



CPTSPR

COLEGIO DE PROFESIONALES
DEL TRABAJO SOCIAL
DE PUERTO RICO

**INFORME ANUAL DE LA JUNTA DIRECTIVA Y LA PRESIDENCIA DEL COLEGIO DE PROFESIONALES
DEL TRABAJO SOCIAL DE PUERTO RICO ANTE LA ASAMBLEA ANUAL
OCTOGÉSIMA PRIMERA SESIÓN ADMINISTRATIVA (OCT-SEPT)**

14 DE NOVIEMBRE DE 2020

1ra Asamblea Virtual

“Creo que es hora de acción, no de complacencia. De los logros nuestros que hablen los demás. Y cuando lo hagamos nosotros mismos, que sean nuestros hechos los que hablen.”

Carmen Rivera de Alvarado

I. Introducción

Quisiera comenzar dedicando un minuto de silencio por todas y todos lo colegas que hemos perdido en este año, seres valiosos que ya no nos acompañan de forma física por diversas razones, y por la pérdida de nuestro abogado, Lic. Fernando Olivero, quien acompañó por 40 años a nuestra organización y que, durante el inicio del reto de enfrentar mi presidencia, también fue un asesor legal solidario y accesible en todo momento.

El año 2019-2020 han sido de grandes los retos para nuestro país y para el colectivo profesional. EL COVID-19 trajo consigo nuevas reglas de relacionarnos y de organizarnos. El trabajo social y los proyectos profesionales del mismo se fundamentan en el acompañamiento, discusión profunda, debates, encuentros y desencuentros que aprendimos desde la forma presencial. Por otro lado, seguimos en un contexto político, social y económico complejo para nuestro país que no deja de implicar retos abismales para el imaginario de un trabajo social liberador y emancipador. A pesar de las complejidades enfrentadas hoy celebramos los 80 años de organización que han permitido la permanencia y defensa de nuestra profesión. Mas de 32

presidencias han liderado la historia y construcción de un Colegio sólido y comprometido con la justicia social, la defensa y exigibilidad de los derechos humanos y la democracia participativa.

El Colegio de Profesionales del Trabajo Social de Puerto Rico, (CPTSPR) nuestro colegio, al igual que toda la ciudadanía ha enfrentado el embate de la crisis económica, intentando cumplir con los propósitos de atender los asuntos que competen a nuestra práctica y ética profesional desde un nuevo orden, el virtual. Este año aprobamos en reunión de Junta Directiva del CPTSPR, el 18 de enero de 2020 en San Juan, Puerto Rico, nuestro plan de trabajo enmarcado en el plan estratégico 2017-2021. Este informe resume de forma general algunas actividades realizadas y por la Junta de nuestro Colegio, la Administración, los Capítulos, Comisiones y Comités Especiales. Es importante informar que, por razón de la pandemia y el distanciamiento físico, nuestro Plan, construido desde la lógica del acercamiento físico, sufrió un impacto fuerte en su cumplimiento, por lo que nuestra Junta decidió extender y reevaluar las actividades no atendidas para el plan del próximo año. En este informe incluimos la evaluación de los logros desde la administración y los profesionales que de forma voluntaria trabajan para nuestro Colegio. Nota: Todos los informes de administración, capítulos, comisiones y representaciones internacionales se podrán encontrar en la página Web de nuestro Colegio, www.cptspr.org.

Presentamos nuestro informe con las áreas de Administración, Capítulos, Comisiones, Presidencia, Resumen y Valoración de Logros. El informe describe los **logros** de cada una de estas instancias todas incluidas en nuestro plan de trabajo fundamentado en las cuatro metas del plan estratégico 2017-2021. Las metas son:

Metas	Por ciento de cumplimiento de actividades en el Plan de Trabajo
<ul style="list-style-type: none"> Meta # 1 Los derechos profesionales y de la comunidad se ejercen desde un amplio marco de acción guiado por un proyecto profesional que parte del reconocimiento y expansión de los derechos humanos. 	87 %
<ul style="list-style-type: none"> Meta # 2 Se regula y promueve el cumplimiento del ejercicio profesional desde una perspectiva de derecho, colaborativa, ética y de calidad. 	68 %
<ul style="list-style-type: none"> Meta # 3 El CPTSPR promueve la articulación del conocimiento y realidad en la profesión, y junto al IEC, propicia la formación académica y la acción profesional crítica y de vanguardia capaz de responder a los retos y desafíos del contexto social. 	40 %
<ul style="list-style-type: none"> Meta # 4 EL CPTSPR y el IEC avanzan notablemente hacia la sustentabilidad financiera, las buenas prácticas administrativas y la formación del talento humano. 	58 %

Tabla # 1. Metas del Plan Estratégico y cumplimiento.

Junta Directiva¹

- Mabel T. López Ortiz, Presidenta
- Lydael Vega Otero, 1ra Vicepresidenta
- Esterla Barreto Cortez, 2da Vicepresidenta
- Debora Fontanez, Secretaria

¹ Durante el año tuvimos las renunciaciones en el comité ejecutivo de secretaría y la sub-secretaría; se utilizó la reglamentación aprobada por la asamblea para ocupar estas vacantes.

- Mayra Nieves, Tesorera

Dirección Ejecutiva

- Emma Benítez Rivera, Directora Ejecutiva del CPTSPR
- Wanda Ramos Cortés, Directora Ejecutiva del IEC

Personal empleado por el Colegio y el IEC

- Iris D. Santiago
- Sherley Montilla
- Rosendo Alfonso
- Nélica Rosario Rivera
- María L. Huertas
- Nikisha Glenn Marrero
- Abigail Almodóvar Miró
- Charmaine Colón Feliciano

Capítulos

- Central
- Metropolitano
- Noreste
- Noroeste
- Norte
- San Juan
- Sur
- Sureste
- Suroeste

Comisiones Permanentes

- Ética Profesional
- Análisis del Estatus Político y la cuestión social
- Legislación
- Relaciones con la Comunidad y Comunicaciones
- Relaciones Internacionales
- Defensa de los Derechos Humanos
- Junta Editorial
- Proyecto Profesional ético-político
- Estudiantes
- Comisión de Jubiladas y Jubilados

Comités Especiales

- Comité de Manuales y Procedimientos

Alianzas con comités y organizaciones en la Comunidad

- Consejo Multisectorial de Salud
- Justicia para la Niñez
- Comité Revisor de las Guías Mandatorias de ASUME
- Comité Amplio para Búsqueda de la Equidad (CABE)
- Comité para la Prevención Primaria de la violencia sexual en Puerto Rico (COPPAS)
- Cruz Roja
- Organizaciones Voluntarias ante Desastres (OVAD)
- Asociación Nacional de Escuelas de Trabajo Social (ANAETS)
- Coalición del 8 de marzo
- Frente Amplio por la auditoría de la deuda
- Construyamos Otro Acuerdo (COA)
- Comité Interdisciplinario de Colegios y Asociaciones Profesionales (CICAP)

- Comité de Expertos en Salud Mental y Conductual (SMC) del Departamento de Salud
- Task Force Social del Pueblo
- Mesa Social

II. Administración

En el siguiente apartado presento un resumen sobre el manejo administrativo de la organización, sometido por la Directora Ejecutiva, Emma Benítez, correspondiente al período de octubre 2019 a septiembre de 2020 (ver el informe completo en la web en cptspr.org).

Logros:

El Personal Administrativo del Colegio prestó servicios directos e indirectos a los 7,630 colegiadas y colegiados activos del 2019-2020. Se orientó sobre el proceso de renovación de su colegiación a profesionales que interesaban actualizar su colegiación y se obtuvo un ingreso de \$6,600 en pagos de renovaciones morosas. Se trabajaron 1,566 certificaciones y Good Standing. Se colaboró con coordinaciones administrativas de las actividades realizadas por los Capítulos Regionales, Comisiones Permanentes, Comités Especiales aportando al plan de trabajo de estos. Con la labor de la Especialista de Asuntos Éticos y Comisiones, María Laura Huertas Sosa y la Coordinadora de Servicios al colegiado Capítulos y Comisiones, Nélide Rosario Rivera, se realizaron coordinaciones para llevar a cabo diversas actividades incluidas en los informes de Comisiones y Capítulos, logrando viabilizar los trabajos.

