



Hermanos de
las Escuelas
Cristianas



Planeación Estratégica

Distrito Lasallista Norandino

2024-2028



lasallenorandino.org

Contenido

● 	Breve reseña institucional.....	2
● 	Estrategia.....	4
● 	Pilares Triple A.....	9
● 	Objetivos estratégicos.....	10
● 	Plan de implementación.....	23

Breve reseña Institucional

El Distrito Lasallista Norandino es una entidad religiosa sin ánimo de lucro que forma parte del Instituto de los Hermanos de las Escuelas Cristianas. Surge de la integración de los antiguos Distritos de Ecuador, Medellín (Colombia) y Venezuela en el 2015. Su denominación hace referencia a la cordillera de los Andes, presente en los tres países donde tiene presencia.

Con sede principal en Medellín, el Distrito está dirigido por el Hermano Visitador Luis Bernardo Bolívar junto al Consejo de Distrito y al Equipo de Animación para el periodo 2024–2028. Actualmente, lidera alrededor de 45 Obras que abarcan todos los niveles de escolaridad, además de contar con fundaciones y propiedades destinadas al descanso, recreación y vivencia espiritual de Hermanos, colaboradores y público en general.

El Distrito Lasallista Norandino fortalece su accionar a través de Hermanos y Seglares que acompañan y lideran, apoyados de miles de colaboradores, las diferentes obras a través de estrategias desarrolladas por medio de la Pastoral Pedagógica, la Pastoral Administrativa, la Pastoral de Hermanos, la Pastoral Juvenil y Vocacional y la Pastoral de Formación y Asociación, las cuales son los ejes dinamizadores de los procesos que día a día se ejecutan a nivel distrital.

San Juan Bautista de La Salle es el fundador del Instituto de los Hermanos de las Escuelas Cristianas. De la mano de sus Hermanos, logró crear una red de escuelas de calidad, caracterizada por el uso de la lengua vernácula, los grupos de alumnos reunidos por niveles y resultados, la formación religiosa basada en temas originales, preparada por maestros con una vocación religiosa y misionera a la vez y por la implicación de las familias en la educación. Además, San Juan Bautista de La Salle fue innovador al proponer programas para la formación de maestros seglares y cursos dominicales para jóvenes trabajadores.

Juan Bautista de La Salle mostró cómo se debe educar a los niños y jóvenes, cómo enfrentarse a los desafíos con firmeza, ternura y celo apostólico.

En el Distrito Norandino se vive a la luz de la espiritualidad lasallista, una manera concreta de vivir la fe desde el compromiso con la educación, especialmente hacia los más necesitados. Es una espiritualidad encarnada en la vida cotidiana, centrada en la presencia de Dios, la fraternidad y el servicio, y que encuentra su expresión en el trabajo educativo y evangelizador.

Misión

La misión del Distrito Lasallista Norandino es “**procurar educación humana y cristiana a niños y jóvenes, especialmente a los pobres,** según el ministerio que la Iglesia le confía” (Regla 3).

Visión

A 2028 el Distrito Lasallista Norandino reflejará en su trabajo cotidiano y en sus obras los pilares de **articulación fraterna, autonomía responsable y acción colaborativa**, educando con el ejemplo y viviendo el Carisma Lasallista en todas las acciones.

Valores

La familia Lasallista tiene como símbolo la estrella de cinco puntas desiguales, la cual significa luz, vitalidad y proyección hacia el futuro. La Filosofía Lasallista se ha sintetizado en cinco valores correspondientes a cada una de las puntas de la estrella Lasallista: **fe, fraternidad, justicia, compromiso y servicio.**

La Institución orienta su pedagogía a crear hombres y mujeres nuevos para que sean los protagonistas de la transformación. Estos hombres y mujeres han de llevar en su corazón y alma cinco valores que han de señalar e imprimir carácter a toda persona que hace parte de la Institución.

Estrategia

Introducción

El proceso de formulación de la nueva estrategia 2024–2028 del Distrito Lasallista Norandino partió de un ejercicio de entendimiento organizacional, del IV Capítulo de Distrito y de la III ADMEL que permitió identificar los retos, oportunidades y necesidades clave del Distrito. Para ello, se consultaron documentos institucionales y se realizaron entrevistas a actores estratégicos representativos de todas las pastorales y países que conforman el Distrito (Colombia, Ecuador y Venezuela).

