



**COLEGIO  
DE PROFESIONALES  
EN PSICOLOGÍA**  
DE COSTA RICA

---

# PERFIL DEL PROFESIONAL ESPECIALISTA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

---

*Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica*

Elaborado por:		Aprobado por:
Comisión Ad- Hoc para la construcción y validación del primer perfil especialista y la Junta Directiva del CPPCR		Sesión de Junta Directiva Ordinaria N°22-11-2025, celebrada el 19 de noviembre, 2025 Acuerdo: JD.CPPCR-818-2025
PE-JD-005	Versión: 1	Última modificación: 19/11/2025



## Control de Cambios

	Sección   Párrafo modificado	Cambio Realizado:	Fecha   mes   año
1	Creación inicial del documento	Ajustes iniciales en el documento	19/11/2025

## Tabla de Contenido

<b>PERFIL DEL PROFESIONAL ESPECIALISTA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.....</b>	<b>4</b>
<b>Considerando: .....</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo I. Disposiciones generales y definiciones .....</b>	<b>5</b>
• <b>Profesional con maestría en Psicología Organizacional .....</b>	<b>5</b>
<b>Capítulo II. Requisitos para el ejercicio profesional .....</b>	<b>5</b>
• <b>Requisitos .....</b>	<b>5</b>
<b>Capítulo III. Ámbitos de acción.....</b>	<b>6</b>
• <b>Marco de acción de la persona profesional con Maestría en Psicología Organizacional.....</b>	<b>6</b>
<b>Capítulo IV. Funciones en investigación.....</b>	<b>7</b>
<b>Capítulo V. Funciones docentes.....</b>	<b>8</b>
<b>Capítulo VI. Funciones administrativas .....</b>	<b>9</b>
<b>Capítulo VII. Destrezas y actitudes profesionales:.....</b>	<b>9</b>
<b>Conocimientos .....</b>	<b>10</b>
<b>Habilidades .....</b>	<b>10</b>
<b>Actitudes .....</b>	<b>10</b>
<b>Destrezas .....</b>	<b>11</b>
<b>Capítulo VIII. Deberes.....</b>	<b>11</b>
• <b>Deber de ejercicio técnico .....</b>	<b>12</b>
<b>Capítulo IX. Derechos .....</b>	<b>13</b>
• <b>Derechos laborales .....</b>	<b>13</b>
• <b>De las sanciones administrativas.....</b>	<b>13</b>
<b>Capítulo XI. Disposiciones finales .....</b>	<b>14</b>
• <b>De las reformas.....</b>	<b>14</b>
• <b>Derogatoria .....</b>	<b>14</b>
• <b>Vigencia .....</b>	<b>15</b>

## **PERFIL DEL PROFESIONAL ESPECIALISTA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

### **LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE PROFESIONALES EN PSICOLOGÍA DE COSTA RICA**

En uso de las facultades que le confiere el artículo 2, incisos a), b), c), d), e), f), i), j) de la Ley N.º 6144 del 10 de noviembre de 1977 y sus reformas, mediante la Ley N.º 9572 del 4 de junio de 2018 y el Decreto Ejecutivo N.º 41541-S, denominado “Reglamento de Perfiles Profesionales en Ciencias de la Salud” y en concordancia con la Ley N.º 5395, Ley General de Salud:

Considerando:

1. Que en el artículo 46 de la Ley N.º 5395 del 30 de octubre de 1973, “Ley General de Salud”, se establece que las personas profesionales debidamente especializadas e inscritas como tales en sus respectivos colegios, podrán ejercer actividades propias de su especialidad.
2. Que el Decreto Ejecutivo N.º 41541-S del martes 12 de febrero de 2019, denominado “Reglamento de Perfiles Profesionales en Ciencias de la Salud”, ordena a este Colegio Profesional elaborar los perfiles profesionales de las personas que estén agremiadas.
3. Que siendo la finalidad de este Colegio Profesional la de fiscalizar que la profesión de la psicología se regule conforme a las normas éticas y deontológicas, así como que se ejerza a partir de las mejores prácticas profesionales, apegadas a la rigurosidad técnica y científica.
4. Que la Junta Directiva, en cumplimiento de las disposiciones, acordó aprobar por medio del acuerdo JD.CPPCR-818-2025, celebrada el 19 de noviembre del año 2025, el siguiente texto para el Perfil profesional de la persona especialista en Psicología Organizacional

