



SALESIANOS DE DON BOSCO

Inspectoría San Luis Beltrán - COM

POI

2021 - 2026

**PROYECTO ORGÁNICO
INSPECTORIAL**

PROYECTO ORGÁNICO INSPECTORIAL

2021 - 2026



SALESIANOS DE DON BOSCO
Inspectoría San Luis Beltrán - COM

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

PRIMERA PARTE: RECONOCER

1. ANÁLISIS DE CONTEXTO.

1.1 CONTEXTOS DE LOS JÓVENES.

1.1.1 Ámbito nacional.

1.1.2 Rasgos de la cultura juvenil.

1.1.3 Los jóvenes y la fe.

1.1.4 Las expectativas de los jóvenes frente a sus referentes adultos.

1.1.5 El acompañamiento y la implicación de los jóvenes en la CEP.

1.1.6 La presencia y la implicación de las familias en la CEP.

1.2 CONTEXTO DE LA INSPECTORÍA COM.

1.2.1 Pastoral.

1.2.2 Origen.

1.2.3 Ubicación.

1.3 LA FAMILIA SALESIANA.

SEGUNDA PARTE: INTERPRETAR

2. RESULTADO DEL ANÁLISIS DE LA MISIÓN INSPECTORIAL.

2.1 ENCUENTRO DE LA COMUNIÓN.

2.1.1 La comunión en el núcleo animador de cada CEP de la inspección.

2.1.2 La comunión entre los niveles de animación y los procesos de los ámbitos inspectorial y local.

2.2 ENFOQUE DEL POI

2.2.1 Identidad carismática.

2.2.2 Control del despliegue.

2.2.3 Toma de decisiones desde la sinodalidad.

2.3 RIESGOS EN EL EJERCICIO DE LA COMUNIÓN.

TERCERA PARTE: OPTAR

3. OPCIONES CENTRALES DEL POI PARA EL SEXENIO 2021 -2026.

3.1 CONSOLIDACIÓN DE COMUNIDADES FRATERNAS.

3.2 FORTALECIMIENTO Y TRABAJO CORRESPONSABLE ENTRE SALESIANOS, SEGLARES Y FAMILIA SALESIANA.

3.3 REDISEÑO DE LAS PRESENCIAS A FAVOR DE LOS JÓVENES MÁS NECESITADOS.

4. CAMPOS DE ACCIÓN PRIORITARIOS.

- 4.1 VIDA RELIGIOSA Y SU IMPLICACIÓN EN LA CEP.
- 4.2 LÍDERES INTEGRALES.
- 4.3 GESTIÓN PARA EL DESARROLLO.
- 4.4 PLAN PARA EL REDISEÑO DE LAS OBRAS.
- 4.5 POLÍTICA INTEGRADA DE LA INSPECTORÍA.
- 4.6 GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN.
- 4.7 CAPACIDAD VOCACIONAL.
- 4.8 FORMACIÓN CONJUNTA.
- 4.9 FORMACIÓN DE LOS SDB EN CLAVE LA MISIÓN.
- 4.10 ACCESO OPORTUNO Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.
- 4.11 CONFIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS.
- 4.12 PARROQUIAS SALESIANAS CORRESPONSABLES CON LA MISIÓN.

5. CRITERIOS OPERATIVOS.

5.1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

5.1.1 Misión.

5.1.2 Visión.

5.1.3 Principios.

5.1.4 Valores:

a. Espiritualidad.

b. Confianza.

c. Sencillez.

d. Esperanza.

e. Transparencia.

f. Trabajo.

5.1.5 Política.

5.1.6 Objetivos estratégicos.

5.2 DESPLIEGUE.

5.2.1 Servicios y sectores de la misión.

5.2.2 Gestión para el desarrollo.

5.2.3 Gestión por procesos.

5.2.4 Caracterización de procesos.

5.3 EVALUACIÓN DEL POI.

6. ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS.

BIBLIOGRAFÍA.

SIGLAS Y ABREVIATURAS.

ANEXOS.

**Queridos hermanos Salesianos,
queridos laicos corresponsables en la misión,
queridos jóvenes:**

Con alegría presento el nuevo Proyecto Orgánico Inspectorial (POI) para el período 2021-2026, que es la carta de navegación de una comunidad de consagrados que, junto con los seglares, comparten el espíritu y la misión de San Juan Bosco y se lanzan organizada y decididamente a realizar la misión en medio de los jóvenes de hoy, en la Inspectoría San Luis Beltrán del occidente colombiano.

“El que quiera ser grande, sea vuestro servidor, y el que quiera ser primero, sea esclavo de todos. Porque el hijo del Hombre no ha venido para que le sirvan, sino para servir y dar su vida en rescate por todos” (Mc 10, 43-45). Esta cita de la cuarta parte de nuestras Constituciones, donde se habla de “el servicio de la autoridad en nuestra sociedad”, nos recuerda el espíritu del instrumento, que será el punto de partida para el despliegue de nuestro servicio a nivel inspectorial y local, en cada una de nuestras planeaciones con sus respectivos ciclos.

Nuestra sociedad se configura en comunidades inspectoriales que, a su vez, se articulan en comunidades locales. El gobierno desde el centro asegura la unidad de vida y de acción en la diversidad de ambientes y situaciones y en los tres niveles: mundial, inspectorial y local, donde el superior es asistido por su consejo. Este servicio ordena a promover la caridad, a coordinar el esfuerzo de todos, a animar, orientar y evaluar para asegurar la unidad y el perfeccionamiento de toda la congregación. Como nos lo recuerdan las Constituciones Salesianas en sus artículos del 120 -124, la participación es responsable y efectiva, tanto en el plano de la actuación como en la programación, organización y revisión, según los respectivos cargos y competencias.

Con el nuevo POI seguimos cuidando la identidad carismática salesiana que ha sido releída con nuestro Capítulo Inspectorial XX como un aporte para el CG28, celebrado en Valdocco entre febrero 15 y marzo 15 de 2020, asegurando a Don Bosco como nuestro modelo, para ser Salesianos para los jóvenes de hoy en

sintonía con los laicos, y una nueva manera de formarnos desde el inicio hasta nuestra respuesta permanente dentro de la gran Familia Salesiana. Continuamos con mentalidad de rediseño inspectorial al traer el esfuerzo del CG27: ser más de Dios, más de los hermanos y más de los jóvenes, especialmente los más pobres y necesitados.

El nuevo POI ha tenido, como debe ser, una construcción con mentalidad sinodal o comunitaria, donde el valor de la participación es la estrategia que vence la individualidad y la falta de referencia trinitaria, que podrían ser un riesgo en nuestra inspectoría y la congregación.

Vayamos adelante con esperanza, como buenos hijos de San Juan Bosco y así venceremos, también, este momento difícil del covid-19.

María, la perfecta discípula que estuvo de pie junto a la cruz, nos ayude a comprender y recorrer este camino de vida y resurrección.



P. Luis Fernando Valencia M. SDB: Inspector

Firmado en Medellín el 16 de agosto de 2020
En la celebración del natalicio de Don Bosco.

“Llamados a ser padres, pastores y guías de jóvenes, deseamos hacer nuestra la mirada divina, con la conciencia de seguir así, los pasos de nuestro amado padre Don Bosco quien, precisamente en Valdocco, guiado por la mano de la Auxiliadora, realizó su obra”.
CG28.

1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO.

1.1 CONTEXTOS DE LOS JÓVENES.

1.1.1 Ámbito nacional.

Los jóvenes destinatarios de las distintas obras de la Inspectoría provienen de diferentes estratos y grupos sociales, ellos están mediados por la riqueza de sus manifestaciones culturales, dado que cada una de las zonas donde se desarrolla la misión salesiana de COM presenta una riqueza de posibilidades en cuanto a la expresión de lo espiritual, lo artístico y lo deportivo, en medio de una mixtura de agitados procesos políticos, económicos, sociales y religiosos. Son jóvenes soñadores y emprendedores aunque, a menudo, la cultura global tiende a coartar su espíritu crítico.

En un país cercano a los 50 millones de habitantes, de los cuales más de 16 millones son menores de 18 años, se evidencia una gran desigualdad social que trae consigo situaciones de pobreza y marginación. Esta brecha ha ido en aumento, dejando ver el contraste entre el crecimiento de la macro economía y la debilitación de la micro economía nacional, haciendo que la clase media disminuya y se cierren las posibilidades de acceso a la educación, la salud y el esparcimiento de las personas.

A pesar de estas dificultades, la Inspectoría le apuesta a una Pastoral Juvenil Salesiana desde la vivencia de su espiritualidad con una tarea fundamental: ayudar a formar agentes de cambio y compromiso. Entre los rasgos de esta espiritualidad están la alegría y el optimismo, herencia de nuestro padre Don Bosco.

Cabe anotar que la educación en Colombia está ligada a una política de desarrollo cuyo énfasis radica en la cobertura, la calidad y la eficiencia, sin

embarco, la falta de equilibrio entre estos factores impide lograr los niveles deseados. Además de esto, por las condiciones sociales, económicas y culturales que vive el país, muchos jóvenes ven truncadas sus ansias de bienestar, y un gran número de ellos se siente tentado a desertar del sistema escolar para buscar dinero en opciones como la delincuencia común, el microtráfico y la explotación sexual.

Ante estas situaciones, la educación salesiana ofrece diversos escenarios y propuestas con miras a fortalecer la personalidad de los jóvenes, sobre todo pensando en que las condiciones de vida de los mismos pueden restringir el ejercicio pastoral, de modo que retan a la comunidad salesiana a buscar mejores maneras para que el encuentro con ellos dé resultados de una forma más ágil y eficaz según las expectativas planteadas. En este sentido, los oratorios y los diferentes grupos juveniles se convierten en un apoyo para el sano aprovechamiento del tiempo libre.

También hay que tener en cuenta factores como la reciente situación de carestía e inestabilidad en Venezuela, que ha obligado a tantos venezolanos y colombianos a migrar a nuestro país o hacerlo ruta de paso hacia otros territorios, y que ha resultado en una reconfiguración social en donde se evidencia una lucha de economías informales, tensiones, conflictos, y que ha traído consigo un gran número de niños y jóvenes con necesidad de acceso a la educación.

Además, la corrupción que aqueja a Colombia es causal de tantos casos de opresión e injusticia que se evidencian día tras día, hechos que desencadenan en lamentables y diversas situaciones de violencia que fortalecen la cultura de la ilegalidad que por tantos años ha azotado el territorio nacional.

