



ACTA NUMERO DIECISEIS GUION CERO SIETE GUION DOS MIL DIECISIETE, DE LA SESION ORDINARIA CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO PROFESIONAL DE PSICOLOGOS, EL DÍA MIÉRCOLES DOCE DE JULIO DE DOS MIL DIECISIETE A LAS DIECIOCHO HORAS EN LAS INSTALACIONES DEL BUFETE OLLER ABOGADOS.

MIEMBROS PRESENTES:

Lic. Waynner Guillén Jiménez	Presidente
Lcda. Laura Bogantes Matamoros	Vicepresidenta
M.Psc. Ligia Retana Escalante	Secretaria
M.Psc. Angie Salas Monney	Fiscal
Lic. Jorge Prado Calderón	Vocal I
Lcda. Nisla Morales Cáceres	Vocal II
Lic. Alejandro Delgado Faith	Asesora Legal

AUSENTE CON EXCUSA:

M.Psc. Sarita Villegas Fernández	Tesorera
----------------------------------	----------

Preside la sesión: Lic. Waynner Guillén Jiménez, Presidente
Responsable de actas: Joyce Ulate S.

ARTÍCULO I

Evaluación de medio periodo.

Resultados de la capacitación de “Paradigmas” a nivel del personal administrativo.

La máster Scott inicia su intervención mencionando los **paradigmas obsoletos**:

- ❖ Todos somos una familia. La relación es más importante que el desempeño laboral.
- ❖ El tiempo de respuesta no es importante
- ❖ Las buenas relaciones con compañeros no es importante
- ❖ La buena comunicación con los compañeros, no es importante
- ❖ La amistad con algunos miembros de Comisiones o de la Junta, es importante para permanecer en el Colegio.



Junta Directiva
Sesión Extraordinaria
Acta 16-07-2017
-Página 2-

- ❖ La cantidad de años de trabajar en el Colegio, es importante para mantenerme en el Colegio.
- ❖ La baja productividad es aceptada en el Colegio.
- ❖ El cambio personal no es necesario en el Colegio.
- ❖ La tarea se realiza únicamente para cumplir con el proceso.
- ❖ No se necesita mejorar el compromiso con el trabajo.
- ❖ No importa dar el mínimo en las tareas y responsabilidades. Para qué dar la milla extra?
- ❖ No interesa crecer en el CPPCR, sólo pasar el tiempo.
- ❖ Una visión personal a futuro no es necesaria.
- ❖ No comparar el desempeño de diferentes personas en un mismo puesto.
- ❖ La orientación al detalle, aunque genere retrocesos, no precisa.
- ❖ No importa cometer errores, el trabajo se vuelve hacer. El CPPCR asume el costo.
- ❖ Si no hago mi trabajo, otra persona lo puede hacer.
- ❖ Las personas pro-activas, son metiches.
- ❖ Entre más bajo perfil, menos responsabilidades.
- ❖ Llamadas de atención de los jefes, significan que no quieren al colaborador o lo quieren menos que a otros.
- ❖ Llegar tarde no importa, siempre hay alguien que puede cubrir el puesto o que esperen a que llegue el encargado.
- ❖ No responsabilizarse por los errores cometidos para evitar comentarios o consecuencias.
- ❖ Los despidos se realizan en forma subjetiva, cuando la jefatura no quiere a la persona.
- ❖ Los colegiados no saben pedir las cosas.
- ❖ El servicio que ofrecemos está bien, no requiere mejoras.
- ❖ No pasa nada si no se contestan los correos.
- ❖ Mientras la correspondencia se maneja, no tiene que ser rápido.
- ❖ No importa equivocarse. Si el colegiado se queja, se corrige y no pasa nada.

La máster Scott continúa su intervención mencionando los **paradigmas nuevos**:

- ❖ El desempeño laboral orientado al logro de objetivos es lo más importante.
- ❖ Agregar valor al puesto es esencial.