**Por tanto, aprueba el siguiente:**

### **Perfil profesional con posgrado en Psicología Organizacional**

Trasládese al Ministerio de Salud para su publicación mediante decreto ejecutivo<sup>1</sup>.

Aprobado por Junta Directiva de fecha 19 de noviembre, 2025.

El presente perfil profesional establece ejes formativos con competencias que se consideran básicas en el ejercicio de la psicología organizacional.

Debe considerarse que un profesional con posgrado en Psicología Organizacional se desempeñará según las competencias que su formación y perfil de egreso le permitan.

---

<sup>1</sup> Entendido así según lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo N° 41541-S del martes 12 de febrero de 2019.

## **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES**

- Profesional con maestría en Psicología Organizacional

Es la persona profesional en Psicología con posgrado académico universitario, especialidad, maestría profesional o académica o doctorado en Psicología Organizacional que ha cumplido con los requisitos académicos del plan de estudios y con una práctica supervisada en desarrollo de proyectos aplicados en una organización. Esta práctica supervisada tendrá una duración **mínima de 400 horas** con la entrega del informe de labores y resultados respectivos.

Asimismo, es la persona cuyo título haya sido obtenido en una universidad privada o pública del país, debidamente autorizada por los organismos competentes, o bien, que cuente con un título de una universidad extranjera, después de haber cumplido el trámite de reconocimiento y/o la equiparación del título ante las autoridades correspondientes; y quien estará debidamente incorporada al Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.

El o la profesional en Psicología Organizacional cuenta, además, con una visión integral del ser humano y sus capacidades en el ejercicio laboral, en función de enriquecer los procesos de valoración, detección, evaluación, sensibilización, promoción, participación en equipos multidisciplinarios, investigación y docencia con el fin de mejorar el bienestar de las personas y la eficiencia de la organización.

## **CAPÍTULO II. REQUISITOS PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL**

- Requisitos

Para el ejercicio profesional de la persona con posgrado en Psicología Organizacional, en el ámbito público y privado, en organizaciones no gubernamentales y en organismos internacionales, se establecen los siguientes requisitos:

- a) Ejercerán aquellas personas profesionales con grado mínimo de licenciatura en Psicología, que cuenten con un posgrado universitario, sea especialidad o maestría en Psicología Organizacional graduadas de universidades públicas y privadas del país debidamente autorizadas por los organismos reguladores.
- b) Ejercerán aquellas personas profesionales con grado mínimo de licenciatura en Psicología, con posgrado universitario en Psicología Organizacional graduadas en universidades extranjeras que hayan cumplido con el trámite de reconocimiento o la equiparación del título ante las autoridades correspondientes.
- c) Encontrarse debidamente incorporado o incorporada al Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica, con el título de posgrado universitario en Psicología Organizacional debidamente inscrito en el registro único de posgrados del Colegio y ser integrante con participación.

- d) Encontrarse al día con el pago de la colegiatura que establezca el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.
- e) No podrá ejercer de forma profesional la persona colegiada que se encuentre suspendida de forma temporal por el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica o inhabilitada penalmente para el ejercicio de su profesión mientras dicha pena se encuentre vigente, según el artículo 67, incisos A, B, C, D y E, del Código de Ética y Deontológico del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.

### **CAPÍTULO III. ÁMBITOS DE ACCIÓN**

- Marco de acción de la persona profesional con Maestría en Psicología Organizacional

En concordancia con la Ley N.º 6144 y con el Código de Ética y Deontológico, así como con otras normativas vinculantes que regulan el ejercicio de la Psicología en Costa Rica, la persona profesional con posgrado en Psicología Organizacional desarrollará su profesión tanto en el sector público, como privado, en organizaciones no gubernamentales y en organismos internacionales.

