer una revisión en la misma reunión de las acciones en ejecución, ahorrando valioso tiempo.

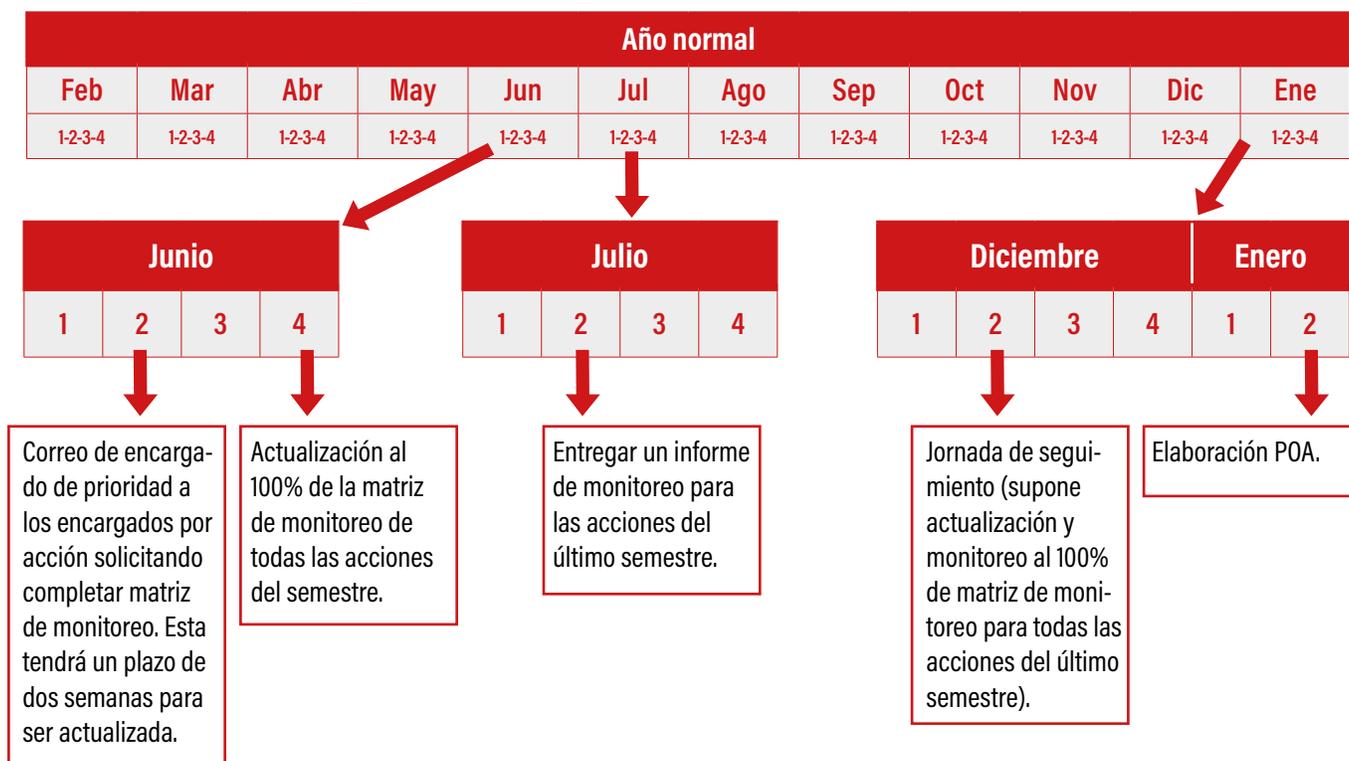
- El monitoreo permite contar con un **registro del nivel de ejecución** de las acciones e identificar las razones que lo explican.
- Permite **identificar de forma oportuna** y pertinente las dificultades de ejecución para establecer las adecuaciones necesarias.
- El monitoreo 'alimenta' el seguimiento. El monitoreo me dice **qué está pasando descriptivamente**. El seguimiento da una mirada 'reflexiva' a esto.

A continuación se presentan una serie de herramientas que creemos pueden facilitar la realización del monitoreo.

4.4.1 HERRAMIENTAS DE MONITOREO

a. Herramienta de calendarización

Esta herramienta busca orientar a los Encargados de Prioridad y Encargados de las Acciones en el monitoreo, por medio de una calendarización anual y semestral.



Por otro lado, no basta simplemente con organizar la implementación, sino, sobre todo, es fundamental que el Encargado de cada Acción vaya reportando a los Encargados de Prioridad los NIVELES DE AVANCE de las acciones, con la ayuda de las siguientes herramientas:

b. Matriz de monitoreo

Esta matriz es una herramienta que permite monitorear de manera simultánea el **avance de las diferentes acciones del POI**.

