

# REFLEXIÓN Y ANÁLISIS

**ASPECTOS A MANTENER,  
REMEDiar Y DESARROLLAR**  
(síntesis de los trabajos realizados  
con Colegiados/as, Junta de  
Gobierno y entrevistas realizadas a  
las profesionales del Colegio)

**SITUACIÓN IDENTIFICADA**

2022  
Abril



COLEGIO OFICIAL DE TRABAJO SOCIAL DE NAVARRA  
NAFARROAKO GIZARTE LANGINTZAREN ELKARGO OFIZIALA

NAVARRA · NAFARROA

Elaboración: Jesús M<sup>a</sup> Elizalde Oroz



# ÍNDICE

ÍNDICE .....	1
INTRODUCCIÓN .....	2
PROCESO REALIZADO EN LA REFLEXIÓN.....	6
Temas identificados en la reflexión y el análisis.....	7
Cambio de mantenimiento.....	8
Cambio remediativo.....	8
Cambio desarrollativo.....	8
DAFO COTSN.....	9
TEMAS MÁS SIGNIFICATIVOS DE LA REFLEXIÓN Y EL ANÁLISIS .....	13
PROPUESTAS DESDE LA REFLEXIÓN Y EL ANÁLISIS.....	15
RESUMEN CUANTITATIVO DE LOS ASPECTOS RECOGIDOS EN LA REFLEXIÓN ESTRATÉGICA.....	20
ANEXO (resultado del cuestionario realizado a Colegiados/as).....	21
21	

# INTRODUCCIÓN

Estamos cambiando constantemente en un mundo que cambia constantemente.

CAMBIO SIGNIFICA DIFERENCIA y hay formas diversas de implicarnos en cambios.

El esfuerzo de reflexión que se está haciendo en el Colegio de Trabajo Social de Navarra (a partir de ahora Colegio) es para disponer de información precisa y realizar los cambios que sean apropiados.

El la reflexión y el análisis puesto en marcha en el COTSN se ha centrado en identificar tres tipos de cambio:

## 1. CAMBIO DE MANTENIMIENTO

Para que las cosas continúen yendo bien necesitamos involucrarnos en cambio continuamente. Pero por el hecho de ser continuo, a menudo pasa desapercibido o no se nota. El principal tipo de cambio que utilizamos más a menudo es el cambio de mantenimiento. Para que algo se mantenga, es necesario hacer algo al respecto.



Cada vez que respiramos estamos manteniéndonos en la vida, comemos de forma regular para mantener el bienestar, dormimos para mantener el bienestar, nos lavamos, realizamos la higiene personal, lavar la ropa, llegar al trabajo todos los días, hacer ejercicio para mantener un cierto nivel de forma física, pagar regularmente los sueldos, ...

Si va bien este tipo de cambio, el resultado final pasa desapercibido porque seguimos igual que estábamos. Es sólo cuando no mantenemos las cosas cuando algo inadecuado emerge.

De modo que hay mucho esfuerzo necesario de cambio, pero el resultado final no es diferente que el punto de partida. Es fácil pasar por alto el gran esfuerzo que dedicamos a mantener las cosas durante todos los días.

La mayor parte de nuestra actividad diaria está involucrada en cambiar. Y el resultado de ese tipo de cambio es “no-cambio”, es decir, mantener las cosas como están. O sea, *detener el deterioro o que no empeoren*. Para que nuestro coche no se deteriore necesitamos hacer ciertas cosas (cambio de aceite, ...).

El cambio de mantenimiento estará involucrado en segundo plano en la mayor parte de los cambios que hacemos las personas y las Organizaciones, pero en sí también puede estar subyacente a lo que está causando algún tipo de carencia.

Los aspectos a mantener a los que nos referimos son aquellos aspectos que funcionan bien en el COTSN y que conviene atenderlos conscientemente.

## 2. CAMBIO REMEDIATIVO:

Cuando hay algún tipo de carencia (por defecto o por exceso), cuando las cosas no van bien, se atiende al cambio remediativo. Algo interfiere con el fluir fácil de la vida.



La intervención remediativa es para conseguir que las cosas vuelvan a estar bien.

