



INFORME PROCESO DE COACHING ORGANIZACIONAL

EVALUACIÓN PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2015-2018 COLEGIO PROFESIONAL DE PSICÓLOGOS DE COSTA RICA

I- INTRODUCCIÓN

El proceso de evaluación del PEI 2015-2018, aprobado en el 2015 por la Asamblea General del colegio y en el cual se basa su desempeño actual tiene dos objetivos. Por un lado, pretendió conocer la percepción de los grupos de Interés Interno y Externo del CPPCR sobre el desempeño de la organización durante el período 2015-2018 y presentar informe a la Asamblea General del 24 de febrero 2018. Por otro lado, con sus resultados se sentarán las bases de la reflexión estratégica para la elaboración del Plan Estratégico del período 2019-2022.

La evaluación incluyó el Marco Estratégico: Misión, Visión y Valores, los 3 Ejes de trabajo: Servicio al Colegiado, Vigilancia de la Calidad Profesional e Incidencia en Temas Públicos y los Sub-ejes de cada eje.

En este informe se presentan los resultados de la evaluación, las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

II- PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2015-2018

El esquema 1. siguiente muestra la distribución y los contenidos del PEI. En el centro se ubican la misión, visión y valores del colegio. Luego, aparecen los tres ejes con tres sub-ejes cada uno.

Esquema 1. PEI 2015-2018



El eje Servicio al Colegiado tiene los ejes de Gestión Virtual, Regionalización y Capacitación y Gestión del Conocimiento; el de Vigilancia de la Calidad Profesional los de Oportunidades de Inserción, Fiscalía y Formación Académica, asimismo, el de Incidencia en Temas Públicos contienen Agenda permanente, Rol del profesional y Opinión profesional.



III- PROGRAMACIÓN DE DIÁLOGOS

En este apartado se incluye la programación de los diálogos para las regionales y otros grupos de Interés Interno, así como para los grupos de Interés Externo.

GRUPOS DE INTERÉS INTERNO

a. REGIONALES

En el Tabla 1 se incluyen las regiones, las fechas de los diálogos y el número de participantes, para un total de 95 personas.

Tabla 1. Regiones, fechas y número de participantes de los diálogos regionales

REGIÓN	FECHA	NUMERO DE PARTICIPANTES
1. Pérez Zeledón *	12-08-17	14
2. San Carlos	26-08-17	13
3. Puntarenas	09-09-17	9
4. Occidente	04-11-17	15
5. Guanacaste	18-11-17	8
6. Ciudad Neilly	25-11-17	15
7. Oriente	02-12-17	4
8. Limón	20-01-18	17
9. Colegiados de San José **	31-01-18	-
TOTAL		95

* En relación a la Regional de Pérez Zeledón, la información recolectada no se incluye en este informe por haber sido obtenida a través de un instrumento que no cumplía con los objetivos buscados. Por lo tanto, solo se incluyen los aportes de esta regional al Marco Estratégico y a los Ejes y sub-ejes.

** En el caso de los colegiados de San José, el dialogo fue convocado para el 31 de enero, sin embargo, por contar con solo 4 personas interesadas en participar y confirmare la asistencia de solo 3, se les envió el instrumento de evaluación a las 4 personas sin recibirlo de vuelta.

b. OTROS GRUPOS DE INTERÉS INTERNO

La Tabla 2 muestra los diálogos con otros grupos de Interés Interno del colegio, las fechas y el número de participantes.

Tabla 2. Otros grupos de interés interno, fechas y número de participantes de los diálogos

GRUPOS	FECHA	NÚMERO DE PARTICIPANTES
• Junta Directiva - Comité Consultivo- Tribunal de Honor - Ex – Presidentes del colegio	22-01-18	15
• Colaboradores	24-01-18	20
• Comisiones	25-01-18	36
TOTAL		71

El total de participantes del grupo de Interés Interno, regionales y otros grupos, fue de 166 personas.



GRUPOS DE INTERÉS EXTERNO

La Tabla 3 incluye los Grupos de Interés Externo, las fechas de los diálogos y el número de participantes.

Tabla 3. Grupos de Interés Externo, fechas y número de participantes de los diálogos

GRUPOS	FECHA	
• Ministerios Relevantes - Instituciones Contratantes	29-01-18	23
• Coordinaciones de Carrera de Psicología, Universidades de San José y Sedes Regionales	09-02-18	8
• Asociaciones Regionales y Asociaciones de psicología	17-02-18	11
TOTAL		42

La Tabla 4. muestra que el total de participantes del grupo de Interés Interno fue de 166 y el total del Grupo de Interés Externo fue de 42 personas.

Tabla 4. Total de Participantes

GRUPOS DE INTERÉS	NÚMERO DE PARTICIPANTES
Interno	166
Externo	42
Total	208

De esta manera, los asistentes a los diálogos, incluyendo ambos grupos de interés, suman un total de 208 personas.

IV- METODOLOGÍA

Se hicieron convocatorias abiertas a los diálogos a través del boletín del CPPCR para la asistencia de los grupos de Interés Interno y se enviaron invitaciones directamente a algunos de los grupos de Interés Interno y a los de Interés Externo.

