

ADASU SALTO

PLAN DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

El siguiente documento recoge las estrategias a implementar el presente año por el colectivo de Trabajadores Sociales y Asistentes Sociales de la ciudad de Salto. En primera instancia se detallan los antecedentes del trabajo realizado por otros/as colegas, que dan cuenta de la historicidad y el interés en conformarse como grupo estable, de referencia para los profesionales del departamento.

Posteriormente se plantea el objetivo general y un esquema gráfico donde se detallan los objetivos específicos, así como también las actividades y los mecanismos que se desarrollaran para llevarlos a cabo. Finalmente se adjunta sistema de evaluación propuesto y cronograma de actividades.

ANTECEDENTES

La presencia de Trabajo Social en el departamento de Salto es de larga data. Recientemente a la edad de 83 años, falleció una de sus pioneras, Dora Paiva. A la fecha convivimos profesionales no sólo de diversas generaciones etarias, sino de muy diversas formaciones académicas y trayectorias laborales.

Hasta el año 2002, la presencia académica en la Regional Norte ofrecía solamente el Ciclo Básico de Formación con lo cual, la finalización de la carrera de Trabajo Social debía realizarse en Montevideo. En ese entonces el promedio de egresados que trabajaba en el departamento no superaba los treinta profesionales. Luego de la instalación de la carrera completa en la región, hubo una explosión en la matrícula y el promedio de egresos anuales, comenzando en el año 2007 con aproximadamente diez egresados hasta alcanzar hoy, un promedio de treinta por año. Ello da cuenta de un crecimiento sostenido y un aumento constante de la presencia de profesionales en Salto, que aún provenientes de otros departamentos, inician sus trayectos laborales en el departamento o a pesar del retorno a sus lugares de origen, mantienen una vinculación con sus pares de la región.

OBJETIVO GENERAL

Consolidar la filial ADASU Salto como espacio de reflexión y acción en torno a las problemáticas que atraviesan la vida cotidiana de los salteños y a las condiciones sociales en las que el Trabajo Social piensa y realiza su intervención.

Plan de Trabajo ADASU Filial Salto – 2015

| Objetivos | Actividades previstas | Productos esperados | Recursos requeridos |
|--|--|--|--|
| Elaborar un diagnóstico de la situación actual de los/as Trabajadores/as Sociales del departamento. | <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar y ejecutar censo departamental de profesionales en Trabajo Social. - Difundir resultados del censo y en función de ellos elaborar estrategia a mediano plazo. | <ul style="list-style-type: none"> - Censo finalizado con datos procesado para los meses de noviembre y diciembre de 2015 - Dar a conocer a los asociados la realidad de su profesión en el departamento. - Se definirán aspectos prioritarios a trabajar en el 2016. | <ul style="list-style-type: none"> - Equipo informático - Papelería - Sala de presentación - Tarjeta telefónicas - RRHH para sistematización |
| Sensibilizar y formar opinión frente asuntos de carácter público. | <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar ante prensa escrita la posición del colectivo ante fechas recurrentes y temas de interés colectivo como la violencia hacia la mujer, responsabilidad penal juvenil, y otros instalados en la agenda pública. - Publicar en revistas locales debates sobre asuntos de interés público. | <ul style="list-style-type: none"> - Se difunde en diarios local, medios de comunicación audiovisual y redes sociales la posición de la filial ante temas de agenda pública. - Se publica artículos breves en revistas locales. | <ul style="list-style-type: none"> - Materiales bibliográfico - Equipo informático - Pago del espacio publicitario. |
| Promover instancias de formación profesional tendiente a consolidar procesos de enseñanza-aprendizaje permanente | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar jornadas de capacitación sobre temas solicitados previamente por los asociados. - Insistir ante las autoridades competentes, las oportunidades que brinda el departamento para impulsar carreras de posgrado en la región. | <ul style="list-style-type: none"> - Se llevan a cabo jornadas de capacitación destinado a los asociados. - Se divulga y/o informa a las autoridades de la Universidad, la importancia de instalar posgrado en el departamento. | <ul style="list-style-type: none"> - Papelería - Hospedaje - Alimentación - Sala de conferencia - Equipo de parlantes - Cafetería - Pasajes |
| Potenciar el vínculo grupal entre los integrantes de la filial. | <ul style="list-style-type: none"> -Generar instancias de reuniones mensuales. - Reflexiones permanentes. -Conformar grupos de trabajo. | Grupos de trabajo formados en función de las necesidades de la filial. Los profesionales reciben información de la filial por distintos medios de comunicación. Asociados y profesionales conocen beneficios de la filial. | <ul style="list-style-type: none"> - Equipo informático - Tarjeta telefónica. |

ESTRATEGIAS

a) DIAGNOSTICO COLECTIVO PROFESIONAL

La propuesta avala y sostiene la aceptación del desconocimiento de los profesionales del Trabajo Social en el territorio, definir estrategias de trabajo a largo plazo nos puede precipitar a elecciones poco acertadas si de forma previa no se incluye la apreciación de los profesionales que componen el colectivo actual de la profesión. Cada toma de decisión adquiere un carácter legítimo si se materializan las connotaciones hechas por los/as numerosos/as profesionales de nuestro campo disciplinar.