En el cambio remediativo podemos encontrarnos con cuatro tipos de carencias:

- Dificultad:

En el mundo se están planteando continuamente desafíos, situaciones en las que se requiere esfuerzo y dedicación para conseguir las cosas. Si nos desempeñamos adecuadamente ante estos desafíos entonces *resolvemos* la dificultad.

Algunas dificultades son desafíos más grandes que otros, y pueden requerir más esfuerzo y recursos para ser conseguidos dichos desafíos. Puede que lleve mucho tiempo. Con el incremento del riesgo de que abandonemos antes de resolver las dificultades.

Las dificultades siempre estarán relacionadas con nuestro desempeño, con el hacer.

- Problema:

Los problemas están relacionados con tener una dificultad con la dificultad.

Así que si tenemos hambre y no tenemos dinero para comprar comida, tenemos un problema.

Los problemas indican una inadecuada o ineficiente forma de gestión:

- ✓ Al no mantener el esfuerzo que es necesario.
- ✓ Porque hagamos el esfuerzo erróneo.
- ✓ Al Identificar las dificultades erróneas, las que no son dificultades. Es decir, queremos resolver cosas que no necesitan ser resueltas. Así que estamos gastando esfuerzo y dedicación en algo que no requiere ni esfuerzo, ni dedicación.
- ✓ Nuestro hacer es torpe o no adecuado como para resolver la dificultad.

Cuando estamos haciendo un problema suele estar relacionado con un tema de pensar con poca calidad, no se trata de esfuerzo, es más reflexivo, es pensar sobre el asunto. Es no encontrar cómo proceder.

- Limitación:

Algún valor, razón o principio se ve amenazado de manera importante. Las limitaciones suelen operar más a nivel inconsciente. Las limitaciones muchas veces tienen que ver con nuestra identidad, la de los demás, la de los sistemas o la identidad que damos al mundo.

- Limitación existencial:

Hay comprensiones, conclusiones del mundo que son erróneas pero no lo sabemos. Hemos concluido cosas sobre la realidad del mundo que no son ciertas. La manera de cómo funciona la realidad es errónea y por eso no la podemos cambiar. El mundo, la realidad, no es como debería ser y eso es un descople muy importante, una estructura remediativa muy importante. La realidad, identificada erróneamente, conlleva que las necesidades que tenemos, en adelante estarán socavadas, el mundo no se comporta como debiera comportarse.

### 3. CAMBIO DESARROLLATIVO

Es para realizar avances en la vida, hacer diferencia en la vida o en la Organización.



Cambio desarrollativo es un cambio de dirección. Con frecuencia se puede identificar en relación con etapas secuenciales.

El desarrollo es un proceso de ir más allá de donde estamos, es ir más allá de cómo están las cosas actualmente. Parece estar imbricado en los bebés y en las Organizaciones que comienzan. Los neonatos están yendo constantemente más allá de muchas maneras y las Organizaciones nuevas también suelen hacerlo. Eso, poco a poco, va en declive hasta la preadolescencia y especialmente la adultez. Y cada vez toma más importancia el cambio de mantenimiento en vez de ir más allá, en vez de desarrollarse.

Por eso las personas acaban estando cómodas con la uniformidad, la estabilidad. Por tanto la seguridad cada vez es más importante, más importante que el propio desarrollo.

Cambio desarrollativo es cambiar la propia norma, el propio estándar o añadir cosas.

Cualquier cambio estructural o funcional significativo es un desarrollo. Y eso conducirá necesariamente al hecho de que algunos desarrollos pueden ser más profundos que otros, por ejemplo aprender una nueva habilidad o cambiar la forma de trabajar.

Este documento es una síntesis de la información atendida en las reuniones con Colegiados/as, la Junta de Gobierno y las entrevistas realizadas a las profesionales del Colegio.

