



PROYECTO EDUCATIVO PASTORAL SALESIANO

*Salesiano
Don Bosco* 
Piura

2025-2027

INDICE

I.	PRESENTACIÓN.....	3
II.	ANÁLISIS DE LA REALIDAD	4
	1. OBSERVACIÓN ATENTA Y CONOCIMIENTO DEL CONTEXTO DE LOS JÓVENES.....	4
	2.1. VISIÓN GLOBAL DE LA REALIDAD JUVENIL	4
	2.2. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DE LA ANIMACIÓN PASTORAL EN LOS AMBIENTES Y SECTORES TRANSVERSALES DE LA OBRA.....	8
	2. INTERPRETACIÓN EDUCATIVO PASTORAL	15
	2.1. DIMENSIÓN 1: EDUCACION DE LA FE.....	15
	2.2. DIMENSION 2: EDUCATIVO CULTURAL	16
	2.3. DIMENSION 3: EXPERIENCIA ASOCIATIVA.....	17
	2.4. DIMENSION 4: DE LA EXPERIENCIA VOCACIONAL	18
	3. OPCIONES PREFERENCIALES (hasta 2027).....	19
III.	PROGRAMACIÓN DEL PEPS LOCAL.....	20
	1. COMUNIDAD EDUCATIVO PASTORAL SALESIANO DON BOSCO PIURA	20
	2. DIMENSIONES DEL PEPS LOCAL	21

I. PRESENTACIÓN

Estimados hermanos y hermanas, saludos y bendiciones para cada uno de ustedes. Un saludo especial, de todos los que conformamos el consejo de la CEP de la Obra Salesiana de Piura.

Mediante la presente, hacemos de conocimiento el documento: "EL PROYECTO EDUCATIVO PASTORAL SALESIANO LOCAL" (PEPS), para los años 2025 – 2027. Es el documento formulado para orientar nuestro quehacer salesiano en los ambientes de nuestra presencia salesiana en las ciudades de Piura y Castilla: Colegio Salesiano Don Bosco, Oratorios Salesianos y la Iglesia de María Auxiliadora.

El trabajo realizado en este documento es el esfuerzo para poder orientar nuestra propuesta carismática salesiana, en los diversos ambientes en los cuales realizamos nuestra acción educativo pastoral.

Nosotros hemos realizado este trabajo según los lineamientos que orienta el Proyecto Educativo Inspectorial de la Inspectoría Santa Rosa de Lima. Hemos querido de este modo estar unidos a los lineamientos inspectoriales.

Nuestro Proyecto parte de un conocimiento de la realidad que nos circunda, especialmente a los jóvenes, describiendo la realidad de nuestro servicio educativo en nuestras presencias salesianas. Luego lo ubicamos en las cuatro dimensiones propuestas por la congregación salesiana: Educación en la Fe, Educativo Cultural, Experiencia Asociativa y la Experiencia Vocacional, de ello se genera nuestras opciones preferenciales.

Todos somos responsables de hacer realidad este Proyecto Educativo Pastoral en los ambientes donde nos desenvolvemos, a lo largo de estos tres años que proponemos este proyecto. Los miembros del consejo estamos comprometidos a ayudar que este documento se haga realidad en nuestra presencia salesiana de Piura.

Gracias a Dios por permitirnos hacer realidad nuestra propuesta formativa en Piura, que Don Bosco y la Auxiliadora nos ayuden a lograr que este proyecto sea parte de nuestra vida salesiana en la búsqueda de la felicidad terrena y nuestra preparación al reino celestial.

Que todo esfuerzo para la realización de este proyecto sea iluminado siempre por la luz del Espíritu Santo. Bendiciones a cada uno de ustedes y que nuestros deseos de seguir formando: honrados ciudadanos y buenos cristianos, nos ayude a través de este Proyecto Educativo Pastoral.

Con el cariño de siempre:

P. Félix López

Director de la Obra Salesiana Don Bosco de Piura.

II. ANÁLISIS DE LA REALIDAD

1. OBSERVACIÓN ATENTA Y CONOCIMIENTO DEL CONTEXTO DE LOS JÓVENES

2.1. VISIÓN GLOBAL DE LA REALIDAD JUVENIL

2.1.1. SOCIO - CULTURAL – JUVENIL

- Piura es uno de los veinticuatro departamentos del Perú que, junto a la Provincia Constitucional del Callao, forman la República del Perú. Su capital y ciudad más poblada es Piura. El departamento de Piura se encuentra ubicado en la zona norte del país, próximo a la línea ecuatorial, a unos 4°4'50" por debajo de ésta y entre las longitudes 80°29'30" O y 81°19'36" O, abarcando su territorio zonas de la costa y sierra. Limita al noroeste del país, limita al norte con Tumbes y Ecuador, al este con Cajamarca, al sur con Lambayeque y al oeste con el océano Pacífico. Con 2'123,826 habitantes (Estadística Poblacional – Ministerio de Salud) es el segundo departamento más poblado del Perú, solamente precedido por el departamento de Lima y con una densidad demográfica 46,7 hab./km², el cuarto más densamente poblado, por detrás de Lima, Lambayeque y La Libertad. Fue creado políticamente el 30 de marzo de 1861.
- La provincia de Piura presenta una rica diversidad cultural, con una población mayoritariamente joven y dinámica. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), la población juvenil representa aproximadamente el 40% de los habitantes, caracterizándose por su creatividad, resiliencia y deseo de participación social. La cultura piurana se distingue por su hospitalidad, tradiciones festivas y fuertes lazos comunitarios, especialmente en zonas urbanas y rurales (GORE 2023).

- En la ciudad de Piura encontramos que el 71.4% de las familias son nucleares (padre, madre e hijos), el 21.5% de las familias son extendidas (incluyen abuelos, tíos, primos, etc.) (INEI 2020).
- En cuanto al nivel de educación encontramos que el 44.6% de los jefes de hogar tienen educación secundaria incompleta y el 23.4% de los jefes de hogar tienen educación superior universitaria. (INEI 2020)
- La situación de la salud mental juvenil en Piura revela una compleja realidad psicosocial. Las investigaciones, que abarcaron muestras representativas de instituciones educativas públicas y privadas, evidencian una alta prevalencia de trastornos de salud mental: un 28.6% de jóvenes entre 15 y 24 años presenta cuadros depresivos, mientras que un 32.4% muestra sintomatología de ansiedad. El estudio de la Universidad Nacional de Piura (2020) complementa estos hallazgos, señalando que un 42.7% de los jóvenes reportan problemas de salud mental, siendo los principales factores desencadenantes la presión académica, la inestabilidad económica y los conflictos familiares. La pandemia ha intensificado estas problemáticas, con un incremento significativo de casos de estrés moderado a severo, alcanzando un 35.2% según el informe de DIRESA, con mayor vulnerabilidad en zonas urbano-marginales. (DIRESA 2021, UDEP (Ávila & Castillo, 2022), UNP2020)

2.1.2. TECNOLÓGICO

- Piura experimenta una transformación digital significativa. El acceso a tecnologías de información ha crecido considerablemente, con un 68% de hogares con conexión a internet. Los jóvenes son protagonistas de esta revolución digital, utilizando tecnologías para educación, emprendimiento y comunicación. Se observan iniciativas de innovación tecnológica, especialmente en sectores de agricultura y servicios. (INEI-2023)
- En Piura aproximadamente el 68% de los jóvenes entre 15 y 29 años tienen acceso a internet (INEI, 2023).
- Un 75% posee un smartphone, siendo la principal herramienta de conexión digital. (INEI, 2023).
- La brecha digital existente en Piura marca una diferencia de acceso entre zonas urbanas (85% conectividad) y rurales (45% conectividad). (INEI, 2023).