Este fue un año atípico debido a las situaciones surgidas en el país. Con los eventos ocasionados por los terremotos del sur, pudimos aportar en el trabajo de la identificación de colegas voluntarios para colaborar en diferentes iniciativas solicitadas a la presidencia. Entre estas viajar a los pueblos afectados para llevar suministros de donaciones recibidas y realizar labor de apoyo emocional y acompañamiento a las personas afectadas y a los y las colegiadas. Se activó el servicio de ayuda a la matrícula con el Sistema de Protección Mutua y se ofrecieron ayudas económicas a colegas afectados por los sismos. Posteriormente con el impacto de la pandemia, pudimos desarrollar un plan de trabajo remoto para continuar ofreciendo servicios y mantener la

comunicación con los colegiados. Se viabilizó la comunicación virtual a través de la plataforma digital zoom para mantener los servicios remotos por empleados a colegiados. Se inició la identificación de profesionales del Trabajo Social Clínicos (TSC) que interesaran participar en un acuerdo de servicios de ayuda emocional para proveerlo a colegas que así lo requieran, reconociendo el efecto de la pandemia entre nosotras. En este periodo se activó el Sistema de Protección Mutua para que los profesionales del Trabajo Social solicitaran ayuda económica ante la pérdida de ingresos por disminución de horas de trabajo o cesantía.

El Comité Evaluador del Sistema de Protección Mutua, trabajó todas las peticiones de ayuda recibida y se otorgó la ayuda de servicio solicitada. Fueron recibidas solicitudes vinculadas a los sismos del Sur, pérdida de ingresos por cesantía o reducción de horas de trabajo relacionadas al COVID-19, por gastos fúnebres y por necesidades relacionadas a enfermedad. Durante este año se realizó una aportación de \$39,100.00

Algunos logros adicionales en el contexto de la pandemia lo fueron:

- Participación de empleados y otros oficiales en el Taller de Cuidados y Protecciones para la Prevención del Contagio COVID 19.
- Taller página web para empleados para la comunicación con personas colegiadas.
- Elaboración del Plan de Control y Seguridad de Exposición al COVID para la Certificación de Apertura de nuestras facilidades y servicios.
- Desarrollar el Plan de Reapertura de la sede.
- Desarrollar plan para promover virtualmente el uso del perfil y medios a distancia para obtener servicios del CPTSPR y el IEC a modo de disminuir el volumen de servicios en la sede, en particular durante la temporada de renovación de colegiación en el contexto del COVID-19 y las órdenes ejecutivas.
- Colaborar con la tesorería en la obtención del préstamo de ayuda federal a las organizaciones sin fines de lucro y completar el proceso de depósito al Colegio.
- Colaborar en la preparación y participación en taller virtual para profesionales del trabajo social sobre desahogo intencionado y bienestar colectivo para beneficio de

los que se han sentido impactados por las situaciones de sismos, pandemia por COVID-19 y nuevos escenarios de trabajo remoto.

- Mantener las facilidades en constante evaluación tanto por sismos como por la pandemia.
- Coordinar la realización de la prueba del COVID-19 al grupo de personas empleadas, luego de iniciados los trabajos de renovación de colegiación.
- Se mantuvo a la matrícula informada en asuntos importantes tanto educativos como de funcionamiento del colegio durante la pandemia.
- Fueron recibidas y atendidas las peticiones de servicios de profesionales del trabajo social para asesoramiento laboral, legal, las cuales fueron atendidas y/o referidas a las comisiones pertinentes, el Comité Ejecutivo de la Junta Directiva, la Presidencia y el asesor legal. (ver informe completo en la Web cptspr.org).

III. Capítulos²

Hay una practica tradicional de referirnos al “Colegio” como un ente distante a nosotros y nosotras, pero la realidad es que la organización es la construcción de equipos de trabajo voluntario que terminan en completar las funciones fundamentales de regular la profesión en la practica y la ética. Los capítulos son parte de esas raíces del árbol que es nuestro Colegio. Llevamos mas de diez años fortaleciendo esas raíces apostando al sostén del proyecto profesional ético-político. En este apartado resumimos los logros de estos y les invitamos a revisar todos los detalles de sus proyecciones en la página web del Colegio. Pido disculpas anticipadas si se me quedan detalles que tengan un significado para los capítulos, pero por ser un formato resumido y virtual esto podría suceder. En nuestras directivas capitulares para este año tuvimos 86 profesionales en los diversos puestos a través de todo el país. Durante este año continuamos con nuestros nueve capítulos activos y constituidos desde los cuales presentamos los siguientes logros.

² Revisión por Nérida Rosario, Coordinadora de Servicios al Colegiado, Capítulos y Comisiones.

Logros:

- En octubre de 2019 los capítulos Sur, Suroeste y Central realizaron actividades para **celebrar el mes de Trabajo Social**.
- Dado al fortalecimiento de nuestras directivas capitulares durante nuestra **Asamblea Anual 2019** seguimos aumentando la participación de integrantes de las directivas capitulares. Tuvimos al presidente del capítulo Sureste siendo maestro de ceremonia en la sesión profesional y en la administrativa, contamos con integrantes de directivas realizando preguntas y sometiendo mociones, asumiendo de forma activa su liderazgo.
- Se ha tenido participación activa en la **Campaña 16 días de activismo contra la violencia de género 2019**. Las directivas capitulares aportaron en esta campaña celebrada del 25 de noviembre al 10 de diciembre de 2019. Colaboraron en acciones como:
 - Coordinación o participación en marchas, manifestaciones, charlas y conversatorios.
 - Promoción de la Guía de la Campaña.
 - Cineforos con videos, documentales y películas.
 - Exposiciones de arte.
 - Orientaciones y entrega de material informativo.
- Las directivas como San Juan, Noreste, Metropolitano, Norte y Central realizaron **estudios de necesidades** para explorar intereses y necesidades de la matrícula sobre diversos asuntos.
- Se constituyó el **Comité Especial de Capítulos**, según establecido en Manual.
- **Comité de Presidencias de Capítulos**. El comité de presidencias continúa organizado y tuvo participación de todas las directivas capitulares. Sostuvo 12 reuniones en el año, muchas de las cuales fueron a través de medios virtuales por la pandemia. Desde ahí se trabajó con:
 - Actividad de encuentro con la directiva del Capítulo Sur tras la emergencia por sismos en su zona.

- Crear el nuevo proyecto “Desde los Capítulos” que se encuentra en canal de Youtube.
- Propuesta y viabilidad de videos tutoriales para el proceso de renovación de colegiación.
- Creación del Comité “Colegas Visibles”, que es un proyecto en construcción y en integración con la comisiones.
- Video a la matrícula titulado: Las Directivas Capitulares exhortan a colegas a cuidar de su salud emocional y laboral.
- Propuesta para actividad de cuidado y bienestar colectivo que culminó en la actividad “Desahogo intencionado” por parte del Comité de Capacitación de Líderes.
- Solicitudes de material informativo del Instituto de Educación Continuada a la matrícula.
- Tras los sismos integrantes de directivas capitulares acudieron a la zona sur a brindar apoyo. La directiva de capítulo sur fue portavoz de la situación en la zona y colaboró en las coordinaciones de apoyo que el colegio brindó. Integrantes capitulares ofrecieron servicios psicosociales y entrega de suministros en diversos pueblos como San Germán, Peñuelas, Guánica, Utuado, entre otros.
- Se organizaron nueve actividades educativas gratuitas a través de medios virtuales, de las cuales cuatro contaron como **educación continuada** aprobadas por el Instituto de Educación Continuada.
- Seis **actividades de intercambio entre colegas como:**
 - bohemia con Raquel Seda (Suroeste)
 - cineforo para análisis críticos (Suroeste)
 - tertulia virtual (Metropolitano)
 - participación aniversario del programa de trabajo social escolar (Suroeste)
 - orientación a estudiantes (Central)
 - celebración día del colega (Central)

- Promoción del derecho al juego a través del **Día Internacional del Juego**. El Capítulo Noroeste realizó una actividad virtual de promoción del juego en colaboración a un grupo de niños de Isabela.
- **Asambleas Capitulares**. Dada la pandemia por COVID-19 las asambleas ordinarias capitulares fueron canceladas mediante resolución de Junta Directiva. A las personas integrantes de las directivas se les extendió su término hasta la asamblea ordinaria capitular del 2021.
- Los capítulos se han involucrado en **luchas sociales**, desde el Capítulo de San Juan en Alacena Feminista, Coalición 8 de Marzo y el Capítulo Noreste y Suroeste en la Defensa por un Retirno Digno, así como en manifestaciones contra la violencia de género. De igual forma participación en la actividad de encuentro de movimientos sociales solidarios de PR por el Capítulo Central.
- Hemos contado con integrantes de capítulos como el Sur y Sureste participando en **programas radiales** para tocar temas de interés e incluso moderando y produciendo desde la distancia como el Capítulo Noroeste.
- En el proceso de **renovación de colegiación** las directivas capitulares asistieron virtualmente orientando a colegas o canalizando solicitudes de servicios.
- Durante este tiempo se promovieron los **vínculos con las comisiones**, teniendo una participación consistente en la Comisión Permanente del Proyecto Profesional (PPEP), uniendo en el comité de Colegas Visibles a integrantes de comisiones, recibiendo adiestramiento por parte de la comisión de PPEP y participación de integrantes de directivas en diversas comisiones.
- En el proyecto Tertulias de Verano en seis de las ocho actividades fueron moderadas por integrantes de directivas capitulares y se contó con la presidenta del Capítulo de San Juan como recurso en una tertulia.
- Se mantuvo la comunicación con la matrícula a través de diversos medios como: email y chats de whatsapp

- Los capítulos celebraron un total de 99 **reuniones**, mostrando un compromiso consistente a pesar de la situación por COVID-19. En estas planifican y discuten las diversas actividades que llevarán a cabo para expandir nuestra organización a todo el país.