De la misma manera, los jóvenes se han vuelto víctimas del conflicto al ser reclutados por grupos guerrilleros, paramilitares, y la delincuencia común, actores ilegales vigentes en la realidad nacional y que afectan profundamente la estructura moral de la población juvenil, propiciando un ensanchamiento en la disfuncionalidad social. Y aunque hace unos años se firmaron los acuerdos de paz con las FARC, grupo armado organizado, los organismos encargados de su implementación y garantía se mueven lento, dejando al descubierto la polarización que hay con respecto al tema, y la falta de voluntades para encaminar al país es un proceso de educación hacia la paz.

Otro de los principales causantes de violencia ha sido el narcotráfico, que a

nivel rural genera una constante lucha de poderes por los cultivos ilícitos, y a nivel urbano se manifiesta a través del comercio de estupefacientes y enfrentamientos entre las pandillas por el control de territorios.

Ante estas realidades, cabe resaltar la labor de la Inspectoría COM, que ha logrado grandes aportes en el acompañamiento de jóvenes en situaciones de vulnerabilidad y victimización, a través de programas incluyentes de gran reconocimiento nacional e internacional, y que ha elaborado propuestas para rescatarlos de estas realidades por medio procesos de capacitación e inserción laboral digna en distintas IETDH.

Es parte de los retos seguir estando vigentes para subsanar estos escenarios del drama juvenil, y es en ese sentido que, como Inspectoría es importante que se entre a participar de los lineamientos de política para el desarrollo, adaptación y actualización técnica de la Clasificación Nacional de Ocupaciones y el Marco Nacional de Cualificaciones, en coordinación con las entidades competentes, tales como el Ministerio de Educación, el SENA y el Ministerio de Trabajo, y así seguir siendo entes articuladores entre las necesidades de los jóvenes y las ofertas del gobierno.

Son muchas las situaciones de pobreza y peligro a los que se encuentran expuestos los jóvenes del occidente colombiano, y es allí donde la misión corresponsable de los Salesianos de Don Bosco, la Familia Salesiana y los laicos sigue siendo actual, dando respuesta y escuchando esos gritos de los jóvenes que tanto claman por ser tenidos en cuenta.

Al momento de la redacción de este apartado, el mundo se encuentra sumido en la pandemia del covid-19, la población de más de 190 países se encuentra en confinamiento, lo que ha generado una desaceleración de la economía mundial cuya recuperación será un reto en los próximos años. Por esta misma razón, los centros educativos en sus diferentes niveles y los centros de culto están cerrados, y durante el año 2020 se han tenido que reinventar haciendo uso de la virtualidad, lo que abre nuevos horizontes para prestar los servicios educativo – pastorales y deja en evidencia la necesidad que tiene la Inspectoría de seguir fortaleciendo estos conceptos para garantizar una operación eficaz y prácticas laborales justas, buscando siempre el cumplimiento de la misión entre los jóvenes.

1.1.2 Rasgos de la cultura juvenil.

Los jóvenes de la Inspectoría Salesiana COM son sensibles a las necesidades de

los más pobres y vulnerables, tienen gran disposición de prestar siempre su ayuda en los distintos lugares de misión, ya sea en el oratorio, en las campañas de solidaridad propuestas por las coordinaciones de pastoral, en los momentos fuertes de Misión ad gentes (Semana Santa y Navidad) y a través del voluntariado. Estos espacios permiten evidenciar un deseo por la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, todo esto en expresión del “Buenos Cristianos y Honestos Ciudadanos.” Son muchos los jóvenes que participan del MJS como opción por la espiritualidad de Don Bosco y la alegría del encuentro con los otros.

Otro rasgo característico es su capacidad para vivir y establecer relaciones desde la virtualidad, lo que lleva a que el mundo sea una gran aldea en la cual se está en contacto al instante con lo que pasa en cualquier parte del planeta. Esta realidad ha generado que los Salesianos respondan al llamado de entrar en los nuevos patios donde se encuentran los jóvenes y se identifique en la virtualidad una herramienta con la cual se puede evangelizar. Testigos y protagonistas de ello son los salesianos jóvenes en formación, los grupos juveniles de comunicaciones, las iniciativas promocionadas en las redes sociales en cada una de las obras y las delegaciones Inspectoriales, donde se valen de estos medios para hacer vivo y actual el binomio Educar-Evangelizando y Evangelizar-Educando.

Además, son jóvenes con gran interés por el cuidado del medio ambiente y la búsqueda de estrategias que lleven a la toma de conciencia para sentirse parte de la casa común, tal como lo define el papa Francisco en su encíclica Laudato Si.

1.1.3 Los jóvenes y la fe.

En las CEPs de la Inspectoría hay jóvenes muy sensibles al encuentro y la comunicación con Dios, que gustan, viven y disfrutan de las celebraciones litúrgicas eclesiales y salesianas, y que tratan de contagiar a otros con la vivencia de la Espiritualidad Juvenil Salesiana. De igual manera se reconoce que hay jóvenes que se muestran indiferentes ante lo religioso, ya sea por cuestiones familiares o por todo el influjo del entorno que los lleva a ser apáticos ante esto, pero que aun así, gustan de otras propuestas pastorales y evangelizadoras que se dan en los ambientes de las casas salesianas, lo que evidencia una búsqueda del encuentro con Dios desde propuestas más libres y menos estructuradas que los conecten con sus situaciones de vida, que sean significativas y profundas, y que los lleven a interpelarse desde su propia historia y darle sentido a su vida.

El paso de un país con el catolicismo como religión oficial a una realidad pluricultural y plurirreligiosa con el cambio de constitución en 1991, trajo cambios significativos en la forma de concebir no solo la religión sino el ámbito educativo, en donde se empezó a impartir la libertad de pensamiento, hecho que hasta hoy reta a las comunidades para que lo religioso no sea solo un agregado, sino parte de la formación integral de la persona y del joven. Y aunque el pluralismo religioso no responde solamente al cambio de constitución, es gracias a este que los jóvenes de hoy viven una resignificación del sentido religioso, asumiendo un estilo de vida más individual y personal, que comunitario y relacional.

La secularización es otra realidad social que influye fuertemente en la manera como los jóvenes del país asumen la religiosidad. El discurso de una sociedad que en cada momento está promulgando la libertad, entendida como autonomía y rechazo de todo lo institucional, ha permeado también el pensamiento de muchos jóvenes, haciendo que todo lo que tenga que ver con religión o con Dios pase a un segundo o tercer lugar, ya que los valores que se promueven son aquellos que dan cierto estatus en la sociedad como el poder, el tener y el poseer, dejando de lado, en muchos casos, el bien común.

Sin embargo, desde la mirada esperanzadora que da el ser educadores y evangelizadores de los jóvenes, será necesario abrirles el camino hacia una fuerte búsqueda de interioridad, un esfuerzo por comprender su propia identidad, así como una apertura y una sincera exploración de una experiencia de trascendencia.

1.1.4 Las expectativas de los jóvenes frente a sus referentes adultos.

Los jóvenes necesitan la presencia de referentes claros y creíbles que los acompañen, valoran mucho la presencia de Salesianos y laicos, piden su compañía, que los escuchen, que estén en el patio, en el aula y en los diferentes espacios de su formación. Saben y reconocen, también, la importancia de la gestión que se requiere en las obras, pero anhelan que los SDB no estén todo el tiempo absorbidos por la administración. Los jóvenes esperan que quienes los acompañan no los juzguen, que eviten toda clase de prejuicios hacia ellos, que tengan un corazón abierto a conectar con sus dudas y temores, y que les brinden amistades auténticas.

1.1.5 El acompañamiento y la implicación de los jóvenes en la CEP.

Los miembros de las CEPs reconocen que es fundamental acompañar y estar con los jóvenes, que es la capacidad de escucha la clave para llevarlos a hacer

opciones por la madurez. Sin embargo, reconocen que ha faltado formación para el acompañamiento. Salesianos y laicos consideran necesario apostar de manera decidida por la preparación en este ámbito tan esencial del carisma salesiano.

Un joven que se siente escuchado, acompañado y motivado, será un adulto responsable y comprometido, es decir, el acompañamiento da frutos para un discernimiento vocacional no solo a la vida religiosa salesiana, sino también a la vida laical comprometida en algún grupo de la Familia Salesiana o de la sociedad misma.

Para llegar a esto, se evidencia que falta coordinar más las estructuras locales reflejadas en la decisión de los directivos para activar las rutas de acompañamiento, la asignación de recursos humanos y financieros y la decidida inteligencia pastoral para generar una verdadera cultura vocacional en las obras, donde los jóvenes no sean vistos como agentes pasivos, sino como protagonistas de la misión salesiana.

1.1.6 La presencia y la implicación de las familias en la CEP.

Un gran porcentaje de los jóvenes de las obras de la Inspectoría provienen de familias que han sufrido cambios en los últimos años; entre esos cambios se identifican las transformaciones en las formas familiares, el cambio de padre de familia proveedor a madre de familia – cuidadora, aumentando la tendencia a las familias con jefatura femenina, se han reducido el tamaño de las familias nucleares, y se han ampliado las familias extensas y otros tipos de familias como las diversas.

La separación de los padres, el abandono por parte de ellos o de algunos de ellos, la falta de empleo de las cabezas de familia, son algunas de las problemáticas que más afectan a los jóvenes. Es frecuente encontrar familias que viven en situación de hacinamiento, que tienen incapacidad para el pago de los servicios públicos, que carecen de vivienda propia y digna, y que, además, tienen bajo nivel de acceso a la educación, la salud y el sano esparcimiento.

Esta situación de debilitamiento de la estructura familiar se evidencia en muchas de las obras de la Inspectoría, en sectores como colegios y parroquias se evidencia a manera de riesgos, y en sectores como sectores IETDH y protección, como hechos materializados. El dolor que estas situaciones causan en los jóvenes, frecuentemente se reflejan en forma de rebeldía, apatía ante lo académico, trastornos de atención o aprendizaje y hasta depresión.

En la Inspectoría se han intentado fortalecer los vínculos familiares a través de distintas estrategias, sin embargo, hay que seguir afinando las metodologías que conjuguen la capacidad de atención de los destinatarios con la efectividad de las propuestas. De la misma manera, es un imperativo trabajar en red con las familias, ya que son ellas las primeras responsables de la educación de sus hijos; el acompañamiento a estas es crucial en el proceso formativo de los jóvenes, para que entiendan su rol protagónico en el proceso educativo, evitando la tentación de creer que esta es una competencia del ambiente formativo salesiano.