En su campo de acción aplicará sus conocimientos, habilidades y destrezas con absoluto apego a la ética, rigurosidad técnica y buenas prácticas profesionales internacionales en la materia.

Siempre deberá mantener una actitud reflexiva, sensible, crítica, de servicio, enfocada en la evaluación, análisis, investigación y docencia.

- **Diseñar y ejecutar evaluaciones avanzadas de cultura organizacional**, desarrollando instrumentos diagnósticos validados teórica y empíricamente, para interpretar patrones culturales existentes y orientar procesos de transformación hacia una cultura deseada.
- **Diseñar y ejecutar estudios integrales y especializados de clima organizacional**, aplicando metodologías psicométricas y análisis multivariado para identificar factores críticos que inciden en la percepción del entorno laboral, y formular intervenciones estructuradas orientadas a potenciar el bienestar, la motivación y la productividad.
- **Realizar diagnósticos estratégicos de necesidades de formación y desarrollo**, vinculando los hallazgos con planes de capacitación orientados al cierre de brechas de competencias críticas, fortaleciendo así el desarrollo interno y el desempeño funcional de los equipos.
- **Diseñar e implementar planes de desarrollo organizacional basados en análisis de brechas de forma individual y grupal**, identificando discrepancias entre el perfil ideal requerido y las capacidades actuales del individuo, asesorando y proponiendo rutas de mejora sostenibles.
- **Diseñar e implementar programas de bienestar organizacional**, abordando dimensiones claves como salud mental, equilibrio vida personal y laboral, clima organizacional, articulados con los objetivos estratégicos de la organización.
- **Asesorar a las organizaciones en procesos de resolución de conflictos**, aplicando modelos de negociación colaborativa, análisis sistémico de relaciones laborales, para restablecer dinámicas funcionales y constructivas.

- **Diseñar, implementar y evaluar sistemas de gestión por competencias**, articulando este enfoque con los subsistemas de reclutamiento, selección, formación y evaluación del desempeño, garantizando la alineación entre las habilidades y los objetivos organizacionales.
- Diseñar, implementar y evaluar sistemas de gestión del desempeño para generar conductas ligadas a cada puesto de trabajo.
- Diseñar e implementar políticas internas que favorezcan la convivencia a lo interno de la organización en concordancia con la legislación vigente.
- **Evaluar, diseñar, acompañar y facilitar procesos de cambio organizacional.**
- Análisis especializado en la valoración de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

#### **CAPÍTULO IV. FUNCIONES EN INVESTIGACIÓN**

La persona profesional especialista en Psicología Organizacional cuenta con conocimientos en los diversos modelos metodológicos de investigación básica y aplicada, lo que la faculta para plantear, ejecutar y asesorar proyectos de investigación.

Asimismo, puede reconocer, identificar y construir los instrumentos necesarios para las distintas fases de la investigación: recolección, sistematización, procesamiento y análisis de datos e interpretación de resultados; además, elaboración de conclusiones, recomendaciones, comunicación de resultados y hallazgos.

Todo lo anterior debe realizarse siempre con una actitud crítica y constructiva, no solo en cuanto a los objetivos y resultados que se pretenden con el proceso investigativo, sino también respecto de sus bases epistemológicas y éticas.

Principales funciones en investigación:

- a) Participar en la gestión de proyectos de investigación relacionados con la psicología organizacional.
- b) Realizar, asesorar y participar en investigaciones, ya sea de forma individual o como parte del equipo de investigación, en calidad de principal o como persona coinvestigadora o subinvestigadora.
- c) Hacer uso de los resultados de la investigación para la generación y promoción del desarrollo y avance de la psicología organizacional.
- d) Desarrollar metodologías técnicas e instrumentos para la investigación, el diagnóstico, la evaluación, análisis y recomendaciones en el ámbito de la psicología organizacional.
- e) Diseñar, desarrollar y evaluar planes, programas y acciones que se enfoquen en la asesoría, formación, desarrollo de diferentes ámbitos de la psicología organizacional aplicada.
- f) Diseñar y acompañar en el onboarding para facilidad del proceso de adaptación del personal nuevo.
- g) Participar en las investigaciones elaboradas por estudiantes, ya sea como persona tutora, lectora o integrante del tribunal de evaluación. Además, supervisar, asesorar o dirigir los proyectos finales de graduación de estudiantes de la especialidad de psicología organizacional,