Lo anterior no son todas las acciones que se llevaron a cabo desde las directivas capitulares, es un resumen. Esto, a pesar que la pandemia por COVID-19 trastocó significativamente los planes de trabajo de las directivas. Aunque dentro de esta coyuntura, asumieron el reto de una realidad virtual que borra zonas geográficas y continuaron en un trabajo de colaboración y entendido entre grupos buscan representar a los colegiados y las colegiadas a través de todo el país. Nos reafirmamos que los capítulos tienen mucho que aportar al fortalecimiento del Colegio. Apostamos a la continua formación organizativa, ético-política y su cercanía con la realidad cotidiana de los y las profesionales del Trabajo Social nos lleve por una dirección propositiva. Para tener, de este modo, un Colegio que cada vez más se acerque a su matrícula en aras de aunar las fuerzas necesarias para los cambios que necesitamos. Agradecemos a los y las colegas que son y han sido parte de las directivas capitulares.

IV. Comisiones

Las Comisiones de nuestra organización también las consideramos parte de esas raíces que fortalecen y sostienen el árbol de nuestro Colegio. Tenemos 11 Comisiones que ejecutan de forma voluntaria el plan de trabajo y fortalecen el Proyecto Ético-Político, son personas colegiadas que creen en la aportación de sus esfuerzos para alcanzar nuestros ideales. Incluimos un resumen de sus logros y les invito a leer en detalle la labor que realizada en la página web, cptspr.org.

1. *Comisión Permanente para la Defensa de los Derechos Humanos*

Logros:

- Participación en la Jornada el Mundo es mi País hasta octubre 2019.
- Planificación y desarrollo de la Campaña Internacional 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género 2019 y la de 2020 en proceso.

- Celebración del Tercer Festival Comunitario por los Derechos Humanos 2019 y coordinar el del 2020.
- Participación en diversos programas radiales y noticiosos para promover la campaña 16 Días de Activismo 2019 y el Festival Comunitario por los Derechos Humanos 2019 junto a la Presidenta del Colegio.
- Celebración del Día Internacional del Juego 2020, de forma virtual con reuniones de planificación entre los colegas de la Comisión.
- Planificación con organizaciones externas al Colegio, para el desarrollo de la Campaña 16 Días de Activismo Contra la Violencia de Género 2020, que este año se llevará a cabo de forma virtual.
- Planificación del Cuarto (2020) Festival Comunitario por los Derechos Humanos que este año se realizará de forma virtual.
- Participación en manifestaciones y actividades relacionadas a la defensa de los derechos humanos en diversas partes de Puerto Rico.

2. Comisión Permanente de Junta Editorial

Logros:

- Este año fiscal se trabajó con el proceso de transición entre el editor general pasado, Eduardo J. Zavala Mendoza y el actual, Iván de Jesús Rosa, lo cual se logró con éxito. Además, se sostuvieron reuniones de capacitación con Rosadel Santos, bibliotecaria asesora de la Revista, y con Nodelis L. Figueroa, diseñadora gráfica.
- También, se estableció contacto con los miembros de la Junta Asesora Internacional y el Consejo Asesor Interdisciplinario para confirmar su compromiso con los trabajos para el Volumen #8.
- Se abrió la convocatoria para el Volumen #8 de la Revista Voces desde el Trabajo Social, la cual se extendió del 30 de junio al 7 de septiembre de 2020. Se recibieron diecinueve artículos procedentes de seis países de América Latina y Europa, con autores de alto reconocimiento en el ámbito internacional del Trabajo Social. Estos

artículos se encuentran en el proceso de revisión de pares para determinar si se publican en la revista. Se proyecta continuar con los trabajos según calendarizados.

3. *Comisión para el Análisis del Estatus Político y la Cuestión Social*

Logros:

- El desarrollo de espacios de diálogos entre la comunidad, organizaciones y sociedad civil sobre el efecto del estatus político y la colonialidad en el desarrollo político, económico, cultural y social, individual y colectivo del pueblo de Puerto Rico. Algunas de las estrategias utilizadas fueron: medios de comunicación (radio), tertulias, conversatorios y la creación de materiales didácticos.
- La implementación de investigaciones para el beneficio de los y las integrantes de la comisión, colegiados, sociedad civil, estudiantes y el colectivo profesional, sobre el efecto del estatus colonial y la colonialidad en la formación y el quehacer profesional del trabajo social en el contexto puertorriqueño.
- Capacitación técnica e investigativa de los integrantes de la Comisión sobre métodos de investigación. Así, como la capacitación de nuevas estrategias para impulsar mecanismos reflexivos y procesales para la descolonización de Puerto Rico.
- Desarrollo de acuerdos colaborativos entre la Comisión de Estatus, organizaciones civiles u otros colectivos profesionales para incentivar la educación, el diálogo y la reflexión sobre colonialismo y el derecho de Puerto Rico a la autodeterminación y los mecanismos procesales para la descolonización.
- Impulsar la vinculación y el análisis de la realidad colonial de Puerto Rico en las diferentes instancias organizacionales del CPTSPR, académicos y en el quehacer profesional como unidad de análisis en el proyecto ético-político del trabajo social en Puerto Rico.

4. *Comisión Permanente Para Estudiantes de Trabajo Social*

Logros:

- Se cumplió con la mayoría de los objetivos generales y específicos trazados para el año 2020. Sin embargo, algunas actividades calendarizadas no se pudieron llevar a cabo por situaciones externas.
- Se logró coordinar la realización de un mensaje en vídeo de parte de la Presidenta al estudiantado de Trabajo Social.
- Se colaboró con el programa radial “Para Servirte” auspiciado por el CPTSPR durante los meses noviembre 2019 y mayo 2020.
- Se ha fortalecido el uso de las redes sociales para establecer comunicación entre los estudiantes y las diferentes escuelas de trabajo social en Puerto Rico.
- Se logró establecer una estructura para las solicitudes de orientaciones a las universidades, sobre la Colegiación y Licenciatura.
- Se logró apoyar la mayoría de las campañas y actividades educativas en defensa, exigibilidad y expansión de los derechos humanos realizadas por el Colegio.
- Se logró establecer enlace con diversas escuelas, programas y asociaciones estudiantiles de Trabajo Social para reconstruir el Comité de Estudiantes.
- Se promovió por medio de las redes cibernéticas actividades de los capítulos y comisiones.
- Se realizó un Webinar el martes, 12 de mayo de 2020, por parte de la Comisión Permanente para Estudiantes de Trabajo Social titulado Tiraré el Birrete: Retos en las condiciones laborales de profesionales del Trabajo Social en tiempos de COVID-19.

5. *Comisión Permanente de Relaciones con la Comunidad y Comunicaciones*

Logros:

- Se realizaron programas radiales a través del programa Para Servirte con temas relacionados a los derechos humanos.