1.2 CONTEXTO DE LA INSPECTORÍA SALESIANA COM.

Las CEPs de la Inspectoría San Luis Beltrán buscan dar respuestas de calidad a las necesidades educativas de los niños, adolescentes y jóvenes, con una mirada de fe: “estamos convencidos de que Dios, a través de su Espíritu, está presente en la vida de todos los jóvenes de nuestro tiempo. Mediante el discernimiento hemos buscado, ante todo, reconocer su acción. Desde el principio, esto nos ha llevado a tener una mirada positiva, plasmada de humildad, simpatía, coraje, inteligencia, fe y esperanza”.

Así pues, estas necesidades se escuchan como gritos de ayuda, y se convierten, para la pastoral inspectorial, en el objetivo que le permite caminar en comunión con el magisterio de la Iglesia y de la Congregación, tomando conciencia de que la identidad carismática salesiana es estar al servicio de los jóvenes, sobre todo los marginados por la sociedad.

1.2.1 Pastoral.

El proceso misional de la Inspectoría se despliega a través de los proyectos de la Pastoral Juvenil Salesiana, la Animación Misionera, la Formación y la Familia Salesiana, de esta manera se responde a las necesidades y expectativas de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, empleados y de todas las partes interesadas en cada CEP, presentándose los retos de conocer en profundidad la realidad juvenil de su entorno, de ofrecer respuestas pertinentes a sus necesidades que, siendo fieles al carisma de Don Bosco, deben adaptarse a los tiempos actuales y garantizar los equipos con las personas cualificadas.

1.2.2 Origen.

El primer sucesor de Don Bosco, Don Miguel Rúa, autorizó la presencia de la obra salesiana en Colombia, enviando al país los primeros Salesianos que

Llegaron el 11 de febrero de 1890 con la intención de organizar las escuelas de artes y oficios. El proyecto inicial, que contemplaba solo estas escuelas, se vio consolidado con múltiples fundaciones que incluyeron seminarios, parroquias, colegios, oratorios, obras a favor de los más necesitados, entre otros. Tal fue el auge en la expansión de la obra salesiana en el país, que en 1957 se dividió en dos la provincia colombiana, y el 1 de octubre del mismo año se creó la Inspectoría San Luis Beltrán, con sede en Medellín, para atender las obras radicadas en el occidente del país.

1.2.3 Ubicación.

La Inspectoría Salesiana COM, jurisdiccionalmente se ubica en el occidente colombiano con límite natural el río Magdalena, su razón social es “Pía Sociedad Salesiana Inspectoría San Luis Beltrán de Medellín”.

Está conformada por 18 comunidades erigidas canónicamente en 12 diócesis, haciendo presencia en 15 municipios de 10 departamentos. A estas comunidades se les confían obras en los sectores de: Colegios, Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH), Parroquias y capellanías, Protección de menores en situación de vulneración, Oratorios, Casas de Formación y Empresa productiva.

La animación y gobierno de dichas obras se realiza en corresponsabilidad entre religiosos Salesianos y laicos, de los cuales se destaca un gran número de miembros de la Familia Salesiana.

#	JURISDICCIONES TERRITORIALES Y ECLESIALES	COMUNIDADES LOCALES	OBRAS	SECTORES
1	BARRANQUILLA, ATLANTICO Arquidiócesis de Barranquilla	San Juan Bosco	Parroquia San Roque	Parroquia
			IE. Centro Social D. Bosco	Escuela
			IETHD. Centro Social Don Bosco	Educación para el trabajo
			Oratorios	Oratorio festivo
2	CALI, VALLE DEL CAUCA Arquidiócesis de Cali	San Francisco de Sales	Instituto Técnico Industrial San Juan Bosco.	Escuela
			Parroquia San Juan Bosco	Parroquia
			Oratorio	Oratorio Festivo

3	CALI, VALLE DEL CAUCA Arquidiócesis de Cali SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA Arquidiócesis de Popayán	San José Obrero	Centro de Capacitación Don Bosco	Educación para el trabajo
			Villa Don Bosco	Educación para el trabajo
			Parroquia San Francisco de Sales	Parroquia
			Centro Don Bosco	Protección
			Capilla San Pio de Pieltrecina	° Centro de Culto
4	CARTAGENA, BOLÍVAR Arquidiócesis Cartagena	San Juan Bosco	Colegio Salesiano San Pedro Claver	Escuela
			Escuelas profesionales Salesianas	IE. Escuela
			IETDH Escuelas profesionales Salesianas	Educación para el trabajo
			Oratorio	Oratorio Festivo
			Centro de culto	Capilla pública
5	CONDOTO, CHOCÓ Diócesis de Istmina-Tadó	Santos L. Versiglia y C. Caravario	Parroquia San José	Parroquia
			Hogar Juvenil Don Bosco	Protección
			Oratorio	Oratorio Festivo
6	COPACABANA, ANTIOQUIA Arquidiócesis Medellín	Beato Felipe Rinaldi	Posnoviciado Felipe Rinaldi	Casa de formación
			Oratorio	Oratorio Festivo
			Centro de Culto	Capilla pública
7	EJE CAFETERO Dosquebradas - Risaralda Diócesis de Pereira Armenia - Quindío Diócesis de Armenia	San Juan Bosco	Colegio San Juan Bosco	Escuela
			Oratorio	Oratorio Festivo
			Centro de capacitación Salesiano	Educación para el trabajo
8	IBAGUÉ, TOLIMA Arquidiócesis de Ibagué	San José	Parroquia Nuestra Señora del Carmen	Parroquia
			Oratorio	Oratorio Festivo
9	LA CEJA, ANTIOQUIA Diócesis de Sonsón-Rionegro	Santo Domingo Savio	Colegio Santo Domingo Savio	Escuela

10	LA CEJA, ANTIOQUIA Diócesis de Sonsón-Rionegro	Sagrado Corazón	Noviciado Sagrado Corazón	Casa de formación
			Oratorio	° Oratorio Festivo
11	MEDELLÍN, ANTIOQUIA Arquidiócesis de Medellín	San Luis Beltrán	Casa Inspectorial Salesiana	Servicios Inspectoriales
			Villa de Sales	Centro de eventos
12	MEDELLÍN, ANTIOQUIA Arquidiócesis de Medellín	Nuestra Señora del Sufragio	Colegio El Sufragio	Escuela
			Parroquia Nuestra Señora del Sufragio	Parroquia
			Oratorio	Oratorio Festivo
13	MEDELLÍN, ANTIOQUIA Arquidiócesis de Medellín	San Juan Bosco	Ciudad Don Bosco	Protección
			IETDH Ciudad Don Bosco	Educación para el trabajo
			IE. Ciudad Don Bosco	Escuela
			Parroquia San Francisco de Sales	Parroquia
			Centro Educacional Don Bosco	Escuela
			Fundación Ciudad Don Bosco	Unidad Productiva
			Oratorio	Oratorio Festivo
14	MEDELLÍN, ANTIOQUIA Arquidiócesis de Medellín	Sagrado Corazón de Jesús	Pedro Justo Berrío	Escuela
			IETDH Pedro Justo Berrío	Educación para el Trabajo
			Parroquia San Juan Bosco	Parroquia
15	PASTO, NARIÑO Diócesis de Pasto	San Juan Bosco	Institución Educativa San Juan Bosco	Escuela
			Parroquia San Juan Bosco	Parroquia
16	POPAYÁN, CAUCA Arquidiócesis de Popayán	San Juan Bosco	IE. Instituto Técnico Don Bosco	Escuela
			IETDH Instituto Técnico Don Bosco	Educación para el trabajo
			Capilla María Auxiliadora	Centro de culto
			Oratorio	Oratorio festivo
17	RIONEGRO, ANTIOQUIA Diócesis de Sonsón-Rionegro	Beato Miguel Rúa	Prenoviciado	Casa de Formación
			Capilla San Juan Bosco	Centro de culto
			Oratorio	Oratorio festivo

18	TULUÁ, VALLE DEL CAUCA Diócesis de Buga	San Juan Bosco	Colegio San Juan Bosco	Escuela
			Parroquia Maria Auxiliadora	Parroquia
			Oratorio	Oratorio Festivo

1.3 LA FAMILIA SALESIANA.

La Inspectoría comparte la misión con 9 grupos de la Familia Salesiana, con representantes en el Consejo Inspectorial de la Familia Salesiana (CIFASA). Cada grupo tiene su coordinador y asesor.

GRUPOS DE LA FAMILIA SALESIANA	SITIOS DONDE SE COMPARTE LA MISIÓN
EXALUMNOS	• Barranquilla • Cartagena • Medellín • Cali
HIJAS DE MARÍA AUXILIADORA	• Cartagena • Medellín - Capellanía • La Ceja - Capellanía • Copacabana - Capellanía • Barranquilla - Capellanía • Condoto • Dosquebradas - Capellanía • Armenia • Cali - Capellanía • Popayán - Capellanía
HIJAS DE LOS SAGRADOS CORAZONES	• Medellín • Ibaqué • Cartagena
MOVIMIENTO SECULAR LUIS VARIARA	• Medellín • Ibaqué • Cartagena

VOLUNTARIAS DE DON BOSCO	• Medellín
DAMAS SALESIANAS	• Medellín • Rionegro
ASOCIACIÓN MAMÁ MARGARITA	• Medellín • La Ceja • Rionegro • Ipiales • Popayán • Cali • Cartagena • Barranquilla
ASOCIACIÓN DE MARIA AUXILIADORA	• Medellín • Rionegro • La Ceja • Copacabana • Cartagena • Barranquilla • Ibaqué • Tuluá • Cali • Armenia • Popayán
SALESIANOS COOPERADORES	• Barranquilla • Cartagena • Medellín • Rionegro • Ibaqué • Dosquebradas • Cali • Popayán • La Ceja

2. RESULTADO DEL ANÁLISIS DE LA MISIÓN INSPECTORIAL

En el ejercicio de revisión del POI, los hermanos de las comunidades y los diferentes comités interpretaron el análisis de la realidad de la misión inspectorial a partir de tres criterios: el encuentro de la comunión, el enfoque del POI y el análisis de riesgos.

2.1 ENCUENTRO DE LA COMUNIÓN.

El encuentro inspectorial de “La Comunión” fue promovido por el Inspector al inicio de su servicio de animación y gobierno, a este evento fueron convocados los Salesianos que, desde sus roles como directores, coordinadores de pastoral y ecónomos, acompañan los núcleos animadores en las distintas CEPs.

