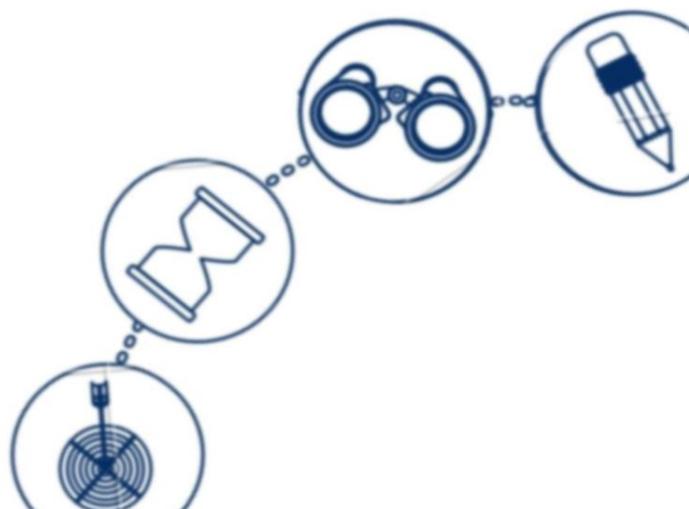


Plan Anual Operativo 2021

Unidad de Educación Permanente

Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica

Elaborado por:
Ana Ruth Badilla Granados
Coordinadora académica | COLTRAS



ÍNDICE

Presentación.....	3
Estructura organizativa del COLTRAS.....	4
Lineamientos generales para la Educación Permanente	5
Proyección presupuestaria 2021- Educación Permanente.....	7
Diagnóstico de necesidades.....	8
Áreas estratégicas y objetivos estratégicos	13
Cadena de resultados.....	14
Cronograma de Gantt	18

PRESENTACIÓN

La Unidad de Educación Permanente (UEP) del Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica (COLTRAS) pone a disposición el Plan Anual Operativo (PAO) para el año 2021, esto con el objetivo de trazar una estrategia que permita racionalizar e invertir eficaz y eficientemente los recursos disponibles para los procesos de educación permanente, buscando siempre la respuesta más adecuada antes las necesidades planteadas por la población agremiada.

En este sentido, resulta importante tener presente que al estar en una época de importantes cambios sociales, políticos, científicos, tecnológicos y demás; la actualización de los procesos deberá ser una constante. Por lo que se considera que la UEP debe evolucionar hacia la formulación de procesos virtuales que busquen la innovación y el establecimiento de convenios y alianzas que permitan una mejor adaptación al contexto. Proceso que sin duda debe plantearse de forma planificada, para evitar improvisar sobre la línea, dejando siempre un margen para la respuesta emergente que sin duda se presentará a lo largo del año, por la incertidumbre en la que actualmente nos movemos.

A su vez, este PAO tendrá como principal referente los principios del COLTRAS y los lineamientos para la educación permanente, colocando la mirada en la educación como una herramienta dirigida al desarrollo y fortalecimiento profesional. Esto en el marco de una formación permanente que permita abrir espacios para la reflexión, el debate y la creación de nuevas alternativas que promuevan un mejor abordaje de la compleja realidad social en la que se desenvuelve el Trabajo Social.

Cabe destacar que este plan será sometido al escrutinio y retroalimentación de la Comisión de Educación Permanente y los Consejos Directivos de las Filiales para el recibo de sugerencias de mejora. Una vez estas tomadas en consideración, se elevará a la Junta Directiva del COLTRAS para su aprobación y recomendaciones finales. Asimismo, en caso de que se requieran incorporar ajustes en el camino de su implementación, los mismos serán comunicados con anterioridad y respectiva justificación.

Para efectos de seguimiento y control del mismo, desde la Unidad se realizará un reporte cuatrimestral en donde se establecerán dos indicadores centrales:

- ♦ Cumplimiento del PAO
- ♦ Ejecución presupuestaria.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL COLTRAS

La estructura organizativa del Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, está compuesta por tres niveles: el nivel político, el nivel técnico administrativo y el nivel operativo. Las máximas autoridades políticas las representan la Asamblea General, la Junta Directiva y la Presidencia, a nivel técnico administrativo se encuentra la administración y el personal de planta administrativo, mientras que a nivel operativo se cuentan con las Unidades de Educación e Investigación, así como los consejos directivos de las filiales y las comisiones permanentes.