*\*El documento recopilatorio (completo) está en el COTSN a disposición de toda aquella persona colegiada que desee consultarlo.*

# PROCESO

Esta reflexión interna se ha llevado a cabo gracias a la participación de los diferentes agentes que componen el COTSN:

- **18 personas colegiadas** han participado en 3 sesiones de 3 horas de duración cada una de las sesiones.
- **57 personas colegiadas** han participado en el cuestionario que se elaboró con los temas trabajados en las sesiones para recoger más impresiones y ampliar así la información recogida. (Cuestionario que se adjunta al final del documento).
- **La junta** ha participado en 2 sesiones iniciales de 3 horas de duración cada una en las que se han ido trabajando sobre los temas principales detectados.
- **Las profesionales del Colegio** han realizado 3 sesiones de trabajo (2 sesiones de 2 horas de la secretaria técnica y una sesión de una hora de la administrativa)
- **La junta** ha participado en 2 sesiones finales de 2,5h de duración para trabajar las conclusiones y propuestas de acción futuras.

En este proceso conjunto se han identificado aquellos **temas principales** sobre los cuales se han trabajado de manera más detallada después en cada una de las sesiones.

# TEMAS IDENTIFICADOS EN LA REFLEXIÓN Y EL ANÁLISIS

## ÁREAS ATENDIDAS

Dentro de los temas de mayor interés que han salido para trabajar entre todas las personas que han participado en el proceso de reflexión interna han sido:

- Estructura del Colegio
- Relación con el exterior y comunicación externa e imagen.
- Servicios
- Profesionales
- Comisiones
- Participación
- Junta
- Personas colegiadas
- Relación con la Universidad
- Trabajo Social
- Colegiados/as y estrés
- Objetivos y presupuesto
- Asambleas



En las sesiones celebradas se ha trabajado sobre los aspectos comentados al principio del documento:

- **Cambio de Mantenimiento.** En la primera sesión se ha trabajado sobre todas aquellas cuestiones, actividades y haceres que ya realiza el COTSN, que se cree que se deben seguir manteniendo y llevando a cabo.

- **Cambio Remediativo.** En esta sesión se ha trabajado sobre aquellas *dificultades, problemas, limitaciones y limitaciones existenciales* que existen en el COTSN para que se puedan seguir desarrollando actividades o haceres que se consideran importante realizar.

Para buscar posibles soluciones a los problemas, limitaciones, etc.. se ha trabajado también sobre los **propósitos para cubrir carencias**. Esto ha tratado sobre cómo las personas imaginan el futuro y crean planificaciones remediativas, establecen propósitos y se han hecho de cuatro maneras: A través de los Deseos, estableciendo Direcciones, elaborando Objetivos Operativos y reflexionando sobre los Desenlaces Emergentes.

También en esta sesión se ha elaborado un **DAFO** del COTSN.

- **Cambio Desarrollativo.** En esta sesión se ha trabajado para identificar aquellas cuestiones que tienen que ver con cambios, giros o mejoras en las formas de hacer o desarrollar el trabajo que se realiza desde el COTSN.

# D. A. F. O.

## DEBILIDADES

1. Escaso reconocimiento por parte de las personas colegiadas
2. Escasa participación de las personas colegiadas
3. Poco sentimiento de pertenencia
4. Escaso personal técnico contratado
5. Indefinición del compromiso
6. Falta de relevo generacional para participar en el Colegio
7. Que no haya gente interesada en participar como miembro de Junta
8. Falta de relevo progresivo
9. Poco protagonismo de las comisiones como grupos organizado.
10. Intercomunicación mejorable entre diferentes estamentos del Colegio
11. Falta de recursos para cubrir los demasiados ámbitos de actuación (mediación, peritaje, ...) del Trabajo Social
12. Centralización de actividades en Pamplona aunque somos un Colegio con ámbito de Navarra
13. Escasa actividad y documentación en euskara
14. Con el cambio de Juntas se pierde el cambio de mantenimiento. Nuevos intereses

## AMENAZAS

1. La excesiva importancia de la imagen externa percibida asociada a una desvalorización
2. No se nos reconoce como Colegio que aporte
3. Ley Omnibus
4. Que sea débil el intercambio que se produce entre el Colegio y la sociedad
5. Perder o disminuir la alianza Colegio-Universidad
6. Poca visibilidad del Colegio
7. Demasiados ámbitos de actuación (mediación, peritaje, ...) del Trabajo Social
8. Necesidad de apoyo económico externo para subvencionar algunos servicios
9. Cambio concepto de participación. Ha cambiado la manera de participar y no se ha actualizado.
10. Cambio concepto de compromiso. Ha cambiado la manera de comprometerse y no se ha actualizado.