Se visitaron todas las regiones para los diálogos y se utilizaron otros espacios para las reuniones de San Jose. En cada actividad se formaron sub-grupos de trabajo y se obtuvieron sus perspectivas en el instrumento de evaluación 1, 2 y 3. Fue un proceso dinámico que posibilitó el involucramiento de los participantes en un 100%, propiciando un clima de apertura, apoyo y respeto.

En cada diálogo un miembro de la Junta Directiva del CPPCR realizó la presentación del PEI, sus proyectos, actividades e indicadores de gestión. Se contó con la presencia de un mínimo de 2 miembros de la Junta Directiva, con la Directora Ejecutiva y la Coach para clarificar aspectos solicitados por los grupos.

En 7 de las 8 regionales se dividió la agenda entre una capacitación del CIREC y el diálogo con la Junta Directiva. En los grupos de interés externo, como fueron los Ministerios e Instituciones, Coordinaciones de carrera y las Asociaciones de Psicología, se combinó la evaluación con el trabajo en proyectos particulares que la Junta Directiva estaba desarrollando con estos grupos.

Instrumentos de Evaluación

Para la evaluación del Marco Estratégico, visión, misión y valores se aplicó Instrumento 1 a todos los grupos de interés con excepción al de Ministerios Relevantes e Instituciones Contratantes. Aquí se trata de que los participantes indiquen si los tres componentes del Marco Estratégico están correctos o requieren de sus aportes. En el Anexo 1 se puede observar este instrumento 1.



Para los ejes y sub-ejes se utilizaron dos instrumentos de evaluación, el Cuadro 1 muestra el Instrumento 2, que fue aplicado a grupos de interés Interno y Externo.

Cuadro 1. Instrumento de Evaluación 2

EJES	SUB-EJES	Cobertura		Pertinencia		Impacto	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Servicio al Colegiado	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y Gestión del Conocimiento • Regionalización • Gestión Virtual 						
Vigilancia de la Calidad Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de Inserción • Fiscalía • Formación Académica 						
Incidencia en Temas Públicos	<ul style="list-style-type: none"> • Opinión Profesional • Rol del profesional • Agenda Permanente 						

Como se puede observar en el Instrumento 2, en cada eje y sub-ejes evaluaron los proyectos y actividades según tres aspectos:

- Cobertura: Hasta qué punto los beneficios del proyecto o actividad llega al grupo de interés.
- Pertinencia: Indica si el proyecto o actividad es coherente con las prioridades del grupo de interés, si brinda un aporte significativo.
- Impacto: Se refiere a los efectos, consecuencias positivas y negativas, que genera el proyecto o actividad al grupo de interés.

En el Anexo 2 se adjunta el Instrumento 2 completo con los proyectos y actividades que fueron evaluadas en cada diálogo.

Con el grupo de Interés Externo denominado Ministerios Relevantes e Instituciones Contratantes se utilizó el Instrumento 3 que aparece en el Cuadro 2, cuyo objetivo era conocer las recomendaciones de los participantes sobre una serie de proyectos y actividades de los ejes y su-ejes y se agregó la columna de No Aplica.

Cuadro 2. Instrumento de evaluación 3

PROYECTOS – ACTIVIDADES	RECOMENDACIONES	NO APLICA
1. Pronunciamentos oficiales.		
2. Realización de Foros en temas de interés gremial.		
3. Concientización Social respecto del rol del profesional en Psicología.		
4. Proyecto de Equipos de Atención Psicosocial para Emergencias.		
5. Participación en foros de Salud Mental.		
6. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Anual.		
7. Congresos Nacionales e Internacionales.		
8. Proyecto de Manual de Evaluación de Idoneidad Mental para Armas, Adopciones y CAI.		
9. Identificar espacios no tradicionales como posibilidades de inserción profesional.		



10. Sistema de información sobre denuncias e investigaciones, identificar y corregir causas raíz.		
---	--	--

V- ANÁLISIS DE RESULTADOS

MARCO ESTRATÉGICO

1. MISIÓN ACTUAL

“Asegurar la excelencia en la calidad del ejercicio profesional de la psicología a través del desarrollo de los miembros del Colegio y de proyectar el quehacer en temas de interés público para mejorar la sociedad costarricense, en un marco de respeto al ser humano con base en principios científicos, éticos, legales y de solidaridad”.

La misión es la razón de ser de la organización, es a lo que se dedica. El Cuadro 3 muestra los aportes y el número de veces que los conceptos aparecieron.

Cuadro 3. Aportes sobre Misión

Excelencia - 12	Capacitación – 4	Ente rector - 1
Ejercicio profesional - 12	Proyectar -4	Respaldar - 1
Asegurar – 11	Derechos humanos – 3	Canalizar - 1
Desarrollo - 11	Regular – 3	Entidad -1
Calidad – 10	Salud mental – 3	Preservar - 1
Psicología – 8	Temas de interés público – 3	Propiciar - 1
Solidaridad - 7	Proyección – 2	Ciencia - 1
Miembros – 7	organización gremial – 2	Resguardar - 1
Promover – 6	Actualización – 2	Velar - 1
Sociedad costarricense - 6	Cultura – 2	Liderare - 1
Respeto – 5	Responsabilidad – 2	Fortalecimiento - 1
Ser humano - 5	Principios científicos, éticos, legales	
Somos – 5	y de solidaridad – 2	

2. VISION ACTUAL

. “Convertirnos en un ente líder a nivel nacional para llevar la psicología a un indiscutible nivel de alto prestigio profesional y así transformar positivamente la sociedad costarricense”

La visión se refiere a ¿Dónde se quiere llegar?, ¿Qué quiere llegar a ser el CPPCR? El Cuadro 4 muestra los aportes y el número de veces que los conceptos aparecieron.