- Se apoyó y participó en campañas educativas para la defensa, exigibilidad y expansión de los derechos humanos tales como el día internacional del derecho al juego, la campaña de los 16 días de activismo en contra de la violencia de género, el Día Internacional de los Derechos Humanos, entre otros.
- Se realizó revisión del libreto del programa Para Servirte, la invitación al programa, promoción y carta de agradecimiento.
- Se colaboró en la revisión Normas para reuniones oficiales a distancia - no presenciales - del Colegio de Profesionales del Trabajo Social de Puerto Rico.
- Se creó un nuevo formato para la divulgación de la promoción de los programas radiales.
- Se realizó un estimado de presupuesto para el año 2020-2021.
- Se crearon las normas para los colaboradores del Programa Radial Para Servirte.
- Se creó un listado de recursos por temas de dominio para participar en el programa radial.
- Se subieron al drive de la comisión los documentos oficiales, actas, agendas, asistencia así, como fotos de actividades y del programa radial.
- Se realizó revisión semanal de correos electrónicos de la comisión.
- Se revisaron semanalmente los comentarios de la página de Facebook y se identificaron aquellas situaciones que afectan la imagen del CPTSPR.
- Se realizó entrega de obsequio al Sr. William Ortiz, Técnico de la emisora radial Radio Paz 810 am.
- Se identificó y cotizó (artículos libretas y bolígrafos) promocionales del colegio y de la comisión para ser entregados a los recursos invitados.
- Se entregaron artículos promocionales a los invitados que participaron en el programa radial.
- Se contó con la participación de integrantes de capítulos y comisiones en los programas radiales en funciones de moderación y producción, así como en función de recursos invitados.

- Se cotizaron tres servicios de Intérprete de Lenguaje de Señas para entrevista a recurso sordo en Para Servirte.
- Se integró la participación de estudiantes de Trabajo Social a nivel de bachillerato y maestría de universidades privadas y públicas en los programas radiales.
- Se realizó el primer programa radial con Intérprete de Lenguaje de Señas, el cual fue transmitido por Facebook live.
- Se participó en la reunión del proyecto colegas visibles.
- Se participó de actividades institucionales del colegio tales como la campaña de 16 días de activismo, asamblea anual 2019, 1 de mayo de forma virtual, Simposio, guía socioeducativa del juego entre otras.
- Se colaboró con el Proyecto Cuña Social, identificando recursos y diseñado el guión.
- Se apoyó las acciones del colegio con relación a los P. de la C. 1790 y Trabajo Social como servicio esencial.
- Se desarrollaron los calendarios radiales mensuales.
- Se llevó a cabo el taller de periodismo ciudadano para integrantes de la comisión.
- La presidenta de la comisión se integró al chat de redes del CPTSPR donde se solicitan las promociones y se consultan asuntos vinculados a las redes sociales del Colegio.
- Los miembros de la comisión participaron activamente del análisis crítico de la política pública y temas sociales del país mediante la producción y moderación del Programa Para Servirte.
- Integrantes de la comisión contribuyeron con artículos de índole crítico y social en la prensa.
- Se promovió la participación de profesionales y estudiantes de Trabajo Social para que divulgaran sus investigaciones y trabajos en la comunidad a través del programa radial.
- Se realizó cotización de taller de radio a la carta (Podscast).

- Se solicitó cotización para talleres que fortalezcan destrezas relacionadas a la conducción y moderación del programa radial.
- Se llevó a cabo el taller de radio a la carta (Podscast) para integrantes de la comisión de RCC y otras comisiones y capítulos del CPTSPR.

6. *Comisión Permanente de Relaciones Internacionales*

Logros:

- La coordinación de la participación de la delegación de Puerto Rico Coordinaciones Conferencia Mundial en Canadá, la cual fue cancelada de forma presencial por el COVID-19.
- Apoyo en las reuniones para la redacción del proyecto de ley sobre Trabajo Social servicio esencial.
- Reunión con presidencia, coordinadora de servicios al colegiado, capítulos y comisiones sobre asuntos de la comisión y sus funciones.

7. *Comisión Permanente del Proyecto Profesional Ético-Político*

Logros:

- Lograr el reclutamiento de varias vacantes dentro de la Comisión.
- Realización de encuesta dirigida a los colegas que se identifican como trabajadores y trabajadoras sociales clínicas.
- Fortalecer el reclutamiento de miembros del Subcomité Clínico.
- Lograr realizar el Simposio Virtual titulado Tiempos de Crisis: encrucijadas para el Trabajo Social dividido en dos días con la asistencia de alrededor de 653 personas participando de esta actividad.
- Mantener activo el subcomité de capacitación. El cual estuvo conformado por: Nélide Rosario Rivera, Hayrinés Calderón Fradera, Sugeily Rivera Suazo, Rafael Acosta Sepúlveda, Esterla Barreto Cortez, César Rodríguez Román, María Laura

Huertas Sosa, Marian Robles Mercado, Emma Benítez Rivera, y Wanda Ramos Cortés.

- Realizar actividades virtuales, respondiendo a los cuidados necesarios por la pandemia entre estas actividades está un desahogo intencionado y el Simposio.
- Compartir información relevante de las Comisiones a través de las reuniones mensuales.
- Compartir información de interés general procedente del CPTSPR para conocimiento de las y los miembros de las Comisiones.

8. *Comisión Permanente Condiciones Laborales y Acción Profesional (CPCLAP)*

Logros:

- Se incrementó la participación de integrantes de la CPCLAP con el reclutamiento en este periodo de 4 miembros nuevos.
- Se logró la constitución y el establecimiento de la CPCLAP con representación de diversos escenarios laborales y práctica profesional, lo que fortalece la evaluación y el análisis adecuado de las diferentes consultas presentadas.
- Se fortaleció el aspecto administrativo, la documentación del trabajo realizado y la formalización de los procesos.
- Se crearon tres comités especiales al interior de la comisión: revisión de consultas, comité de procedimientos y el de investigación.
- Se realizaron 2 investigaciones en este periodo, una se encuentra en proceso de análisis y divulgación de hallazgos.
- Se divulgaron los resultados de la investigación sobre condiciones laborales y COVID-19.
- Se enviaron respuestas a un total de 13 consultas de colegiados/as de diferentes escenarios profesionales, tales como: municipios, Departamento de la Familia, ASSMCA, instituciones educativas a nivel superior, hospicio, égidias, Departamento de Salud, privatizadora de servicios correccionales, escenario hospitalario, servicios

ambulatorios de salud mental, Departamento de Educación, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

- Se logró que la totalidad de las consultas atendidas fueran revisadas por el asesor legal del CPTSPR.
- Se incrementó la cantidad de consultas recibidas y atendidas. De 8 que fueron recibidas en el año anterior a 16 en este periodo. Debido al contexto del COVID-19, más colegiados/as solicitaron evaluación de la CPCLAP sobre consultas en torno a situaciones relacionadas a sus condiciones laborales.
- Se realizó el primer boletín especial de la CPCLAP para orientar a los y las colegiados sobre asuntos pertinentes en el contexto de la pandemia.
- Se participó en talleres organizados por otras comisiones, fortaleciendo los lazos al interior del colegio.
- Se participó de talleres de desarrollo profesional para fortalecer el trabajo que se realiza en la comisión sobre medidas de seguridad ante el COVID-19, tecnología y trabajo social, ayuda legal y condiciones laborales en contexto de pandemia, salud y seguridad ocupacional en contexto de pandemia, otros.
- Revisión de formulario de Petición de Consulta, Protocolo de Consultas y Procedimiento para la revisión de consultas y discusión con el asesor legal de estos documentos.
- Participación de los miembros de la comisión en más de 10 actividades vinculadas a la profesión y a la política pública con enfoque en Derechos Humanos.

9. *Comisión de Legislación*

Logros:

- Establecer un plan de trabajo estructurado.
- Mantener vínculo activo con otras comisiones, capítulos y el Proyecto Profesional.
- Poder participar en Programas Radiales relacionados con legislaciones analizadas por la Comisión.

- Mantener activo al Colegio en el análisis de las políticas sociales.
- Elaboración de proyecto de ley para reconocer a la profesión como esencial en el manejo de emergencias, el cual se convirtió en el P del S 1646.
- Celebración del Foro de Aspirantes a la gobernación impactando a un total de 436 participantes a través de Zoom y en la plataforma Facebook se registran sobre 11,000 reproducciones del video de esta actividad.