2.1.3. ECOLÓGICO

- La provincia de Piura presenta un escenario ecológico complejo y desafiante, con una población juvenil cada vez más comprometida con la conservación y sostenibilidad ambiental (Autoridad Nacional del Agua [ANA], 2023).
- Piura evidencia una participación en Iniciativas Ambientales así tenemos un 45% involucrado en proyectos de conservación, 62% participa en campañas de reciclaje y 38% desarrolla proyectos de reforestación
- En la actualidad la provincia de Piura se encuentra afrontando una grave crisis hídrica debido a la sequía prolongada que se presenta en la región fruto del cambio climático, lo cual pone en evidencia una mala gestión de agua.

2.1.4. EDUCATIVO

- Los datos oficiales revelan un sistema educativo en Piura con importante cobertura, aunque con desafíos en calidad e infraestructura, especialmente en zonas rurales.
- En la provincia de Piura existen 346 escuelas públicas y 256 privadas en el nivel primaria y existen 123 escuelas públicas de nivel secundaria y 142 del sector privado. (MINEDU)
- Piura presenta una tasa de escolaridad del 92% en educación básica, distribuida de la siguiente manera: educación primaria 98% de cobertura, educación secundaria 87% de cobertura.
- En lo referente a la educación superior encontramos un 45% de cobertura en la provincia de Piura.
- A raíz de los resultados Piura presenta un sistema educativo con potencial de mejora, requiriendo intervenciones estratégicas en competencias matemáticas y comunicativas.

2.1.5. RELIGIOSO

- La religiosidad popular en Piura es una expresión cultural profundamente arraigada, que se manifiesta en una variedad de festividades, costumbres y devociones. Esta rica tradición religiosa ha sido moldeada por la historia, la geografía y la interacción de diferentes culturas a lo largo de los siglos.
- Los datos del INEI revelan una población juvenil con fuerte identidad religiosa, predominantemente católica, con significativa participación y sentido de comunidad. (INEI 2023)
- Piura presenta la siguiente composición religiosa: católicos: 87.5%, evangélicos: 8.3% Otras denominaciones: 3.2% Sin religión: 1%.
- La realidad religiosa de los jóvenes piuranos se caracteriza por una rica tradición católica con nuevas dinámicas de participación:
La población juvenil de Piura (15-29 años) en el ámbito religioso presenta un perfil de participación con las siguientes características: Participación en actividades parroquiales: 42%, Participación en grupos juveniles: 35%, Práctica sacramental regular: 28%, Compromiso social eclesial: 22%. (*Conferencia Episcopal Peruana 2023, Arzobispado Metropolitano de Piura y Tumbes 2023*)
- En Piura se manifiesta una fuerte respuesta al compromiso con la Iglesia sobre todo en la preparación a los sacramentos del Bautismo, Eucaristía (primera comunión) y Confirmación.
- Otra manera de expresar su religiosidad popular son las manifestaciones festivas, colectivas regionales, como las fiestas patronales, peregrinaciones, el culto a los santos o imágenes de la liturgia católica (Celebración de Virgen de Las Mercedes, el Señor Cautivo de Ayabaca)
- La Iglesia católica en Piura está presente y actuando al lado de la gente, no solo en los templos y parroquias sino en la sociedad civil a través del compromiso

social, apoyando a personas y grupos organizados con quienes comparte muchas experiencias de ayuda y proyección a la comunidad.

2.2. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DE LA ANIMACIÓN PASTORAL EN LOS AMBIENTES Y SECTORES TRANSVERSALES DE LA OBRA.

2.2.1. La realidad de la Animación Pastoral en cada uno de los Ambientes de la obra Salesiano Don Bosco Piura:

2.2.1.1. ORATORIO- CENTRO JUVENIL

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso, perseverancia y puntualidad de los animadores en su labor con el oratorio. • Contar con el apoyo de los salesianos y diocesanos para la celebración de la Eucaristía. • Unidad y compañerismo que permite desarrollar un trabajo en equipo entre los animadores. • La perseverancia de nuestros destinatarios a nuestra propuesta. • Formación doctrinal y espiritual enfocada en niños y jóvenes. • Sostenimiento de la comunidad religiosa para el oratorio. • Apoyo constante de los padres en las diferentes actividades del oratorio. • Organización de jornadas y retiros innovadores para los oratorianos. • Contar con animadores que se encuentran realizando sus estudios profesionales. • Perseverancia del carisma salesiano en el tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No contar con infraestructura propia para realizar las actividades del oratorio. • Limitaciones de recursos económicos propios y materiales para proyectos a largo plazo. • Carencia de retiros y formación constante para los animadores en liderazgo y gestión, doctrina, catequesis y salesianidad. • La poca capacidad de liderazgo y de gestión • No contamos con un lugar seguro para guardar los materiales y equipos del oratorio.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • La presencia de las capillas en los oratorios. • Presencia abundante juvenil y popular • Los medios digitales para expandir nuestro alcance e influencia. • Donaciones externas. • Las actividades propuestas por la arquidiócesis que promuevan valores en los jóvenes. • Presencia de diferentes comunidades y grupos de iglesia 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibles restricciones en el uso de los espacios actuales. • No hay mucho apoyo entre el consejo pastoral de la comunidad cristiana local con el oratorio. • Inseguridad ciudadana en la zona y alrededores de los espacios donde se desarrolla el oratorio. • Presencia de sectas y otros grupos de índole religioso en la zona y alrededores que generan confusión en los oratorianos y sus familias.