en el nivel de grado universitario (tesis, prácticas dirigidas, proyectos de graduación, seminarios, pruebas de grado o cualquier otra modalidad), de acuerdo con su experiencia y requerimientos institucionales.

## **CAPÍTULO V. FUNCIONES DOCENTES**

La persona profesional especialista en Psicología Organizacional podrá formar parte del cuerpo docente en instituciones educativas, públicas y privadas, apegándose fielmente a los planteamientos éticos especificados en el Código de Ética y Deontológico del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica y en la legislación nacional e internacional.

Se debe evitar toda actuación que promueva la obtención indebida de beneficios académicos para estudiantes o para personas subalternas a su cargo, así como todo acto que tienda al facilismo.

Para ejercer la docencia, cada profesional deberá poseer el grado mínimo de licenciatura con post grado en Psicología Organizacional, mantenerse en permanente actualización con respecto a la o las materias que imparte y cumplir los requisitos que le solicite la institución educativa para la que laborará.

Principales funciones en docencia:

- a) Contribuir y participar en el diseño y actualización de programas de estudio de la carrera de Psicología Organizacional en universidades.
- b) Contribuir y participar en el diseño y actualización de otros programas de estudio vinculados a la ciencia psicológica aplicada en las organizaciones.
- c) Ejercer la docencia en instituciones educativas, universitarias, públicas o privadas, como supervisor o supervisora de prácticas universitarias de pregrado y grado, como parte de las labores de extensión docente y como parte de tribunales examinadores.
- d) Supervisar, asesorar o dirigir los proyectos finales de graduación de estudiantes de la carrera de Psicología Organizacional, en el nivel de grado universitario (tesis, prácticas dirigidas, proyectos de graduación, seminarios de graduación, pruebas de grado o cualquier otra modalidad), de acuerdo con su experiencia y requerimientos institucionales.
- e) Compilar y elaborar materiales didácticos y de consulta; así como diseñar, aplicar y valorar estrategias de evaluación.
- f) Estimular a la población estudiantil en su búsqueda del conocimiento, prestándole apoyo para la libre investigación de la psicología organizacional.
- g) Asegurar y promover el conocimiento y observancia de la ética profesional en el proceso educativo, dentro de un marco de respeto al estudiantado y de fomento del cumplimiento de los derechos humanos.
- h) Participar en la planificación, diseño e implementación de programas de formación y capacitación en el área de la psicología organizacional, en ámbito público, privado, nacional e internacional.
- i) Cumplir con otras funciones propias del ejercicio profesional.

## **CAPÍTULO VI. FUNCIONES ADMINISTRATIVAS**

La persona profesional especialista en Psicología Organizacional ejercerá funciones administrativas según los conocimientos teórico-técnicos y los requerimientos institucionales públicos, privados, de organizaciones no gubernamentales y de organismos internacionales para los que preste servicios.

Cada profesional en Psicología Organizacional está en capacidad de realizar funciones de dirección, gestión, coordinación, supervisión, capacitación y formación.

En todo momento desarrollará sus funciones en apego a valores tales como: la cooperación, la seriedad, la justicia, la empatía, la autonomía, el autodomínio, la comprensión, la cortesía, la discreción y la honestidad.