Cuadro 4. Aportes sobre Visión

Ente - 13	Nivel centroamericano – 1	Cambio – 1
Psicología - 12	Organización gremial – 1	Facilitador – 1
Convertirnos - 8	Nivel internacional – 1	Rector – 1
Nivel nacional - 7	Paz – 1	Regulador – 1
Líder - 5	Transformación – 1	Visibilización – 1
Sociedad costarricense – 6	Salud mental – 1	Justicia social – 1
Bienestar - 2	Positiva – 1	Servicio – 1
Bienestar - 2	Sensible – 1	Progreso – 1



Ejercicio profesional - 2	Posicionar – 1	Proactiva – 1
Organización - 2	Participación – 1	Ámbito académico – 1

3. VALORES ACTUALES

- Respeto
- Responsabilidad
- Solidaridad

Los valores guían el quehacer de una organización. El Cuadro 5 muestra los valores aportados en los diálogos y el número de veces que aparecieron.

Cuadro 5. Valores Aportados

Honestidad - 7	Identidad gremial -1	Diligencia - 1
Transparencia - 5	Servicio -1	Calidez -1
Empatía -5	Humanismo -1	Emprendedurismo -1
Ética -5	Periciab-1	Constancia
Tolerancia - 5	Autocontrol – 1	Trabajo en equipo -1
Lealtad - 4	Unión -1	Proactividad -1
Equidad - 3	Sociabilidad -1	Excelencia -1
Responsabilidad - 3	Calidad - 1	Cultura de paz -1
Perseverancia -2	Autoconocimiento -1	Creatividad - 1
Compromiso -2	Entusiasmo - 1	Profesionalismo -1
Respeto - 2	Amor -1	Honorabilidad -1
Solidaridad - 2	Disciplina -1	
Alegría - 1	Dialogo -1	

4. EJES Y SUB-EJES

En el siguiente apartado, se presentan los resultados de la evaluación de los ejes y sub-ejes con sus respectivos proyectos y actividades. Estos resultados se presentarán por eje para todos los grupos de interés que participaron en la evaluación, con excepción de los Ministerios Relevantes y las Instituciones contratantes ya que con ese grupo se utilizó el Instrumento 2. Al final de los gráficos de cada grupo de interés se anotan las observaciones brindadas en cada diálogo para cada eje.

A- EJE DE SERVICIO AL COLEGIADO

Los proyectos y actividades del eje de Servicio al colegiado se pueden observar en el Cuadro 6.

Cuadro 6. Servicio al Colegiado, Proyectos y Actividades

CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	REGIONALIZACIÓN	GESTIÓN VIRTUAL
Procesos Virtuales de Capacitación	Calendarizar actividades gremiales	FASE II Conectividad Página Web
DNC anual	Facilitar y apoyar actividades asociaciones regionales	Servicios en línea
Plan Maestro de Capacitación Anual		Expedientes Digitales



Congresos	Ofrecer servicios administrativos en giras a Asociaciones Regionales	Base de Consultas Frecuentes
Conferencistas Internacionales		
Base de Datos de Capacitadores		
Establecimiento de Convenios Académicos		

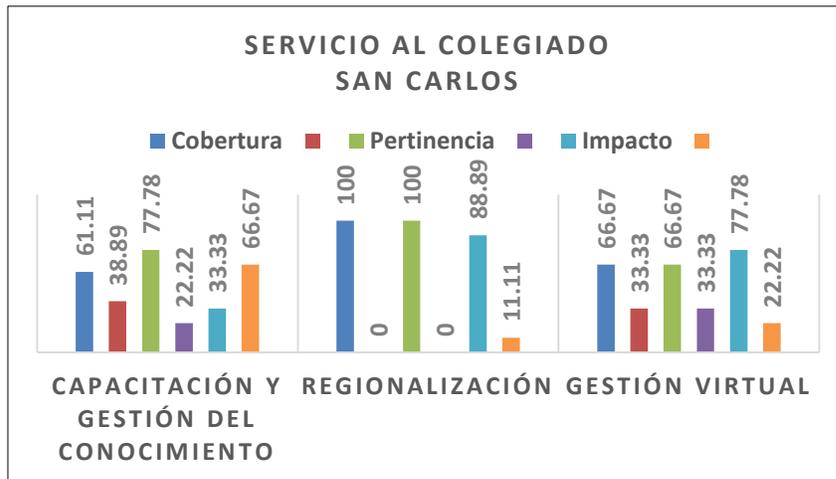
Algunos de los proyectos y actividades están en proceso por lo cual algunos de los grupos anotan NO en lo referente a impacto. Al dejar la casilla en blanco indican que si no estuvieran en proceso si tendrían impacto por lo que se anota como que no tiene impacto.

Seguidamente se pueden apreciar los gráficos con los 3 sub-ejes de Servicio al Colegiado. El orden en aparecerán será el siguiente: Regionales (San Carlos, Puntarenas, Occidente, Guanacaste, Ciudad Neily, Oriente y Limón) Colaboradores, Junta Directiva, Tribunal de Honor y Comité Consultivo, los Expresidentes, Comisiones, Coordinadores de Carrera y Asociaciones de Psicología y Asociaciones Regionales.