2.2.1.2. COLEGIO SALESIANO DON BOSCO PIURA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • La presencia de la comunidad salesiana (SDB) • Las oraciones diarias y los buenos días al inicio de la mañana. • La celebración de las Eucaristías según el calendario litúrgico. • Disposición y acogida de los miembros de la CEP a las propuestas religiosas. • Apuesta de las familias por la propuesta de escuela salesiana. • Compromiso e implicancia de parejas guías (padres de familia) y animadores (exalumnos, estudiantes y docentes) como agentes pastorales. • Infraestructura adecuada que permite el desarrollo de la propuesta pastoral salesiana • Desarrollo del trabajo curricular alineado a la propuesta salesiana. • Contar con un programa de Escuela de padres que responde a las necesidades de las familias en la escuela. • Contamos con una Catequesis familiar organizada en etapas de formación. • Contamos con variadas propuestas de asociacionismo juvenil (grupos formativos, de catequistas, miembros del MJS). • Existe acogida de las propuestas de asociacionismo juvenil. • Actividades curriculares (ACLES) de libre elección: deportivos y artísticos. • Contamos con equipos de comunicación al servicio del carisma salesiano y la Arquidiócesis 	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa formación de los agentes pastorales y colaboradores (humano, doctrinal y salesianidad). • Escasa formación en la gestión de emociones. • Pérdida del sentido de autoridad en la familia y en la escuela. • Falta de un programa de formación en educación sexual para los estudiantes, docentes y padres de familia. • Ausencia de un proyecto de ecología integral. • Falta organizar el Equipo (ELAV) y plan de acompañamiento vocacional (PLAV) y misionero para nuestros destinatarios. • Falta una sensibilización de la doctrina social de la iglesia que genere en el servicio como vocación. • No se celebra la eucaristía con frecuencia por secciones como solía hacerse. • Insuficiente participación de las celebraciones y eventos parroquiales. • Falta gestionar el seguimiento de nuestros egresados. • Se ha perdido vínculo con la Iglesia pública María Auxiliadora. • Poca claridad de políticas inspectoriales que afiancen la primacía de la pastoral salesiana sin descuidar la parte académica.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de Iglesias en el entorno. • Actividades religiosas organizadas por la arquidiócesis. • Alianzas estratégicas con diferentes instituciones: Red salesiana de escuelas, Consorcio de colegios católicos, Arquidiócesis, congregación salesiana, templo e iglesia pública 	<ul style="list-style-type: none"> • Consumo de alcohol, drogas. • Existencia de sectas religiosas. • Presencia de centros comerciales que distraen. • Inadecuadas propuestas por medio de las redes sociales. • Existencia de juegos virtuales nocivos, acceso a la pornografía, etc

<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de lugares para realizar diferentes propuestas de apostolado. • Padres de familia con formación especializada. • Contamos con el subsidio “La Campanilla” y “Boletín Salesiano.” 	<ul style="list-style-type: none"> • Priorización de parte de las familias de las actividades académicas a las pastorales. • Competitividad de otros colegios.
--	--

2.2.2. La realidad de los Sectores Transversales de la Pastoral en nuestra Obra:

2.2.2.1. ANIMACIÓN VOCACIONAL

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de la comunidad religiosa salesiana. • Hay espacios formativos que favorecen al acompañamiento grupal e individual de nuestros destinatarios. • Nuestra obra cuenta con diferentes ambientes pastorales. • Se insiste en dar un buen ejemplo para que algunos jóvenes puedan ofrecer su vida en una vocación consagrada. • Nuestros jóvenes tienen la posibilidad de muchas experiencias apostólicas que le favorecen descubrir su vocación. • En la Comunidad de la CEP se reza por las vocaciones. • Talleres de • Testimonios de laicos y parejas guías que animan diversos grupos 	<ul style="list-style-type: none"> • No contamos con un plan de animación vocacional local. • Pocas veces usamos las fichas de crecimiento vocacional propuesto por el Equipo de Formación de la Inspectoría. • No frecuentamos a los jóvenes con inquietud vocacional para que compartan con nosotros momentos comunitarios de manera especial la oración. • La mayoría de jóvenes no cuentan con un plan de vida.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Aprecio a la vida sacerdotal y a los Salesianos. • La población juvenil es numerosa y participativa en los grupos de asociacionismo juvenil. • El año litúrgico ofrece momentos específicos de reflexión para la vida religiosa y sacerdotal. • Plan de animación vocacional inspectorial. • Experiencias de fe y actividades propuestas por el arzobispado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprecio a la vida sacerdotal y a los Salesianos. • La población juvenil es numerosa y participativa en los grupos de asociacionismo juvenil. • El Año litúrgico ofrece momentos específicos de reflexión para la Vida Religiosa y sacerdotal. • Plan de animación vocacional inspectorial. • Experiencias de fe y actividades propuestas por el arzobispado.

2.2.2.2. AMINACIÓN MISIONERA Y VOLUNTARIADO

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • La Obra Salesiana ofrece diversas experiencias apostólicas que desarrollan la dimensión misionera. • Testimonio de misioneros salesianos ad gentes de nuestra obra inspiran una vida entregada al servicio de los jóvenes. • Presencia de jóvenes que se están preparando y que han hecho experiencia de voluntariado. • Contaos con grupos de Infancia Misionera. • Algunos agentes pastorales participan en la formación de los voluntarios misioneros 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay un plan articulado de animación misionera y voluntariado.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de zonas misioneras ad gentes. • Experiencias y actividades misioneras propuestas por el arzobispado. • La Congregación Salesiana envía a la obra voluntarios nacionales y extranjeros. • Hay un Animador Misionero en Inspectoría, que ofrece materiales y acompañamiento para crecimiento vocacional de los Voluntarios y Misioneros. • Voluntarios misioneros de otros países o de Perú. 	<ul style="list-style-type: none"> • La secularización de las familias. • Mentalidad individualista, consumista, hedonista influenciada por MCS que no permiten el ejercicio de un voluntariado misionero

2.2.2.3. COMUNICACIÓN SOCIAL

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Contamos con Fan Page de Facebook, X, Instagram, You Tube @salesianospiura. • A través de las redes sociales muchos jóvenes, tanto del Oratorio como de la Obra pueden vincularse con las actividades pastorales ofrecidas. • Contamos con un equipo de comunicadores en los ambientes de la obra que mantienen actualizados los espacios digitales locales e inspectoriales. • Contamos con equipos tecnológicos de última generación. • Somos reconocidos por el arzobispado como agentes de comunicación social 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta un plan de comunicación social de la obra.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Delegación de Comunicación social inspectorial. • Diferentes medios de comunicación social local. • Presencia de facultades de comunicación de las universidades. • La Iglesia Católica – Arzobispado emite sus noticieros y mensajes propios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los MCS carecen de propuestas formativas y evangelizadoras.

2.2.2.4. MOVIMIENTO JUVENIL SALESIANO

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Variedad de comunidades juveniles. • Sentido de pertenencia. • Momentos formativos. • Unión y compartir entre los jóvenes de distintos grupos • Uso de redes sociales para difundir el mensaje de Dios • Participación activa en los diferentes encuentros. • Contamos con infraestructura adecuada para reuniones. • Surgimiento de nuevas comunidades gracias a la diversidad de jóvenes • Acompañamiento de todos los agentes pastorales de la obra Piura. • Inclusión de los jóvenes de la etapa “apóstol” en los procesos formativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistencia de un Plan anual. • Distanciamiento geográfico entre las dos CEPs dificulta la integración de las CEPs • Desconocimiento de las funciones de los consejeros. • Debilitamiento de la fe en los jóvenes • Insuficiente autoformación en la fe cristiana. • Madurar en el proceso del protagonismo juvenil. • Falta elaborar el proyecto de vida y su seguimiento. • Falta de integración y confianza entre adultos y jóvenes • Falta de acompañamiento en la dimensión humana.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de grupos juveniles eclesiales y universitarios en nuestra ciudad. • La Senaju (Secretaria Nacional Juvenil) 	<ul style="list-style-type: none"> • Contexto social en el que los jóvenes viven actualmente. • Carencias económicas y brechas sociales. • El individualismo.