## FORTALEZAS

1. Existencia de un Colegio profesional y activo.
2. Contingente importante de colegiadas (900) con importante diversidad de edad, ámbito de trabajo,...
3. Ser un grado universitario de trabajo social: con capacidad de generar conocimiento propio.
4. Disponer de una estructura consolidada de dirección, gestión y planificación.
5. Presencia de espacio físico de encuentro.
6. Presencia de un componente motivacional.
7. El Colegio es una plataforma de participación y colaboración entre lxs colegidxs.
8. Implicación de las comisiones en el desarrollo del Colegio.
9. Contiene presupuesto estable para contratar personal técnico
10. Trabajo en red con otros Colegios (Gipuzkoa, Bizkaia, Alava).
11. Formar parte del Consejo General de Trabajo Social (CGTS) . Éste aporta visión de la profesión más amplia que la realidad territorial, profesionalización, criterio sobre el Trabajo Social, documentación, formación, canal activo youtube etc...
12. Demandas de profesionales del ámbito de TS a diferentes comisiones, comités, etc...

## OPORTUNIDADES

1. Herramientas para facilitar la comunicación: Redes sociales
2. La pandemia COVID-19, ha puesto en valor la acción social en los diferentes ámbitos  
Reconocimiento social de la profesión
3. Necesidad de presencia de la figura de la trabajadora social en nuevos ámbitos
4. Aumento sin precedentes de inversión económica en políticas sociales en el ámbito estatal y europeo. Para destinar a distintas actividades formativas, divulgativas,
5. Incremento del conocimiento de la figura la trabajadora social entre la población
6. “Ruptura” del estereotipo de trabajo social vinculado a la pobreza para instalarnos en la relación de ayuda
7. Necesidad reconocida que precisan de profesionales de ayuda: soledad, parentalidad positiva, ...
8. Diversidad de ámbitos que cubre el trabajo social.
9. Posibilidad de presencia del trabajo social en las nuevas leyes que se plantean
10. Trabajo en colaboración con otras entidades (SNGYG, AETSYS, red pobreza, colegios de psicología y educadorxs).
11. Sociedad cambiante, nuevas posibilidades

# TEMAS MÁS SIGNIFICATIVOS DE LA REFLEXIÓN Y EL ANÁLISIS

## TEMAS MÁS SIGNIFICATIVOS IDENTIFICADOS

**LA FALTA DE PARTICIPACIÓN ES UN TEMA PENDIENTE EN EL COLEGIO**

**EL COLEGIO ESTÁ "ADORMILADO" Y ATENDIENDOSE A SÍ MISMO Y VUELTO HACIA ADETRÁS. ATENCIÓN ENDÓGENA**

**LA JUNTA DE GOBIERNO HACE FUNCIONES QUE CORRESPONDE A LA SECRETARÍA TÉCNICA. NO HAY UNA CLARA DEFINICIÓN DE LIDERAZGO DE LA SECRETARÍA TÉCNICA**

**LA CAPTACIÓN DE NUEVAS COLEGIADAS ES MUY ESCASA**

**NO ESTÁ DEFINIDA LA MISIÓN. TAMPOCO ESTÁ DEFINIDA LA VISIÓN DEL COLEGIO**

# PROPUESTAS DESDE LA REFLEXIÓN Y EL ANÁLISIS



- 1.- TENER PRESENTE QUE SI NO SE ACTUALIZA, MODERNIZA Y SE APUESTA POR ADAPTARSE A LOS NUEVOS TIEMPOS:
  - SE SEGUIRÁ CON MENTALIDAD DE ORGANIZACIÓN PEQUEÑA
  - QUE TIENE POCAS POSIBILIDADES
  - CON LA ATENCIÓN PUESTA EN SÍ MISMO, HACIA ADENTRO
  - CONSECUENCIA HABITUAL SUELE SER UNA MUY BAJA PARTICIPACIÓN Y COLEGIACIÓN.
  
- 2.- DEFINIR LA MISIÓN Y LA VISIÓN DEL COLEGIO DE TRABAJO SOCIAL DE NAVARRA.
  
