**ACTUALIZACION DE PROGRAMAS, PLAN ESTRATEGICO DE CENTRO AMERICA**

**2011-2020**

INFORME SOBRE EL PROGRESO DE IMPLEMENTACION DE LOS PROGRAMAS Y LA ACTUALIZACION INCLUYENDO DIRECCIONES ESTRATEGICAS CONGREGACIONALES DEL 2018.

El plan regional se inició en el 2011 con 4 direcciones estratégicas: Enfoque, Calidad, Cultura de trabajo y sustentabilidad, de los cuales se establecieron 17 iniciativas a realizar a través de elaboración de programas y planes, logrando realizar la mayoría de ellos; sin embargo algunos programas no se lograron ejecutar. En el año 2019, se monitoreo y evaluó el Plan estratégico para actualizar información, y a principios del 2020 se agregó una dirección estratégica relacionada al cuidado de la creación. Actualmente el Plan está orientando y enfocado en la comunidad, así mismo se agregó El ministerio de El salvador, Programa santa Teresita y casa Claudio, que no estaba incluidos en el Plan anterior.

Es importante tener presente que el proceso de transformación a nivel de la región y la Congregación ayudo a concientizar el trabajo comunitario y de región, logrando una mejor comunicación y la motivación el compromiso mutuo en la misión.

 A continuación se presenta el cuadro de los programas realizados y socializados, se dará continuidad a los programas que no se lograron socializar y nuevos programas que ayudaran para seguir el proceso a nivel de región.