2.2.2.5. PASTORAL FAMILIAR

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Es un espacio de crecimiento y formación en la FE. • Actitud positiva, motivada y colaborativa de los agentes de la pastoral familiar: Catequesis familiar y Escuela de Padres • Los agentes pastorales tienen una base doctrinal cristiana. • Buenas relaciones entre los agentes de la Pastoral Familiar que fomentan la calidad del servicio. • Disponibilidad de los agentes para atender diferentes frentes. • Se acoge y valora la diversidad familiar, permitiendo una conexión más profunda con las realidades de las familias involucradas en la pastoral. • Se cuenta con infraestructura, logística y material adecuado para el desarrollo de la catequesis y talleres. • Disponibilidad de los sacerdotes salesianos para los diversos oficios religiosos de la pastoral. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay un Plan de la Pastoral Familiar. • Débil liderazgo de los agentes de la Pastoral Familiar. • La falta de una presencia organizada y sistematizada, por parte del sacerdote asesor, que permita aprovechar su fuente de inspiración salesiana y motivación a los agentes de la Pastoral Familiar. • Algunas familias (guías) pueden no estar activamente involucradas en las actividades pastorales, lo que puede disminuir el impacto del programa. • Debilitados niveles de comunicación entre la pastoral familiar y las familias para fomentar una mayor participación. • Débil acompañamiento a las familias que se ausentan a la catequesis y a los talleres. • Necesidad de formación en temas de doctrina y metodología. • Escasez de nuevos agentes para la Pastoral Familiar.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Espacios dentro de la comunidad que permitan realizar un apostolado. • La Pastoral Familiar de la arquidiócesis. • Existencia de organizaciones locales que nos permitan establecer alianzas estratégicas. • Plataformas digitales para llegar a más familias. 	<ul style="list-style-type: none"> • La evolución de las estructuras familiares representa un desafío para la pastoral familiar. • Las propuestas de otras actividades atractivas para las familias que podrían afectar la asistencia y participación. • Situaciones socioeconómicas de las familias para participar activamente en programas pastorales. • Tendencias sociales actuales orientadas a la secularización.

2. INTERPRETACIÓN EDUCATIVO PASTORAL

Ante la descripción de la realidad juvenil y de la animación pastoral en nuestra Obra, identificamos los siguientes problemas pastorales según las dimensiones de la Pastoral Juvenil Salesiana y en consonancia con los objetivos del PEPSI 2022-2027.

2.1. DIMENSIÓN 1: EDUCACION DE LA FE

Objetivo Inspectorial: Fortalecer los procesos de Evangelización y Educación en la Fe en clave de IVC para crecer como discípulos y misioneros de Jesucristo.

PROBLEMAS PASTORALES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ No se celebra la Eucaristía con frecuencia por secciones como solía hacerse. ❖ Insuficiente participación de las celebraciones y eventos parroquiales. ❖ Falta gestionar el seguimiento de nuestros egresados. ❖ Se ha perdido vínculo con la Iglesia pública María Auxiliadora. ❖ La falta de una presencia organizada y sistematizada, por parte del sacerdote asesor, que permita aprovechar su fuente de inspiración salesiana y motivación a los agentes de la Pastoral Familiar.

RAMAS - EFECTOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Disminución de la frecuencia sacramental. 2. Disminución en la participación de los eventos eclesiales locales. 3. La falta de una presencia organizada y sistematizada, por parte del sacerdote asesor, que permita aprovechar su fuente de inspiración salesiana y motivación a los agentes de la Pastoral Familiar. 4. Exceso de actividades pastorales que limitan los procesos de reflexión, formulación de Proyectos pastorales. 5. Escasez de nuevos agentes para la Pastoral Familiar. 6. Escaso acompañamiento a las familias y destinatarios que se ausentan a la catequesis y a los talleres.
TRONCO – PROBLEMA CENTRAL
<p>Escasa formación de los agentes pastorales de la CEP en la dimensión religiosa que involucra la experiencia de la fe como adhesión personal a Cristo.</p>
RAÍCES – CAUSAS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inexistencia de un Proyecto de Iniciación Cristiana para los agentes pastorales y colaboradores que garantice una formación continua. ➤ Escaso compromiso e interés en los procesos de formación en los agentes pastorales de la CEP. ➤ Resistencia a nuevos enfoques o metodologías. ➤ Desconocimiento de los lineamientos inspectoriales

2.2. DIMENSION 2: EDUCATIVO CULTURAL

Objetivo Inspectorial: Favorecer la promoción humana de los jóvenes desde el evangelio que les permita actuar como personas libres y les oriente en la comprensión crítica de la realidad y en la comunión solidaria con las personas.

PROBLEMAS PASTORALES
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Carencia de retiros y formación constante para los animadores en liderazgo y gestión, doctrina, catequesis y salesianidad ❖ No contar con infraestructura propia para realizar las actividades del oratorio. ❖ Limitaciones de recursos económicos propios y materiales para proyectos a largo plazo. ❖ La poca capacidad de liderazgo y de gestión. ❖ No contamos con un lugar seguro para guardar los materiales y equipos del oratorio. ❖ Escasa formación de los agentes pastorales y colaboradores (humano, doctrinal y salesianidad). ❖ Escasa formación en la gestión de emociones. ❖ Falta de un programa de formación en educación sexual para los estudiantes, docentes y padres de familia. ❖ Ausencia de un proyecto de ecología integral. ❖ Poca claridad de políticas inspectoriales que afiancen la primacía de la pastoral salesiana sin descuidar la parte académica. ❖ Falta un plan de comunicación de la obra. ❖ Debilitados niveles de comunicación entre la pastoral familiar y las familias para fomentar una mayor participación. ❖ Necesidad de formación en temas de doctrina y metodología.

RAMAS – EFECTOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. La poca capacidad de liderazgo y de gestión. 2. Carencia de retiros y formación constante para los animadores en liderazgo y gestión, doctrina, catequesis y salesianidad. 3. Ausencia de un proyecto de ecología integral. 4. Debilitados niveles de comunicación entre la pastoral familiar y las familias para fomentar una mayor participación. 5. Escasa formación integral de nuestros agentes pastorales que impide la fidelidad a la propuesta salesiana.
TRONCO – PROBLEMA CENTRAL
<p>Escasa formación y falta de estrategias que guíen a la maduración integral de nuestros agentes pastorales y destinatarios en la construcción de su identidad, en la maduración afectiva-emotiva, en la competencia humanística y profesional y ayudar a reflexionar sobre la racionalidad de la propia fe.</p>

RAÍCES – CAUSAS

- Escaso interés de la CEP por el estado psicoemocional de los agentes y destinatarios.
- Inexistencia de un Proyecto de Formación para los agentes pastorales y colaboradores.
- Poca claridad de políticas inspectoriales que afiancen la primacía de la pastoral salesiana sin descuidar la parte académica.
- Las situaciones económicas de muchos de los agentes generan una inestabilidad socioemocional perjudicando la pastoral.
- Secuelas de la pandemia y del uso de las redes

2.3. DIMENSION 3: EXPERIENCIA ASOCIATIVA

Objetivo Inspectorial: Favorecer el protagonismo de los jóvenes a través de experiencias asociativas que fortalezcan su participación en la vida social y su inserción a la comunidad eclesial

PROBLEMAS PASTORALES

- ❖ Escaso liderazgo juvenil.
- ❖ Poca capacidad de gestión.
- ❖ Dependencia de los adultos.
- ❖ Falta de formación interdimensional.
- ❖ Ensimismamiento y egoísmo post pandemia.
- ❖ Débil sensibilidad social, medioambiental, eclesial.