En los tres niveles hay una línea general que guía los procesos, la cual se sustenta en los Fines, Misión y Visión del COLTRAS, los cuales se presentan en la Figura 1:

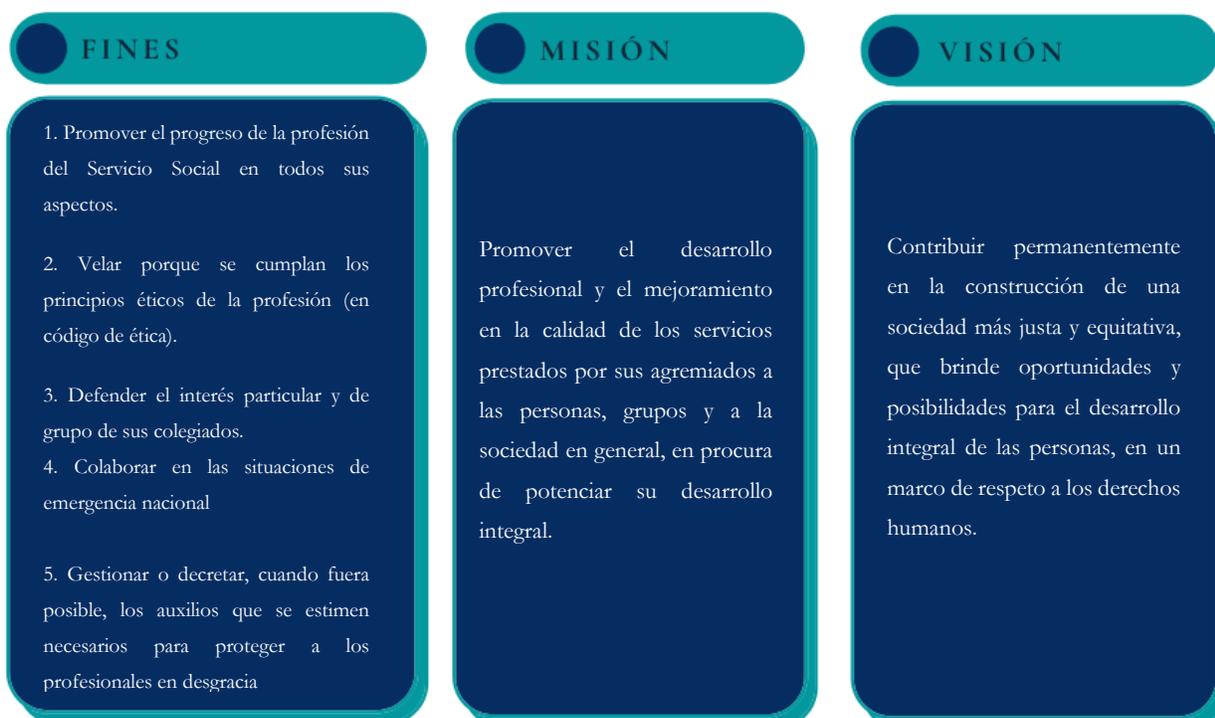


Figura 1. Fines, Misión y Visión del COLTRAS

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE

El COLTRAS cuenta con un documento de Lineamientos para la educación permanente, razón por la que se considera pertinente traer a colación aquellos lineamientos generales, siendo estos los siguientes:

- ♦ Fortalecer la excelencia profesional, identidad y articulación gremial por medio de una cultura de educación permanente orientada en la defensa de los derechos humanos desde la interseccionalidad y mejora de los servicios de la población. Con una estrecha articulación entre actores implicados como el COLTRAS, las instituciones públicas y privadas que brindan servicios de Trabajo Social, así como las universidades nacionales e internacionales formadoras de profesionales en Trabajo Social.
- ♦ Promover la actualización, educación continua y la lectura crítica de la realidad, para y con las personas trabajadoras sociales en aras de fortalecer su trabajo profesional, y de esta forma responder a las demandas de la sociedad, debates de la profesión, diferentes escenarios laborales, plan estratégico del COLTRAS y a distintos proyectos ético-políticos de la profesión.
- ♦ Definir los enfoques pedagógico, andragógico, epistemológico, profesional, ético político de los contenidos, programas de capacitación de cada uno de los ejes temáticos definidos en el plan estratégico del COLTRAS, transversando los principios de igualdad, diversidad y la accesibilidad en estos procesos.
- ♦ Fortalecer iniciativas y acciones que garanticen el acceso a las actividades de capacitación y actualización de profesionales de las zonas periféricas y transfronterizas del país para lograr una mayor equidad e inclusión gremial, así como, programas accesibles para personas con discapacidad.
- ♦ Fortalecer la incorporación a redes profesionales en temas de interés del COLTRAS; de acuerdo con las necesidades priorizadas por Junta Directiva.
- ♦ Potenciar la generación de conocimiento disciplinar y multidisciplinar en los diversos campos del saber profesional y en sus diversas manifestaciones gremiales.
- ♦ Coadyuvar en la actualización de los perfiles de egreso de las carreras de Trabajo Social de las universidades públicas y privadas.
- ♦ Velar por la actualización de los perfiles profesionales de las personas profesionales en Trabajo Social.

- ♦ Fortalecer la transferencia y el intercambio del conocimiento generado en el gremio a nivel nacional e internacional, representando a las diferentes personas agremiadas, según sus ámbitos de intervención.
- ♦ Promover la recuperación, el intercambio, la proalimentación y la divulgación de las buenas prácticas en Trabajo Social, por escenarios laborales.
- ♦ Facilitar y promover la virtualización de los procesos de capacitación y actividades de actualización permanente en el gremio, en coordinación con otras instancias del Colegio, considerando técnicas y materiales audiovisuales adaptados a las personas con alguna discapacidad visual o auditiva y personas agremiadas de zonas regionalizadas para garantizar su participación.
- ♦ Establecer estrategias para divulgar los programas de capacitación a personas agremiadas, garantizando el uso de medios de difusión y comunicación inclusivos, desde la interseccionalidad.
- ♦ Actualizar los mecanismos y las plataformas que potencien el monitoreo, la evaluación y la rendición de cuentas del COLTRAS en la construcción de esa cultura de mejoramiento continuo en el gremio.
- ♦ Facilitar y consolidar con la Revista Costarricense de Trabajo Social y otras instancias, estrategias para fortalecer la sistematización de experiencias, la investigación, la divulgación y la producción científica-profesional del gremio.
- ♦ Desarrollar e incentivar los procesos de administración y organización estratégica en lo concerniente a la educación permanente, para promover y facilitar la gestión de acciones del mejoramiento continuo.

PROYECCIÓN PRESUPUESTARIA 2021- EDUCACIÓN PERMANENTE

El pasado 23 de setiembre de 2020, la Junta Directiva del COLTRAS aprobó la proyección presupuestaria presentada para el período del primero de enero al uno de diciembre de 2021. La cual fue preparada en conformidad a las disposiciones de la Ley Orgánica del colegio, y según sus normas y disposiciones establecidas por la Junta Directiva.

En este sentido, a continuación se detalla la proyección destinada para la Educación Pemenente dividida en la CEP y las Filiales del colegio:

Cuadro 1. Proyección presupuestaria para la Comisión de Educación Permanente

Detalle	Proyección 2021
Gastos por capacitación CEP*	7,200,000.00
Gastos por refrigerio capacitación CEP	4,000,000.00
Gastos viáticos capacitación CEP	6,000,000.00
Total:	17,200,000.00

* Los gastos por capacitación involucra tanto el diseño como ejecución de cursos virtuales.

Cuadro 2. Proyección presupuestaria para la Educación Permanente en Filiales

Filial	Proyección 2021
Cartago	2,085,714.29
Chorotega	2,085,714.29
Brunca	2,085,714.29
Huetar Norte	2,085,714.29
Caribe	2,085,714.29
Occidente	2,085,714.29
Pacífico Central	2,085,714.29
Total:	14,600,000.00

Cabe mencionar que los costos de mantenimiento de la plataforma no son responsabilidad exclusiva de la Unidad de Educación Permanente, porque no se ven reflejados en esta proyección. Asimismo, hay que tener presente que en estos procesos se podrían generar ingresos, los cuales dependeran del nivel de subsidio que se otorgue a los cursos, detalle que será contemplado y valorado en la elaboración del plan anual de capacitación, que se pretende realizar en enero y febrero 2021.