Entre los principales hallazgos, se destaca la necesidad de fortalecer los mecanismos participativos y estructurados en los procesos de formulación estratégica. Aunque el Distrito Lasallista Norandino contaba con lineamientos estratégicos orientadores provenientes de la administración general del Instituto, se evidenciaron oportunidades de mejora en cuanto a la claridad, apropiación e inclusión de los actores territoriales en su implementación.

Proceso de fortalecimiento estratégico

El proceso de fortalecimiento estratégico del Distrito Lasallista Norandino se desarrolló a través de una serie de espacios de trabajo colaborativo, estructurados en distintas fases que incluyeron la recopilación y análisis de información, talleres de co-construcción, momentos de validación y diálogos con actores clave. Estas actividades buscaron consolidar una visión compartida y realista del rumbo estratégico del Distrito, fortaleciendo tanto las capacidades internas como la articulación institucional.

En el marco de estos espacios, se avanzó en tres objetivos centrales:

1. Profundizar el conocimiento institucional sobre los fundamentos y herramientas de la planeación estratégica.
2. Alinear el propósito misional con las principales brechas y desafíos identificados, a partir del marco de la Visión Triple A.
3. Establecer consensos en torno a prioridades estratégicas, definiendo objetivos, trayectorias de acción e iniciativas clave.

El proceso se apoyó en referentes metodológicos reconocidos en planeación estratégica, integrando prácticas como:

- Análisis interno y externo del entorno.
- Revisión y alineación con el propósito institucional y la misión.
- Traducción de la visión en objetivos, caminos estratégicos, iniciativas e indicadores.
- Definición de prioridades, responsables y métricas de seguimiento.
- Diseño de mecanismos para la evaluación, el monitoreo y el aprendizaje organizacional continuo.

Enfoques conceptuales clave

Como parte del proceso, se introdujeron dos conceptos esenciales para la estructuración de la estrategia:

- **Ambiciones Objetivo:** objetivos medibles que permiten traducir la visión en metas alcanzables en el mediano plazo (2024–2028).
- **Actividades de Mantener, Iniciar y Detener:** orientan acciones específicas necesarias para alcanzar cada ambición objetivo, promoviendo la revisión crítica de lo que funciona, lo que debe incorporarse y lo que ya no aporta valor.

Estructura de la estrategia

La estrategia del DLN 2024–2028 se construyó sobre los siguientes componentes:

Pilares – Triple A

Los pilares institucionales denominados “Triple A” —Autonomía Responsable, Articulación Fraterna y Acción Colaborativa— sientan las bases culturales y organizacionales para la implementación estratégica. Reflejan el tipo de organización que se quiere construir y consolidar en el día a día.

Objetivos

Se definieron 5 objetivos estratégicos, articulados a partir de los desafíos prioritarios del DLN y alineados con principios de sostenibilidad (social, ambiental y de gobernanza). Estos objetivos abordan tanto el fortalecimiento de las obras como la proyección del DLN hacia su visión 2028.

Caminos

Se redefinieron y priorizaron **10 caminos estratégicos**. De los 13 caminos originales propuestos en el plan inicial del DLN, se conservaron 9, y se incorporó uno nuevo con enfoque interno, resultando en una estructura más clara, coherente y priorizada.

Iniciativas

Cada camino se tradujo en iniciativas concretas. Estas fueron revisadas y ajustadas en su redacción, pertinencia y nivel de prioridad, asegurando su alineación con los objetivos y pilares estratégicos. Algunas iniciativas originales fueron descartadas, mientras que otras surgieron del proceso participativo y de diagnóstico integral.

Resultados Clave e Indicadores

Las iniciativas cuentan con indicadores clave (KPIs) que permiten evaluar avances tangibles, asegurar el cumplimiento de metas y garantizar que cada esfuerzo tenga un impacto medible y sostenible.

Responsables

Cada iniciativa tiene equipos responsables asignados, principalmente las pastorales del DLN. Algunas iniciativas están a cargo de una sola pastoral, mientras que otras requieren colaboración inter-pastoral o incluyen equipos adicionales, promoviendo la corresponsabilidad y el trabajo articulado.