RAMAS – EFECTOS

1. Nula incidencia en el aspecto social, medio ambiental, eclesial
2. Desmotivación en los jóvenes al descubrirse agentes pasivos.
3. Escasa preparación de adultos líderes que gestionen la pastoral en el futuro.
4. Efectos negativos en la dimensión misionera y vocacional.
5. Poca sentido de pertenencia a la Obra y a la Familia Salesiana.

TRONCO – PROBLEMA CENTRAL

Poca capacidad de liderazgo y de gestión para animar la formación del grupo y la evolución de las aspiraciones, reflexiones, actividades e ideales que tiendan a la inserción social y eclesial.

RAÍCES – CAUSAS

- Deficientes políticas y lineamientos para el protagonismo juvenil y escaso conocimiento de las mismas.
- Protagonismo de los adultos portadores de la tradición.

- Inmadurez humana en los jóvenes a causa de la pandemia y la influencia social actual mediante las redes sociales y los MCS.
- Deficiencia en la elaboración de proyectos y planes de comunidades

2.4. DIMENSION 4: DE LA EXPERIENCIA VOCACIONAL

Objetivo Inspectorial: Establecer una cultura vocacional al interior de la CEP y de sus procesos educativos evangelizadores.

PROBLEMAS PASTORALES

- ❖ Pérdida del sentido de autoridad en la familia y en la escuela.
- ❖ Falta organizar el Equipo (ELAV) y plan de acompañamiento vocacional (PLAV) y misionero para nuestros destinatarios.
- ❖ Falta una sensibilización de la doctrina social de la iglesia que genere en el servicio como vocación.
- ❖ No contamos con un plan de animación vocacional local.
- ❖ Limitado uso de las fichas de crecimiento vocacional propuesto por el Equipo de Formación de la Inspectoría.
- ❖ No frecuentamos a los jóvenes con inquietud vocacional para que compartan con nosotros momentos comunitarios de manera especial la oración.
- ❖ La mayoría de jóvenes no cuentan con un Plan de Vida.
- ❖ No hay un plan articulado de animación misionera y voluntariado.
- ❖ No hay un Plan de la Pastoral Familiar.
- ❖ Débil liderazgo de los agentes de la Pastoral Familiar.
- ❖ Algunas familias (guías) pueden no estar activamente involucradas en las actividades pastorales, lo que puede disminuir el impacto del programa.
- ❖ Débil acompañamiento a las familias que se ausentan a la catequesis y a los talleres.
- ❖ Escasez de nuevos agentes para la Pastoral Familiar.

RAMAS – EFECTOS

1. Falta organizar el Equipo (ELAV) y plan de acompañamiento vocacional (PLAV) y misionero para nuestros destinatarios.
2. Falta una sensibilización de la doctrina social de la iglesia que genere el servicio como vocación.
3. No frecuentamos a los jóvenes con inquietud vocacional para que compartan con nosotros momentos comunitarios de manera especial la oración.
4. La mayoría de jóvenes no cuentan con un Plan de Vida.
5. Débil liderazgo de los agentes de la Pastoral Familiar.
6. Algunas familias (guías) pueden no estar activamente involucradas en las actividades pastorales, lo que puede disminuir el impacto del programa.

<p>7. Débil acompañamiento a las familias que se ausentan a la catequesis y a los talleres.</p> <p>8. Escasez de nuevos agentes para la Pastoral Familiar.</p>
TRONCO – PROBLEMA CENTRAL
Inexistencia de un Plan de animación vocacional, misionera y voluntariado que asegure un discernimiento cuidadoso y gradual de manera particular de las vocaciones salesianas tanto de vida consagrada como laical.
RAÍCES – CAUSAS
Escasa cultura vocacional en la CEP.

3. OPCIONES PREFERENCIALES (hasta 2027)

En nuestra obra nos proponemos las siguientes opciones que orientarán nuestras metas pastorales hasta el 2027: (priorizadas)

- 3.1. Formamos a nuestros agentes pastorales, implementándolos de estrategias que guíen su maduración integral en la construcción de su identidad, en la maduración afectiva-emotiva, en la competencia humanística y profesional y ayudar a reflexionar sobre la racionalidad de la propia fe.
- 3.2. Acompañamos a nuestros agentes pastorales, fortaleciendo la capacidad de liderazgo y de gestión para animar la formación del grupo y la evolución de las aspiraciones, reflexiones, actividades e ideales que tiendan a la inserción social y eclesial. (D. EA).
- 3.3. Formamos a los agentes pastorales de la CEP en la dimensión religiosa que involucra la experiencia de la fe como adhesión personal a Cristo.
- 3.4. Elaboramos un Plan de animación vocacional, misionera y voluntariado, que asegure el acompañamiento de nuestros agentes pastorales en su discernimiento cuidadoso y gradual, de manera particular de las vocaciones salesianas tanto de vida consagrada como laical.

III. PROGRAMACIÓN DEL PEPS LOCAL

1. COMUNIDAD EDUCATIVO PASTORAL SALESIANO DON BOSCO PIURA

OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Fortalecer la mentalidad de una pastoral de procesos en los integrantes de la CEP para la animación y gestión corresponsable de los ambientes educativo-pastoral de la misma.	1. Consolidar el consejo de CEP.	1. Definición de los integrantes del Consejo de la CEP. 2. Aplicación del calendario de reuniones. 3. Cualificación de las reuniones	<ul style="list-style-type: none"> • Director de obra. • Coordinador de pastoral de obra. 	Último martes de cada mes, por la tarde.
	2. Consolidar el equipo pastoral de obra y directivos de cada ambiente.	1. Conformación del equipo de pastoral de la obra. 2. Socialización del PEPS en cada ambiente. 3. Evaluación de los planes pastorales de cada ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> • Director de la Obra. • Coordinador Pastoral de la Obra. • Responsable de cada ambiente. 	2025
	3. Aplicar el PEPS local en los planes pastorales anuales de cada ambiente pastoral.	1. Elaboración, acompañamiento, ejecución y evaluación de los planes pastorales anuales de cada ambiente desde el PEPS local	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinador Pastoral de la Obra. • Equipo Pastoral de Obra. • Consejo de CEP. 	Semestralmente.