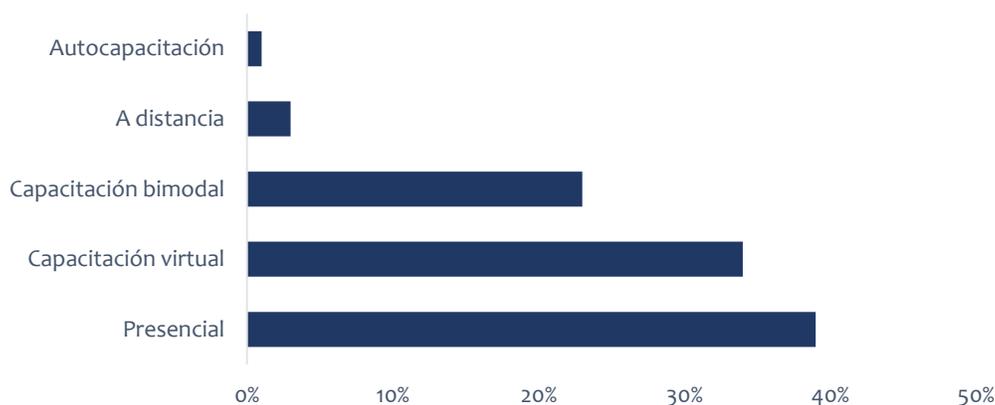
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con el objetivo de determinar oportunamente las necesidades de capacitación reportadas por el gremio, entre noviembre de 2019 y enero de 2020 se realizó la Consulta de Necesidades de Capacitación 2020, misma que llegó a un total de 858 respuestas, permitiendo una muestra representativa para los fines planteados.

Asimismo, en los instrumentos de evaluación de los procesos facilitados en el 2020, se colocó la consulta sobre los temas de capacitación que se gustaría recibir a futuro, en donde se recibieron respuestas muy similares a las planteadas en la consulta; siendo los temas de fortalecimiento a nivel técnico-operativo lo más colocados y a su vez los más cotizados en el momento de su difusión y matrícula.

En este sentido, lo primero a tomar en consideración son los aspectos generales sobre modalidades y tipos de procesos de preferencia, razón por la que se trae a colación el siguiente gráfico:

Gráfico 1. Estrategia metodológica de preferencia



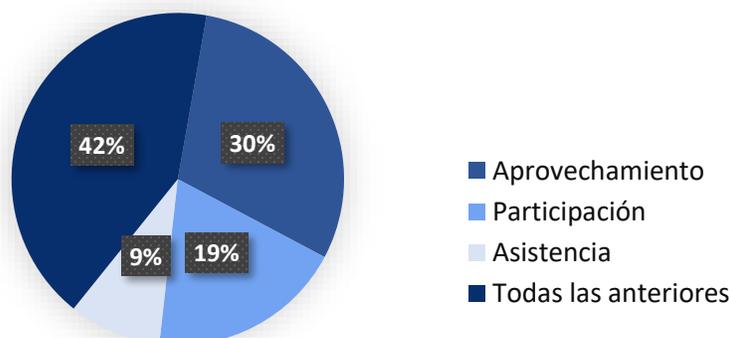
Tal y como se puede observar en el gráfico 1, existe una predilección por las actividades de capacitación presenciales, seguidas de las virtuales y las bimodales. Situación, que por motivos coyunturales no se puede respetar tal cual, ya que una medida importante ante esta pandemia es el distanciamiento físico, el cual se deberá mantener al menos hasta en el primer semestre del próximo año, con un margen importante de incertidumbre sobre el segundo semestre. A su vez, cabe destacar que la capacitación virtual y bimodal tienen porcentajes de preferencia muy cercanos a los presenciales, y con el “boom” virtual acontecido, puede que incluso exista mayor afinidad por las modalidades virtuales.

Además, en los comentarios de las evaluaciones realizadas en los cursos, se ha hecho constante referencia a la inclusividad que representan estos espacios virtuales para quienes viven en zonas periféricas o para quienes tienen ritmos de vida muy acelerados, y en promedio más del 80% de las personas evaluadoras aseguran que les gustaría seguir llevando cursos bajo esta modalidad.