La siguiente imagen resume gráficamente esta estrategia para el período 2024–2028, destacando sus pilares fundamentales, los niveles de acción involucrados y el enfoque transversal que la orienta:



Gráfico: Visualización de la Estrategia del DLN 2024-2028, habilitadora para consecución de resultados

Aportes esperados de la estrategia

Una buena implementación estratégica permitirá:

- Lograr una institucionalidad cohesionada, con procesos y políticas que favorezcan la unidad y consistencia organizacional.
- Consolidar una apuesta por la calidad y la sostenibilidad misional, con procesos de mejora continua y evaluación permanente de las obras.
- Adoptar un lenguaje institucional unificado, con una terminología común que facilite la comunicación transversal.
- Contar con un sistema de medición consolidada, mediante indicadores clave adaptables.

Implementación y visión compartida

Finalmente, se plantearon procesos de implementación estratégica alineados con los dinámicas institucionales del DLN, buscando facilitar la adopción territorial de la estrategia en cada uno de los tres países. El objetivo es construir una visión compartida y sostenible, con mecanismos claros de seguimiento y retroalimentación.

Pilares Triple A

Articulación fraterna

La fraternidad Lasallista no es un gesto simbólico: es un compromiso cotidiano con el otro, con su realidad, con su contexto, con su voz. Se apuesta por una articulación que no anule las diferencias, sino que las ponga al servicio del todo; una integración construida desde la confianza, el respeto y la certeza de que juntos son más que la suma de sus partes. No se trata solo de coordinar esfuerzos entre tres países. Se trata de reconocerse como parte de un mismo cuerpo, de una misma historia, de una misma misión que nos trasciende.

Autonomía responsable

Se cree en equipos y territorios que toman decisiones, que responden con criterio, que avanzan con libertad e innovación. Pero también se reconoce que toda autonomía viene acompañada de una responsabilidad mayor: la de actuar con coherencia, con visión común y con la claridad de que no hay misión local sin horizonte Distrital. No se trata de fragmentar el camino, sino de recorrerlo con pasos propios, sin perder de vista el rumbo compartido.

Acción colaborativa

La planeación no puede quedarse en el papel. La fraternidad no puede quedarse en el discurso. Si se cree en esta misión, se debe caminar juntos. Colaborar es más que sumar manos: es alinear propósitos, coordinar esfuerzos, sostenerse cuando uno se detiene y celebrar cuando todos avanzan. El llamado no es solo a pensar en colectivo, sino a actuar en colectivo con la convicción de que el cambio real solo llega cuando hay compromiso, implicación y corresponsabilidad.

Objetivo 1: Ambiental

Promover la conciencia ecológica y la sostenibilidad ambiental en todas las actividades y proyectos de la organización.

“El ambiente es un bien colectivo, patrimonio de toda la humanidad y responsabilidad de todos.”

Papa Francisco, Laudato Si’, n.95

Descripción del objetivo

Este objetivo busca integrar una visión ecológica y de sostenibilidad en la vida cotidiana del Distrito Lasallista Norandino, reconociendo el cuidado de la casa común como una dimensión fundamental de la espiritualidad y la acción educativa Lasallista. Se trata de fomentar prácticas institucionales sostenibles y de formar comunidades educativas comprometidas con una ecología integral, que reconozcan la interdependencia entre los seres humanos, la naturaleza y Dios.

Hito

Implementar un sistema de gestión ambiental en todas las obras, asegurando prácticas sostenibles en el uso de recursos, reducción de residuos y eficiencia energética, que promueva la corresponsabilidad ambiental en la vida educativa y espiritual.

Los caminos que hacen parte del objetivo

1. Ecología Integral

Principales responsables

- Pastoral Pedagógica
- Pastoral Administrativa
- Pastoral de Formación y Asociación
- Obras Educativas

Iniciativas del objetivo

1. Reducir la generación de residuos sólidos en todas nuestras obras educativas

- *Estrategia de reducción diseñada*
- *Reducción de residuos sólidos generados en las obras educativas*

2. Desarrollar una propuesta formativa integrada en los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) que tenga como ejes transversales la ecología integral, la justicia social y la cultura de paz, que permita fomentar una cultura de sostenibilidad y solidaridad.