Principales funciones administrativas:

- a) Planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos (humanos, financieros, materiales y otros) para el correcto ejercicio profesional de la psicología organizacional en el ámbito de su inserción laboral.
- b) Liderar, coordinar, dirigir e integrar equipos de trabajo, comisiones, intra e interdisciplinarios y multidisciplinarios.
- c) Contribuir al mantenimiento del bienestar en los ámbitos de la promoción, prevención, detección y atención, priorizando sus programas, planes, estrategias y actividades en el ámbito laboral donde se desarrolle.
- d) Ejecutar tareas administrativas tales como: elaboración de planes anuales operativos y presupuestos relativos al ejercicio de sus funciones técnicas.
- e) Diseñar, ejecutar y evaluar cumplimiento de metas, con la elaboración de los informes respectivos.
- f) Elaborar informes generales o específicos de los procesos realizados desde su ejercicio profesional, según corresponda a sus funciones y requerimientos individuales e institucionales.
- g) Participar en la elaboración de políticas y en el desarrollo de programas, planes, proyectos, y otros.
- h) Cumplir con otras funciones propias del ejercicio profesional.

## **CAPÍTULO VII. DESTREZAS Y ACTITUDES PROFESIONALES:**

La persona profesional especialista en Psicología Organizacional posee una formación integral basada en elementos teóricos, técnicos y prácticos que le acredita como una persona crítica, autocrítica, creativa, responsable, ética, con apertura al cambio, a los nuevos conocimientos, así como con sensibilidad y responsabilidad socioambiental, que actúa en su ejercicio profesional desde los lineamientos éticos y deontológicos establecidos por el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica y de acuerdo con la normativa vinculante.

Este tipo de profesional se caracteriza por su discreción, confidencialidad, disposición al servicio, iniciativa, capacidad para enfrentar las situaciones adversas de forma resiliente.

Además, se caracteriza por contar con capacidad de abstracción, análisis y síntesis, capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, capacidad para comunicarse de forma oral y escrita, con capacidad para la negociación.

Su ejercicio profesional ha de tener como eje transversal la defensa de los derechos humanos y la salvaguarda de la promoción del bienestar en los centros de trabajo, relacionada primordialmente con aspectos aplicados de la psicología organizacional.

Asimismo, deberá poseer, al menos, las siguientes destrezas y actitudes:

#### Conocimientos

- Fundamentos teóricos de la psicología laboral, organizacional e industrial.
- Modelos de gestión del talento humano y desarrollo organizacional.
- Teorías del comportamiento organizacional, liderazgo y motivación.
- Evaluación del desempeño individual, grupal y organizacional.
- Técnicas de reclutamiento, selección, inducción y capacitación.
- Psicología del consumidor, psicología económica y del *marketing*.
- Legislación laboral, salud ocupacional y derecho del trabajo.
- Cultura organizacional, clima laboral y análisis del entorno organizacional.
- Diseño de programas de intervención, asesoría y consultoría en organizaciones.
- Métodos de investigación social aplicados al contexto organizacional.

#### Habilidades

- Diagnosticar ambientes y procesos organizacionales con base en indicadores y herramientas técnicas.
- Diseñar estrategias para la atracción, desarrollo, motivación y retención del talento humano.
- Aplicar instrumentos psicométricos y metodologías de evaluación del desempeño.
- Planificar, desarrollar y evaluar programas de capacitación y formación profesional.
- Facilitar procesos de liderazgo, dirección de equipos y resolución de conflictos.
- Realizar intervenciones psicológicas organizacionales orientadas al bienestar laboral.
- Elaborar informes técnicos, diagnósticos organizacionales y propuestas de mejora.
- Implementar programas de salud ocupacional y ergonomía organizacional.
- Realizar asesorías y consultorías organizacionales en diferentes sectores.
- Integrar tecnologías y herramientas digitales en la gestión del talento humano.

#### Actitudes

- Compromiso ético con la práctica profesional y respeto por los derechos laborales.

- Responsabilidad social y sensibilidad hacia la diversidad y la inclusión laboral.
- Actitud crítica y reflexiva frente a los fenómenos laborales contemporáneos.
- Disposición al aprendizaje continuo y a la mejora profesional constante.
- Respeto por la dignidad humana, la equidad de género y la justicia social.
- Colaboración interdisciplinaria y trabajo en equipo.
- Apertura al cambio organizacional y flexibilidad en contextos dinámicos.
- Orientación al bienestar y desarrollo integral del talento humano.