Para ello, primero cada Encargado de Acción debe identificar el nivel de avance de su acción (en la columna "**Nivel de Avance**"), reportando si está "No iniciada", "En proceso", "Rechazada", "Atrasada" o "Ejecutada", y luego, justificar cualitativamente el nivel de avance en la columna "**Justificación**". Esto supone detallar la progresión de actividades, enfatizando logros (actividades ya realizadas) y proyecciones (las que faltan por cumplir según plazos); también

se pueden reportar los Medios de Verificación que sean atingentes al caso. Si hay retraso o rechazo, explicar por qué.

En la columna “**Observaciones**” se puede reportar aprendizajes o reflexiones que surjan de la implementación de la acción. Una vez completada la acción, se sugiere dejar un pequeño comentario evaluativo sobre la misma en cuanto a su aporte al logro del objetivo (reportar metas si corresponde).

Se sugiere realizar este ejercicio la segunda semana de junio, es decir, que la matriz de monitoreo esté 100% actualizada para la cuarta semana de junio. De esta manera, posterior a esta actualización, durante las primeras dos semanas de julio se realizará un informe del avance en las acciones del POI del último semestre, para ser entregado la segunda semana de julio.

En cuanto al formato, se sugiere traspasar esta tabla a un excel, donde cada hoja sea una prioridad. Esto generará que la información esté más clara y ordenada.

Niveles de avance
No iniciada
En proceso
Rechazada
Atrasada
Ejecutada

PRIORIDAD 1: Sobre la vida espiritual y comunitaria de los SDB			Sem 1- 22			Sem 2-22		
Objetivo	Acción	Actividad	Nivel de Avance	Justificación	Observaciones	Nivel de Avance	Justificación	Observaciones
Objetivo 1	Acción 1	Act 1.1						
		Act 1.2						
		Act 1.3						
	Acción 2	Act 2.1						

4.5. EL SEGUIMIENTO

Se realiza a través de Jornadas de Seguimiento semestral y consiste en lo siguiente:

- Su principal objetivo es **generar aprendizaje organizacional**, reflexionando y analizando la ejecución del POI, identificando causas de éxito y/o estancamiento.
- Va más allá del mero reporte de medios de verificación o metas. Implica **abrirse a reflexiones** de fondo sobre el sentido e impacto de objetivos y focos. Se alimenta del monitoreo.
- Permite **analizar, identificar, evaluar y estimar, en función de las acciones ejecutadas**, el grado de avance de la estrategia de mejoramiento, considerando las condiciones que obstaculizan y/o favorecen la implementación.

4.5.1 JORNADA DE SEGUIMIENTO:

- Supone actualización y monitoreo al 100% de matriz de monitoreo para todas las acciones del último semestre.
- Idealmente el encargado(a) del plan debe preparar un resumen (PPT) con los principales datos del monitoreo de las acciones del último semestre.
- El seguimiento, alimentado del resumen del monitoreo, consiste en una reflexión sustantiva a nivel de los objetivos del plan.
- Es clave dejar un registro claro y detallado de las reflexiones y/o ajustes definidos a partir del seguimiento.

4.5.2 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

A continuación, sugerimos utilizar la siguiente herramienta, la cual debe contener los objetivos que están/estuvieron en curso desde la última reunión de seguimiento. En base al avance de los objetivos reportados a través del monitoreo, les sugerimos las siguientes preguntas de reflexión para la jornada:

PRIORIDAD	
Objetivo	Seguimiento
OBJETIVO 1	Teniendo a la vista el resumen del monitoreo: <ul style="list-style-type: none">▪ ¿Qué evaluación hacemos del progreso del objetivo hasta ahora?▪ ¿Es preciso algún ajuste mayor a nivel de las acciones?▪ ¿Es preciso algún ajuste mayor a nivel del objetivo?
OBJETIVO 2	
OBJETIVO 3	

4.6. RECOMENDACIONES PARA UN SEGUIMIENTO Y MONITOREO EXITOSOS

- En la implementación, es importante que los encargados den a conocer periódicamente a la comunidad los progresos alcanzados. Para ello, lo ideal es utilizar el mismo POA y las evidencias levantadas en la reunión de seguimiento como recurso para reportar el avance de los objetivos y las acciones planificadas. De esta manera, se logra que la comunidad vincule sus actividades diarias a una ejecución exitosa y alineada con el plan, dándole coherencia y sentido a su quehacer.
- El rol de las jefaturas responsables de la implementación de las acciones es de suma importancia, ya que son ellos quienes deben dar cuenta del desarrollo de las iniciativas, comunicando una visión coherente de las mejoras y estrategias a cada estamento de la comunidad y liderando el cambio que el establecimiento se está proponiendo.
- Para lograr una buena comunicación, se pueden aprovechar todas las instancias en las que se comparta con la comunidad para dar cuenta de los avances y logros que se han realizado en el contexto del POI.



**SALESIANOS
DON BOSCO**