- *Propuesta desarrollada*
- *Incorporación en al menos el 40% de los PEI del Distrito*

3. Establecer redes con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para promover el cuidado del medio ambiente, la biodiversidad y la cultura del reciclaje.

- *Convenios firmados por cada obra educativa*
- *Alianzas estratégicas de reducción de residuos*

4. Desarrollar un plan de formación continua para Hermanos, colaboradores, estudiantes y padres de familia enfocado en temas de ecología integral, ética del cuidado y cultura para la paz.

- *Plan desarrollado*

Objetivo 2: Sostenibilidad

Asegurar la sostenibilidad humana y financiera a nivel local, regional y organizacional, así como el desarrollo del talento humano interno para asegurar la misión.

“La solidaridad, entendida en su sentido más hondo y desafiante, es hacer historia, y esto es lo que hacen los movimientos populares.”

Papa Francisco, Fratelli Tutti, n.169.

Descripción del objetivo

Asegurar la sostenibilidad humana y financiera a nivel local, regional y organizacional, así como el desarrollo del talento humano interno para garantizar la misión, exige una visión que trascienda la administración de recursos. Este llamado interpela a las organizaciones Lasallistas a construir estructuras económicas éticas y solidarias, que coloquen a la persona en el centro y estén orientadas al bien común. La sostenibilidad, entendida desde esta perspectiva, implica tanto la estabilidad de los recursos como la promoción del talento humano en coherencia con el carisma Lasallista, para que la misión educativa y evangelizadora pueda proyectarse con fuerza y sentido en el tiempo.

Hito

1. Desarrollar un modelo de gestión del talento humano que permita fortalecer la cohesión y el ambiente colaborativo en el DLN, incluyendo estudiantes y padres de familia, así como incrementar el bienestar de todos sus colaboradores.
2. Desarrollar estructuras operacionales que permitan la diversificación de fuentes de ingreso para el DLN, en donde se identifiquen diferentes líneas de productos/servicios que se pueden ofrecer.

Los caminos que hacen parte del objetivo

1. Ecología Integral
2. Fraternidad, evangelización y justicia
3. Estructuras renovadas para el futuro
4. Sostenibilidad
5. Animación, gobierno y estatutos

Principales responsables

- Pastoral Administrativa
- Pastoral de Formación y Asociación
- Pastoral Pedagógica

Iniciativas del objetivo

1. Desarrollar un plan de formación continua para Hermanos, colaboradores estudiantes y padres de familia enfocado en temas de ecología integral, ética del cuidado y cultura para la Paz.

- *Plan de formación continua desarrollado*
- *Plan de formación implementado en al menos 50% de las obras.*

2. Diseñar y dinamizar una propuesta de acompañamiento fraterno con estrategias de comunicación asertiva entre los diferentes miembros de la comunidad, como pilar fundamental de nuestro Instituto.

- *Medición del clima organizacional*
- *Porcentaje de implementación de la propuesta de acompañamiento implementada.*

3. Diseñar e implementar, con base en las experiencias distritales y los documentos inspiracionales del Instituto, un plan de formación continua en carisma e identidad Lasallista para los colaboradores del DLN.

- *Medición del clima organizacional*
- *Porcentaje de implementación del plan de formación a colaboradores*

4. Identificar y fomentar el talento humano para gestionar proyectos de innovación en las obras educativas del DLN.

- *Número de proyectos de innovación implementados con la participación y liderazgo de los colaboradores*

5. Gestionar los recursos financieros necesarios para la sostenibilidad y el crecimiento de la misión educativa y evangelizadora.

- *Plan de gestión de recursos diseñado e implementado*

6. Diversificar el ingreso económico-financiero del DLN, a fin de no depender exclusivamente de las matrículas y pensiones de las obras, con actividades propias de la misión Lasallista.