2. DIMENSIONES DEL PEPS LOCAL

	OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO
DIMENSIÓN EDUCACIÓN EN LA FE	Formar a los agentes pastorales de la CEP en la dimensión religiosa que involucra la experiencia de la fe como adhesión personal a Cristo.	Implementar un plan de educación en la fe que involucra la experiencia a través de itinerarios para asegurar la adhesión personal a Cristo en cada ambiente y sectores de la CEP.	Convocando el equipo para el diseño del Plan.	Coordinador Pastoral de la Obra. Equipo pastoral de la Obra.	Al 31 de enero
			Formulación del Plan para cada ambiente.		Al 20 de febrero
			Presentación del Plan en el Consejo de la CEP.		28 de feb.
			Acompañamiento en el proceso de aplicación.		De ene a dic
			Evaluación del desarrollo del Plan propuesto.		Jul y Nov

DIMENSIÓN EDUCATIVO-CULTURAL	OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO
	<p>Formar a nuestros agentes pastorales, implementándolos de estrategias que guíen su maduración integral en la construcción de su identidad, en la maduración afectiva-emotiva, en la competencia humanística y profesional y ayudar a reflexionar sobre la racionalidad de la propia fe.</p>	<p>Implementar un plan de formación que involucre estrategias que guíen su maduración integral en la construcción de su identidad, en la maduración afectiva-emotiva, en la competencia humanística y profesional que ayuden a reflexionar sobre la racionalidad de la propia fe en cada ambiente y sectores de la CEP.</p>	<p>Convocar al equipo para el diseño del Plan.</p> <hr/> <p>Formulación del Plan para cada ambiente.</p> <hr/> <p>Presentación del Plan en el Consejo de la CEP.</p> <hr/> <p>Acompañamiento en el proceso de la aplicación.</p> <hr/> <p>Evaluación del desarrollo del Plan propuesto.</p>	<p>Coordinador Pastoral de la Obra.</p> <p>Equipo pastoral de la Obra.</p>	<p>Al 31 de enero</p> <hr/> <p>Al 20 de febrero</p> <hr/> <p>28 de feb.</p> <hr/> <p>De ene a dic</p> <hr/> <p>Jul y Nov</p>

	OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO
DIMENSIÓN EXPERIENCIA ASOCIATIVA	Acompañar a nuestros agentes pastorales, fortaleciendo la capacidad de liderazgo y de gestión para animar la formación del grupo y la evolución de las aspiraciones, reflexiones, actividades e ideales que tiendan a la inserción social y eclesial. (D. EA)	Promover la participación de nuestros agentes pastorales en la Iglesia local fortaleciendo la capacidad de liderazgo, de gestión y compromiso en nuestros jóvenes.	Fortalecer las experiencias asociativas ya existentes, acentuando la capacidad de liderazgo, de gestión y compromiso en nuestros jóvenes.	Coordinador Pastoral de la Obra. Equipo pastoral de la Obra	2025-2027
			Promover otras propuestas asociativas que respondan a nuevas necesidades de nuestros Ambientes	Coordinador Pastoral de la Obra	
			Fortalecer el acompañamiento grupal y personalizado de las experiencias asociativas.	Equipo pastoral de la Obra.	
			Acompañar y evaluar periódicamente a los Grupos de asociacionismo de la Obra.	Director de obra. Equipo pastoral de la Obra.	

DIMENSIÓN VOCACIONAL	OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO
	Fortalecer la Cultura Vocacional en la Obra.	1. Diagnosticar las necesidades formativas de los SDB y Laicos.	1. Conformación de un equipo de propuesta conjunta entre SDB y laicos. 2. Elaboración y aplicación de un instrumento de Diagnóstico.	Consejo de la CEP.	2024
2. Promover la formación compartida entre los SDB y Laicos.		3. Elaboración y ejecución de un Programa Formativo.	Equipo Pastoral de la Obra.	2024 - 2025	
3. Implementar el Proyecto Vocacional Local.		1. Elaboración del Plan Local según los criterios del Plan Inspectorial. 2. Aplicación del Plan Vocacional Local. 3. Evaluación de los Procesos Formativos y las Propuestas de Plan Vocacional local.	Consejo de los SDB.	2024 - 2027	
			Consejo de la CEP.	2024 - 2025	
			Responsables de cada Ambiente Pastoral.	2025 - 2027	
			Consejo de la CEP.		

AMBIENTE ORATORIO CENTRO JUVENIL

	OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO
DIMENSIÓN EDUCACIÓN EN LA FE	Formar a los equipos del oratorio en la dimensión religiosa que involucra la experiencia de la fe como adhesión personal a Cristo.	1. Ayudar a los equipos del oratorio a hacer una experiencia personal con Cristo que trascienda la enseñanza teórica y se convierta en una vivencia real.	1. Organizar encuentros de oración y reflexión en cada comunidad donde cada equipo de oratorio pueda profundizar en su relación personal con Cristo. 1.1 Retiros espirituales 1.2 Momentos de meditación 1.3 Lectura de la Palabra 1.4 Reflexiones grupales	Coordinador pastoral. Consejo del ambiente oratorio.	Marzo – Diciembre

		Asegurar que los equipos del oratorio tengan una base sólida en la doctrina cristiana que les permita vivir y transferir su fe de manera auténtica.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generar espacios formativos donde se aborden temas básicos de la fe cristiana. <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Catecismo 1.2 Biblia 1.3 Cristología básica 1.4 Doctrina social de la Iglesia. 1.5 Moral Cristiana. 		Marzo – Diciembre
		Implementar el plan de educación en la fe.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilización del plan de educación en la fe: <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Consejo de cada oratorio. 1.2 Equipos del oratorio. 		1 de Marzo 15 de marzo
			<ol style="list-style-type: none"> 2. Aplicación del plan de educación en la fe a los animadores y catequistas del oratorio. 		Marzo - Diciembre
			<ol style="list-style-type: none"> 3. Acompañamiento en el proceso de aplicación. 		Marzo - Diciembre
			<ol style="list-style-type: none"> 4. Evaluación del desarrollo del Plan propuesto. 		Diciembre

DIMENSIÓN EDUCATIVO-CULTURAL	OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO
	<p>Formar a nuestros equipos de oratorio, implementándolos de estrategias que guíen su maduración integral en la construcción de su identidad, en la maduración afectiva-emotiva, en la competencia humanística y profesional y ayudar a reflexionar sobre la racionalidad de la propia fe.</p>	<p>Generar espacios de reflexión que produzcan estrategias que guíen su maduración integral en la construcción de su identidad, en la maduración afectiva-emotiva, en la competencia humanística y profesional que ayuden a reflexionar sobre la racionalidad de la propia fe en cada equipo del oratorio.</p>	<p>Convocar a profesionales que nos orienten en la reflexión para garantizar procesos de calidad.</p> <p>Invitar a personas competentes a brindar charlas, talleres o compartir herramientas que apunten a nuestro objetivo.</p>	<p>Coordinador pastoral.</p> <p>Consejo del ambiente oratorio.</p>	<p>Marzo - Diciembre</p>
<p>Implementar el plan de formación en el oratorio.</p>	<p>1. Sensibilización del plan de educación en la fe: 1.1 Consejo de cada oratorio. 1.2 Equipos del oratorio.</p>	<p>1 de Marzo 15 de marzo</p>			
<p></p>	<p>2. Aplicación del plan de educación en la fe a los animadores y catequistas del oratorio.</p>	<p>Marzo - Diciembre</p>			
<p></p>	<p>3. Acompañamiento en el proceso de aplicación.</p>	<p>Marzo - Diciembre</p>			
<p></p>	<p>4. Evaluación del desarrollo del Plan propuesto.</p>	<p>Diciembre</p>			

	OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO
DIMENSIÓN EXPERIENCIA ASOCIATIVA	Acompañar a nuestros equipos de oratorio, fortaleciendo la capacidad de liderazgo y de gestión para animar la formación del grupo y la evolución de las aspiraciones, reflexiones, actividades e ideales que tiendan a la inserción social y eclesial.	Promover la participación de nuestros equipos de oratorio en la Iglesia local fortaleciendo la capacidad de liderazgo, de gestión y compromiso en nuestros jóvenes.	1.Brindar herramientas para liderar de manera efectiva y promover el desarrollo del equipo de oratorio: 1.1 Talleres de liderazgo cristiano. 1.2 Dinámicas de motivación grupal. 1.3 Capacitación en resolución de conflictos.	Coordinador pastoral. Consejo del ambiente oratorio.	2025-2027
			Dotar a los equipos de oratorio de herramientas para planificar, ejecutar y evaluar actividades grupales.		
			Fortalecer la unidad y el sentido de pertenencia entre los miembros del grupo: * Dinámicas de integración. * Reconocimiento de logros.		
			Acompañar y evaluar periódicamente a los grupos del oratorio.		

	OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO
DIMENSIÓN VOCACIONAL	Fortalecer la Cultura Vocacional en el ambiente Oratorio	4. Favorecer la reflexión sobre el llamado personal de Dios en todos los ámbitos de la vida.	1. Favorecer momentos de reflexión sobre la vocación al servicio en su variedad: <ul style="list-style-type: none"> * Jornadas de oración por las vocaciones * Lectio Divina vocacional. * Reflexiones temáticas. 2. Proveer herramientas para discernir el llamado vocacional y responder con libertad y responsabilidad. <ul style="list-style-type: none"> * Talleres de discernimiento. * Acompañamiento espiritual. 	Coordinador pastoral. Consejo del ambiente oratorio.	2025 - 2027
		5. Convocar testimonios y modelos inspiradores vocacionales.	Mostrar ejemplos concretos de personas que han respondido a su vocación como una forma de inspirar a otros:		2025 - 2027

			<ul style="list-style-type: none"> * Invitación a testigos vocacionales. * Historias de santos y líderes cristianos. * Espacios de dialogo 		
		6. Implementar el Plan local de animación vocacional.	<p>Sensibilización del plan local de animación vocacional:</p> <p>1.1 Consejo de cada oratorio.</p> <p>1.2 Equipos del oratorio.</p>		1 al 15 de Marzo
			Aplicación del plan de animación vocacional a los animadores y catequistas del oratorio.		Marzo - Diciembre
			Acompañamiento en el proceso de aplicación.		Marzo - Diciembre
			Evaluación del desarrollo del Plan propuesto.		Marzo - Diciembre

AMBIENTE: COLEGIO SALESIANO DON BOSCO PIURA

DIMENSIÓN DE LA EDUCACIÓN EN LA FE	OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO
	Formar a los agentes pastorales de la CEP en la dimensión religiosa que involucra la experiencia de la fe como adhesión personal a Cristo.	1. Ayudar a los agentes pastorales a hacer una experiencia personal con Cristo que trascienda la enseñanza teórica y se convierta en una vivencia real.	1. Organizar encuentros de oración y reflexión donde cada agente pastoral pueda profundizar en su relación personal con Cristo. 1.5 Retiros espirituales 1.6 Momentos de meditación 1.7 Lectura de la Palabra 1.8 Reflexiones grupales sobre cómo la fe se vive en el contexto educativo	Coordinador Pastoral Equipo Pastoral	Febrero a diciembre 2025
		2. Asegurar que los agentes pastorales tengan una base sólida en la doctrina cristiana que les permita vivir y transferir su fe de manera auténtica.	1. Proporcionar espacios formativos donde se aborden temas claves de la fe cristiana. 1.1 Vida y obra de Jesucristo 1.2 Significado de la salvación 1.3 Amor y misericordia de Dios 1.4 Vida en el Espíritu Santo.		
		3. Crear un ambiente escolar que favorezca la vivencia de la fe donde los agentes pastorales sean modelos de fe viva.	1. Fomentar la integración de momentos de oración en el día a día escolar. 1.1 Oraciones en grupo. 1.2 Revisión de vida 1.3 Testimonios de vida 1.4 Dinámicas de reflexión.		

		4. Acompañar a cada agente pastoral en su proceso personal de fe y en su compromiso dentro de la comunidad educativa.	1. Ofrecer un acompañamiento personalizado y sistematizado a los agentes pastorales brindándoles la oportunidad de compartir sus dudas y avances en su vida espiritual 1.1 Grupos pequeños de acompañamiento.		
--	--	---	--	--	--

	OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO
DIMENSIÓN EDUCATIVO-CULTURAL	Formar a nuestros agentes pastorales, implementándolos de estrategias que guíen su maduración integral en la construcción de su identidad, en la maduración afectiva-emotiva, en la competencia humanística y profesional y ayudar a reflexionar sobre la racionalidad de la propia fe.	1. Guiar a los agentes pastorales en el proceso de autoconocimiento para la construcción de su identidad personal y profesional integrando la dimensión espiritual con la humana	1. Ofrecer a los agentes pastorales las herramientas necesarias para explorar su identidad, valores y vocación personal. 1.1 Rol en la escuela 1.2 Identidad como educadores cristianos 1.3 Personas que buscan madurar integralmente	Equipo de Convivencia Equipo de Pastoral	
		2. Fomentar la maduración afectiva y emocional de	1. Implementar a nuestros agentes pastorales con estrategias de gestión emocional, autocuidado y	Equipo de Convivencia	

		los agentes pastorales.	acompañamiento efectivo de los estudiantes.		
		3. Promover la maduración profesional y humanística de los agentes pastorales fortaleciendo su competencia pedagógica y su compromiso con la formación integral de los estudiantes.	1. Mejorar las competencias profesionales de los agentes pastorales ayudándoles a integrar los conocimientos pedagógicos y las habilidades didácticas con una formación humanística que resalte la importancia de la ética, la responsabilidad y la vocación en su labor educativa.	Equipo pedagógico Equipo de Convivencia Equipo de pastoral	
		4. Ayudar a los agentes pastorales a reflexionar sobre la racionalidad y coherencia de su fe integrando su vida espiritual con la misión educativa que desempeña.	1. Fomentar una reflexión crítica y profunda sobre la fe de modo que los agentes pastorales puedan vivenciar una fe madura, razonada y coherente que les permita ser testigos auténticos de Cristo en su trabajo educativo.		