- 3.- DEFINIR LOS PRINCIPIOS Y VALORES DEL COLEGIO
  
- 4.- POTENCIAR EL SENTIDO DE COLEGIO OFICIAL DE TRABAJO SOCIAL TENIENDO EN CUENTA LAS CUATRO “P´s” DE UN SISTEMA:
  - PERTENENCIA.
  
  - PARTICIPACIÓN.
  
  - PERMANENCIA.
  
  - PRESENCIA.
  
- 5.- UNA CLAVE IMPORTANTE DE LA MODERNIZACIÓN DEL COLEGIO ESTARÁ LIGADA A ESTABLECER LA FIGURA DE GERENCIA DENTRO DE LAS PROFESIONALES CONTRATADAS Y QUE SEA SOBRE QUIEN PIVOTE EL DESARROLLO DEL COLEGIO.
  
- 6.- DEFINIR CON PRECISIÓN QUÉ PROFESIONALES Y CUÁNTAS NECESITA EL COLEGIO EN EL PRESENTE Y ESPECIALMENTE EN EL FUTURO.
  
- 7.- DAR EL PODER FORMAL SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LAS PROFESIONALES DEL COLEGIO A LA FIGURA PROFESIONAL QUE SE ESTABLEZCA PARA ELLO.

- 8.- **QUE LA JUNTA DELEGUE FUNCIONES EN LA SECRETARIA TÉCNICA PARA AGILIZAR, GENERAR EFICIENCIA EN LA RESPUESTA A COLEGIADXS, HAYA ATENCIÓN PRECISA, SE EVITEN DEBATES INNECESARIOS Y SE PUEDA EJERCER LA LABOR QUE CORRESPONDE A UNA JUNTA QUE ES LA SUPERVISAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS PLANES OPERATIVOS QUE SE ESTABLEZCAN.**
- 9.- **GENERAR MÁS REPRESENTATIVIDAD EN ORGANISMOS Y GENERAR ACCIONES PARA SER TENIDOS MÁS EN CUENTA COMO COLEGIO TANTO EN LA ADMINISTRACIÓN COMO EN OTRAS ENTIDADES.**
- 10.- **POTENCIAR LA VINCULACIÓN CON OTROS COLEGIOS PROFESIONALES DE TRABAJO SOCIAL.**
- 11.- **POTENCIAR LA VINCULACIÓN CON OTROS COLEGIOS PROFESIONALES QUE NO SEAN DE TRABAJO SOCIAL.**
- 12.- **ACTUALIZACIÓN DE CUOTAS PARA HACER PLANTEAMIENTO DE DAR MÁS SERVICIOS A LXS COLEGIADXS.**
- 13.- **GENERAR FORMAS NUEVAS DE RELACIÓN E IMAGEN PARA SER PERCIBIDOS COMO COLEGIO AL QUE MERECE LA PENA COLEGIARSE POR LAS NUEVAS GENERACIONES DESDE LAS FORMAS ACTUALES DE VINCULACIÓN.**
- 14.- **ENCARGAR UN ESTUDIO A LA SECRETARIA TÉCNICA DE LAS POSIBILIDADES DE NUEVOS SERVICIOS QUE HABRÍA AL TENER MÁS INGRESOS.**
- 15.- **REALIZACIÓN DE UN BENCHMARKING DEL FUNCIONAMIENTO DE OTROS COLEGIOS DE TRABAJO SOCIAL. UN BENCHMARKING ES UN ESTUDIO DE LO QUE HACEN OTRAS ORGANIZACIONES CON BUENAS PRÁCTICAS Y QUE NOS SIRVA DE REFERENCIA.**