Los primeros 7 gráficos corresponden a las regionales en el orden en que se realizaron los diálogos: San Carlos, Puntarenas, Occidente, Guanacaste, Ciudad Neily, Oriente y Limón.

El Gráfico 1 muestra los resultados obtenidos en San Carlos.

Gráfico 1. Servicio al Colegiado, San Carlos

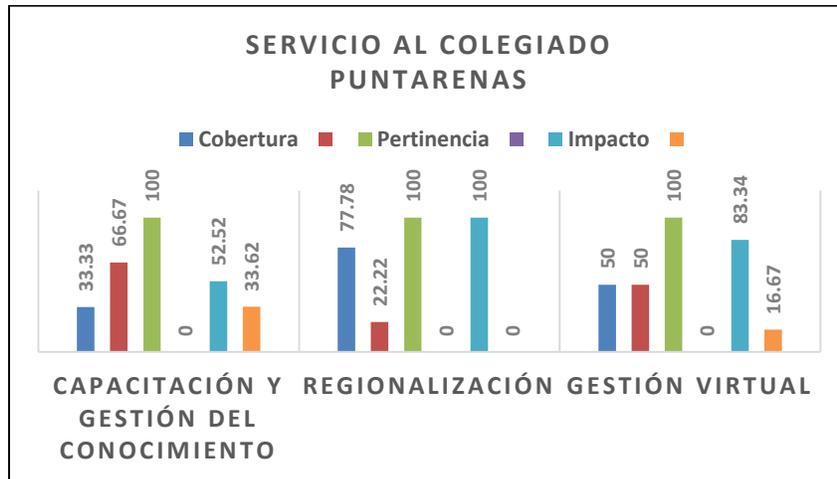


Se puede observar como en el sub-eje de Capacitación y Gestión del Conocimiento los colegiados de San Carlos indican solo un 61.11% de cobertura, un 77.78% de Pertinencia y un 33.33% de impacto. En Regionalización, tanto cobertura como pertinencia tiene un 100% e impacto un 88.89%. En referencia al sub-eje de Gestión Virtual tiene el 66.67% de cobertura igual que pertinencia y un 77.78% de impacto.

El Gráfico 2 muestra los resultados obtenidos en Puntarenas.



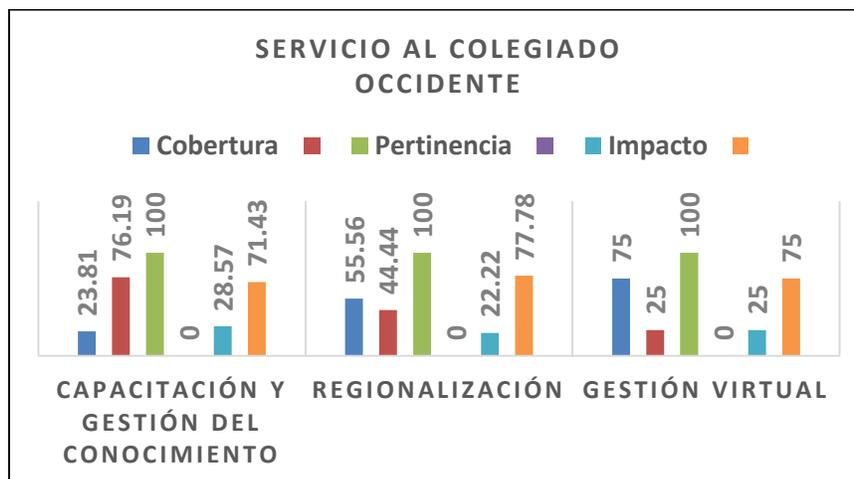
Gráfico 2. Servicio al Colegiado, Puntarenas



Como se puede notar el sub-eje de Capacitación y Gestión del Conocimiento los colegiados de Puntarenas indican solo un 33.33% de cobertura, un 100% de Pertinencia y un 52.52% de impacto. En Regionalización, un 77.78% de cobertura, 100% de pertinencia e impacto. En referencia al sub-eje de Gestión Virtual tiene el 50% de cobertura, 100% de pertinencia y un 83.34% de impacto.

El Gráfico 3 muestra la evaluación de la Regional de Occidente.