A continuación presentamos 5 direcciones estratégicas

**META:**  **Actualizar e implementar el plan estratégico en conexión con la visión transformadora, y direcciones congregacionales 2018.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **INICIATIVA** | **ACTUALIZACIÓN** | **PROCESO**  | **OBSERVACIONES**  | **SEGUIMIENTO 2019-2020** |
| **ENFOQUE COMUNITARIO** |
|  | **Implementar un programa de inducción en los ministerios**  | Se ha implementado en los ministerios y comunidades CCVI. Si hay necesidad de contratar a un nuevo colaborador se da a conocer el programa de inducción. **En la casa de retiro,** Se socializó el manual de inducción con los colaboradores. En el 2016, nuevamente se hizo una nueva capacitación para recordar los lineamientos del manual y para los nuevos colaboradores. E**l Hogar de mi Hermano**, Se ha implementado el plan en un 90% y se ha evaluado a los colaboradores en un 85%.**Asociación de Beneficencia El Amparo**Se ha implementado en un 90% y cada seis meses se evalúan los lineamientos que ofrece el manual.  | PROGRAMA TERMINADO Y socializado a la región  | El plan se está adaptando a la realidad de cada ministerio y convento.  | Manual que ha ayudado a los ministerios y conventos de la región. Para dar orientación y dar a conocer la espiritualidad de la congregación a los colaboradores.  |
| **Desarrollar e implementar los procesos de entrada de los residentes a los hogares**  | En los Hogares , De Mi Hermano y El Amparo Se está dando seguimiento a los manuales,Existe el manual de procedimiento  | Manual TERMINADO y socializado  |   | Se ha actualizado el perfil para nuevos residentes en el Amparo, aceptando solo adulto mayor, y niños/as con discapacidad física.  |
| **Plan de negocios para la casa de retiros**  | **Casa de Retiro**:Año 2015, la casa logró un ingreso de un 70% en su sostenimiento y el 30 % fue de parte de la Congregación. Al mismo tiempo se elaboró un segundo plan, orientado a los ingresos. Los clientes que más ingreso ofrece es del sector cooperativo ONG y corporaciones internacionales (están más dispuestos a pagar el costo justo)Se creó un sistema de Outlook, a nivel interno de la administración, y se pagó para que la casa de retiro aparezca en el mapa google, de esa manera facilitar la ubicación de la casa para los clientes que por primera vez visitan. | Plan TERMINADOY socializado a la región  | Los dos planes de negocios no son funcionales al 100% porque no se ha logrado alcanzar la meta de los ingresos para que la casa sea auto sostenible  | **Se agregó a Casa de Retiro Verbo Encaramado en el mapa google, para que sea más fácil para los clientes llegar al lugar. Se continúa con el plan de negocio.** |
|  |  |  |  |  |  |
|  | **CALIDAD** |
|  | **Programa integral de administración de recurso humano.** | Existe una estructura organizacional en cada ministerio Hay una capacitación de colaboradores en cada ministerio.Tenemos un manual de descripción de puestos de colaboradores (perfil) Existe un manual de evaluación de desempeño para colaboradores.Cada ministerio tiene un programa de recursos humanos que se ha unificado.  | Programa TERMINADO Y socializado a la región   |  | Cada hogar y ministerio, está dándole continuidad a este programa y va acomodando cada recurso según su presupuesto y su necesidad. |
| **Formalizar y estandarizar los procesos clínicos de cada ministerio**  | **En El Amparo y Hogar de Mi Hermano**: Tienen claros los procedimientos clínicos conforme a los lineamientos del manual, que se aplica de acuerdo a las necesidades de los residentes.* El procedimiento clínico está escrito
 | Manual TERMINADO Y socializado a la región  |  | El hogar esperanza se cerró en el 2018.Cada Hogar está dando seguimiento a este programa. Se sigue tratando de mantener la estandarización en los dos hogares. |
| **Formalizar y estandarizar los procesos operativos de cada ministerio**  |  Plan de mantenimiento para ministerios y conventos  | Plan TERMINADO Y socializado a la región  |  | Cada ministerio necesita actualizar la información, sobre el mantenimiento a las máquinas y en general. De igual forma se le sigue enseñando a los nuevo colaboradores como hacer la limpieza, y otros procedimientos operativos de una forma óptima.  |
| **Formalizar y estandarizar los procesos administrativos de cada ministerio**.  | Programa administrativo  | Programa GeneralTERMINADO  |  | Se necesita que cada ministerio lo Evalué, actualice, adapte y socialice con la región.  |
| **Programa de seguridad y mitigación de riesgo para los ministerios**  |  Se realizó el programa de mitigación y riesgo  | Programa Pendiente de actualizar, y que los conventos realicen uno. | Cada ministerio y convento es responsable de facilitar las capacitación a los colaboradores para conocer la forma de utilizarlo | Se aplicaron las sugerencias para los hogares, Ej. Pasamanos, Rampas, apaga incendios, señales de salida de emergencia etc. |
|  | **Plan de Interculturalidad dirigido a colaboradores y jóvenes estudiantes.** | Formar en Interculturalidad a nivel de ministerios y casa de Estudiantes, mejorando así las relaciones en la diversidad.  | Está por elaborarse |  | **Es un nuevo plan que surge para dar respuesta a la directiva congregacional sobre interculturalidad.**  |
|  | **CULTURA DE TRABAJO** |
|  | **Programa integral de comunicación y capacitación para las Hermanas de la región**  | Se elaboró el programa, pero ya no se implemento  | ELABORADO, No Socializado ni implementado.  | No se implementó, porque se dijo que era lo mismo que lo que se estaba haciendo sobre el proceso de Transformación con Ted. | **En éste plan se contemplaba un retiro regional, pero no se realizó, hasta este año 2020 se tendrá un retiro regional, puesto que lo vemos como algo importante para mejorar la comunicación y fomentar la espiritualidad congregacional.** |
|  | **Programa de Pastoral y Misión** | Hay un manual escrito que se implementó en el 2014.A nivel regional se impartió un programa de formación (humana, cristiana, espiritual). Cada ministerio envió colaboradores para formarse quienes son multiplicadores para los demás colaboradores. En cada ministerio se trató de dar continuidad al acompañamiento y formación de los colaboradores.  | Programa TERMINADOY socializado en la región  | Ya no se le dio seguimiento | **Se decidió como región, elaborar un programa de formación sobre espiritualidad congregacional para los colaboradores. Como seguimiento al programa de pastoral para la Misión.**  |
|  | **Plan anual de reunión de la región** | Dependemos de las fechas del liderazgo Congregacional, por esa razón carecemos fechas exactas.  |  No se realizó a nivel regional |  | Este plan no se vio viable, ya que las reuniones congregacionales y regionales dependen de decisiones del liderazgo y/o reuniones del comité del CPT. |
|   | **Plan de promoción vocacional**  | El Programa de promoción Vocacional está escrito y cada año se hace una programa de actividades a desarrollar durante el año.  | Programa TERMINADO  Y socializado a la región  |   | La hna. Promotora vocacional, sigue actualizando a la región sobre el trabajo que realiza en la promoción vacacional. |
|  | **Programa de formación continua para las hermanas para lograr el fortalecimiento en relaciones personales, trabajo en equipo y procesos grupales.** | Programa con talleres de formación continua para las hermanas de la región. | **Se** **Elaborará**  | Se hará un programa de formación. | **Se llevará a cabo un taller sobre “Procesos Grupales”. Enfocado en potenciar las relaciones interpersonales, y trabajo en equipo en las hermanas de la región.**  |
|  | **SUSTENTABILIDAD** |
|  | **Formalizar y estandarizar procesos de contabilidad y análisis financieros de los ministerios**  | Hay un plan de contabilidad, se socializó y se está utilizando en los ministerios y conventos El plan describe los proceso contables | Plan TERMINADO y socializado a la región  |  |  |
|  | **Plan integral de capacitación en administración de contabilidad y análisis financieros a las Hermanas de la región.**  | Los procesos contables se han formalizado y estandarizados en cada Ministerio  | No se realizó el plan,  | El contador regional, ayudo a cada tesorera de los conventos de forma individual. | Éste plan no se llevará a cabo, ya que cada administradora trabajará en coordinación con la contadora actual, para realizar dichos análisis financieros. |
|  | **Plan de sustentabilidad por ministerio**  | Hay un plan escrito de sustentabilidad para los ministerios.   | No se socializó.  | Cada ministerio busco mantener un 30% de recaudación, cosa que no se ha logrado 100% | Cada ministerio es responsable de tener actualizado su plan de sustentabilidad. Ni un ministerio es sostenible aún. |
|  | **Plan comercial para la casa de retiro.**  | Se unificó con el plan de negocios de la directiva 1  | se elaboró  | Se contrató una gerente de Mercadeo,  | La administradora es responsable de actualizarlo y llevarlo a cabo.  |
|  | **CUIDADO DE LA CREACION** |
|  | **Elaborar e implementar un Plan de formación para hermanas, residentes, y colaboradores en el cuidado de la Creación.** | Se elaborara un plan de formación para concientizar a los colaboradores sobre el cuidado del medio ambiente. De igual manera se continuara fomentado en cada hermana el aprendizaje de nuevas formas de cuido al medio ambiente.  | **Se realizará**  |  | **Es una meta que la región se ha puesto para el año 2020-2021.** |
|  | **Manual de procesos estandarizados para el cuidado de la creación.** | Para que cada ministerio y convento tenga una guía para el cuidado de la creación, manejo de desechos, y reciclaje. | **Se realizará** |  | **Actividad a realizar en los años 2020-2021** |