### Destrezas

- Aplicar entrevistas estructuradas y pruebas psicométricas con fines de selección o diagnóstico.
- Diseñar y ejecutar programas de intervención en clima, cultura y desempeño organizacional.
- Implementar técnicas de *coaching*, liderazgo y dirección de equipos de trabajo.
- Desarrollar diagnósticos organizacionales a partir de análisis de datos e indicadores.
- Redactar informes técnicos y propuestas de intervención profesional con base científica.
- Utilizar metodologías de análisis de puestos y evaluación de competencias laborales.
- Diseñar y liderar proyectos de investigación aplicada en contextos laborales.
- Aplicar herramientas digitales para la gestión de talento y evaluación organizacional.
- Ejercer comunicación efectiva tanto oral como escrita, adaptándose a distintos contextos profesionales y organizacionales.
- Aplicar capacidad de abstracción, análisis y síntesis para evaluar y resolver problemáticas complejas.
- Identificar, plantear y resolver problemas organizacionales con enfoque estratégico y crítico.
- Participar activamente en procesos de planificación y toma de decisiones en entornos laborales.
- Diseñar, aplicar, calificar, analizar e interpretar instrumentos de evaluación en procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Actuar con discreción, confidencialidad y prudencia en el manejo de la información sensible de las organizaciones.
- Mantener una actitud resiliente y proactiva ante situaciones adversas o de cambio organizacional.
- Demostrar creatividad e iniciativa en el planteamiento de soluciones y propuestas de mejora en contextos laborales.
- Asumir responsabilidad socioambiental como parte del ejercicio profesional ético y comprometido con el entorno.
- Alinear su ejercicio profesional con los lineamientos éticos y deontológicos del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica y la normativa vinculante nacional.

## CAPÍTULO VIII. DEBERES

- Deberes profesionales

La persona profesional especialista en Psicología Organizacional deberá realizar sus funciones con pleno conocimiento del presente perfil profesional y de aquellos perfiles profesionales asociados a su ejercicio y conforme a los lineamientos contenidos en los siguientes documentos:

- a) Ley del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica N° 6144 y sus reformas.
- b) Reglamento a la Ley del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.
- c) Código de Ética y Deontológico del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.
- d) Reglamento para el Trámite del Procedimiento Disciplinario del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.

Lo anterior, además de cualquier otra normativa vigente aplicable a su ejercicio profesional como profesional con posgrado en Psicología Organizacional, en el momento de su actuación.

- Deber de denuncia

Toda persona profesional especialista en Psicología Organizacional deberá denunciar, ante la Fiscalía del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica, aquellos casos en los cuales se incurra en incumplimiento de la normativa deontológica, así como, el incumplimiento de todo lo estipulado en este perfil, según su formación teórico-práctica como profesional con posgrado y experticia.

- Deber de acatar las normas deontológicas y éticas

Cada profesional con posgrado en Psicología Organizacional deberá actuar según lo establecido en el Código de Ética y Deontológico vigente.

Además, deberá acatar otras normativas nacionales e internacionales vinculadas a su ejercicio profesional.

- Deber de ejercicio técnico

La persona profesional especialista en Psicología Organizacional que ejerza en el ámbito público, privado, en organizaciones no gubernamentales o en organismos internacionales deberá mantener independencia de criterio y actuación en lo que respecta al área técnica profesional, prevaleciendo el desarrollo integral de las personas y los colectivos en el ejercicio profesional.

No acatará seguir instrucciones emanadas de las instancias empleadoras cuando estas le obliguen a contravenir los principios o normas de la ética y la deontología profesional consignadas en el Código de Ética y Deontológico del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.

Todo esto sin perjuicio de la obligación de acatar las normativas institucionales e instrucciones administrativas tales como: manuales de puestos, reglamentos internos institucionales, políticas laborales y otras disposiciones de los entes empleadores.