Gráfico 3. Servicio al Colegiado, Occidente

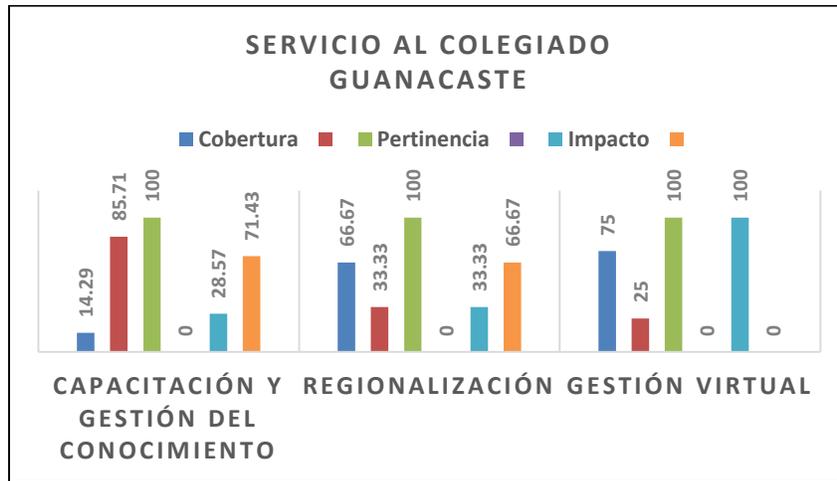


Se evidenciar que en el sub-eje de Capacitación y Gestión del Conocimiento los colegiados de Occidente indican solo un 23.81% de cobertura, un 100% de Pertinencia y un 28.57% de impacto. En Regionalización, un 55.56% de cobertura, un 100% de pertinencia y un 22.22% de impacto. En referencia al sub-eje de Gestión Virtual tiene el 75% de cobertura, 100% pertinencia y un 25% de impacto.

El Gráfico 4 muestra la evaluación de la Regional de Guanacaste.



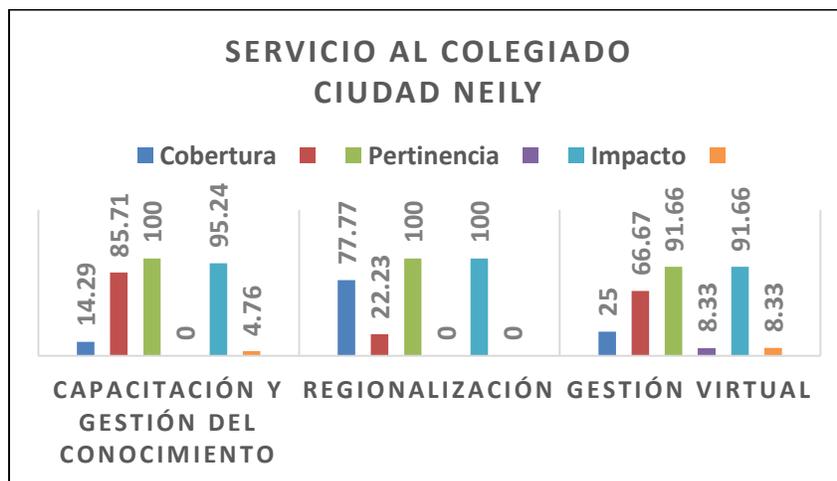
Gráfico 4. Servicio al Colegiado, Guanacaste



Se evidencia que en el sub-eje de Capacitación y Gestión del Conocimiento los colegiados de Guanacaste indican solo un 14.29% de cobertura, un 100% de Pertinencia y un 28.57% de impacto. En Regionalización hay el 66.67% de cobertura, pertinencia de 100% e impacto de un 33.33%. En referencia al sub-eje de Gestión Virtual tiene el 75% tiene cobertura, 100% tiene pertinencia y 100% de impacto.

El Gráfico 5 muestra la evaluación de la Regional de Ciudad Neily.

Gráfico 5. Servicio al Colegiado, Ciudad Neily

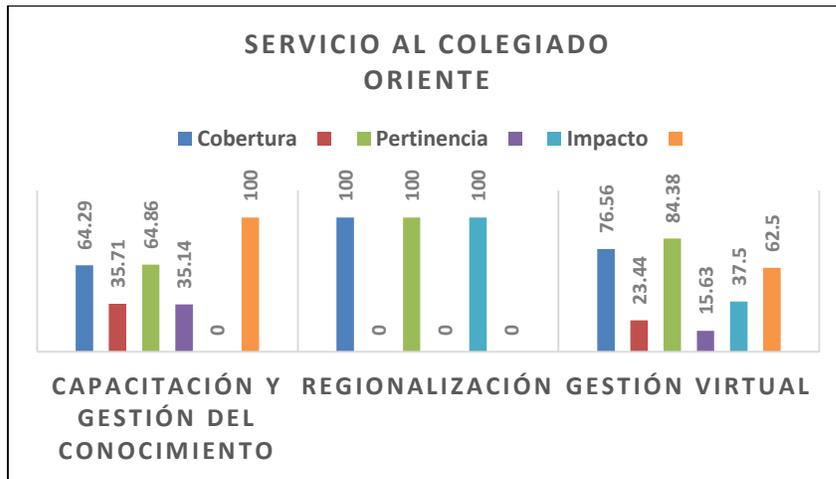


Se nota que en el sub-eje de Capacitación y Gestión del Conocimiento los colegiados de Ciudad Neily indican solo un 14.29% de cobertura, un 100% de Pertinencia y un 95.24% de impacto. A diferencia de Regionalización donde el 77.77% tiene cobertura, y ambas la pertinencia y el impacto, son de un 100%. En referencia al sub-eje de Gestión Virtual tiene el 25% tiene cobertura, el 66.67% tiene pertinencia y el 91.66 de impacto.



El Gráfico 6 muestra la evaluación de la Regional de Oriente.