DIMENSIÓN DE LA EXPERIENCIA ASOCIATIVA	OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO		
	Acompañar a nuestros agentes pastorales, fortaleciendo la capacidad de liderazgo y de gestión para animar la formación del grupo y la evolución de las aspiraciones, reflexiones, actividades e ideales que tiendan a la inserción social y eclesial.	1. Fortalecer las competencias de liderazgo y gestión pastoral de los agentes orientándoles a ser animadores y gestores eficaces del grupo, promoviendo la participación activa y la reflexión crítica.	1. Formar a los agentes pastorales en las competencias necesarias para liderar de manera eficaz gestionando los procesos grupales, actividades pastorales y evaluando continuamente los progresos y dificultades del grupo.	Equipo de pastoral Comité de Convivencia			
		2. Fomentar la reflexión constante sobre las aspiraciones, ideales y actividades del grupo realizando un seguimiento continuo del proceso de crecimiento personal y espiritual de los agentes y de los estudiantes.	1. Crear espacios periódicos para reflexionar y evaluar el progreso de los grupos pastorales y las actividades que se lleven a cabo				
		3. Promover en los agentes pastorales la conciencia de su responsabilidad social y eclesial	1. Ayudar a los agentes pastorales a incorporar en su gestión y liderazgo una dimensión social y eclesial que impulse a los				

		<p>para que guíen a los estudiantes hacia la inserción en la sociedad y la iglesia siendo agentes de transformación en sus contextos.</p>	<p>estudiantes a vivir su fe de manera activa y comprometida con la realidad social, política y eclesial de su entorno.</p>		
		<p>4. Fomentar la participación activa de los agentes pastorales en el diseño y evaluación de las actividades pastorales promoviendo un liderazgo compartido y una evaluación inclusiva del proceso de formación</p>	<p>1. Propiciar y animar espacios de participación activa en los cuales se evalúe constantemente el impacto de las actividades y se tome en cuenta la voz de los estudiantes y los miembros del grupo pastoral.</p>		

DIMENSIÓN VOCACIONAL	OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO
	<p>Elaborar el Plan de animación vocacional, misionera y voluntariado, que asegure el acompañamiento de nuestros agentes pastorales en su discernimiento cuidadoso y gradual, de manera particular de las vocaciones salesianas tanto de vida consagrada como laical.</p>	<p>1. Obtener un entendimiento claro de la situación actual de los jóvenes y agentes pastorales en cuanto a su conocimiento y apertura hacia las vocaciones salesianas.</p>	<p>1. Aplicación de un instrumento de diagnóstico. (Encuestas o entrevistas) 2. Análisis del contexto social y cultural de los jóvenes identificando los desafíos o barreras que puedan tener en el proceso de discernimiento vocacional</p>	<p>Equipo de Pastoral</p>	
		<p>2. Implementación del plan detallado que contemple las acciones a implementar para fomentar el discernimiento vocacional y misionero de manera gradual y personalizado.</p>	<p>1. Diseño del Plan de Animación vocacional, misionera y voluntariado.</p>		

		<p>3. Ejecución del plan detallado que contemple las acciones a implementar para fomentar el discernimiento vocacional y misionero de manera gradual y personalizado.</p>	<p>1. Desarrollar actividades y procesos diseñados en la fase de implementación para asegurar que el acompañamiento vocacional se lleve a cabo de manera efectiva y que cada agente pastoral tenga la oportunidad de discernir su vocación.</p>		
		<p>4. Revisión y ajustes del plan detallado que contemple las acciones a implementar para fomentar el discernimiento vocacional y misionero de manera gradual y personalizado.</p>	<p>1. Evaluar el impacto del plan de animación vocacional, misionera y de voluntariado con el fin de medir el progreso y hacer ajustes para mejorar la efectividad en las intervenciones.</p>		

OPCION TRANSVERSAL MJS

OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Acompañar las asociaciones juveniles de la Obra, en el desarrollo de su capacidad de liderazgo y de gestión, involucrándolos progresivamente en la pastoral.	1. Fortalecer los grupos en su propia identidad, motivando el asociacionismo en los jóvenes.	1. Generando encuentros de líderes de grupo (asociación) para brindarles herramientas de liderazgo.	Asesor Religioso y Asesor Laico del MJS Consejo MJS	Todo el año jubilar 2025
		2. Brindando espacios de interiorización a los grupos: momentos de oración, reflexión y proyección.		
	2. Motivar el espíritu de red como MJS para prevenir individualismos o rupturismos.	1. Generando encuentros puntuales como Movimiento Juvenil Salesiano (MJS) local.	Asesores MJS Consejo MJS	Acordar con el calendario anual local y nacional del MJS
		2. Motivando actividades que generen recursos económicos para participar en los eventos regionales y nacionales del MJS.	Consejo MJS	
	3. Brindando espacios de responsabilidad progresiva a los grupos dentro de las actividades pastorales.	1. Reconociendo el nivel de madurez y compromiso de los líderes mediante el acompañamiento.	Asesor Religioso y Asesor Laico MJS	Mayo 2025
		2. Asignando responsabilidades dentro del Calendario Pastoral a los grupos juveniles promoviendo su protagonismo.	Comunidad Salesiana	Todo el año jubilar 2025

	4. Acompañar las iniciativas de protagonismo juvenil al nivel de las asociaciones laicales de la sociedad (universitarias, escolares, etc) para fomentar la mayor madurez y compromiso social como asociaciones de jóvenes católicos.	1. Fomentando encuentros con otras asociaciones juveniles.		
		2. Organizando reuniones de evaluación – formación para construir el criterio de la asociación juvenil católica.	Asesor religioso y asesor laico MJS	Todo el año jubilar 2025

OPCION TRANSVERSAL PASTORAL FAMILIAR

OBJETIVO GENERAL	PROCESOS	INTERVENCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Acompañar la Pastoral Familiar (PF) de la Obra con miras a una pastoral juvenil de mayor calidad.	1. Organizar las diferentes iniciativas de PF presentes en la Obra (Colegio, Catequesis, Oratorios, etc) para un trabajo más integrado.	1. Organizando un Consejo de PF que represente la totalidad de dicha pastoral en la Obra y ante la Inspectoría.	Coordinador Pastoral	Abril 2025
		2. Promoviendo reuniones de formación entre líderes y guías (agentes pastorales).	Consejo de PF	Junio 2025
		3. Elaborando un Plan de Pastoral Familiar local que se ajuste a los objetivos del PEPS.	Consejo de PF	Agosto 2025
	2. Formando a los líderes de las diferentes iniciativas de PF bajo un mismo criterio eclesial, inspectorial y local.	1. Socializando el Plan de Formación de agentes de pastoral, aterrizándolo a la realidad de la PF.	Coordinador Pastoral	Segundo semestre 2025
		2. Organizando jornadas de formación para los diferentes equipos de guías de PF.	Coordinador Pastoral	
	3. Motivar las diferentes comunidades de líderes y familias destinatarias a un camino de madurez en la fe.	3. Organizando jornadas, encuentros, retiros que ayuden a la integración y motivación de los equipos.	Consejo de cada iniciativa de PF	Segundo semestre 2025