También cabe mencionar que la asincronía ha sido muy bien recibida y evaluada, así como los procesos de seguimiento sincrónicos, pero aquellos en los que se ha demostrado mayor permanencia y mejor evaluación por parte de la población agremiada, han sido aquellos espacios mixtos, por lo que se recomienda priorizar esta modalidad.

Por otra parte, respecto al tipo de actividades formativas hay una clara inclinación por preferir los cursos, seguidos de talleres y seminarios. En cuanto a la modalidad de certificación la mayoría no tiene mayor preferencia, ya que tal y como se puede observar en el gráfico 2 un 42% marcó que le gustaría capacitarse según las distintas modalidades propuestas, seguido de un 30% que indica preferir los cursos de aprovechamiento (aquellos de 30 horas o más con procesos de evaluación rigurosos) y un 19% que indica preferir actividades de participación (12 horas o más), siendo la modalidad de asistencia la que tiene menor porcentaje de elección con un 9% (12 horas o menos).

Gráfico 2. Modalidad de preferencia para actividades formativas



En cuanto a temas de interés, se tomará como referencia los temas de interés para capacitaciones virtuales, en la cual globalmente se marcaron los siguientes en orden ascendente de preferencia:

- ♦ Derechos Humanos (24% de preferencia)
- ♦ Elaboración de Informes Sociales (32% de preferencia)
- ♦ Todas las anteriores: Diversidad, Derechos humanos, Informes sociales, género, estudios socio-económicos, marcos legales en Trabajo Social (40% de preferencia)

De lo anterior puede desprenderse que la población agremiada busca estar capacitada en una diversidad amplia de temas, priorizando aquellos que promuevan un mejor desempeño laboral o incluso su inserción. Punto reforzado en las respuestas a la pregunta de en qué aspectos se vería el beneficio con los temas de capacitación seleccionados, en donde el mayor rubro con un 44% recae en actualización profesional, seguido de acompañamiento en el desempeño profesional con un 19% y seguido por un fortalecimiento formativo con un 18%.

Asimismo, resulta importante leer estas preferencias según filial de pertenencia, para lo cual se trae a colación el cuadro 3:

Cuadro 3. Preferencia en temas de capacitación según filial

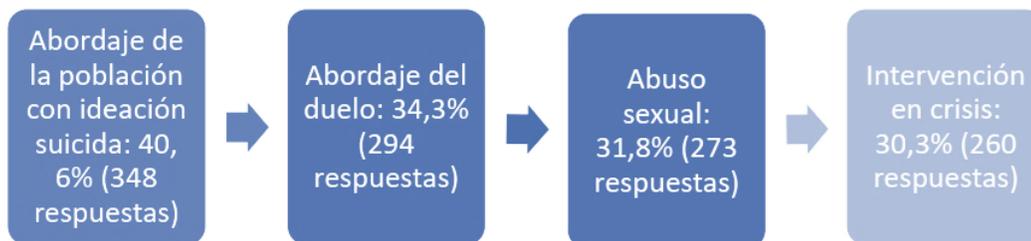
Filial	Temas de mayor preferencia
Cartago	Todas las anteriores (40%) Informes Sociales (15%) Derechos Humanos (8%) Estudios Socio-económicos (6%) Otros varios con porcentaje menor a 5 (19%)
Chorotega	Todas las anteriores (47%) Informes Sociales (16%) Derechos Humanos (10%) Otros varios con porcentaje menor a 5 (27%)
Brunca	Todas las anteriores (30%) Informes Sociales (21%) Derechos Humanos (12%) Marcos Legales (10%) Otros varios con porcentaje menor a 5 (27%)
Huetar Norte	Todas las anteriores (25%) Informes Sociales (14%) Marcos legales en Trabajo Social (10%) Estudios Socio-económicos (7%) Diversidad (7%) Otros varios con porcentaje menor a 5 (37%)
Caribe	Todas las anteriores (48%) Informes Sociales (20%) Estudios Socio-económicos (12%) Derechos Humanos (8%) Otros varios con porcentaje menor a 5 (12%)