10. Comisión Permanentes de profesionales del trabajo social jubiladas y jubilados

Logros:

- Hecho histórico en el 80 aniversario del CPTSPR. Se constituyó por primera vez, una comisión permanente que atiende y trabaja con las necesidades particulares del Trabajador Social Jubilado (TSJ). De esta manera, continuarán aportando de su conocimiento y experiencia al gremio profesional, enmarcados en los conceptos de “envejecimiento activo” y el “imperativo demográfico” de nuestra sociedad actual.
- Hemos afrontado el reto de continuar nuestras funciones en tiempos de crisis (sismos y pandemia COVID-19).
- Se realizaron seis reuniones ordinarias y dos de comité, de forma presencial y virtual respectivamente.
- Como TSJ adultos mayores, hemos estado abiertos y receptivos al cambio, exponiéndonos al aprendizaje de la tecnología y la virtualidad o estamos en proceso.
- Se realizaron cuatro programas radiales “Para Servirte” vía telefónica, con temas alusivos al adulto mayor, la pandemia y los retos y acciones que tenemos en adelante.
- Continuamos los acuerdos colaborativos con AARP, beneficiándonos de talleres presenciales y virtuales.
- Participación en el Frente en Defensa de las Pensiones, destacándose la colega TSJ Aúrea Cruz Soto, nuestra representante y del Colegio.

- Se redactó el Plan de Trabajo dando continuidad a los trabajos del Comité Especial TSJ, a tono con las funciones de la Comisión y el Plan de Trabajo de la Junta Directiva del CPTSPR.
- Se crearon cuatro Comités de Trabajo: Datos Estadísticos, Plan de Trabajo, Feria de Salud y Legislación.
- Se nombró a Eгна I. Ramírez como la representante de la Comisión al Proyecto Profesional Ético Político (PPEP) la cual ha participado de dos reuniones ordinarias.
- Se obtuvo el listado de TSJ al 2020 (marzo-mayo) y se procedió a dividir entre miembros de la comisión a los fines de establecer comunicación directa e informarles de actividades.
- Participación de la presidenta en la reunión inicial de la campaña “16 días de Activismo en Contra de la Violencia Género”.

11. Comisión de ética profesional

El informe de esta comisión se lee en Asamblea y se divulga en la página web cptspr.org

V. Presidencia

A continuación, resumo las actividades generales realizadas desde la Presidencia, Comité Ejecutivo y Junta. En evaluación del Plan de Trabajo, las metas y las actividades afirmamos que hemos cumplido de forma parcial con un 63 % de acuerdo con el plan, por el impacto del COVID-19 en nuestras actividades. No obstante, muchas de las actividades se convirtieron a estrategias virtuales, y en trabajos de activismo sobre los temas de asuntos sociales en tiempos de pandemia, que no estaban incluidos en el plan de trabajo.

Es importante destacar la filosofía en el proceso de construcción y de ejecución del plan de trabajo, la cual es una horizontal y participativa donde las vicepresidencias y nuestra Junta tienen actividades que se incluyen en este Informe, por lo que este documento es reflejo del esfuerzo de todas las personas en nuestro cuerpo.

Tabla #2. Actividades de Presidencia y Vicepresidencias.

Actividades Generales	Frecuencia (f)
Visitas, llamadas y actividades para asuntos Administrativos y Programáticos del Colegio	125
Reuniones híbridas (comité ejecutivo, Junta, comisiones, comités, capítulos, grupos externos, entre otras)	86
Ponencias, Conferencias, paneles y Facebook live	27
Asistencia a Comités Especiales	4
CICAP- reuniones, asamblea y cabildeo	7
Entrevistas y Comparecencias en Prensa en sus diferentes formatos, medios de comunicación: Radio y TV	68
Asuntos Legislativos y de Política Pública	20
Marchas Protestas y Actividades de Sociedad Civil	2
Task Force Social del Pueblo	40
Asuntos internacionales, FITS, FITS-Latinoamérica y COLACATS	15
Total, aproximado de actividades	394

Logros:

Emergencias socioambientales

Luego de nuestra Asamblea número 80 en noviembre de 2019, comenzamos la construcción de nuestro Plan de Trabajo. En los meses subsiguientes enfrentamos sismos y una pandemia que nos obligó a la distancia física, al cierre de nuestra sede y comenzar las reuniones de forma virtual. Nuestro Colegio en repuesta a la situación de sismos en el sur y a mas de 18 solicitudes de apoyo, conformó un grupo de labor voluntaria para realizar varias visitas, labor comunitaria y unirse con grupos diversos y solidarios que solicitaron nuestro apoyo. Como parte de la respuesta activamos el Sistema de Protección Mutua para apoyar económicamente a nuestra matrícula. También mantuvimos reuniones con profesionales del trabajo social del sur, en particular de escuelas, solicitando reuniones con la Secretaría de Educación.

Conocemos que antes del cierre de todo en el país advertimos en un comunicado de prensa que el estado debía considerar los asuntos sociales frente a la amenaza del COVID-19. Esta denuncia se convirtió en un junte de mas de 100 organizaciones exigiendo la designación de un grupo asesor o llamado *Task Force*, con el apellido social. En el proceso se conformó el *Task Force* Social del Pueblo el cual en agosto se transformó en un grupo de trabajo permanente para responder a las crisis en el país que afecten los derechos de la ciudadanía.

Realizamos una investigación breve para conocer las situaciones que estuvieran enfrentando nuestra matrícula en los diferentes escenarios de trabajo. Estos hallazgos se utilizaron en el cabildeo de propuesta de proyecto de ley, unión con sindicatos y otros grupos para visibilizar el trabajo realizado frente a la pandemia. Los datos sirvieron para nuestra campaña del 1ro de mayo el día internacional del pueblo trabajador. Con el objetivo de mantener a la matrícula al día con temas importantes durante la pandemia y el verano se trabajó con varios proyectos. Entre estos proyectos se incluyó las Cuñas Sociales, un proyecto que consistió en videos informativos sobre temas sociales a la comunidad en general. El proyecto de las Ideas del Diario Vivir también con orientación a la comunidad sobre material informativo para atender situaciones enfrentadas en el proceso de la pandemia. Y también, la publicación de un Boletín Especial sobre el Trabajo Social y el Covid-19 y 8 Tertulias de Verano a través del Facebook con 32,000 reproducciones discutiendo temas como:

- Floyd y el Racismo en Puerto Rico - 11 de junio de 2020
- Hambre en Puerto Rico - 18 de junio de 2020
- Sexodiversidad y la Parada/Caravana de Orgullo Gay - 25 de junio de 2020
- Colonialismo y Junta de Control Fiscal - 2 de julio de 2020
- Trabajo Social de Puerto Rico en el escenario internacional - 9 de julio de 2020
- Maltrato infantil y la responsabilidad del Estado - 16 de julio de 2020
- Derecho a la educación y regreso a clases en el contexto del COVID-19 - 23 de julio de 2020
- Personas adultas mayores en un Puerto Rico de crisis y emergencias - 30 de julio de 2020

Las redes sociales se tornaron en la plataforma para conferencias, paneles, conversatorios, donde participamos en alianza y colaboración con otras organizaciones nacionales e internacionales en mas de 10 presentaciones bajo el formato de Facebook live. Para apoyar a la matrícula también activamos el Sistema de Protección Mutua evaluando las solicitudes y ofreciendo aportaciones económicas disponibles. También se realizó un grupo de colegas TSC voluntarias y voluntarios para ofrecer servicios socio terapéuticos a la matrícula que requiriera de este servicio. Ofrecimos una donación a 4 organizaciones que ofrecieron alimentación en medio de la pandemia. En nuestra celebración de los 10 años del Proyecto Ético-Político organizamos un Simposio de dos días, el 1ro y 8 de agosto. Para mantener las reuniones de nuestra organización en medio de la pandemia, trabajamos con Normas para reuniones oficiales a distancia - no presenciales - del Colegio de Profesionales del Trabajo Social de Puerto Rico y el Protocolo de reuniones presenciales oficiales de las comisiones permanentes y Capítulos del Colegio de Profesionales del Trabajo Social de Puerto Rico por COVID-19. Así como establecer Guías Éticas para la práctica del trabajo social a distancia.

Política pública

Durante la pandemia comenzamos a denunciar la falta de legitimidad y reconocimiento de nuestra profesión en la repuesta inmediata del gobierno. Con la encuesta sobre el Trabajo Social en Puerto Rico ante COVI-19 realizada sobre el impacto de la pandemia en los escenarios de trabajo, identificamos que los profesionales del trabajo social en salud, Departamento de la Familia, Comunidades, entre otros continuaban brindando servicios y expuestos al contagio. Por lo que se realizaron varias acciones como: cartas a la Gobernadora, a la Legislatura en Cámara y Senado, cabildeo en esos cuerpos y Fortaleza. La Comisión Condiciones Laborales y la de Ética sometieron recomendaciones para el manejo de los cambios en los escenarios laborales por el CIVID-19. Reaccionamos a los proyectos sobre trabajo a distancia y la ciberterapia (RCC0491 y RCD0641). Apoyamos el Proyecto de las UIE del Departamento de la Familia para incentivos económicos de los y las colegas. Propusimos un Proyecto de Ley # 1646 por petición a Miguel Romero y Henry Newman para declarar el trabajo social como una profesión esencial en

momentos de desastres, el cual, aunque tuvo un informe positivo no pasó del Senado a la Cámara. Todas estas acciones fueron divulgadas por diferentes medios a nuestra matrícula.