El encuentro tuvo como objetivo consolidar la “Gracia de la unidad” a nivel personal y comunitario, superando cualquier tipo de individualismo y minimizando las “distancias” que se ocasionan cuando se pierde la comunión entre los hermanos que lideran los procesos a nivel local, y que se evidencian cuando no hay alineación entre la política inspectorial y los procesos que se adelantan en las obras.

Del encuentro se destacan los siguientes aspectos:

2.1.1 La comunión en el núcleo animador de cada CEP de la inspectoría.

En términos generales, para la realización de algunos compromisos en las comunidades, se destaca:

- Una comunidad que transparenta la comunión porque el llamado es a ser profetas de la fraternidad como lo indicó el CG27.
- Se debe pasar de la vida en común a la comunión de vida CG27. Hay que seguir trabajando en una comunicación asertiva en cada una de las gestiones: directiva, misional y de apoyo. Esto significa tener la conciencia de trabajo en equipo y participar.
- Fomentar una comunicación fluida con los servicios inspectoriales y dentro de la CEP para que se utilicen las herramientas legales y de la tradición salesiana, que nos ayudan a fomentar el sentido de pertenencia de todos en

la CEP. El Sistema de Gestión Integrado nos organiza y hace que la pastoral sea más inteligente y transformadora.

- Presupuestar y hacer viable la obra en lo social, ambiental y financiero, contando con los recursos existentes, invirtiendo en lo que realmente es necesario y para lo que nos alcanza el recurso material.
- Estar atentos a las partes interesadas y mantener una relación de escucha y discernimiento de la realidad. Aportando la belleza de una comunidad entregada a la misión evangelizadora.
- Una comunidad que transparente alegría y esperanza, superando las dificultades. También el CG27 anima a ver que las situaciones de conflicto no han de ser consideradas una realidad negativa, sino una oportunidad para la maduración; será así cuando estén iluminadas por el evangelio, se aborden y se resuelvan con mayor valentía, competencia humana y misericordia.
- Una comunidad fecunda, con hijos. La campaña vocacional es una comunidad que resulta atractiva, que enamora, que fascina, que puede decir “ven y verás”. Todos en la Inspectoría tienen un compromiso con esta cultura vocacional.

2.1.2 La comunión entre los niveles de animación y los procesos de los ámbitos inspectorial y local

Se enfatizó en tres artículos de las Constituciones: el artículo 70 sobre los directores, el 26 de los animadores de pastoral y el artículo 18 para los ecónomos. Estos tres núcleos temáticos ayudarán a desarrollar la planeación estratégica local.

DIRECTORES:

Como directores nos comprometemos a ser testimonio de vida religiosa, liderando los procesos que desde el POI tenemos en la Inspectoría para incidir en la misión en desarrollo, apostándole a la sostenibilidad integral y dando significatividad. Venceremos el individualismo a través del acompañamiento, primero a los hermanos, el coloquio, instrumento fundamental, y a los destinatarios de la CEP. Asumiremos de manera decida las herramientas que nos proporciona el SGI, Sistema de Gestión Integrado. Seremos mucho más corresponsables con los laicos en la misión.

COORDINADORES DE PASTORAL:

Los animadores de Pastoral queremos comprometernos a continuar los procesos pastorales que las comunidades han construido por años, articulando el SGI de la Inspectoría. Queremos hacer un empoderamiento inteligente y en comunión con la Inspectoría para salvaguardar la identidad salesiana: evangelizar educando y educar evangelizando; una identidad carismática inspirada en el sistema preventivo que pone la centralidad en la amabilidad para la construcción de la comunidad. Operativamente hacemos énfasis en el espíritu de familia como en los orígenes de Valdocco, en un proyecto compartido y en el acompañamiento del ambiente, del grupo, y de la persona.

ECONOMOS DE COM.

Como ecónomos nos comprometemos a apoyar solidariamente la misión salesiana en cada una de las obras, mediante el control interno y una proyección estratégica que se apoye en la comunión con los SDB y los líderes de los procesos, para poner en marcha los acuerdos a nivel inspectorial y local, descritos en el POI, PCL, PEPS y el despliegue estratégico. Poner atención y seguimiento al PIA, y su réplica en la comunidad local. Decididamente queremos aportar al trabajo en equipo y en red.

2.2 ENFOQUE DEL POI.

De acuerdo con el resultado que arroja la medición de los procesos inspectoriales, se evidencia un crecimiento y desarrollo en la capacidad de amar, conocer y llevar a cabo la misión salesiana de la Inspectoría y, de acuerdo con ello, el POI, como herramienta para la animación y gobierno del Inspector en su versión 2012 – 2026, contempla enfocarse en:

2.2.1 Identidad Carismática.

La vida y la misión de la Inspectoría tiene un solo objetivo: evangelizar educando y educar evangelizando. Siempre con miras a salvaguardar la identidad salesiana en todas las acciones que se realicen en las 18 presencias de la Inspectoría. Como elementos propios de este propósito que ayudarán a la actualización y apropiación del carisma en los contextos actuales, en los próximos 6 años se tiene el compromiso de profundizar en las orientaciones del CG28, el nuevo Manual del director salesiano y el documento “Jóvenes salesianos y acompañamiento”.

2.2.2 Control del despliegue.

La identidad carismática debe asegurarse en toda la Inspectoría, la cual cuenta con un Sistema de Gestión Integral que se despliega desde la articulación con el programa del Rector Mayor y su Consejo, se evidencia y gestiona según el Mapa de Procesos de la Inspectoría, y se asume y retroalimenta por cada comunidad local y sus obras, en cabeza de los directores y sus consejos. El SGI es un instrumento, no un fin, por medio del que se busca que la pastoral salesiana sea asumida con responsabilidad y transparencia en todos los sectores en los cuales se evangeliza y se educa a la juventud.

Como compromiso con la defensa de los derechos humanos y el desarrollo sostenible, el POI 2021-2026 genera en la Inspectoría la gestión para el desarrollo, la gestión ambiental y la integración de elementos normativos como el Manual de ambiente seguro, el Reglamento interno de trabajo, el Código de ética y el Manual de daño antijurídico.

2.2.3 Toma de decisiones desde la sinodalidad.

La transparencia de los procesos inspectoriales es el resultado de un ejercicio sinodal de retroalimentación entre las comunidades y el centro inspectorial. El análisis de datos confiables, producto de la comunicación entre todos los equipos, permite el discernimiento pastoral que estructura la toma de decisiones oportuna para el rediseño de las obras y servicios de la Inspectoría, siempre con el corazón de Don Bosco.

2.3 RIESGOS EN EL EJERCICIO DE LA COMUNIÓN.

El enfoque y el encuentro de la comunión señala un discernimiento compartido entre los hermanos, sin embargo, los mismos Salesianos junto con los laicos alertan acerca de unos riesgos que pueden perjudicar el objetivo de trabajo en comunión.

La Inspectoría utilizó la metodología de gestión de tendencias y riesgos para estructurar la fase diagnóstica con la evaluación de los aspectos claves en la implementación y desarrollo de una animación y gobierno de las obras. Posteriormente se identificaron los riesgos estratégicos que pudieran impactar en el nuevo sexenio 2021-2026:

- A. Pérdida del carisma salesiano.
- B. Modelo de animación y gobierno vs. cambios en el entorno.

- C. Sostenibilidad – significatividad de las obras.
- D. Transparencia administrativa y solidaridad inspectorial.
- E. Pérdida de alianzas.
- F. Disminución de vocaciones, falta de consistencia en la configuración de la cultura vocacional.
- G. Pérdida de la capacidad de adaptación a las necesidades cambiantes de los jóvenes, desconociendo los cambios tecnológicos, sociales y culturales.
- H. Desinformación y no utilización de los medios de comunicación oficiales de la Inspectoría.
- I. Líderes no integrales.
- J. Desacato a directrices inspectoriales.

3. OPCIONES CENTRALES DEL POI PARA EL SEXENIO 2021-2026.

El discernimiento colectivo inspectorial, que hace suyos los clamores juveniles y el contexto de nuestras obras en la realidad nacional, nos lleva a hacer opción por:

3.1 CONSOLIDACIÓN DE COMUNIDADES FRATERNAS.

El encuentro fraterno entre los miembros de las comunidades devela el misterio de la Trinidad Divina, que se manifiesta ante la humanidad como un acto de comunicación caritativa, cuya única misión es la continua creación.

Dios es unidad ya que sus tres personas se relacionan entre sí en armonía. Dios es bondad porque cada una de sus tres personas cumple un rol importante en el amoroso cuidado de sus criaturas. Dios es belleza, pues no hay regocijo más grande que dejarse tocar por su misericordia.

Los miembros de las comunidades de la Inspectoría COM se esfuerzan en la vivencia continua de la fraternidad, superando todo tipo de individualismo para ser expresión del mismísimo Dios – Trinidad en los contextos donde se ubican.

3.2 FORTALECIMIENTO Y TRABAJO CORRESPONSABLE ENTRE SALESIANOS, SEGLARES Y FAMILIA SALESIANA.

Se busca que religiosos, seglares y Familia Salesiana trabajen juntos, reflexionen, oren y tracen un camino que logre desencadenar energías apostólicas renovadas, fortalecer los lazos de unidad y dar respuesta a los desafíos evangelizadores que la época plantea.

Vivir una nueva comunión entre religiosos, seglares y Familia Salesiana, es un propósito para el próximo sexenio, aportando una mayor vitalidad al carisma y a la misión, respuesta orgánica a la necesidad de ser fieles a este rasgo y al espíritu fundacional de trabajar juntos, formarnos juntos y santificarnos juntos. La Inspectoría San Luis Beltrán fortalece cada día el trabajo corresponsable, compartiendo la misión y espiritualidad, llevando acciones educativo – pastorales que se ejecutan en cada una de sus CEPs, sirviendo a los jóvenes

más abandonados y siendo fieles en la formación de buenos cristianos y honestos ciudadanos.

3.3 REDISEÑO DE LAS PRESENCIAS EN FAVOR DE LOS JÓVENES MÁS NECESITADOS.

Para responder a la necesidad de una amplia capacidad de propuesta y mayor ardor apostólico, se debe propender por la consolidación de comunidades fraternas y acogedoras, que traten con mayor respeto, comunicación y empatía al hermano; que compartan la vida, la formación y las responsabilidades en la CEP, trabajando en equipo, asumiendo el protagonismo de los niños, los jóvenes y de todos sus destinatarios.

Así mismo, se debe apostar por comunidades educativo – pastorales que continúen creciendo en la convicción y en el compromiso a favor de la acción educativa y evangelizadora como punto unificador, que involucre y compromete a todos de una manera más exigente, y que asume la realidad del voluntariado como un factor que ayuda a los mismos jóvenes a madurar en las dimensiones más importantes de la vida, incluida la vocacional y la misionera.