Occidente	Todas las anteriores (35%) Informes Sociales (17%) Derechos Humanos (10%) Marcos Legales (8%) Otros varios con porcentaje menor a 5 (30%)
Pacífico Central	Todas las anteriores (38%) Informes Sociales (21%) Derechos Humanos (12%) Marcos Legales (7%) Diversidad y género (7%) Otros varios con porcentaje menor a 5 (15%)
Central	Todas las anteriores (30%) Informes Sociales (17%) Derechos Humanos (9%) Marcos Legales (7%) Otros varios con porcentaje menor a 5 (37%)

Como se puede observar en todas las filiales las respuestas siguen la misma tendencia, en donde la elección con mayor porcentaje de respuesta es “Todas las anteriores”, todas igualmente seguidas de Informes Sociales como segunda categoría con la que hay mayor afinidad, con respecto los otros temas hay algunas variaciones, pero también muestran tendencias muy marcadas. De esta forma, lo que es claro es precisamente que la diversidad temática debe ser una piedra angular en los procesos de capacitación, sobre todo al comprender la heterogeneidad del gremio de Trabajo Social, y las distintas áreas de intervención.

Por otro lado, es importante destacar que debido a las situaciones acontecidas con la pandemia de la COVID-19 se ha colocado mucho la mirada en los cursos de intervención socio-terapéutica, los cuales han tenido gran acogida por parte del gremio. Asimismo, los temas al respecto han sido altamente colocados como importantes en los procesos de evaluación de los cursos, en donde se menciona constantemente la necesidad de capacitación en intervención en crisis, duelos y prevención del suicidio. Los cuales además coinciden con las respuestas dadas en la consulta de necesidades en el subapartado de capacitación presencial en la dimensión terapéutica; tal y como se observa en el gráfico 3:

Gráfico 3. Preferencia en temas para la capacitación presencial en la dimensión socio-terapéutica.



También resulta medular destacar que si bien las herramientas dirigidas al fortalecimiento técnico operativo son la prioridad marcada por las necesidades de inserción y desarrollo óptimo laboral, el contexto ha planteado una serie de desafíos socio-políticos y socio-económicos, que afectan a la población como un todo. Esto pues, las expresiones de la cuestión social se han visto fuertemente profundizadas y se prevé que la situación se irá encrudeciendo aún más, razón por la que, desde una lectura crítica, es importante tomar en consideración que la realidad nos plantea necesidades no contempladas en este instrumento, máxime que el mismo fue aplicado meses previos a la pandemia.

Se considera que la actualización profesional debe ir de la mano de una reflexión crítica, con debates actualizados sobre la coyuntura actual, en donde se coloque la dimensión ética-política de la profesión, trascendiendo las exigencias de inserción a un mercado laboral, sin dejar de lado el punto. Así, se puede abordar esto tanto como un eje transversal desde las propuestas de cursos, como con foros y otro tipo de actividades que convoquen al gremio a debatir, reflexionar y construir en conjunto nuevas alternativas y espacios que permitan una mayor incidencia colectiva y gremial.

ÁREAS ESTRATÉGICAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A partir de lo esbozado en los apartados anteriores se proponen áreas estratégicas como propulsoras del desarrollo planificado de las acciones de la UEP. Siendo estas el desarrollo organizacional de la educación permanente, la oferta de personas capacitadoras, los procesos de virtualización, la atención de necesidades de capacitación emergentes, los procesos de especialización en Trabajo Social y la capacitación técnica no específica de Trabajo Social.

Asimismo, de la definición de estas áreas se desprenden los siguientes objetivos estratégicos:

1. Promover el desarrollo organizacional de la Educación Permanente en el COLTRAS

2. Aumentar y diversificar el recurso humano para los procesos de capacitación

3. Fortalecer los procesos de virtualización

4. Promover procesos de capacitación de la Unidad de Educación Permanente

6. Establecer un plan piloto para la capacitación especializada en Trabajo Social

CADENA DE RESULTADOS

Resultado esperado: Desarrollo organizacional de la Educación Permanente en el COLTRAS							
Producto	Objetivos del producto	Meta	Indicador	Actividades	Período de ejecución	Insumos	Responsables
Plan anual de capacitación de cursos y/o talleres	Planificar la oferta de capacitación	100% del producto	Plan de capacitación desarrollado.	-Análisis de necesidades a partir de Consulta de necesidades e informe final UEP 2020 -Definición líneas estratégicas -Coordinación con filiales -Elaboración del Plan	Enero 2021	-Recurso humano -Consulta de necesidades de capacitación 2020 -Informe final UEP 2020	Coordinadora UEP CEP Consejos directivos de las Filiales Junta Directiva
Plan anual de foros y otras actividades de capacitación	Planificar los foros y otras actividades de capacitación	100% del producto	Plan de foros desarrollado.	-Identificación de temáticas importantes de abordar -Identificación y coordinación con panelitas -Elaboración del Plan	Enero 2021	-Recurso humano -Consulta de necesidades de capacitación 2020 -Informe final UEP 2020	Coordinadora UEP CEP Consejos directivos de las Filiales Junta Directiva
Línea procedimental de la Unidad de Educación Permanente	Fortalecer los procesos de planificación de la UEP. Brindar enfoques de referencia para la educación permanente.	100% del producto	Línea procedimental desarrollada y aprobada.	-Diseño de línea procedimental -Proceso de revisión y aval. -Incorporación de retroalimentación -Socialización de resultados	Enero-febrero 2021	-Recurso humano -Entrevistas actores clave -Plan Estratégico Del COLTRAS	Coordinadora UEP Junta Directiva
Reglamento de la CEP actualizado	Actualizar el reglamento que orienta a la CEP	100% del reglamento analizado Propuestas de actualización si es necesario	Reglamento revisado y artículos actualizados si es el caso.	-Revisión de reglamento CEP -Definición de objetivos de mejora -Incorporación de cambios -Elevación para aval de cambios -Incorporación de cambios de ser necesario.	Febrero 2021	-Recurso humano -Reglamento CEP	Coordinadora UEP CEP Junta Directiva
Instrumento de evaluación de los proyectos implementados en la UEP	Evaluar el nivel de cumplimiento de las metas propuestas para la UEP en el PAO 2021	100% del instrumento	Instrumento elaborado y aprobado	-Elaboración del instrumento de evaluación -Elevación para su aprobación -Incorporación e retroalimentaciones si es necesario	Febrero - marzo 2021	-Recurso humano	Coordinadora UEP CEP Junta Directiva

Resultado esperado: aumento y diversificación del recurso humano para los procesos de capacitación en el COLTRAS

Producto	Objetivos del producto	Meta	Indicador	Actividades	Período de ejecución	Insumos	Responsables
Sistema de incentivos para personas capacitadoras en el COLTRAS	Promover la participación en los procesos de capacitación en el COLTRAS	Identificación de al menos 2 incentivos además del económico,	Total de incentivos incorporados	-Análisis de opciones de incentivos -Entrevistas con actores clave en colegios profesionales -Entrevista o encuesta con personas que capacitaron durante el 2020 -Elaboración de sistema de incentivos	Febrero 2021	-Recurso humano -Instrumentos de entrevista	-Coordinadora UEP -CEP
Mapeo de organizaciones que brinden capacitación especializada	Identificar instituciones con amplio recorrido y reconocimiento en capacitación	Identificación de al menos 5 instituciones dedicadas a la capacitación profesional.	Total de instituciones identificadas Total de convenios establecidos	-Identificación de entidades de capacitación -Coordinación con entidades -Sistematización de resultados -Establecimiento de convenios estratégicos	Febrero 2021	-Recurso humano -Instrumento de convenios	Coordinadora UEP Administración del COLTRAS
Banco de personas oferentes para procesos de capacitación COLTRAS	Contar con un banco sistematizado de personas oferentes que puedan brindar procesos de capacitación	100% del producto	Banco de oferentes actualizado y sistematizado.	-Elaboración de formulario de inscripción -Difusión de proceso de inscripción -Sistematización de resultados	Enero-febrero 2021	-Recurso humano -Formulario de inscripción	Coordinadora UEP