Asuntos Internacionales

Como Colegio hemos participado activamente de los procesos regionales e internacionales de la profesión, tanto con personas delegadas en todas las reuniones regionales e internacionales, personas nominadas a puestos directivos en los organismos regionales y el directivo mundial y representantes a diversos comités de trabajo. Nos representan en estos organismos:

- Víctor Iván García Toro, Tesorero de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales
- Larry E. Alicea Rodríguez, Presidente para la Región de América Latina y el Caribe de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales
- Marinilda Rivera Díaz, Representante regional de la FITS en América Latina y el Caribe al Comité Interino de Educación.
- Iván de Jesús Rosa, Coordinador de la Región de América Latina y el Caribe de la FITS para la Agenda Global del Trabajo Social

De este trabajo a nivel internacional nos hemos nutrido como profesión en el país, pero también, hemos aportado al desarrollo de las políticas, pautas y pronunciamientos que aportan al desarrollo de la profesión, la formación de estudiantes y a los trabajos de justicia y defensa de los derechos humanos mundialmente. Los informes de la y los colegas también se encontrarán en la pagina web del Colegio.

Medios de comunicación y espacios públicos

El CPTSPR ha intentado seguir vocal a través de los medios de comunicación y redes sociales en la defensa de nuestros derechos humanos y la exigencia de la expansión de estos, así como en asuntos sociales en el país. Hemos participado en mas de 60 ocasiones en la radio, prensa digital y escrita, y programas de televisión. Continuamos presentes en radio y televisión en el Programa de Nación Z, todos los jueves a las 6:00 am, Análisis Social de WKAQ 580 los domingos a las 6:00pm y Radio Paz 810 en el Programa Para Servirte en espacio de sábados a las 5:00pm. La

visibilidad de nuestra profesión a través de los medios de comunicación y el reconocimiento de ésta muestra que hemos mantenido nuestro lugar en el país sobre asuntos sociales.

Reorganización del Colegio

En la pasada Asamblea 2019 se aprobó el inicio de una evaluación y reorganización de la estructura de nuestro Colegio y se destinaron \$27,000 del sobrante del presupuesto para la contratación de la asesoría. A estos fines se preparó una solicitud de propuesta con el propósito de: contratar persona o compañía especialista en recursos humanos y leyes laborales aplicables a organizaciones sin fines de lucro para realizar un análisis de la estructura administrativa del Colegio de Profesionales del Trabajo Social de Puerto Rico a la luz del Plan Estratégico de la organización. En la misma se solicitaron los servicios para:

1. Analizar la clasificación de puestos y los contratos por servicios, incluyendo, pero no limitado, a descripción de funciones, remuneración y las destrezas y capacidades requeridas.
2. Revisar Manual de Empleados acorde a las leyes laborales vigentes (Políticas y Procedimientos).
3. Analizar cumplimiento con requerimientos de leyes laborales vigentes aplicables a organizaciones sin fines de lucro (expedientes, seminarios mandatorios, etc.).
4. Desarrollar procedimientos para la evaluación de desempeño y el manejo de procesos disciplinarios.
5. Desarrollar estructuras de compensación y reconocimiento.
6. Desarrollar plan de capacitación del personal.
7. Elaborar plan de retiro voluntario.
8. Analizar la eficiencia en el manejo y archivo de las comunicaciones y el de tecnologías de información.

Se recibieron y evaluaron las propuestas de cuatro compañías de las cuales se entrevistaron las dos que cumplían con el criterio de estar dentro del costo máximo aprobado por

la Asamblea y contaban con los servicios de asesoría legal. Seleccionando finalmente una de las entrevistadas, se procedió a llamar a organizaciones para recomendaciones. En este proceso decisonal participaron el Comité Ejecutivo y la Junta Directiva. El equipo seleccionado fue la Lic. Joanna Bocanegra, abogada laboral y su asociado el Sr. Rey Rodríguez, especialista en recursos humanos.

Luego de un proceso de evaluación con una metodología que incluyó entrevistas a todo el personal de la organización, cuestionario para empleados y empleadas, evaluación de documentos, observación, revisión histórica y consultas externas, y entrevistas y cuestionarios al comité ejecutivo se presentaron los hallazgos para tomar decisiones de las fases de implantación de las recomendaciones. Los hallazgos y el análisis de esta evaluación fueron presentados y discutidos con toda la Junta Directiva por la licenciada Bocanegra en una reunión ordinaria celebrada el 20 de junio del corriente.

Hallazgos principales de la evaluación de la estructura del Colegio desde las siguientes dimensiones:

Tema1 Análisis de la clasificación de puestos y los contratos por servicios

Hallazgos:

- Las descripciones de los puestos se ajustan al modelo típico.
- Las descripciones de los puestos no están firmadas, ni fechadas.
- Hay duplicidad en las designadas 'funciones esenciales' en más de un puesto.
- Los incumbentes coinciden con que las funciones detalladas en las descripciones son las que en efecto realizan, sin embargo, las funciones no fueron diseñadas tomando en consideración las necesidades de servicio.
- La contratación de servicios externos está siendo utilizada para llenar las necesidades de servicio interno no realizadas.

- Los contratos de servicios no son uniformes. Algunos no contienen términos esenciales como por ejemplo duración, vigencia, entre otros. (Informe de Hallazgos a Junta, 20 de junio 2020).

Necesidades vs Retos:

Se compraron las necesidades con las funciones del personal existente y se identificaron aquellas áreas y asuntos que estiman atención inmediata. Entre las necesidades de funciones/personal se identificaron estas: diseño gráfico, manejo de redes sociales y página Web, cabildeo y asesoría legislativa, apoyo administrativo a las Comisiones, manejo de archivo y documentos, manejo de documentos históricos y Biblioteca, entre otros.

Al momento del análisis existían en el Colegio siete puestos regulares y no había vacantes. Ello implicaba que, para cumplir con las expectativas organizacionales se debía:

1. reconfigurar la estructura operacional
2. invertir en el readiestramiento de los recursos existentes para que puedan asumir funciones adicionales cónsonas con su preparación académica y experiencia laboral
3. maximizar, mejorar o renegociar los contratos externos existentes
4. considerar la posibilidad de eliminar puestos y crear puestos nuevos.

Recomendaciones específicas:

1. Planificación y rediseño de puestos de trabajo. El equipo asesor recomendó la revisión y reconfiguración de los perfiles ocupacionales de cada uno de los puestos de trabajo existentes. Esto incluyó, un proceso de entrevistas grupales e individuales para aclarar las funciones y responsabilidades de cada puesto. Se identificaron además las funciones que debían añadirse por ser necesarias y no estar contempladas en las descripciones existentes. Además, se observó la necesidad de un cambio en enfoque de la cultura organizacional existente. En el rediseño original el equipo asesor identificó dos puestos de nueva creación,

Gerente y Artista gráfico/Manejo de redes, e identificó un puesto a ser eliminado por que se consideró excedente en el área de contabilidad, Oficinista de contabilidad. La Junta acogió la recomendación para la creación del puesto de Artista gráfico/Manejo de redes, pero no el de Gerente de oficina por la limitación de fondos en presupuesto 2020-2021. Además, acogió la recomendación de la eliminación del puesto excedente.

Nota: Con posterioridad a haberse sometido el Informe de Hallazgos y Recomendaciones, y estando vigente la implementación de los cambios aprobados, se le solicitó a la consultora reevaluará la estructura propuesta para identificar que oportunidades, si alguna, existían para la eliminación de algún puesto ante la anticipación de que el presupuesto del año fiscal 2020-2021 tendría una reducción en los ingresos que podría superar los \$30,000 (de facto la reducción es de \$39,000). La asesora hizo varias recomendaciones, entre estas: la no creación del puesto de Gerente y la eliminación del puesto de asistente administrativo con una revisión del perfil del puesto de Recepcionista para añadir funciones adicionales. De la información recopilada previamente se desprendía que este puesto es el que menos impacto tenía en las operaciones generales de la organización.