- 16.- **HACER UN PLAN DE FORMACIÓN A LAS PERSONAS QUE ACCEDAN A LA JUNTA.**
- 17.- **HACER UN PLAN DE TRANSFERENCIA DEL FUNCIONAMIENTO DE UNA JUNTA A OTRA DURANTE UN MES (A NO SER QUE SE CAMBIE LA MITAD DE LA JUNTA) CADA VEZ QUE SE TERMINE EL PERIODO TEMPORAL DE JUNTA.**
  - Charla formativa por parte de la Secretaria Técnica sobre el objeto del Colegio y del papel de la Junta en las acciones en funcionamiento.
  - Entregar una copia de la reflexión y el análisis a quien se incorpora para su estudio y poder situarse lo antes posible en sus cometidos como componente de la Junta.
- 18.- **REALIZAR UN PLAN DE COMUNICACIÓN PARA DAR A CONOCER EL COLEGIO Y TODAS SUS POSIBILIDADES EN CADA CURSO DE LICENCIATURA DE UNIVERSIDAD.**
- 19.- **ESTUDIAR Y MEJORAR LA POLÍTICA DE DESCUENTOS PARA LAS NUEVAS INCORPORACIONES.**
- 20.- **ENVÍO DE CONCLUSIONES DE LA REFLEXIÓN INTERNA REALIZADA A LOS/LAS COLEGIADAS**
- 21.- **COLGAR EN LA WEB LAS CONCLUSIONES DE LA REFLEXIÓN INTERNA.**
- 22.- **CREAR UN BUZÓN DE SUGERENCIAS O APARTADO EN LA PÁGINA WEB PARA RECIBIR AQUELLAS APORTACIONES QUE PUEDAN HACERSE A LA REFLEXIÓN Y AL ANÁLISIS.**

**23.- CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA REFLEXIÓN Y EL ANÁLISIS REALIZADO PARA SU CUMPLIMIENTO E IMPLANTACIÓN LIDERADO POR LA SECRETARIA TÉCNICA. MÁXIMO DE 5 COLEGIADXS.**

**24.- EVALUACIÓN UNA VEZ AL AÑO DEL CUMPLIMIENTO O INCUMPLIMIENTO DE LAS DECISIONES Y ACCIONES ESTABLECIDAS EN EL ANÁLISIS Y LA REFLEXIÓN DESDE SU APROBACIÓN. TRABAJAR LOS TRES ASPECTOS DE TODA EVALUACIÓN:**

- Evaluación evaluativa: que se ha logrado y qué no
- Evaluación validativa: qué ha impactado y qué no y qué seguir posicionando del plan y qué no.
- Evaluación valorativa: esfuerzo y coste producido al realizar el plan y consecuencia en los vínculos. Qué está resultando agradable y qué desagradable.

## **RESUMEN CUANTITATIVO**

### **DE LOS ASPECTOS RECOGIDOS EN LA REFLEXIÓN ESTRATÉGICA**

A modo de recogida de información y de cara a tener una aproximación cuantitativa de lo trabajado en la reflexión y el análisis, se han identificado:

1.- Razones de hacer la reflexión y el análisis .....	41
2.- Propósitos de hacer el la reflexión y el análisis .....	50
3.- Temas identificados para su reflexión: .....	57
4.- Cambios de mantenimiento .....	54
5.- Haceres para mantener .....	197
6.- Preguntas para reflexionar .....	63
7.- Cambios remediativos .....	152
7.1. Dificultades: .....	64
7.2. Problemas: .....	37
7.3. Limitaciones: .....	34
7.4. Limitaciones existenciales: .....	17
8.- Propósitos para cubrir las carencias .....	155
8.1. Deseos .....	13
8.2. Direcciones de acercamiento .....	93
8.3. Objetivos operativos: .....	43
8.4. Desenlaces emergentes .....	05
9.- DAFO del Colegio .....	73
10.- Cambios desarrollativos .....	32
11.- Temas identificados en la reflexión estratégica .....	14
12.- Propuestas desde la reflexión estratégica .....	26

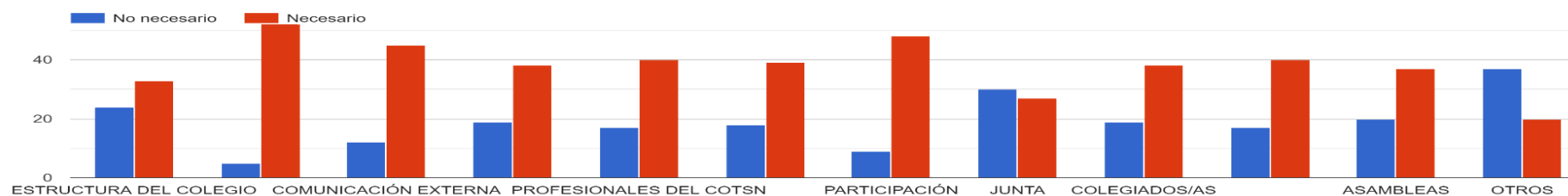
# ANEXO

(resultado del cuestionario realizado a Colegiados/as)

## RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE PARTICIPACIÓN DE COLEGIADOS/AS DEL COTSN -REFLEXIÓN INTERNA-( Marzo 2022).