Resultado esperado: Fortalecimiento procesos de virtualización

Producto	Objetivos del producto	Meta	Indicador	Actividades	Período de ejecución	Insumos	Responsables
Evaluación del campus Virtual	Evaluar el entorno virtual para determinar posibles puntos de mejora.	Evaluación concreta y rigurosa.	Campus Virtual evaluado	-Sistematización de comentarios de mejora en las evaluaciones de los cursos del 2020 -Análisis de comentarios sobre plataforma durante 2020 -Reuniones de equipo -Soporte técnico en la plataforma	Febrero 2021	-Recurso humano -Informe anual UEP -Campus Virtual del COLTRAS	Coordinadora UEP Equipo de soporte del COLTRAS
Tutorial uso del Campus Virtual	Brindar herramientas para un mejor entendimiento del campus virtual del COLTRAS	1 tutorial autodirigido para personas facilitadoras 1 tutorial autodirigido para las personas cursantes	Tutoriales diseñados y difundidos Número de visitas en tutoriales Comentarios y reacciones	-Análisis del campus virtual -Elaboración de tutoriales -Evaluación de tutoriales -Difusión de tutoriales	Febrero - marzo 2021	-Recurso humano -Campus Virtual del COLTRAS -Cámara, micrófono -Soporte técnico	Coordinadora UEP Equipo de soporte del COLTRAS

Resultado esperado: Procesos de capacitación acorde a las necesidades planteadas por el gremio

Producto	Objetivos del producto	Meta	Indicador	Actividades	Período de ejecución	Insumos	Responsables
Cursos de capacitación	Implementar cursos de capacitación que respondan a las necesidades gremiales. Aumentar la ejecución de presupuesto para la capacitación en sede central y filiales	Aumento en el número de cursos Ejecutar al menos el 75% del total del presupuesto para cursos	Total de cursos facilitados Total de personas capacitadas Total del presupuesto ejecutado	-Coordinación con personas facilitadoras -Coordinaciones de equipo COLTRAS -Difusión de los cursos y matrícula -Implementación seguimiento del proceso de los cursos -Evaluación de los cursos -Proceso de certificación	Marzo - noviembre 2021	-Recurso humano -Plan de capacitación - Presupuesto para pago de diseños y facilitación. -Campus Virtual del COLTRAS	Coordinadora UEP Equipo de soporte del COLTRAS
Foros y otras actividades de capacitación	Facilitar espacios de reflexión y capacitación sobre cuestiones coyunturales nacionales y políticas atinentes al Trabajo Social.	Al menos 5 actividades realizadas	Total de actividades Total de personas conectadas o presentes Comentarios y reacciones	-Coordinación con personas panelistas/ talleristas, etc. -Coordinaciones con el equipo del COLTRAS -Difusión de la actividad -Transmisión de la actividad	Febrero - noviembre 2021	-Recurso humano -Redes sociales del COLTRAS	Coordinadora UEP Equipo de soporte del COLTRAS CEP

Establecimiento de convenios estratégicos	Establecer convenios que fortalezcan la Educación Permanente	Al menos dos convenios con la UEP	Total de convenios realizados	-Definición posibles alianzas estratégicas -Reuniones y análisis de alianzas -Proyectos de ejecución con cada alianza -Análisis y evaluación	Marzo 2021	Recurso humano	Coordinadora UEP Administración COLTRAS Junta Directiva
---	--	-----------------------------------	-------------------------------	---	------------	----------------	---

Resultado esperado: plan piloto para la especialización en Trabajo Social (alianza estratégica Patronato Nacional de la Infancia)

Producto	Objetivos del producto	Meta	Indicador	Actividades	Período de ejecución	Insumos	Responsables
Especialización en procesos de capacitación para procesos de Adopciones en Trabajo Social	Generar el primer proceso de especialización de la UEP. Específicamente con el tema adopciones en Trabajo Social en convenio con el Patronato Nacional de la Infancia.	Implementar el programa de especialización en adopciones en Trabajo Social	Implementación del programa Total de personas capacitadas Comentarios y evaluaciones del proceso	-Establecimiento de comisión de especialización con el PANI -Análisis de necesidades -Creación de programa de capacitación -Implementación programa de capacitación -Evaluación del plan piloto	Enero- Noviembre 2021	-Recurso humano COLTRAS y PANI -Presupuesto para capacitación	Coordinadora UEP Comisión del PANI Representación CEP Equipo de soporte del COLTRAS

CRONOGRAMA DE GANTT

Actividad	2020										
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Planificación estratégica											
Coordinaciones de actividades de capacitación.											
Fortalecimiento entorno virtual											
Ejecución de actividades de capacitación											
Proceso de especialización PANI											
Balance general y evaluación del proceso											