2. Organigrama. El equipo asesor realizó un revisión, actualización y reconfiguración del Organigrama para que responda a la realidad y necesidades de cómo se habrá de comportar la Institución.

Acciones de la Junta e implementación:

1. La Junta Directiva, luego de una discusión extensa y exhaustiva, acogió la recomendación de eliminar los puestos de Oficinista de Contabilidad y Asistente Administrativo, crear el puesto de Artista Gráfico/Manejo de Redes y no considerar la creación por el momento del puesto de Gerente. Solo una integrante de la Junta votó en contra de este rediseño organizacional.
2. Se procedió en septiembre con la terminación del puesto de Oficinista de Contabilidad y en octubre con el de Asistente Administrativo. Una de las empleadas

se acogió al ofrecimiento de un incentivo de separación que incluyó una compensación de \$2000, entre otros beneficios. La otra empleada no firmó el acuerdo.

3. Luego de evaluado por la Junta se acogió el siguiente organigrama en el cual se destacan dos componentes un Grupo de Apoyo Administrativo y un Grupo de Apoyo Profesional.

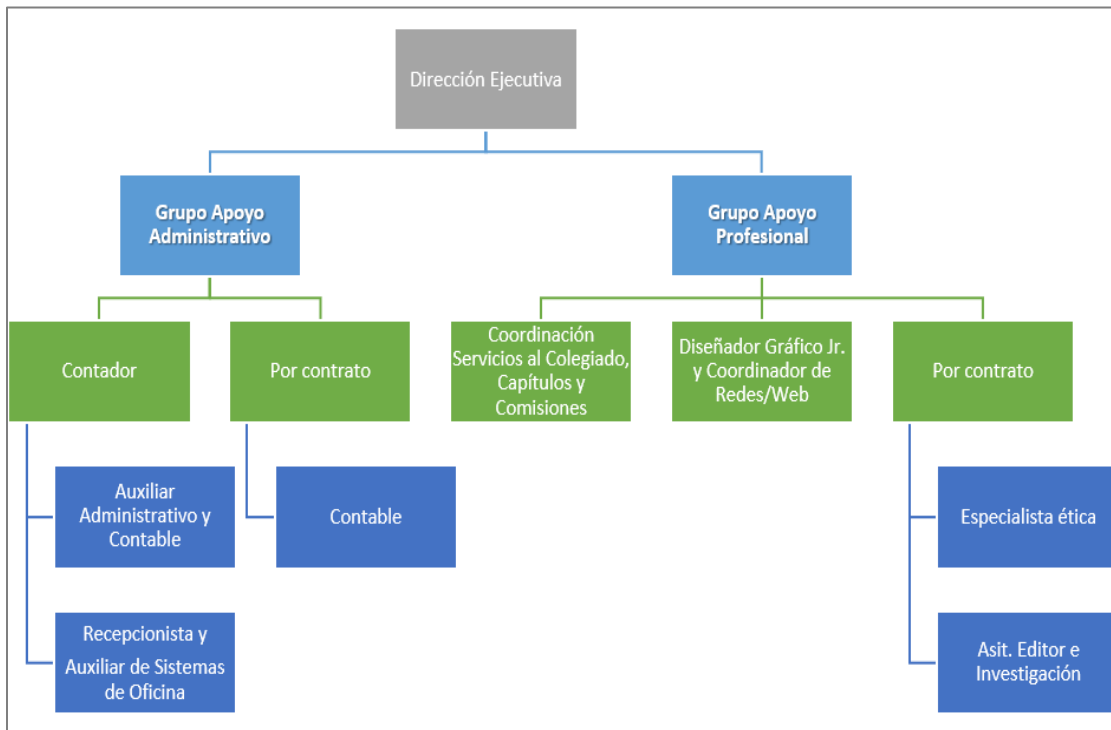


ILUSTRACIÓN 1 ORGANIGRAMA EN FUNCIÓN, 2020

4. Para culminar la implementación de los cambios y recomendaciones propuestas se extendió el contrato con la asesora en recursos humanos para trabajar, entre otras cosas con la creación de los nuevos perfiles de puestos, la revisión de la estructura de compensación, la capacitación y otras gestiones incidentales. Este proceso ya comenzó y se han estado celebrando reuniones grupales e individuales con el personal, junto a integrantes del Comité Ejecutivo, para discutir los nuevos perfiles

de puestos. Entre los asuntos que se han integrado al proceso se encuentra la integración de una psicóloga industrial para manejar el proceso de cambios en el equipo de trabajo.

5. Se incluyó en el presupuesto del año fiscal 2020 – 2021 un aumento de salario para los tres puestos base en el Grupo de Apoyo Administrativo

Tema 2: Evaluación de Desempeño y Procesos Disciplinarios

Hallazgos:

- Existen formularios para la evaluación del desempeño. No obstante, la última evaluación de desempeño escrita fue realizada en el año 2016.
- La evaluación que se contempla en los formularios se realiza midiendo criterios generales de rendimiento y no el cumplimiento con las descripciones de puestos.
- El método de evaluación no mide lo que es importante para la organización.
- No hay procedimiento establecido para dar seguimiento a las áreas identificadas en las evaluaciones de rendimiento individual.
- No se han realizado las evaluaciones anuales según el procedimiento establecido en el Manual de Empleados.
- Las pocas evaluaciones realizadas no contienen las firmas del evaluado y evaluador.
- El Manual de Empleados contiene un procedimiento para el manejo de los procedimientos disciplinarios.
- No hay constancia de que las acciones disciplinarias, si algunas, hayan sido documentadas conforme el procedimiento establecido en el Manual de Empleados.
- No hay constancia de que se haya adiestrado al personal sobre las acciones disciplinarias.
- No hay hojas certificando recibo del Manual de Empleados en los expedientes de personal examinados.

Necesidades vs expectativas:

La evaluación del desempeño permitirá a la dirección del CPTSPR conocer tres componentes laborales de su empleomanía: a) su desempeño de las funciones, b) su desarrollo conductual y c), las necesidades de capacitación o desarrollo continuo. De esta forma, se podrá informar al personal evaluado, sobre cómo está realizando su trabajo y lo que se espera de ellos, promoviendo una retroalimentación de su desempeño. Además, permitirá descubrir las carencias y necesidades de capacitación que el personal pueda presentar, de manera que se considere en el plan de capacitación anual que debe implementarse. Desde la perspectiva del personal, la expectativa es que se evalúen anualmente. El Sistema de supervisión que se lleva a cabo es de comprobación de asistencia y de recordatorio de áreas a trabajar o atender cuando las circunstancias lo requieren. No se realiza la retroalimentación al personal de lo detectado en la supervisión.

Recomendaciones:

1. Rediseño del formulario de evaluación de desempeño.
2. Proceder con las evaluaciones de desempeño con los nuevos formularios según establecido en el Manual de Empleados.
3. Repasar las políticas y procedimientos y capacitar acerca a las supervisoras en las áreas de disciplina progresiva y cumplimiento de políticas. Además, establecer un calendario de capacitación con especial atención a estas áreas de supervisión que han sido desatendidas.

Acciones de la Junta e implementación

1. Se acogieron las recomendaciones y la asesora está trabajando en el rediseño de formularios. Una vez se complete etapa se estarán realizando las orientaciones y capacitaciones correspondientes.
2. La presidenta y la asesora en recursos humanos se reunieron con la Directora Ejecutiva para discutir todos estos hallazgos y los próximos pasos a tomar como parte de sus funciones y responsabilidades.

Tema 3: Plan de Capacitación

Hallazgos:

- No existe política clara en cuanto a la capacitación del personal.
- No se ha presupuestado correctamente la capacitación del personal.
- No existe un método formal para el seguimiento de la adquisición de habilidades, cursos de formación, entre otros, de cada empleado.

Necesidades vs Expectativas:

Cumplimiento con lo establecido en el Plan Estratégico del CPTSPR objetivos # 2 y # 3 de la Meta 4, los cuales establecen:

- Desarrollo de talento: Promover la formación y desarrollo de las personas que laboran en el Colegio, atemperando sus habilidades, destrezas y conocimientos a las necesidades del colectivo profesional y a retos del contexto actual.
- Evaluación e innovación: Innovar el clima organizacional mediante el diseño e implantación de un plan de evaluación y monitoreo del desempeño y cumplimiento de responsabilidades y funciones de la dirección ejecutiva, personal administrativo y de apoyo. Su enfoque se centrará en el servicio de calidad, agilidad administrativa, transparencia y rendición de cuentas para con la matrícula.