Junta Directiva
Sesión Extraordinaria
Acta 16-07-2017
-Página 3-

- ❖ Una alta productividad, eficacia y eficiencia en el puesto y la calidad de respuesta, son cruciales para el cumplimiento de cada tarea en el proceso de trabajo.
- ❖ Valor agregado a las tareas diarias y responsabilidades.
- ❖ Compromiso con los compañeros y con el CPPCR.
- ❖ Compromiso diario con la calidad, orientación al detalle marca la diferencia en el proceso y en los resultados. Evita re-procesos.
- ❖ Tareas bien desde el principio, sin errores porque afecta la imagen del Colegio.
- ❖ El servicio y la calidad al colegiado y a los clientes externos, muestran la excelencia que representa el Colegio.
- ❖ Las consultas son relevantes en el tiempo de respuesta para la imagen del Colegio.
- ❖ La agilidad y prontitud en el manejo de correspondencia es el servicio al cliente.
- ❖ Errores son inaceptables porque afectan a los colegiados y la imagen del Colegio.
- ❖ Buenas relaciones laborales, específicamente con el logro de objetivos.
- ❖ Compañerismo, empatía, respeto para un sano clima laboral.
- ❖ La comunicación asertiva es esencial.
- ❖ Visión al futuro.
- ❖ Proyección y productividad.
- ❖ Logro de metas del puesto y del Colegio.



**Junta Directiva
Sesión Extraordinaria
Acta 16-07-2017
-Página 4-**

- ❖ La proactividad es valiosa en la organización.
- ❖ No ser reactivo sino proactivo.
- ❖ La responsabilidad individual es básica.
- ❖ La responsabilidad por los errores es una obligación.
- ❖ Esfuerzo y pasión por el trabajo.
- ❖ Aportes e ideas son valorados para la creatividad e innovación del Colegio.
- ❖ El cambio personal en actitud y aptitud.
- ❖ Mejora continua
- ❖ Búsqueda de oportunidades para el crecimiento personal y profesional.
- ❖ Comparación de desempeño de personas en puestos iguales.
- ❖ Ayuda al desarrollo y crecimiento individual.
- ❖ La retroalimentación que dan los jefes son oportunidades de mejora.
- ❖ La rotación laboral es un proceso objetivo según la evaluación del desempeño.

La máster Scott continúa su exposición mencionando **–a nivel de las jefaturas-** los **paradigmas obsoletos:**

- ❖ Los colaboradores no necesitan límites
- ❖ Está bien no medir el desempeño
- ❖ No precisa manejar a tiempo los casos
- ❖ No se necesita tener interacción entre los departamentos
- ❖ No se necesita compartir agendas y proyectos
- ❖ Si se administra bien el personal, el enfoque de las metas es lo más importante.



Junta Directiva
Sesión Extraordinaria
Acta 16-07-2017
-Página 5-

- ❖ Las relaciones con los colaboradores del Colegio es lo más importante.
- ❖ Si no se retroalimenta al colaborador no hay mejora en la conducta

En los **nuevos paradigmas** se habla de:

- ❖ Alineamiento estratégico
- ❖ Responsabilidad de los jefes
- ❖ La evaluación del desempeño como indicador de aprendizaje, desarrollo y crecimiento.
- ❖ Respuesta a tiempo y con calidad
- ❖ La inter-relación departamental es importante para los equipos y el éxito del Colegio.
- ❖ El trabajo en equipo entre departamento, para planificar y ejecutar proyectos conjuntos.
- ❖ El cumplimiento de metas y satisfacción es importante para el cumplimiento de objetivos
- ❖ La retro-alimentación es necesaria para identificar fortalezas y áreas de mejora; facilita el cambio personal.

La máster Ivonne, expone a continuación **-a nivel del Colegio-** los **paradigmas obsoletos:**

- ❖ El Colegio se contiene en ofrecer su opinión y posición
- ❖ No existe una sistematización tecnológica
- ❖ No ofrece capacitaciones presenciales
- ❖ Se ofrece poca información a los colegiados y muchas veces no está clara
- ❖ El servicio al cliente está bien
- ❖ Aunque nuestra página web no es amigable, para el usuario está bien.
- ❖ Opciones de pago son pocas
- ❖ La proyección del Colegio está bien
- ❖ Algunos colegiados confían en el Colegio
- ❖ El Colegio reacciona al cambio

Paradigmas nuevos:

- ❖ El Colegio reacciona al cambio, es pro-activo



Junta Directiva
Sesión Extraordinaria
Acta 16-07-2017
-Página 6-

- ❖ El Colegio es una institución dinámica, presente en el ámbito nacional e internacional que comunica sus posiciones y opiniones transparentes en temas relevantes.
- ❖ La plataforma y la sistematización tecnológica del Colegio, facilita los controles, la comunicación efectiva y la calidad a los clientes.
- ❖ La innovación en el Colegio es importante y el ofrecer más capacitaciones presenciales y virtuales, demuestra esa innovación.
- ❖ La información que ofrece el Colegio es clara, precisa y correcta.
- ❖ El servicio al cliente interno y externo debe ser un servicio de calidad
- ❖ La página web amigable con los usuarios y debe estar actualizada siempre
- ❖ La Fiscalía es un ente preventivo, formativo, abierto al diálogo y conciliador
- ❖ La proyección social del Colegio es importante para el acercamiento del gremio, de otras instancias y de la sociedad en general.
- ❖ La buena imagen del Colegio es cumplir con la misión y visión del Colegio.
- ❖ La confianza de los agremiados se logra con un mayor acercamiento al gremio.
- ❖ El Colegio es ágil, flexible y reactivo frente al cambio.

La máster Ivonne, expone a continuación las apreciaciones de los colaboradores **-a nivel de la Junta Directiva-** en relación con los **paradigmas obsoletos:**

- ❖ No se requiere dar seguimiento a los proyectos
- ❖ Los directivos tienen derecho a recomendar profesionales para los puestos administrativos
- ❖ No hay que controlar gastos
- ❖ Se trabaja en procesos concretos en lo operativo, no en lo global.
- ❖ Ser amigos de los colaboradores tienen ventajas sobre los miembros de la Junta
- ❖ Los miembros de la Junta pueden solicitar directamente tareas a cualquier colaborador
- ❖ La Junta Directiva es la Administradora del Colegio
- ❖ La toma de decisiones de la Junta Directiva tarda mucho

Nuevos paradigmas:

- ❖ La Junta Directiva da seguimiento a proyectos. Facilita la implementación y el avance de ellos



Junta Directiva
Sesión Extraordinaria
Acta 16-07-2017
-Página 7-

- ❖ La contratación administrativa es un proceso basado en el perfil del puesto con el fin de seleccionar a las personas más idóneas
- ❖ La Junta controla los gastos de operaciones responsablemente
- ❖ La Junta directiva se enfoca en la toma de decisiones sobre temas estratégicos y grupales. La administración se enfoca en lo operativo y concreto por instrucciones de la Junta.
- ❖ Los miembros de la Junta se relacionan con los colaboradores para el cumplimiento de la misión de la Junta
- ❖ Las tareas requeridas por miembros de la Junta deben ser solicitadas a la Dirección Ejecutiva quien asignará a la persona encargada
- ❖ La Dirección Ejecutiva y las jefaturas, son responsables de administrar y ejecutar las decisiones de la Junta Directiva en cumplimiento a los objetivos estratégicos.

Finalmente, la máster Ivonne, expone los paradigmas señalados por tres Directivos de la Junta:

- ❖ El atraso que la Junta Directiva tiene por el trabajo de algunas Comisiones
- ❖ El seguimiento a los acuerdos puntualmente para evitar temas de la Junta que estén pendientes.
- ❖ Optimizar procesos
- ❖ Filtrar y delegar asuntos netamente administrativos
- ❖ Ordenamiento normativo
- ❖ La evaluación del desempeño porque ayuda a la motivación del desempeño de los colaboradores.
- ❖ La comunicación con la sociedad civil: Proyección, toma de decisiones. vigilantes de la salud
- ❖ Orientación al servicio al cliente
- ❖ Enfoque y fortalecimiento de servicios psicológicos
- ❖ Optimizar los registros de post-gradados

Responsabilidades de los miembros de Junta Directiva:

- ❖ Invertir tiempo en las actividades académicas y sociales
- ❖ Trabajo en equipo
- ❖ Delegar y confiar en los compañeros
- ❖ Un panorama amplio de los intereses del Colegio



Junta Directiva
Sesión Extraordinaria
Acta 16-07-2017
-Página 8-

- ❖ Participar en los procesos de retroalimentación
- ❖ Comunicación directa y eficiente
- ❖ Habilidades como compromiso
- ❖ Tareas como desarrollar, evaluar y definir estrategias para mayor proyección a través de las instituciones y empresas.