- *Porcentaje de peso de fuentes de ingresos diversificadas*

7. Implementar la propuesta de cuidado del Patrimonio del DLN a través de la buena gestión de los recursos actuales.

- *Porcentaje de cumplimiento de la propuesta de cuidado del Patrimonio*

8. Implementación del Proyecto Levadura en cada una de las obras educativas, desde la identificación de las necesidades de su entorno y la vinculación de toda la comunidad educativa.

- *Porcentaje de obras educativas implementando el Proyecto Levadura*

9. Implementar el código de ética y buen gobierno en el DLN.

- *Porcentaje de implementación del código de ética y buen gobierno*

Objetivo 3: Misional

Fortalecer el carisma y la identidad Lasallista en las obras educativas y entre los colaboradores del DLN.

*“¿Queréis que se aficionen al bien vuestros discípulos? Practicadlo vosotros. Mucho mejor los convenceréis con el ejemplo de un proceder reservado y modesto que con todas las palabras que pudierais decirles”
San Juan Bautista de La Salle, MD 33,2,2 .*

Descripción del objetivo

Para fortalecer el carisma y la identidad Lasallista en las obras educativas y entre los colaboradores del DLN, es fundamental que cada miembro de la comunidad viva cotidianamente los valores institucionales. Tal como expresó De La Salle: “¿Queréis que se aficionen al bien vuestros discípulos? Practicadlo vosotros.” Esta afirmación nos recuerda que el ejemplo personal tiene un poder transformador mayor que cualquier discurso, y que es a través de un testimonio coherente que se mantiene viva la herencia espiritual y pedagógica Lasallista. Al asumir este compromiso desde la acción cotidiana, se fortalece la identidad institucional y se genera una cultura compartida de sentido, servicio y misión.

Hito

1. Promover el crecimiento personal y espiritual, el fortalecimiento de la identidad Lasallista, y las redes de apoyo a nivel Distrital por medio de la creación de un espacio privilegiado de formación, encuentro y convivencia para Hermanos y colaboradores, para vivir con intensidad un itinerario que los acerque a la experiencia espiritual de San Juan Bautista de La Salle (Centro de Formación Espiritual Lasallista – CEFEL).
2. Fortalecer la propuesta pedagógica del DLN por medio de estrategias de globalización, manteniendo como eje central la esencia de la misión Lasallista.

Los caminos que hacen parte del objetivo

1. Disponibilidad radical a Dios
2. Fraternidad, evangelización y justicia
3. Identidad Lasallista
4. Ecología integral

Principales responsables

- Pastoral Pedagógica
- Obras Educativas
- Pastoral Formación y Asociación
- Pastoral de Hermanos

Iniciativas del objetivo

1. Diseñar e implementar un itinerario de formación para la misión basado en un diagnóstico de necesidades que responda a la intención de los miembros del Distrito.

- *Itinerario formativo diseñado*
- *Porcentaje de implementación del itinerario formativo*

2. Acompañar y formar a los Hermanos en la elaboración e implementación de su itinerario evangélico (proyecto de vida).

- *Porcentaje de Hermanos viviendo sus itinerarios*

3. Diseño e implementación de un plan para fortalecer el discernimiento personal y comunitario al estilo de San Juan Bautista de La Salle y los primeros Hermanos.

- *Porcentaje de Hermanos que completan el plan de discernimiento*

4. Consolidar una propuesta pedagógica evangelizadora a partir de las diversas experiencias y prácticas desarrolladas en los tres países del DLN.

- *Propuesta evangelizadora distrital consolidada y aprobada*

5. Fortalecer la vitalidad de la misión educativa Lasallista en las obras del Distrito, a partir de los criterios de identidad definidos por el Instituto.

- *Porcentaje de obras alineadas con la identidad Lasallista*

6. Desarrollar una propuesta pedagógica para todas las obras educativas en donde se dinamicen las líneas estratégicas de la MEL (investigación, bilingüismo, internacionalización, inclusión educativa, pensamiento computacional y habilidades para la vida).