57 respuestas / Colegiados-as que han completado el cuestionario.

Marca los temas que aquí se establecen como prioritarios para trabajar en el COTSN



TEMAS	NECESARIO	NO NECESARIO
Relación con el exterior	52	5
Participación	48	9
Comunicación Externa	45	12
Profesionales del COTSN	40	17
Objetivos y presupuesto	40	17
Comisiones	39	18
Imagen	38	19
Colegiadxs	38	19
Asambleas	37	20
Estructura del Colegio	33	24
Junta	27	30
Otros	20	37

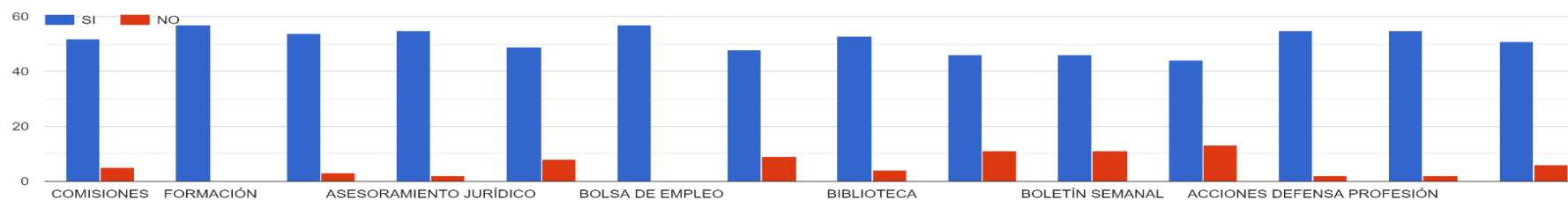
**Hay otro tema importante que no se haya mencionado en el apartado anterior y creas importante trabajar en el COTSN para mejorarlo?**

- Trabajar en las especializaciones del TS
- Defensa de la profesión y de las TSs
- No pocas veces tengo la sensación de que el Colegio está "en stand-by", de mero espectador. Falta de visibilización del Trabajo Social.
- Asamblea anual
- Formación.
- COMUNICACIÓN INTERNA ENTRE LAS PERSONAS COLEGIADAS
- Velar por el intrusismo profesional - apoyo y asesoramiento jurídico a los profesionales en activo ante situaciones tanto de exigencia funciones no propias, como de intrusismo de otros profesionales- poner en valor socialmente y ante las instituciones las funciones de los profesionales de TS
- Informar por actas lo que se hace en las comisiones
- Defensa de la profesión, sobre todo en las administraciones públicas.



## ¿QUE SE DEBERÍA MANTENER DE LAS COSAS/SERVICIOS/ACTIVIDADES QUE EL COTSN REALIZA O TIENE?

¿Qué se debería mantener de las cosas/servicios/actividades que el COTSN realiza o tiene?

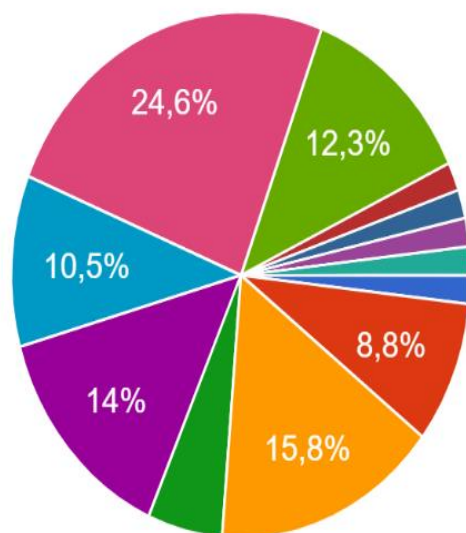


TEMA	SI	NO
Formación –	57	
Bolsa de empleo –	57	
Acciones en defensa de la profesión	55	2
Web actualizada y transparente-	55	2
Asesoramiento Jurídico –	55	2
Asesoramiento profesional –	54	3
Biblioteca –	53	4
Comisiones –	52	5
Presencia en redes sociales	51	6
Mediación –	49	8
Convenios –	48	9
Revista semestral –	46	11
Boletín semanal -	46	11

## ¿QUE DEBERÍA EL COLEGIO REALIZAR QUE NO REALIZA AHORA?

¿Qué debería el Colegio realizar que no realiza ahora?