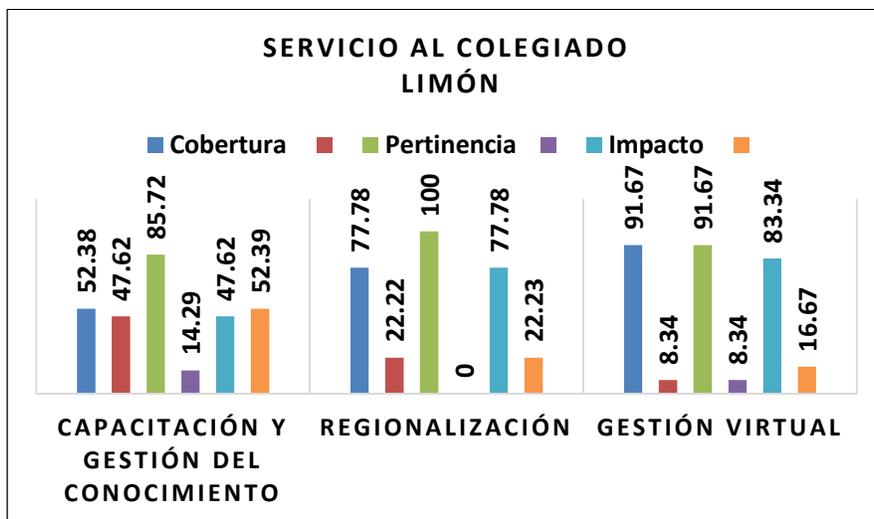
Gráfico 6. Servicio al Colegiado, Oriente



Se puede observar como en el sub-eje de Capacitación y Gestión del Conocimiento los colegiados de Oriente indican solo un 64.29% de cobertura, un 64.86% de Pertinencia y un 0% de impacto. En Regionalización, los tres, cobertura, pertinencia e impacto tienen un 100%. En referencia al sub-eje de Gestión Virtual tiene el 76.56% de cobertura, 84.38% de pertinencia y un 37.50% de impacto.

El Gráfico 7 muestra la evaluación de la Regional de Limón.

Gráfico 7. Servicio al Colegiado, Limón

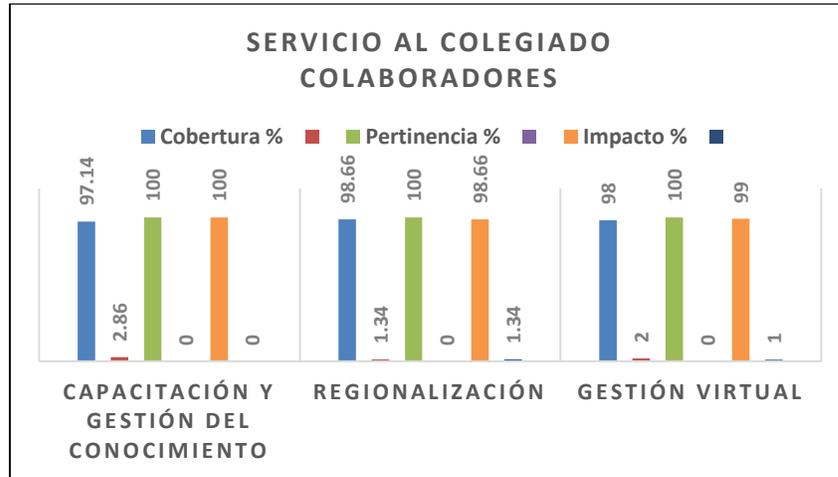


Se puede observar como en el sub-eje de Capacitación y Gestión del Conocimiento los colegiados de Limón indican solo un 52.38% de cobertura, un 85.72% de Pertinencia y un 47.62% de impacto. En Regionalización, tanto cobertura como impacto tienen un 77.78% e impacto un 88.89% con una pertinencia del 100%. En referencia al sub-eje de Gestión Virtual tiene el 91.67% de cobertura igual que pertinencia y un 83.34% de impacto.



El Gráfico 8 muestra la evaluación de los Colaboradores.

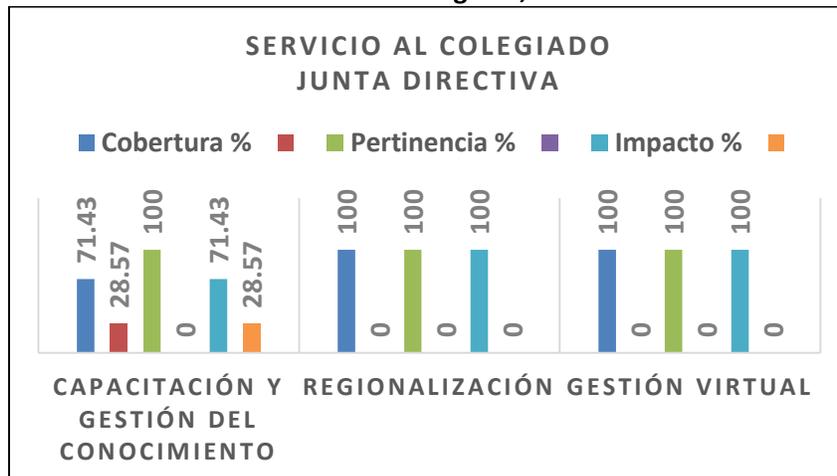
Gráfico 8. Servicio al Colegiado, Colaboradores



En el sub-eje de Capacitación y Gestión del Conocimiento los colaboradores indican un 97.14% de cobertura, un 100% de pertinencia y de impacto. En Regionalización, tanto cobertura como impacto tienen un 98.66% y pertinencia un 100%. En referencia al sub-eje de Gestión Virtual tiene el 98% de cobertura, un 100% de pertinencia y un 99% de impacto.