La puesta en marcha de un censo es un desafío inédito en el departamento, los supuesto que sustenta el mismo conservan una naturaleza variada en sus atributos, entre ellas encontramos, las expectativas hacia la filial y las preferencias de formación, la concentración de empleo en el mercado laboral, las características personales de los profesionales.

Frente a esto, la reconstrucción de la situación objetiva y subjetiva de la realidad de la profesión será de utilidad para clarificar el trabajo social actual y el trabajo social que aspiramos. Identificar los rasgos centrales y déficit explicitados por los profesionales nos coloca en una posición más conveniente para un próximo “nuevo plan de trabajo”.

La perspectiva rescata la superación del sesgo particularista de los/as integrantes actuales de la filial, considerando que un futuro plan deberá estructurarse teniendo en cuenta los insumos disponibles del censo.

b) SENSIBILIZAR Y FORMAR OPINIÓN FRENTE ASUNTOS DE CARÁCTER PÚBLICO

Partimos de considerar que dar a conocer a nivel local las perspectivas tomadas por el colectivo frente a diferentes temáticas de interés público, reafirma la estrategia de consolidar la profesión transmitiendo a la población en general que existe un colectivo instaurado de esta disciplina que opina, que actúa y que está inmerso en esta realidad, aportando desde allí su accionar frente a las temáticas sociales que nos rodean.

Entendemos también que como profesionales del área social no podemos estar inmunes y ajenos a los hechos de nuestra sociedad, difundirlo de esta manera, constituye una manera de actuar.

Un antecedente de esto se dio el pasado año, no como filial aun pero si como colectivo, transmitimos en un medio de prensa escrito de la ciudad nuestra opinión frente a la movilización que se dio a nivel nacional sobre la baja de la edad de imputabilidad. Al igual que ADASU central, no apoyamos la decisión de aprobar esta ley, entendiendo que las soluciones no van por el lado del encarcelamiento del adolescente terminando por sentenciar su acotada elección de vida, sino intentar brindar y expandir las opciones para una vida social digna.

c) **PROMOVER INSTANCIAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL TENDIENTE A CONSOLIDAR PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PERMANENTE**

Debe considerarse que el hecho que la carrera este instalada en el departamento genera un flujo importante de egresados que determina la necesidad y la demanda creciente por parte de estos profesionales en poder acceder a propuestas que promuevan la formación permanente y la especialización del colectivo profesional. Dicha necesidad de capacitación continua va desde instancias de formación específica (jornadas, talleres, congresos, etc.) hasta la apertura de carreras de postgrado y/ o especialización. En este sentido es preciso puntualizar que desde el año pasado el colectivo ha venido apoyando las gestiones para la concreción del Posgrado en Familia. Se considera que la conformación como filial nos habilitará a negociar, acordar y tener mayor injerencia o participación en su planificación e implementación.

Asimismo en el presente año como filial se proyecta organizar dos instancias o jornadas académicas con docentes reconocidos en áreas de interés para los socios, priorizando el debate, el intercambio y la reflexión de nuestras prácticas cotidianas.

Es por esto que se entiende que el polo universitario ubicado en nuestra ciudad cuenta con el potencial necesario para desarrollar iniciativas que apunten a la profesionalización de los trabajadores sociales, generando una impronta en la región en cuanto a esta línea de trabajo.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

El Plan de trabajo es un instrumento válido para definir las bases por la cual la filial Salto ordena las propuestas, distingue las cuestiones a tratar y define de forma precedente las

tareas. Este modelo enfrenta algunas dificultades, propias de la sociedad actual, donde las nuevas tendencias predominantes se ven inmiscuidas por la nueva lógica de la incertidumbre, llevando a la reconfiguración de la previsión de los proyectos futuros.

Los lineamientos definidos en el Plan requirieron de un análisis de viabilidad que implicó un abordaje no solo del presente, sino también, las posibilidades y obstáculos que en el futuro pueden alterar las secuencias de lo planificado.

Las eventualidades imprevistas será un asunto que, sin conocer su magnitud y/o impacto, estarán presente en la ejecución del proyecto. Este fenómeno se aúna con las limitaciones propias que puedan suceder en el colectivo a raíz de su inexperiencia, lo que instala algunas debilidades posibles que aún sin existir, pueden ser tenidas en cuenta como factores de riesgo.

En esta condición, el Plan de Trabajo será sometido a evaluaciones periódicas a fin de que las reflexiones y/o intercambios entre los representativos del colectivo conformen críticas, opiniones y sugerencias que tendrán un enorme valor para corregir y subsanar las imperfecciones y desviaciones que fueran presentadas. Sin menospreciar la evaluación final, consideramos oportuno llevar a cabo evaluaciones durante la ejecución del Plan de Trabajo, este proceso continuo facilitará al final del año, un ciclo más exitoso al ver ajustado en tiempo irregularidades constatadas.