57 respuestas



- ACCIONES RELACIONADAS CON L...
- POTENCIAR LAS COMISIONES CO...
- MEJORAR LOS SERVICIOS EXISTE...
- CREAR NUEVOS SERVICIOS QUE...
- MEJORAR SU PARTICIPACIÓN EXT...
- MEJORAR VISIBILIDAD
- MEJORAR SENTIMIENTO PERTENE...
- INVERTIR EN SU ESTRUCTURA INT...

▲ 1/2 ▼

**24,6 % MEJORAR SENTIMIENTO PERTENENCIA (14 personas)**

**15,8 % MEJORAR LOS SERVICIOS EXISTENTES (9 personas)**

**14% MEJORAR SU PARTICIPACIÓN EXTERIOR – PRESENCIA (8 personas)**

**12,3 % INVERTIR EN SU ESTRUCTURA INTERNA (PROFESIONALES) (7 personas)**

**10,5 % MEJORAR VISIBILIDAD ( 6 personas)**

**8,8 % POTENCIAR LAS COMISIONES COMO PLATAFORMA DE PARTICIPACIÓN ENTRE COLEGIADXS ( 5 personas)**

**5,3 % CREAR NUEVOS SERVICIOS QUE NO EXISTEN (3 personas)**

**1,8 % ACCIONES RELACIONADAS CON LA JUNTA (compromiso, elección, preparación, etc..)( 1 persona)**

**OTROS: 1,8 % Trabajar especialidades de TS (1 persona) , 1,8% Incidir en la empleabilidad en empresa (1 persona)**

## ¿QUÉ OTRAS CUESTIONES TE GUSTARÍA AÑADIR QUE NO SE HAYAN RECOGIDO EN ESTE FORMULARIO?

### 14 RESPUESTAS

- MAYOR COMPROMISO EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LOS COLEGIADOS (TRANSPARENCIA EN LOS PROCESOS DE ELECCION DE PROFESIONALES)
- Posicionamientos del Colegio e imagen ante otros colectivos sociales.
- Incidir en la formación está muy bien, pero la formación debe ir más allá de contadísimos cursos, en edición única, y de (solo) publicitar cursos de otras entidades... no pocas veces irrealizables, y publicitados solo reenviando lo que llega al Colegio (sin referencias, opiniones, testimonios de otras ediciones...).
- Revista anual y boletín quincenal
- Es importante fortalecer la estructura de participación de las colegiadas. Ello mejorará el sentimiento de pertenencia y la identificación con el Colegio.
- Apostar del todo por el servicio de mediación como una competencia de los trabajadores sociales importante para la sociedad.
- Mi sensación es que el Colegio está trabajando mucho, aunque eso no se refleje en la participación de las personas colegiadas
- Mas estructura profesional, mayor número de horas de las personas trabajadoras
- ES NECESARIO MEJORAR EL SENTIMIENTO DE PERTENENCIA AL COLEGIO COMO PROFESIONALES.
- Mejorar visibilidad, sentimiento de pertenencia, hacer valer lo que hacemos, informar de actas de comisiones, hacer grupos de supervisión autogestionada (sin contar con supervisiones externa), hacer ver el trabajo que hace la Junta mandando actas y creando vías de participación, y SOBRETUDO ampliar personal técnico para poder cumplir objetivos porque si no es imposible que lleguen a todo lo que queremos conseguir
- ACCIONES RELACIONADAS CON LA JUNTA (compromiso, elección, preparación, etc..) POTENCIAR LAS COMISIONES COMO PLATAFORMA DE PARTICIPACIÓN ENTRE COLEGIADXS MEJORAR SU PARTICIPACIÓN EXTERIOR - PRESENCIA MEJORAR VISIBILIDAD MEJORAR SENTIMIENTO PERTENENCIA.