Deberá realizar sus funciones, según su título de posgrado universitario, su formación teórico-práctica como psicólogo o psicóloga organizacional.

Deberá de supervisar con otros profesionales con mayor experiencia y especialización en aquellos casos que lo ameriten.

- Deber ético de participación profesional

La persona profesional especialista en Psicología Organizacional, en el desempeño de sus funciones y previa solicitud del ente rector en salud del país, deberá participar en las diferentes comisiones para la atención de los efectos de emergencias, desastres naturales o de otra índole que afecten a la población, de acuerdo con su área de especialización.

- Deber de actualización

Quien brinde atención como profesional especialista en Psicología Organizacional deberá ejercer su labor garantizando conocimientos actualizados, compromiso ético, condiciones materiales que aseguren la calidad científica y la rigurosidad profesional en sus intervenciones. Deberá de actualizarse a través de procesos de capacitación continua, para optimizar el manejo de los casos

## **CAPÍTULO IX. DERECHOS**

- Derecho al ejercicio profesional

La persona profesional especialista en Psicología Organizacional que cumple con todos los requerimientos establecidos por el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica está facultada para el ejercicio de las funciones Organizacionales especializadas de la profesión en el ámbito público o privado, en organizaciones no gubernamentales y en organismos internacionales.

- Derechos laborales

La persona profesional especialista en Psicología Organizacional tendrá todos los derechos laborales que rigen en el país, de acuerdo con la legislación nacional vigente.

## **Capítulo X. Sanciones**

- De las sanciones administrativas

Toda violación a la Ley General de Salud N.° 5395 y sus decretos vinculantes, la Ley N.° 6144 y sus reformas, al Código de Ética y Deontológico del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica o a las normativas que rigen al Colegio, aprobadas por Asamblea General, serán consideradas faltas disciplinarias y se sancionarán de acuerdo con lo dispuesto en los procedimientos previstos en el Código supra citado y el Reglamento para el Trámite del Procedimiento Disciplinario.

- Del trámite disciplinario

Las sanciones disciplinarias serán aplicadas por el Tribunal de Honor del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica.

## **CAPÍTULO XI. DISPOSICIONES FINALES**

- De las reformas

Las adiciones futuras al presente perfil de la persona profesional especialista en Psicología Organizacional serán aprobadas por la Junta Directiva del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica. Para esto, dicha Junta deberá nombrar una comisión conformada por personas con posgrado expertas que desarrollarán el proceso y harán recomendaciones; posteriormente se presentará a la Asamblea General.

Para que la Junta Directiva valore adicionar una destreza, conocimiento, habilidad, actitud o función profesional, deberá asegurarse que esta se encuentre dentro de las diferentes mallas curriculares de los posgrados universitarios con base en criterios técnicos vigentes del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica. Una vez que se haya completado el procedimiento para la aprobación de futuras adiciones, el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica las publicará en el diario oficial *La Gaceta*.

- Norma supletoria

Todos aquellos aspectos que no estén cubiertos por este perfil profesional y que en algún momento requieran alguna acción se apegarán, en primera instancia, a las normas generales y específicas del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica. También serán aplicables por orden jerárquico, las leyes y reglamentos en atención al ejercicio legal de la profesión.

- Interpretación del perfil

Solamente la Junta Directiva del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica está facultada y tendrá potestad legal para interpretar el presente perfil. Sus decisiones podrán ser recurridas ante la Asamblea General.

- Derogatoria

El presente perfil deroga cualquier otro perfil aprobado por la Junta Directiva o por la Asamblea General, que contradiga explícita o implícitamente lo dispuesto en este documento. En caso de duda prevalecerá la disposición que mejor favorezca los intereses gremiales.

- Vigencia

El perfil profesional será revisado, ajustado y actualizado de manera periódica cada cinco años. El Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica podrá realizar modificaciones parciales cuando la Junta Directiva lo estime necesario. Rige a partir de su publicación en el diario oficial *La Gaceta*.