Además, las comunidades deben estar comprometidas con la historia y con la Iglesia local, compartiendo corresponsablemente la misión con los laicos y con los jóvenes, acompañando con calidad y audacia a los más necesitados y en riesgo, a los sectores populares y a las zonas de misión, así como a los jóvenes animadores y catequistas, a las comunidades, grupos y organizaciones sociales, en defensa de los derechos humanos, derechos del niño, del desarrollo, de la justicia, la paz, el cuidado del medio ambiente, entre otros.

También, estas comunidades deben acompañar la vida de las familias, núcleo natural y esencial para la maduración de los adolescentes y de los jóvenes, en medio de las adversidades particulares, y las consecuencias de divisiones y fragmentaciones sociales. Comunidades abiertas a la acogida incondicional de los jóvenes, disponibles para el encuentro personal con ellos, el diálogo, la escucha y la celebración de la reconciliación, la posibilidad de hablar sobre las dudas o una “inquietud vocacional”, como suelen decir ellos mismos.

4. CAMPOS DE ACCIÓN PRIORITARIOS.

El análisis del Inspector y su Consejo, a la luz del CG28, permitió identificar las oportunidades que dieron como resultado el plan de mejora de la Inspección en

todo su sistema. De allí salen los objetivos que serán priorizados:

4.1 VIDA RELIGIOSA Y SU IMPLICACIÓN EN LA CEP.

Garantizar el acompañamiento espiritual a través de los encuentros entre hermanos y miembros de la CEP propiciados por el Inspector, el director, el consejero espiritual, el confesor y, si es necesario, con especialistas, a la luz del Magisterio de la Congregación y de su derecho propio, especialmente desde los documentos: “El servicio del director salesiano” y “Jóvenes salesianos y acompañamiento”. Cfr. CG28 # 15,h; CG28 # 29,b; CG28 #46,c; CG28 # 46,h

4.2 LÍDERES INTEGRALES.

Potenciar líderes integrales en las obras, bien sean laicos o religiosos, por su capacidad de asegurar la vivencia de la misión salesiana, garantizando el cumplimiento de los requisitos. Cfr. CG 28 # 13 a; CG 28 # 14 c; CG28 # 28 b; CG 28 # 34

4.3 GESTIÓN PARA EL DESARROLLO.

Fortalecer la gestión para el desarrollo según las líneas ofrecidas por el Magisterio de la Congregación, de modo que se logre articular el ejercicio de análisis de contexto y planeación del SGI, con el seguimiento a los servicios inspectoriales, sectores, formulación de proyectos y convenios que apoyan las decisiones del Inspector y su Consejo en favor de la misión salesiana, sobre todo hacia los más vulnerables y hacia las familias. Cfr. CG28 # 15, f; CG28 # 15, q

4.4 PLAN PARA EL REDISEÑO DE LAS OBRAS.

Asumir la propuesta del Rector Mayor de la “opción por Valdocco”, y continuar con la ejecución del rediseño de las obras de la Inspectoría, en consonancia con los criterios de sostenibilidad – significatividad, de manera que se encuentren nuevas formas de alianzas estratégicas para potenciar las obras sociales. Cfr. CG28 # 13, e; CG28 # 13, h; CG28 # 13, q; CG28 # 13, i; CG28 # 45, f; CG28 # 45, q

4.5 POLÍTICA INTEGRADA DE LA INSPECTORÍA.

Implementar y hacer seguimiento a los nuevos énfasis de la política inspectorial: gestión ambiental, derechos humanos y gestión para el desarrollo. Cfr. CG28 # 13, f

4.6 GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN.

Apoyar desde la comunicación a los diferentes públicos objetivos de la Inspectoría, desde un sistema orientado a satisfacer las necesidades educativo-evangelizadoras de los jóvenes y fortalecer la comunicación organizacional-institucional para impactar en el territorio.

4.7 CAPACIDAD VOCACIONAL.

Hacer revisión del PIVSA para fortalecer a nivel inspectorial la capacidad vocacional, de modo que todos asuman esta práctica como propia. Cfr. CG28 # 14, e; CG28 # 14; CG28 # 14, i; CG28 # 15, e

4.8 FORMACIÓN CONJUNTA.

Fortalecer la formación y la gestión de los equipos de los procesos educativo – pastorales en las obras de la Inspectoría, de acuerdo con las necesidades de la misión. Cfr. CG28 # 45, a; CG28 # 45, b; CG28 # 46, q; CG 28 # 46, h; CG28 # 46, i

4.9 FORMACIÓN DE LOS SDB EN CLAVE DE LA MISIÓN.

Articular el proceso de formación de la Inspectoría con la pastoral juvenil, la animación misionera y la Familia Salesiana, para que el trabajo conjunto asegure el conocimiento de los contextos juveniles por parte de los formadores en la propuesta de los planes formativos, favoreciendo la configuración de una mentalidad pastoral y de comunión en los salesianos de formación inicial. Cfr. CG 28 # 28, a; CG 28 # 29, e; CG 28 # 28, f; CG 28 # 29, h; CG 28 # 29, i

4.10 ACCESO OPORTUNO Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Asegurar sistemas confiables para la protección de la información sensible y el acompañamiento en la implementación del programa de gestión documental para el Habeas data, la gestión de archivo central e histórico, bases de datos, SST, gestión ambiental, gestión para el desarrollo, entre otros.

4.11 CONFIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS.

Implementar la metodología de rendición de cuentas alineada con los objetivos de desarrollo sostenible, con miras a informar a las partes interesadas la gestión Inspectorial como un acto de transparencia.

4.12 PARROQUIAS SALESIANAS CORRESPONSABLES CON LA MISIÓN.

Integrar a todas las parroquias en todos sus procesos al sistema de gestión inspectorial, asegurando su identidad carismática y el cumplimiento de requisitos.

5. CRITERIOS OPERATIVOS.

5.1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.

5.1.1 Misión.

La Pía Sociedad Salesiana, Inspectoría San Luis Beltrán, evangeliza educando a través de la promoción y acompañamiento en el desarrollo integral de la niñez, adolescencia y juventud, especialmente de los más pobres y en situación de alto riesgo; también de los adultos, en comunión con los laicos, como un aporte pastoral de calidad a la Iglesia y a la sociedad colombiana, contribuyendo así a la construcción de una cultura alternativa, con la pedagogía y la espiritualidad salesiana.

5.1.2 Visión.

Hacia el 2026, nos vemos consolidados como Comunidades Salesianas en formación permanente, fraternas y significativas – sostenibles, asumiendo la vida mística mediante el testimonio evangélico y la presencia animadora, como servidores de los jóvenes, en comunión con los laicos, los grupos de interés y una renovada Familia Salesiana.

5.1.3 Principios.

La Pía Sociedad Salesiana, Inspectoría San Luis Beltrán, tiene como principio fundamental el Evangelio que comunica mediante la educación en la fe y su inculturación, con el estilo del Buen Pastor, enfocado en la construcción de comunidades educativo – pastorales significativas, en corresponsabilidad con los laicos.

5.1.4 Valores.

Para el POI 2020 – 2026 se proponen estos 6 valores inspirados en el Evangelio y con el enfoque salesiano del CG28 como actitudes que, al ser interiorizadas por cada miembro de la misión salesiana, nos conducirán al logro de nuestra Visión:

- A. Espiritualidad: que conduce a la riqueza de la vida interior donde encontramos a Cristo el Señor, medida del hombre perfecto (Cfr. Ef. 4, 13), esto nos permite la apertura a los demás, fortaleciendo en nuestras CEPs el acompañamiento espiritual para el crecimiento personal y el de los otros, optando decididamente por la defensa de los derechos humanos en su plena extensión como itinerario certero en la construcción de la dignidad humana.
- B. Confianza: que nos permite volver al “studia di farti amare” (busca hacerte amar) de Don Bosco en Valdocco, que nos lleva a vivir la sinodalidad y la corresponsabilidad en la formación conjunta de Salesianos y laicos, para la animación y gobierno de la Inspectoría.
- C. Sencillez: que nos lleva a ejercer un liderazgo cercano y amable, con los criterios salesianos de la creatividad y la flexibilidad (Cfr. Const. 19), siendo testimonios del carisma heredado de Don Bosco, como camino seguro para lograr que todos nos articulemos a los procesos inspectoriales.
- D. Esperanza: en el ser humano de hoy, que habita una cultura con nuevos valores y nuevas oportunidades y que nos lleva a querer construir un mundo para todos, que sea incluyente, que piense en las generaciones futuras haciendo consistir la significatividad de nuestras comunidades educativas – pastorales con el enfoque sostenible, de manera que sean socialmente equitativas, ecológicamente sustentables y económicamente viables.
- E. Transparencia: que evidencia nuestra ética cristiana de vida en el trato con nuestros beneficiarios y que nos acredita ante la Iglesia y la sociedad en general. Esto nos lleva a implementar en nuestras presencias salesianas, prácticas de gobernanza con elementos como la rendición de cuentas en el ámbito misional y financiero, respuesta a los requisitos legales y normativos de nuestras partes interesadas, participación en políticas responsables, respeto por los derechos de la propiedad y la implementación de acciones anticorrupción.
- F. Trabajo: que nos lleva a vivir la templanza (Cfr. Const. 18), pensando en los jóvenes a quienes somos enviados, teniendo la capacidad de comprender el contexto en el que ellos viven, para identificar los riesgos que pueden correr y las oportunidades que nos lleven a formular acciones de desarrollo que contribuyan al fortalecimiento de su personalidad y a nuestra mejora continua.