ARTÍCULO II

Regionalización y diálogos.

El Lic. Guillén menciona que la idea principal es el establecimiento de diálogos con las diferentes ocho regionales existentes para: tener un acercamiento con las regionales y hablar directamente de diferentes temáticas pero a la vez, sirva como insumo para evaluar el PEI actual (se vence el próximo año y fue aprobado por Asamblea General).

La idea es generar un espacio para poder reflexionar sobre temáticas muy específicas.

Se está trabajando en coordinar dichos diálogos con una capacitación ofrecida por el CIREC ya que ellos, dentro de su programación, desean realizar talleres sobre círculos de paz.

Interviene la Lcda. Scott:

Menciona que se debe trabajar en un programa atractivo. Por ejemplo, que en horas de la mañana se realice la capacitación sobre el tema de círculos de paz. Es un tema bastante atrayente.

Además, muy importante, se debe informar a los colegiados participantes todas las tareas que se están llevando a cabo en el Colegio. Para esto, se puede trabajar en una presentación bien completa en Power Point. Es decir, se debe contemplar las funciones de cada Directivo así como las de cada jefatura que compone el CPPCR.

Interviene el Lic. Guillén:

Estas son las fechas propuestas para los diálogos:



Junta Directiva
Sesión Extraordinaria
Acta 16-07-2017
-Página 9-

REGIONAL	FECHA
Pérez Zeledón	12 de Agosto 2017
San Carlos	26 de Agosto 2017
Puntarenas	9 de Setiembre 2017
Occidente	7 de Octubre 2017
Limón	21 de Octubre 2017
Oriente	04 de noviembre 2017
Guanacaste	18 de Noviembre 2017
Ciudad Neilly	22 y 23 de Noviembre 2017

EL licenciado Guillén menciona que la idea es que un Directivo sea el responsable de la gira y un segundo Directivo, el acompañante. Es decir, dos Directivos por gira con el fin de no incurrir en gastos con la representación total de la Junta Directiva.

ARTÍCULO III

Estructura PEI

El Lic. Guillén informa la estructura del PEI 2018-2022:

“Diseño de Formulación del PEI 2018-2022 del CPPCR

Agosto-Diciembre 2017.

Diálogos.

Evaluación del PEI 2 periodo 2014-2018, que fue presentado en la Asamblea para su aprobación N° VII-05-AGO-02-88-2014

Octubre-Diciembre 2017



**Junta Directiva
Sesión Extraordinaria
Acta 16-07-2017
-Página 10-**

*Fase 1:
Organización para el diseño del PEI*

*Producto No. 1
Plan de Trabajo de la consultoría*

Enero-Febrero 2018

*Fase 2:
Análisis de contexto externo e interno y prospección*

*Producto No. 1
Marco conceptual, estratégico y político del PEI 2018-2022 (Análisis de contexto
externo e interno)
Producto No. 2
Análisis FODA / sobre los procesos estratégicos institucionales.*

Marzo- Mayo 2018

*Fase 3:
Modelización del Plan Estratégico Institucional.
Producto No. 4
Resultados de los Talleres Estratégicos e Indicadores*

Junio-Agosto 2018

*Fase 4:
Elaboración de la estrategia para el seguimiento y evaluación del PEI
Producto No. 5
Estrategia para el seguimiento del PEI, definiendo procedimientos y herramientas
de seguimiento.*

Setiembre 2018

*Fase 5:
Formulación y validación del PEI
Producto No. 6
Propuesta validada de PEI-CPPCR 2018-2022 para aprobación de Asamblea.*



**Junta Directiva
Sesión Extraordinaria
Acta 16-07-2017
-Página 11-**

*Octubre. 2018
Presentación PEI 2018-2022 Asamblea”*

Se levanta la sesión a las veintidós horas con treinta minutos del día doce de julio de dos mil diecisiete.

**Lic. Waynner Guillén Jiménez
Presidente**

**M.Psc. Ligia Retana Escalante
Secretaria**