- *Publicaciones o proyectos aplicados derivados de la investigación*
- *Porcentaje de estudiantes y docentes certificados en niveles B1 o B2 y cantidad de horas en cada nivel educativo impartidos en inglés*
- *Convenios de cooperación firmados con instituciones internacionales reconocidas*
- *Número de estudiantes y docentes que participan en programas de movilidad o clases espejo y número de docentes capacitados en estrategias de educación inclusiva*
- *Número de estudiantes beneficiados con ajustes curriculares*
- *Implementación de planes de inclusión en cada obra educativa*
- *Porcentaje de asignaturas que incluyen pensamiento computacional en el currículo y número de docentes capacitados en metodologías de enseñanza de pensamiento computacional*
- *Número de programas o estrategias implementadas en cada obra a partir de enero 2025*
- *Evaluación de la formación en los estudiantes y los colaboradores*
- *Porcentaje de ingresos adicionales generados a partir de nuevas estrategias desde el 2025 (proyectos, alianzas, servicios adicionales)*

Objetivo 4: Institucionalidad

Resignificar lineamientos (políticas y procedimientos) que promuevan la continuidad dentro del DLN.

*“No atraerás sobre sí las gracias del Señor sino obedeciendo y sujetándose a todo por el amor de Dios”
San Juan Bautista de La Salle, MD 7,1,2.*

Descripción del objetivo

Esta enseñanza invita a comprender que la resignificación no es un fin en sí mismo, sino una vía para sostener la misión y garantizar la fidelidad a los principios fundacionales. El seguimiento a políticas claras y comunes es, en este sentido, un acto de servicio y responsabilidad que permite mantener la coherencia, facilitar la colaboración y asegurar la continuidad del legado educativo del Distrito Lasallista Norandino. Crear políticas y procedimientos compartidos que promuevan la continuidad dentro del DLN implica más que diseñar lineamientos operativos; significa también cultivar una cultura de orden y compromiso inspirada en el carisma Lasallista.

Hito

Definir un modelo operativo en el cual se aclaren los roles y responsabilidades de cada Pastoral y cada cargo de la organización, teniendo en cuenta el carisma Lasallista y la intención de construir una organización moderna y eficiente.

Los caminos que hacen parte del objetivo

1. Asociación para la misión
2. Estructuras renovadas para el futuro
3. Cultura vocacional
4. Animación, gobierno y estatutos.

Principales responsables

- Hermano Visitador
- Consejo de Distrito
- Consejo de Pastoral de Formación y Asociación
- Consejo de Pastoral Juvenil y Vocacional

Entre las iniciativas del objetivo

1. Construcción del marco referencial que orientará los procesos de la Asociación para el Distrito Lasallista Norandino, a partir de las experiencias existentes y otras que puedan surgir, así como su política de socialización.

- *Marco referencial construido*
- *Porcentaje de apropiación del marco referencial por parte de los colaboradores.*

2. Crear y aprobar una estructura de gobernanza y mecanismos de acompañamiento que permitan promover, acompañar y evaluar la asociación entre Hermanos y seglares.

- *Estructura de gobernanza diseñada*
- *Porcentaje de implementación de la estructura de gobernanza.*

3. Elaborar la Asamblea Plenaria Distrital que permita la escucha de las voces de los Hermanos y colaboradores Lasallistas con miras a percibir los avances en la misión, descubrir los caminos a transitar, y reorientar los procesos de animación que se están desarrollando.

- *Asamblea Plenaria establecida*
- *Número de sesiones de la Asamblea Plenaria Distrital*

4. Construir e implementar un Plan Distrital unificado de promoción, discernimiento y acompañamiento vocacional, basado en las experiencias vocacionales de cada país dirigido a jóvenes y adultos de hasta 35 años.

- *Plan Distrital Unificado construido al cien por ciento*
- *Plan Distrital Unificado socializado al cien por ciento*
- *Porcentaje de aplicación del Plan Distrital Unificado*

5. Construir e implementar la carta de identidad distrital de las comunidades infantiles, juveniles y de discípulos Lasallistas, fortaleciendo la vida cristiana al estilo de La Salle y la vinculación con experiencias eclesiales.

- *Carta de identidad distrital construida al cien por ciento*
- *Carta de identidad distrital socializada al cien por ciento*
- *Porcentaje de aplicación de la carta de identidad distrital*

6. Lograr el reconocimiento del DLN y la actualización de los estatutos del IHEC La Salle Venezuela.

- *Estatutos del IHEC La Salle Venezuela actualizados*

Objetivo 5: Comunicaciones

Garantizar una comunicación clara y alineada dentro de todo el Distrito Lasallista Norandino que permita a todos comprender la planeación estratégica y los caminos a seguir.