5.1.5 Política.

La dirección inspectorial establece, revisa y mantiene una política organizacional que apoya el cumplimiento de la visión y proporciona el marco de referencia para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, siguiendo los

requisitos legales, el vínculo con las partes interesadas y el compromiso de mantener la sostenibilidad – significatividad así:

“La Pía Sociedad Salesiana, Inspectoría San Luis Beltrán de Medellín, ubicada en el occidente Colombiano, responde al Magisterio de la Iglesia, la Congregación Salesiana, las exigencias legales del Estado, a la norma técnica y a las necesidades y expectativas de los beneficiarios; vivenciando los principios salesianos que nos permiten actuar corresponsablemente, asegurando la calidad en la significatividad, sostenibilidad, acompañamiento y animación de las obras educativo – pastorales, las casas de formación, la Familia Salesiana y en todos los lugares donde la Inspectoría presta sus servicios a través de la planificación y desarrollo, gestionando la propiedad intelectual; teniendo en cuenta la seguridad y salud de todos sus trabajadores

contratistas, subcontratistas y otros grupos de interés, basados en la mejora continua del sistema de gestión de calidad, SST y medio ambiente; comprometiéndose a:

- Contribuir al mejoramiento del bienestar, la calidad de vida y desarrollo de los laicos y Salesianos, Identificando los peligros, evaluando y valorando los riesgos y estableciendo los respectivos controles, generando buenas prácticas laborales, ambientales y la adecuación de un entorno seguro y saludable, promoviendo la participación activa del comité de seguridad y salud en el trabajo, destinando los recursos humanos, técnicos, económicos y físicos necesarios para la implementación de SG SST.
- Promover una cultura de defensa de los derechos humanos en todos los servicios educativo – pastorales, en especial aquellos que protegen y defienden los derechos de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.”

5.1.6 Objetivos Estratégicos.

SOSTENIBILIDAD – SIGNIFICATIVIDAD

1. Garantizar la significatividad de la Inspectoría San Luis Beltrán de Medellín y su sostenibilidad económica.
2. Establecer controles que permitan la sustentabilidad ambiental de acuerdo con sus aspectos e impactos significativos identificados.
3. Asegurar el clima fraterno y apostólico a través del cumplimiento de los requisitos legales y normativos en lo relacionado con la contratación de empleados y contratistas, la prevención de lesiones y enfermedades y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

BENEFICIARIOS-PRESTACIÓN DEL SERVICIO

4. Asegurar el acompañamiento a las obras, en sus diferentes sectores, mediante la gestión para la planificación y el desarrollo de los servicios inspectoriales.
5. Acompañar y favorecer el crecimiento de los formandos en sus dimensiones humana, intelectual, comunitaria-apostólica y espiritual.
6. Animar a los distintos grupos de interés y de la Familia Salesiana
7. Mantener vivo en cada salesiano y cada comunidad educativa pastoral el ardor misionero y promover la cultura misionera. 80%

APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO

8. Garantizar estrategias que favorezcan una cultura en derechos humanos, de manera orgánica en todas las comunidades educativo-pastorales de la Inspectoría; fortaleciendo la comunicación organizacional, el desarrollo de competencias y el liderazgo confiable.
9. Asegurar el uso de las tecnologías apropiadas para el desarrollo eficaz de los procesos y la protección de la información relevante para la toma de decisiones.

ARTICULACIÓN DE LOS PROCESOS

10. Garantizar la mejora continua del sistema integrado y la articulación de los procesos inspectoriales, a través de la gestión para el desarrollo en cada una de las obras, para la satisfacción de los beneficiarios y demás partes interesadas.

5.2 DESPLIEGUE.

El POI cuida la identidad de la comunidad inspectorial, permite la planificación a largo plazo y la toma de acciones preventivas y correctivas como un aporte a la eficacia y eficiencia institucional. La dirección inspectorial reconoce que es con las personas con quienes se logra este cometido, para ello identifica, asigna y comunica de manera clara y pertinente los roles, responsabilidades y autoridades de quienes prestan sus servicios en todas las obras, buscando una excelente comunicación organizacional y una integración de todos los procesos, independientemente del método educativo o del sector al que se apuesta. Dicha asignación se describe en la matriz de roles y responsabilidades:

ROLES	INTERPRETACIÓN DEL ROL	RESPONSABILIDADES	NIVEL DE AUTORIDAD
INSPECTOR Y SU CONSEJO	Centro de unidad de la Familia Salesiana.	Asegurar la organicidad de las diferentes obras de la Inspectoría, de acuerdo al carisma salesiano. Asignar roles y cargos, responsables según la necesidad estratégica.	1
ALTA DIRECCIÓN	Salesianos o laicos asignados por la Inspectoría para dirigir y administrar las diferentes obras.	Definir los objetivos y estrategias de la Institución, Tomar decisiones globales para la Institución, Liderar y orientar el equipo de trabajo hacia la realización del plan estratégico, Responder por el PHVA de su proceso, Comunicar las acciones tomadas y resultados obtenidos en los procesos asignados	1
DELEGADO INSPECTORIAL	Responsable de coordinar una dimensión, proyecto o sector en la Inspectoría.	Animar y gobernar el equipo de trabajo en la realización del plan estratégico. Responder por la planeación y verificación de su dimensión, proyecto o sector. Comunicar las acciones tomadas y resultados obtenidos en los procesos asignados	2
DIRECTOR	Salesiano presbítero asignado por el Inspector y nombrado por el Rector Mayor para dirigir y animar a la comunidad y la CEP.	Es el primer responsable de la comunidad local y de las obras que pertenecen a la a la misma. Convocar y presidir el consejo de la comunidad y la asamblea de hermanos. Animar a los salesianos y a los miembros de la CEP. Asignar roles, cargos y responsables según la necesidad estratégica (en caso de ser director: rector o director: gerente).	1
VICARIO DEL INSPECTOR	Salesiano presbítero nombrado por el Inspector como su primer colaborador y encargado de la disciplina religiosa.	Hacer las veces del Inspector según la norma del derecho canónico y en aquellos encargos especiales para los que haya sido asignado. Asumir el gobierno ordinario de la Inspectoría en caso de ausencia del Inspector.	1
VICARIO DEL DIRECTOR	Salesiano presbítero nombrado por el Inspector como primer colaborador del director de la comunidad local y encargado de la vida religiosa.	Hacer las veces del director en su ausencia y en aquellos encargos especiales para los que haya sido asignado.	
ECÓNOMO	Inspectorial: Salesiano de votos perpetuos nombrado por el Rector Mayor, responsable inmediato de la administración de los bienes.	Administrar los bienes de la Inspectoría, así como controlar los bienes de cada casa, de acuerdo con el Inspector y según las normas establecidas. Representar legalmente la Inspectoría y asumir encargos especiales del Inspector y su consejo	2

ROLES	INTERPRETACIÓN DEL ROL	RESPONSABILIDADES	NIVEL DE AUTORIDAD
	Local: Salesiano de votos perpetuos nombrado por el Inspector, responsable de la administración de la comunidad local bajo la dependencia del director con su consejo. Cuando en la obra funge un administrador laico, la comunidad local procura un proveedor religioso.	Gestionar los bienes de la comunidad local bajo la dirección del director	2
RECTOR O GERENTE	Laico o Salesiano asignado por el Inspector o nombrado por un ente legal o eclesial para dirigir las obras (escuelas, centros profesionales, unidades productivas, y obras sociales para jóvenes en riesgo) de la Inspectoría.	Definir los objetivos y estrategias de la obra y hacer seguimiento y control a todos los procesos. Liderar y orientar el equipo de trabajo hacia la realización del plan estratégico de la obra. Responder por la planeación, ejecución, verificación y plan de mejoramiento de su proceso. Comunicar las acciones tomadas y resultados obtenidos en el proceso asignado a la comunidad local, en caso de que haya presencia de ésta, al ente regulador y/o a los entes de control Inspectorial. Asignar roles, cargos y responsables según la necesidad estratégica (Para el caso de contar con presencia de una comunidad salesiana en la obra, esta asignación debe ser corresponsable con el director).	1
ADMINISTRADOR	Laico asignado por el Inspector que lidera la gestión económica y administrativa de la obra.	Controlar la gestión administrativa financiera y de recursos humanos de la obra de acuerdo con las directrices Inspectoriales y las disposiciones legales	2
CONFESOR	Sacerdote con experiencia pastoral.	"Perdonar o retener los pecados" (cfr. Jn 20, 23) en nombre de Cristo, ayudar al penitente a recorrer el camino exigente de la santidad con conciencia recta e informada.	
DIRECTOR ESPIRITUAL	Salesiano o laico que lidera el acompañamiento espiritual de un grupo o una obra.	Favorecer su compromiso corresponsable en la misión y el espíritu Salesiano haciendo acompañamiento espiritual individual para los beneficiarios del grupo o de la obra encomendada	
COORDINADOR DE PASTORAL	Salesiano o laico asignado por el Inspector que lidera la gestión misional.	Liderar el proceso misional en la CEP. Garantizar la identidad de la pastoral juvenil salesiana en la obra alineado al PEPSI.	3
LÍDER DE PROCESO	Persona que garantiza el cumplimiento del ciclo PHVA en un proceso determinado.	Diseñar y liderar los planes de acción al interior de los procesos en los que participan, con el fin de cumplir los objetivos planteados.	2

ROLES	INTERPRETACIÓN DEL ROL	RESPONSABILIDADES	NIVEL DE AUTORIDAD
		Efectuar seguimiento a los procesos, analizar sus indicadores y suministrar información relevante para la toma de decisiones. Coordinar, planear y gestionar los recursos disponibles para su área de responsabilidad de acuerdo a las políticas organizacionales. Tomar decisiones específicas para su proceso o gestión teniendo en cuenta a su jefe inmediato. Mantener comunicación permanente con la gestión directiva y administrativa-económica. Comunicar las acciones tomadas y resultados obtenidos en los procesos asignados.	
ENCARGADO	Personas asignadas por la dirección para desempeñar tareas específicas dentro de una gestión.	Responder por las actividades que sean asignadas por la dirección Comunicar las acciones tomadas y resultados obtenidos en los procesos asignados	3
LÍDER DE AREA/ JEFE DE AREA /JEFE PROGRAMA DE FORMACIÓN	Acompaña la planeación y el desarrollo de los procesos misionales.	Entregar al jefe inmediato la planeación y desarrollo de los procesos Tomar decisiones específicas para los procesos que interviene, teniendo en cuenta su jefe inmediato. Mantener comunicación permanente con el líder del proceso al que pertenece, sobre las acciones tomadas	3
DIRECTOR DE GRUPO	Persona encargada de acompañar los procesos académicos y de convivencia de un grupo determinado.	Orientar, acompañar y realizar seguimiento a la formación integral a los estudiantes de su grupo Comunicar las acciones tomadas y resultados obtenidos en los procesos asignados	3
AUDITOR	Persona que lidera o acompaña un proceso de auditoría.	Elaborar y notificar el plan de auditoría Informar el alcance de la auditoría y efectuar el cronograma del mismo. Examinar la evidencia objetiva y registrar la información esencial y/o hallazgos detectados en la auditoría. Ampliar la lista de chequeo, en caso de presentarse factores adicionales que permitan determinar el no cumplimiento de requerimientos específicos y/o determinar la efectividad de la implementación de un elemento	4