El Gráfico 9 muestra la evaluación de la Junta Directiva.

Gráfico 9. Servicio al Colegiado, Junta Directiva

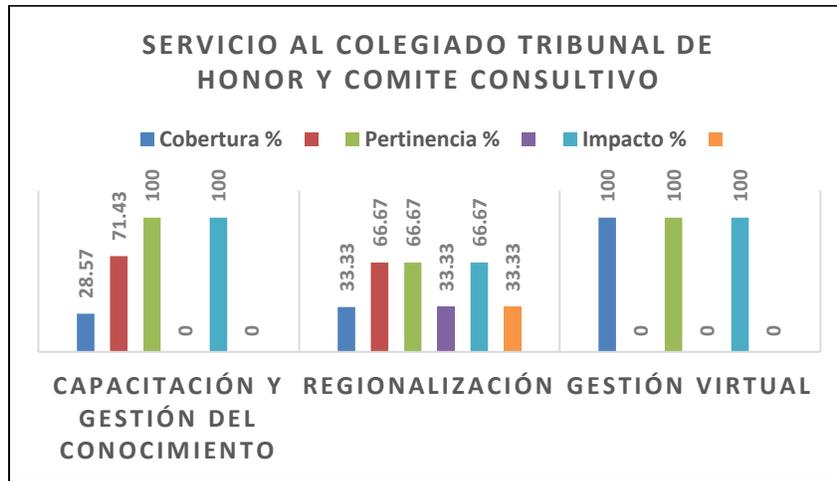


Se puede observar como en el sub-eje de Capacitación y Gestión del Conocimiento la Junta Directiva indica un 71.43% en cobertura e impacto y un 100% de pertinencia. En Regionalización, tiene un 100% en los tres, cobertura, pertinencia e impacto. Igualmente, en Gestión Virtual tiene un 100% en los tres, cobertura, pertinencia e impacto.

El Gráfico 10 muestra la evaluación del Tribunal de Honor y Comité Consultivo.



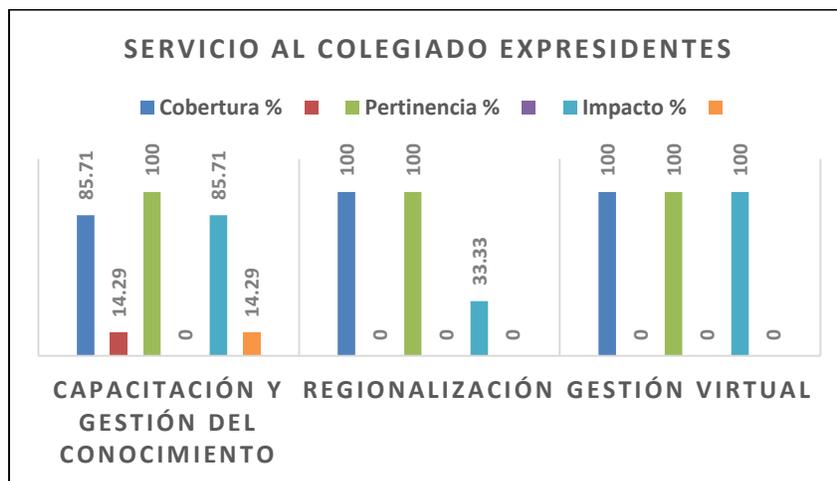
Gráfico 10. Servicio al Colegiado, Tribunal de Honor y Comité Consultivo



Se observa como en el sub-eje de Capacitación y Gestión del Conocimiento el Tribunal de Honor y el Comité Consultivo, indican un 28.57% de cobertura, un 100% de pertinencia y de impacto. En Regionalización, en cobertura tienen un 33.33% y en pertinencia e impacto, un 66.67%. En referencia al sub-eje de Gestión Virtual tiene el 98% de cobertura, un 100% de pertinencia y un 99% de impacto.

El Gráfico 11 muestra la evaluación de los Ex-presidentes.

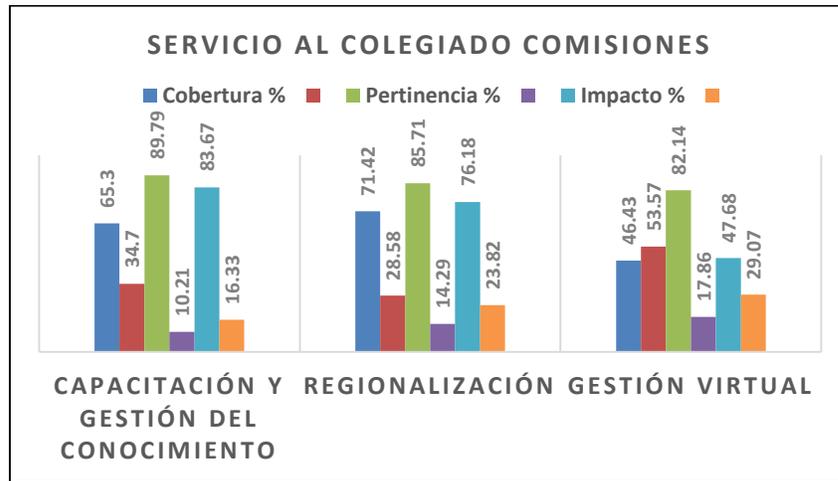
Gráfico 11. Servicio al Colegiado, Ex-presidentes



Se nota que en el sub-eje de Capacitación y Gestión del Conocimiento los Ex-presidentes, indican un 85.71% de cobertura, un 100% de pertinencia y un 85.71 de impacto. En Regionalización, 100% de cobertura y pertinencia y un 33.33% en impacto. En referencia al sub-eje de Gestión Virtual tienen 100% en los tres, cobertura, pertinencia e impacto.