Recomendaciones:

1. Implementación de un plan de capacitación.
2. Identificación de recursos de calidad y económicos, incluyendo recursos en línea o acuerdos de colaboración con instituciones educativas.

Acciones de la Junta e implantación:

1. Se está trabajando en un plan formal de capacitación.

2. Se recomendó una partida para capacitación de personal en el presupuesto del año fiscal 2020 – 2021.
3. La asesora en recursos humanos comenzó con la identificación de algunos recursos gratuitos en línea.
4. La presidenta inició comunicación para acuerdo de colaboración con el Departamento de Educación Continua de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Tema 4: Plan de Retiro Voluntario

Hallazgos:

- La antigüedad promedio de los empleados es 24 años de servicio.
- No hay un plan de sucesión, reclutamiento o reemplazo para los puestos esenciales en los que debe anticiparse vacantes por jubilación.
- Poca movilidad. Se observa que en algunos casos se han creado puestos para mantener empleados que han estado muchos años en el Colegio.

Necesidades vs Expectativas:

Los cambios tecnológicos han facilitado que muchos de los servicios que el Colegio brindaba a sus colegiados de forma presencial puedan realizarse ahora de forma digital y por medio del Internet. Entre los servicios que se brindan de esta forma están: pagos de colegiación, renovaciones de licencia, tarjetas de identificación, certificaciones de colegiación, certificaciones de Goodstanding, entre otras.

Ello se traduce a que este es un momento propicio para continuar implementando y fomentando aquellos cambios de actitudes necesarios para la modernización y mejoramiento de la calidad de los servicios. A corto plazo se hace necesario desarrollar un plan de sucesión para los puestos críticos y considerar establecer un plan de separación voluntaria o retiro incentivado.

Recomendaciones:

1. Esbozar un Plan de Sucesión y/o la creación de un Plan de Retiro Voluntario Incentivado de ser necesario

Acciones de la Junta e implantación

1. Se está trabajando en un plan de sucesión. En este momento no se contempla implementar un retiro incentivado.
2. Se están considerando opciones para ofrecer alternativas de planes de retiro, pero todavía no se han tomado determinación sobre los detalles de este. Sin embargo, el presupuesto del Año Fiscal 2020 – 2021, contempla una partida para compensaciones de ser estas necesarias.

VI. Resumen y Valoración de Logros

Este año, a diferencia del pasado donde el cumplimiento de nuestro plan de trabajo se logró en el 80 por ciento de actividades proyectadas, el plan alcanzó un 63 por ciento. Hoy no me presento ante ustedes excusando a la presidencia, Junta, Capítulos, Comisiones y Administración en la diferencia presentada, me presento reconociendo que esta organización no está al margen del COVID-19, de la crisis económica, política, social y de emergencias socioambientales. Sin embargo, trabajamos fuertemente para mover la política pública en el gobierno que reconociera la legitimidad de nuestra profesión y la protección de los derechos humanos de la ciudadanía y gremio. En esta dirección el trabajo de la Comisión de Legislación fue vital en las repuestas y reacciones a las consultas del gobierno y de temas que nos ocupan como profesionales. También reconozco los esfuerzos de la Comisión de Condiciones Laborales quienes fueron capaces de alertar y dirigir los esfuerzos del Colegio en recibir y atender las situaciones reales de nuestra matrícula en los diferentes escenarios laborales. Nuestros Capítulos y Comisiones afrontaron el reto de la distancia física, trabajando desde las diversas estrategias posibles para realizar algunas actividades identificadas en sus planes de trabajo. Perdimos muchas voluntades de la organización en el camino, pero reconocemos que la complejidad de lo vivido en el país trastocó nuestra

estabilidad personal y profesional, y muchas y muchos tuvimos que tomar un tiempo, sin embargo, esperamos que pronto todo regrese al acercamiento físico que ameritan los esfuerzos que contemplamos como Colegio.

Logros Generales

Aún con los retos resumidos, puedo identificar logros generales como:

1. El reconocimiento público de nuestra organización en momentos de desastres o eventos socioambientales, lo cual se traduce en la cantidad de peticiones que se nos realizaron durante los sismos y en la pandemia.
2. Seguimos de aliados y aliadas de los movimientos sociales defendiendo los derechos humanos de la ciudadanía.
3. Seguimos visible en el plano internacional con las representaciones de los colegas Larry Emil Alicea como presidente de FITS Latinoamérica, Víctor Iván García como tesorero de FITS internacional, Marinilda Rivera como representante en la Comisión de Educación de FITS e Iván de Jesús como representante en la Agenda Global de FITS.
4. Continuamos manteniendo reuniones consistentes e insistentes con patronos gubernamentales en Educación y Familia, exigiendo la implantación de la Guía de Salud y Seguridad propuesta por el Colegio.
5. Continuamos reaccionando a los proyectos de política pública que se someten en la Legislatura y que afectan a la profesión y la ciudadanía.
6. Mantenemos una voz fuerte sobre el tema de poblaciones vulneradas y las violencias vividas en el país como la violencia de género.
7. Logramos un informe positivo en defensa de la colegiación enfrentando el PC #1790.
8. El Sistema de Protección Mutua fue un aliciente para muchos colegas durante los sismos y pandemia.
9. Viabilizamos la reorganización de nuestra organización.
10. Cuidamos de la sana administración y finanzas estables para mantener nuestra organización estable.

11. Continuamos con la filosofía de mantener decisiones horizontales y participativas de los cuerpos organizativos de la Institución.

VII. Recomendaciones

No podemos dejar al margen los retos enfrentados en este año, sin tener reflexiones profundas sobre los cambios a lo que reconocíamos como la “normalidad” en nuestras vidas y profesión. Creíamos que el proyecto de descolegiación era un reto inigualable, pero hoy damos cuenta que no. Hay retos que enfrentamos y que se encuentran en el interior de nuestra profesión y que debemos atenderlos con la mejor voluntad de prevalecer como organización que regula la práctica y la ética profesional. Aunque la pandemia no permitió completar nuestro Plan de Trabajo, este próximo año tenemos como recomendaciones:

- Revisar y asumir las actividades no completadas en nuestro plan de trabajo 2019-2020, como:
 - Continuar las reuniones con los diversos patronos cabildeando por mejorar las condiciones laborales de nuestra matrícula.
 - Retomar el tema de la justicia laboral.
 - Retomar la discusión de las áreas de dominio.
- Continuar asumiendo el interés apremiante para el estado en asuntos de bienestar y seguridad social en el país.
- Retomar el proyecto de Ley del 2016, para revisar la Ley #171 de 1940, integrando el tema del trabajo social como profesión esencial.
- Revisar el Código de Ética atemperado al nuevo orden virtual en nuestras relaciones sociales.
- Continuar el apoyo a nuestros capítulos, comisiones, comités especiales, IEC y Junta Editorial en el desarrollo de sus planes de trabajo.
- Aumentar las horas del contrato de la especialista en asuntos éticos.
- Mejoras en la tecnología para atender los servicios virtuales a la matrícula.
- Continuar con acuerdos y alianzas nacionales e internacionales en la defensa de los derechos humanos.

- Nombrar un comité especial para la revisión del reglamento en su artículo de asamblea para atemperarlo a las nuevas formas virtuales.
- Continuar con la implantación de la Segunda Fase de la Reorganización del Colegio.
- Fortalecer la administración y finanzas del Colegio.
- Lograr la publicación del Volumen #8 de la Revista Voces desde el Trabajo Social entre febrero y marzo del 2021.
- Fortalecer las comisiones que perdieron su matrícula como la Comisión Permanente de Relaciones Internacionales, entre otras.

VIII. Agradecimientos

Quiero agradecer a las personas que trabajan de forma voluntaria para la construcción de un proyecto profesional ético-político comprometido con la organización. Entre estos nuestros Capítulos, las Comisiones, los Comités Especiales y nuestro equipo de trabajo profesional y administrativo. Agradezco al grupo de personas solidarias a su Colegio que pusieron el cuerpo y sus voluntades en todas las acciones que hemos realizado como organización. También quiero felicitar a nuestra matrícula que trabaja en diversos escenarios asumiendo el compromiso de representar y ofrecer el lugar y legitimidad que merece nuestra profesión. Les felicito en el contexto de los 80 años de colegiación. Este es nuestro Colegio, trabajemos por defenderlo y mantenerlo sólido. Gracias,

Sometido por

Mabel T. López Ortiz, PhD

Presidenta

14 de noviembre de 2020