ROLES	INTERPRETACIÓN DEL ROL	RESPONSABILIDADES	NIVEL DE AUTORIDAD
		del sistema auditado. Elaborar el informe de auditoría y comunicar los resultados obtenidos en los procesos.	
RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Persona encargada de comunicar a los colaboradores cuáles son las responsabilidades de acuerdo al rol ante el sistema.	Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST. Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención. Validar o construir con los jefes de áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento. Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización. Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores. Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización. Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo. Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.	2
COPASST	Promueve y vigila el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores, y las que resulten de las mediciones ambientales, la revisión por la Alta Dirección y/o proceso de rendición de cuentas. Acompañar las investigaciones de los AT y enfermedades. Realizar inspecciones periódicamente a las instalaciones. Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad y Salud. Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.	2
PORTAVOZ	Es el responsable dentro de la Inspectoría para dirigirse a los medios de comunicación.	1. Mantener una adecuada relación con los medios de comunicación. 2. Explicar, difundir y aclarar las políticas de la organización, labores y acciones.	4

ROLES	INTERPRETACIÓN DEL ROL	RESPONSABILIDADES	NIVEL DE AUTORIDAD
		3. Responder preguntas, proporcionar datos y facilitar entrevistas con los funcionarios a los periodistas. 4. Actuar y coordinar acciones ante situaciones de crisis. 5. Facilitar el acceso a la información y contribuir a la transparencia de la misma, en caso de ser necesario. 6. Anticipar los temas de interés. 7. Atender a los medios cuando éstos lo soliciten sin evadirlos, aunque la situación sea compleja. En caso de no tener claridad sobre lo que se va a responder porque el hecho ocurrió hace muy poco, debe contestar y decir que las declaraciones se darán más adelante y en qué tiempo (determinado por el manual de crisis).	
ENCARGADO DE INCLUSIÓN	Persona que garantiza el seguimiento a la población incluida en situación de discapacidad.	1. Identificación de una posible situación de discapacidad. 2. Asegurar la activación de la ruta de atención. 3. Velar por que se reporte al SIMAT al momento de la matrícula, retiro o traslado. 3. Garantizar el enfoque de educación Inclusiva (en el PEI, PAI y PMI y documentos institucionales). 4. Asegurar que esté disponible la historia escolar del estudiante. 5. Hacer seguimiento al desarrollo y los aprendizajes de los estudiantes con discapacidad según lo establecido, con la participación de los docentes de aula, docentes de apoyo y directivos docentes. 6. Promover el enfoque de educación inclusiva en todos los miembros de la comunidad. 7. promover el uso de ambientes accesibles para las personas con discapacidad.	4

La estructura organizacional de la Inspectoría en el organigrama identifica los siguientes niveles de animación y gobierno:

Nivel 1: Dirección Inspectorial

Nivel 2: delegados de gestión

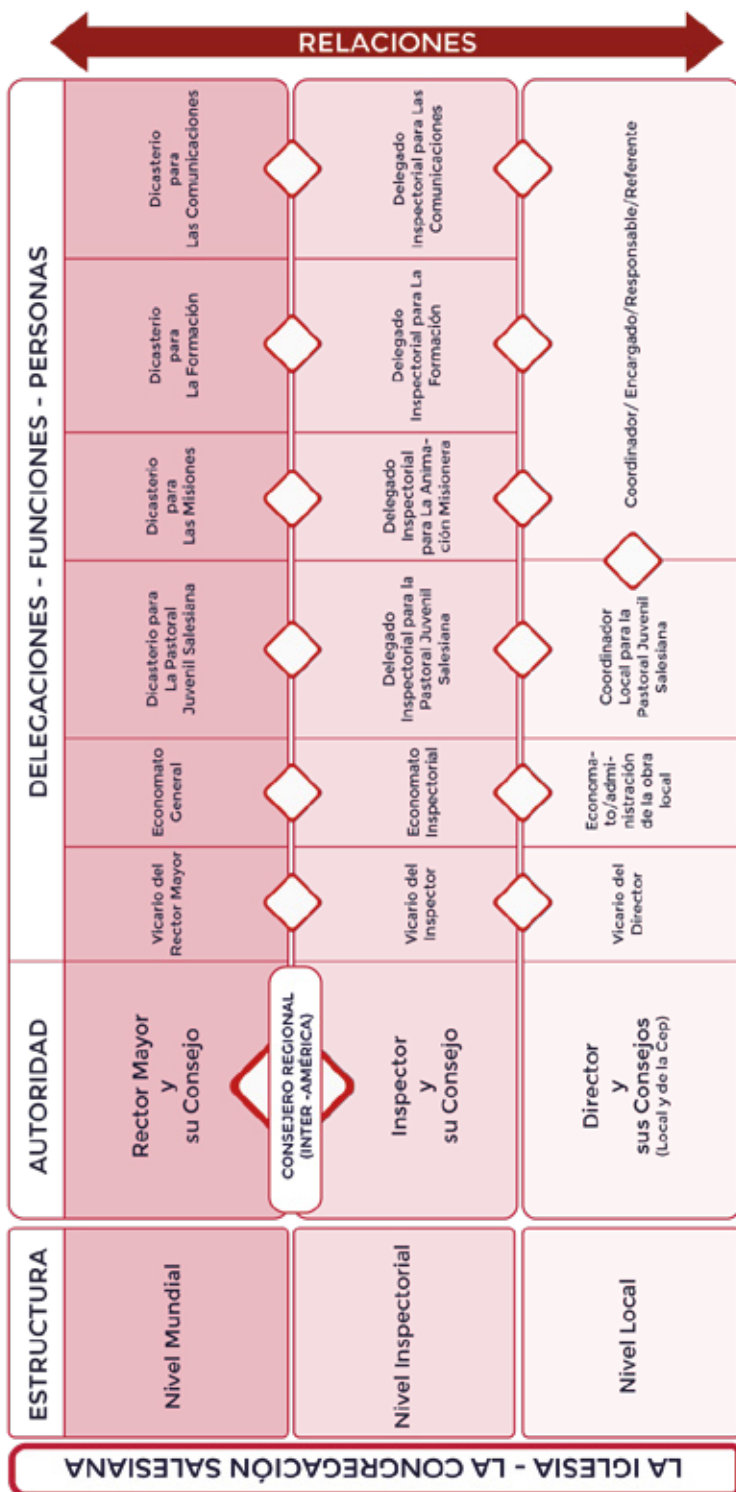
Nivel 3: Coordinadores de procesos

Nivel 4: Coordinadores de dimensiones o proyectos

Nivel 5: Direcciones locales

Nivel 6: Administrativo y de servicio

ORGANIGRAMA DEL SERVICIO Y AUTORIDAD EN LA COMUNIDAD SALESIANA



GDM003 V:02.08.20

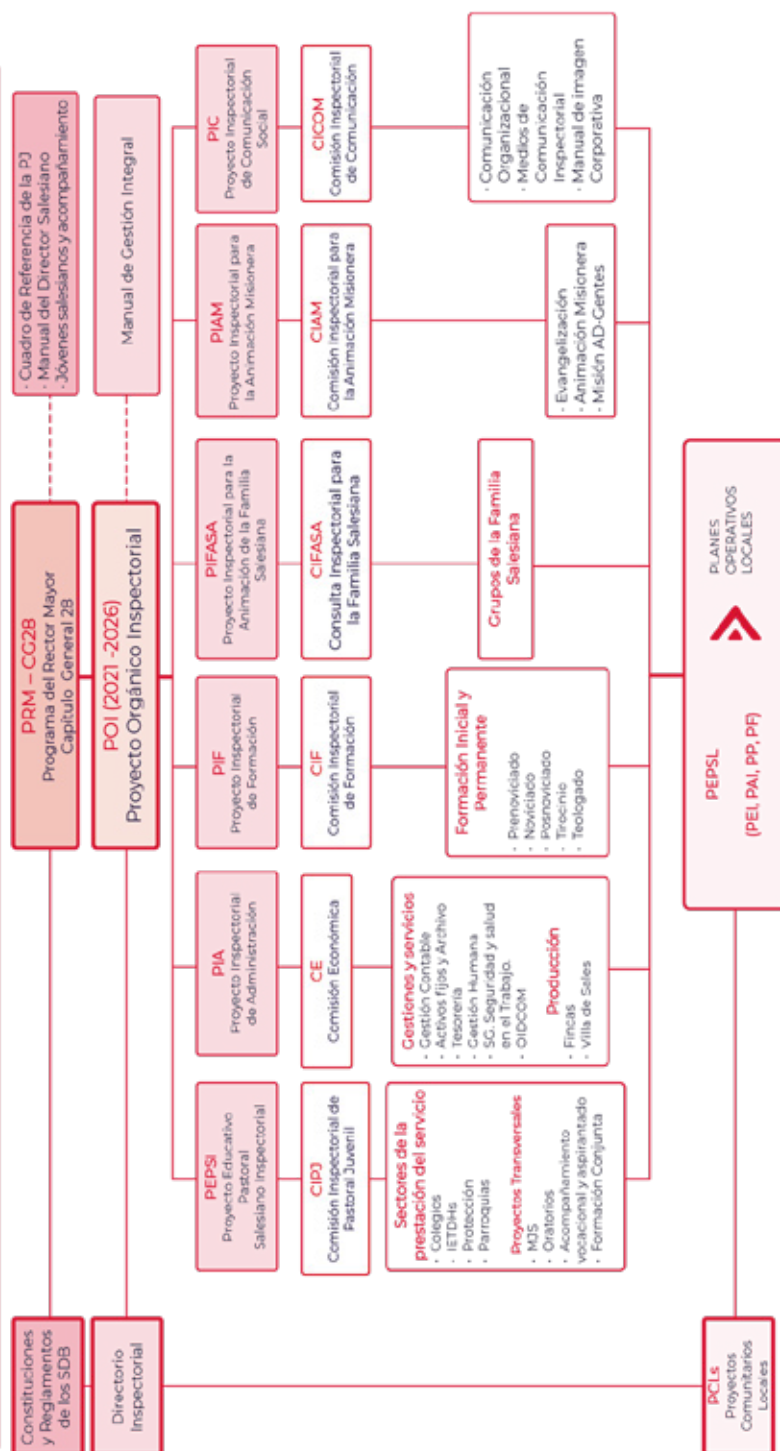
5.2.1 Servicios y sectores de la misión.

La articulación de los diferentes proyectos exige la cooperación sinérgica de cada uno de los sectores en los que se desarrolla la misión de la Inspección; para ello, se definen los sectores de prestación de servicio, liderado por el inspector, sus delegados y coordinadores.