*“La buena comunicación ayuda a crear puentes y favorece el encuentro.”
Papa Francisco, Mensaje para la 48ª Jornada Mundial de las Comunicaciones Sociales, 2014*

Descripción del objetivo

Este objetivo busca consolidar una cultura comunicativa coherente, fraterna y estratégica en el Distrito Lasallista Norandino. Se parte del principio de que comunicar no es solo informar, sino formar, unir y fortalecer la vivencia del carisma Lasallista. Por ello, se promoverá una comunicación institucional clara, documentada y significativa, que permita comprender los caminos de transformación propuestos y facilite la acción corresponsable de todos los actores de la comunidad educativa.

Hito

Definir e implementar una estrategia de comunicaciones que promueva una comunicación clara, asertiva y documentada, que facilite la acción colaborativa, la articulación fraterna y la autonomía responsable.

Los caminos que hacen parte del objetivo

1. Disponibilidad radical a Dios
2. Gestión del conocimiento

Principales responsables

- Equipo de Comunicaciones
- Hermano Visitador
- Todas las pastorales (Pedagógica, Administrativa, de Formación y Asociación, Juvenil y Vocacional)

Iniciativas del objetivo

1. Crear un podcast con episodios periódicos que comparta experiencias de servicio apostólico, enfocándose en vivir de manera coherente con los valores del Evangelio y ser un ejemplo para la comunidad.

- *Cumplimiento del cronograma de episodios establecido*

2. Consolidar una plataforma en donde se puedan alojar los documentos institucionales y todos los colaboradores puedan tener acceso a ellos.

- *Avance en la implementación de la plataforma*

3. Fomentar espacios distritales periódicos de relacionamiento a través de la innovación e intercambio de aprendizajes.

- *Espacios desarrollados*

4. Diseñar una metodología que permita la divulgación estratégica de la gestión del conocimiento a las diferentes audiencias.

- *Metodología diseñada*

Plan de implementación

En ocasiones, llevar el plan estratégico a la acción no es una tarea fácil. Por eso, se diseñó un plan de implementación con acciones en el corto plazo (hasta diciembre 2025) que se deben ir ejecutando. Esta ejecución va a permitir la correcta implementación del plan estratégico 2024-2028. Este plan representa una transformación organizacional por lo que el plan de implementación se basa en un modelo de gestión cíclico que se desarrolla en cuatro fases: Preparar, Equipar, Apropiar y Dinamizar. Cada una de estas etapas contempla acciones específicas, responsables, productos esperados y cronogramas estimados, con el fin de asegurar una transición efectiva hacia la nueva estrategia.

En la **fase de preparar**, se busca establecer las bases de la transformación mediante la alineación estratégica del equipo, la aprobación del plan estratégico y la consolidación de planes de acción por cada Pastoral. También se contempla una evaluación de la cultura organizacional y la identificación de líderes que aportan al proceso transformador.

La **fase de equipar** se enfoca en rediseñar el modelo operativo del DLN. Esto incluye la creación de un mapa de macroprocesos, la definición de responsabilidades por Pastoral y la documentación de procesos clave. El objetivo es proporcionar herramientas claras que faciliten la implementación de la estrategia.

En la **etapa de apropiar**, se desarrolla un plan de comunicaciones que permita socializar la nueva estrategia, promover la participación y recoger retroalimentación. Se busca generar una comunicación bidireccional que fortalezca el sentido de pertenencia y el compromiso con la misión institucional.

Finalmente, la **fase de dinamizar** está orientada al seguimiento de las iniciativas del plan estratégico. Este seguimiento debe empezar por fortalecer las capacidades del equipo humano mediante un plan de formación y acompañamiento. Además, se establecen mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el avance y realizar ajustes hasta el año 2028.

Este enfoque integral busca no solo implementar una estrategia, sino también consolidar una cultura organizacional alineada con los valores y la misión del DLN, asegurando así su relevancia y sostenibilidad en el tiempo.



www.lasallenorandino.org