Las opciones del POI se asumen a través de los sectores (prestación del servicio) y servicios tales como:

- La escuela: académica y técnica.
- Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano IETDH.
- Las Obras de protección para niños y jóvenes en alto riesgo y/o en vulneración.
- Las parroquias.
- Las casas de formación.
- El MJS.
- Los Oratorios.
- Misiones ad-gentes.
- El voluntariado.

DESPLIEGUE ESTRATÉGICO INSPECTORIAL



GDM019 V:00.08.20

5.2.2 Gestión para el desarrollo.

El sistema integral ha permitido que todos los objetivos, indicadores y demás elementos de la gestión estén integrados entre sí, y que todos tengan claridad en el aporte transversal desde su proceso para el cumplimiento de la misión; por lo tanto, el alineamiento se realiza de manera vertical y horizontal, optimizando recursos.

La alineación del sistema permite tener claros el foco estratégico, la dirección y la meta. Esto asegura un mejor seguimiento a las obras a través de los puntos de control y garantiza la mejora continua.

La gestión para el desarrollo es el instrumento técnico inspectorial que garantiza la calidad, eficacia y eficiencia de la gestión del Inspector y su Consejo en:

- La planeación estratégica participativa y en el desarrollo de la vida y misión inspectorial descrita en este proyecto, para alinearla con los objetivos de la congregación a partir de la validación de este.
- El apoyo en la planeación y el desarrollo de las diferentes obras y su prestación de servicio, garantizando en ellas el despliegue estratégico.
- La coordinación del trabajo en red – comunión al interior y al exterior de la Inspectoría.

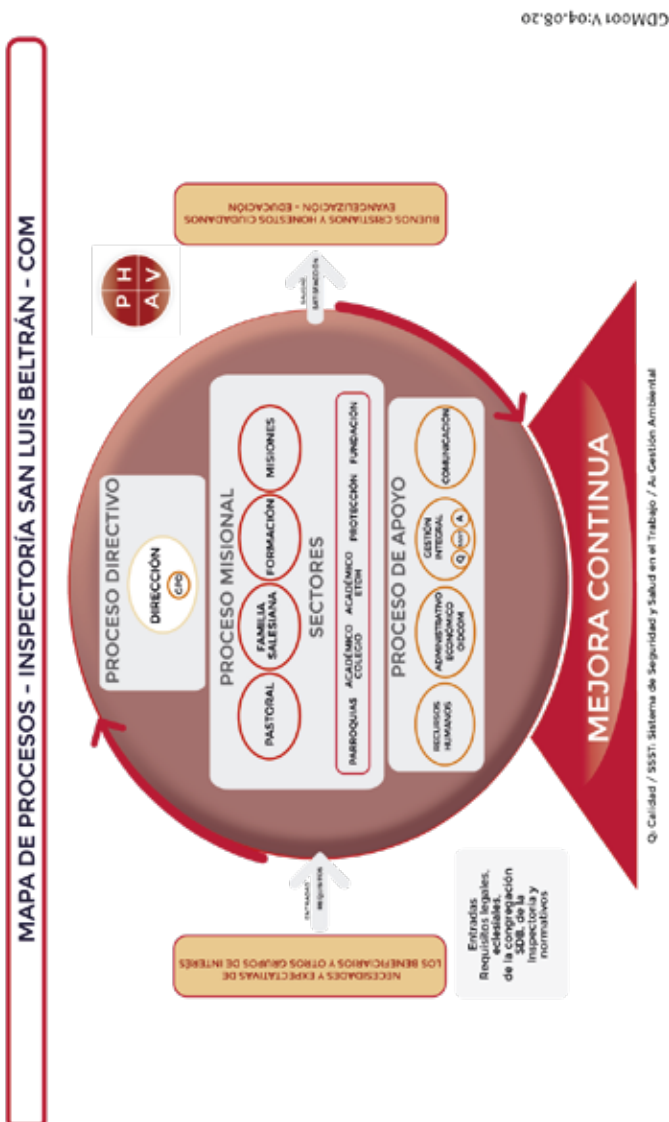
5.2.3 Gestión por procesos.

La organicidad de la misión salesiana conlleva la identificación de procesos directivos, misionales y de apoyo, que aseguren el direccionamiento estratégico de las presencias de acuerdo con las diferentes obras y sectores en los que se prestan los servicios educativo – pastorales. Los procesos garantizan el seguimiento, la medición, los planes de mejoramiento y la priorización de oportunidades para la eficacia del sistema.

Estos procesos se manifiestan en:

- La preocupación por atender a los destinatarios preferenciales y por responder a las nuevas realidades de pobreza y desprotección.
- Obras dedicadas exclusivamente a la educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- El PEPSI que integra el trabajo de animación de todas las obras.
- El trabajo de coeducación en la mayoría de las obras.
- La continuidad del servicio educativo – pastoral.
- La formación conjunta de Salesianos y seglares en el trabajo de animación educativo – pastoral.

- La orientación de las fases formativas con equipos y sedes propias.
- La designación de delegados y coordinadores (Salesianos y laicos) para la animación de las dimensiones y sectores de la Inspectoría.
- El sistema de gestión de calidad integrado de la Inspectoría y de todas las obras.
- El fortalecimiento de la comunicación social y la animación misionera inspectorial.
- La labor prioritaria de la evangelización y educación en la fe en todas las obras.
- El modelo administrativo desde la economía solidaria.



5.2.4 Caracterización de procesos.

Favorece una visión en conjunto de la planificación del proceso, alineado con la planificación organizacional inspectorial y de las obras. Refleja la estructura del proyecto, define los objetivos, las actividades, los requisitos, los responsables y sus equipos, cronogramas, grupos de interés, puntos de control, indicadores, oportunidades y riesgos.

La caracterización identifica puntos claves que permiten la articulación con otros procesos, de esta manera, la mentalidad proyectual de la Congregación se despliega desde los proyectos de las delegaciones, proyectos transversales inspectoriales y algunos locales, hasta los planes operativos.

5.3 EVALUACIÓN DEL POI

Para facilitar la revisión permanente del POI, la Inspectoría delegó a la Gestión para el Desarrollo la tarea del seguimiento al mismo, a través del manual de diseño y la guía de evaluación que permite orientar las etapas de las entradas, el análisis de lo que se espera, revisión, verificación y validación, asegurando el cumplimiento a las directrices congregacionales.

Para la evaluación de las entradas a la revisión se tienen en cuenta los siguientes elementos:

- A. Requisitos legales.
- B. Normativas vigentes.
- C. Orientaciones de la Iglesia.
- D. Requisitos de la Congregación.
- E. Requisitos de la Inspectoría:
 - Revisión por la dirección inspectorial.
 - Contexto inspectorial.
 - Riesgos y oportunidades.
 - Resultado de las auditorías.
 - Resultado de evaluaciones de los proyectos.
 - Seguimiento a los indicadores de gestión de cada proceso.
 - Encuestas de satisfacción.
 - Retroalimentación con los beneficiarios de todas las obras.
 - Evaluaciones de desempeño.
 - Evaluaciones de clima laboral.

6. ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS.

La Inspectoría San Luis Beltrán de Medellín administra y hace seguimiento a los recursos con el propósito de:

- a. Garantizar una excelente prestación del servicio en todas las obras.
- b. Aumentar la satisfacción de las comunidades educativo – pastorales mediante el cumplimiento de sus requisitos.
- c. Contribuir a una gestión transparente y responsable que permita un desarrollo sostenible de las obras.

Para ello se realiza un presupuesto anual donde se estiman los ingresos y gastos de operación necesarios para garantizar la calidad del servicio, y se hace seguimiento permanente a su ejecución.

Las obras determinan, proporcionan y mantienen la infraestructura necesaria y esperada para la provisión de un servicio educativo – pastoral de calidad, según las expectativas de los integrantes de la CEP.

En cuanto al recurso humano, se busca que este preste un servicio educativo – pastoral con altos niveles de calidad, y para ello se ha definido, documentado e implementado el procedimiento para selección, contratación, inducción y retiro de personal. Además, se ha determinado el plan de capacitación para Salesianos y laicos, buscando fortalecer competencias.

Desde el proceso administrativo económico se hace seguimiento a la oficina de desarrollo.

BIBLIOGRAFIA

- Capítulo General 28. 2020.
- Cuadro de Referencia Fundamental. Dicasterio para la Pastoral Juvenil. 2014.
- Resultados de la validación del POI 2014-2020. 2018.
- Revisión por la dirección inspectorial 2020.
- Animación y gobierno de la Comunidad. El servicio del director salesiano. 2020.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

- A: Ambiental.
- C.G.: Capítulo General
- CDB: Ciudad Don Bosco
- CEP: Comunidad Educativo Pastoral
- CEPs: Comunidades educativo-pastorales
- CI: Capítulo Inspectorial
- CIAM: Comisión Inspectorial de animación misionera

- COM: Colombia – Medellín
- DIAM: delegado inspectorial de animación misionera
- ETDH: Educación para el trabajo y el desarrollo humano
- GH: Gestión humana
- PAE: Programa de alimentación escolar
- PAI: Proyecto de atención integral
- PCL: Proyecto comunitario local
- PEI: Proyecto educativo Institucional
- PEPSI: Proyecto educativo pastoral salesiano Inspectorial
- PEPSL: Proyecto educativo pastoral salesiano local
- PIA: Proyecto Inspectorial de administración
- CIFASA: Comisión inspectorial de animación de la familia salesiana
- PIAFS: Proyecto inspectorial de animación de la familia salesiana
- PIF: Proyecto inspectorial de formación
- PIO: Proyecto Inspectorial de oratorios
- PIP: Proyecto inspectorial de Parroquias
- PIVSA: Práctica integral de vida salesiana
- PJS: Pastoral juvenil salesiana
- PLAM: Plan local de animación misionera
- PLAV: Plan local de animación vocacional
- POI: Proyecto orgánico inspectorial
- Q: Calidad
- SG: Sistema de gestión
- SIG: Sistema de gestión integrado
- SJB: San Juan Bosco
- SST: Salud y Seguridad en el Trabajo

ANEXOS

- Caracterizaciones
- Plan operativo
- Plan de sexenio 2018-2024

Revisión:

Gestión para el desarrollo y comisiones temáticas en las obras

Verificación:

Consejo Inspectorial, delegaciones y coordinaciones inspectoriales

Validación:

Inspector



SALESIANOS DE DON BOSCO
Inspección San Luis Beltrán - COM