El Gráfico 12 muestra la evaluación de las Comisiones.

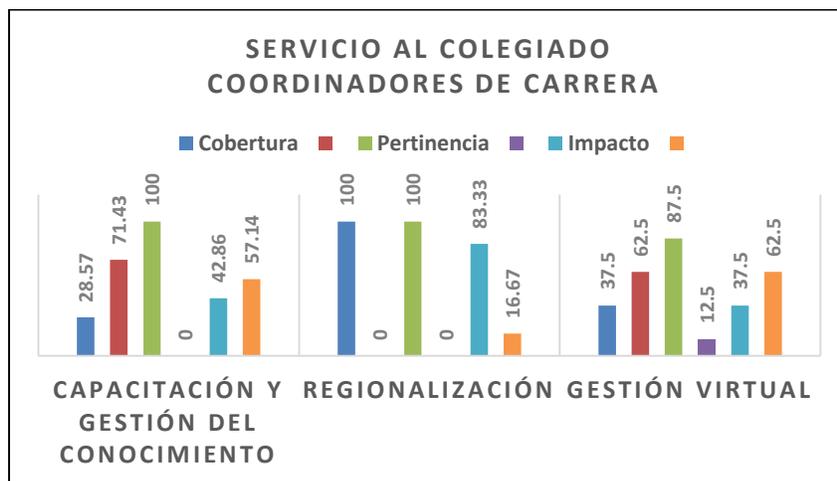
Gráfico 12. Servicio al Colegiado, Comisiones



Se puede observar como en el sub-eje de Capacitación y Gestión del Conocimiento las Comisiones, indican un 65.3% de cobertura, un 89.79% de pertinencia y un 83.67% de impacto. En Regionalización, la cobertura es de un 71.42%, la pertinencia de un 85.71% y el impacto de un 76.18%. En referencia al sub-eje de Gestión Virtual tiene el 46.43% de cobertura, un 82.14% de pertinencia y un 47.68% de impacto.

El Gráfico 13 muestra la evaluación de los Coordinadores de Carrera.

Gráfico 13. Servicio al Colegiado, Coordinadores de Carrera

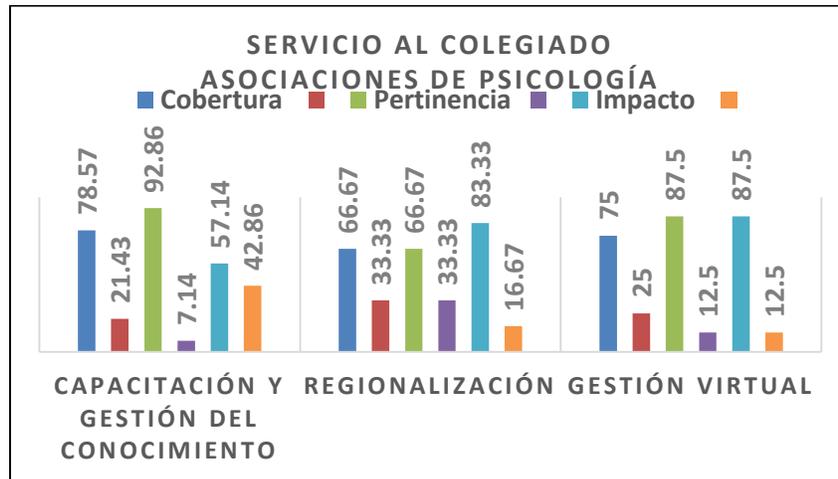


Se observa que en el sub-eje de Capacitación y Gestión del Conocimiento los Coordinadores de Carrera, indican un 28.57% de cobertura, un 100% de pertinencia y un 42.86% de impacto. En Regionalización, la cobertura es de un 37.5%, un 87.5% de pertinencia y el impacto de un 83.33%. En referencia al sub-eje de Gestión Virtual tiene el 46.43% de cobertura, un 82.14% de pertinencia y un 47.68% de impacto.

El Gráfico 14 muestra la evaluación de las Asociaciones de psicología y Asociaciones Regionales.



Gráfico 14. Servicio al Colegiado, Asociaciones de Psicología y Asociaciones Regionales



Se puede observar como en el sub-eje de Capacitación y Gestión del Conocimiento las Asociaciones de psicología, indican un 78.57% de cobertura, un 92.66% de pertinencia y un 57.14% de impacto. En Regionalización, la cobertura es de un 66.67% al igual que en pertinencia y el impacto de un 83.33%. En referencia al sub-eje de Gestión Virtual tiene el 75% de cobertura, un 87.5% de pertinencia al igual que de impacto.

OBSERVACIONES

En este apartado se incluyen todas las observaciones que los grupos de interés aportaron para el eje de Servicio al Colegiado.

1. REGIONALES

Pérez Zeledón

- Poco acceso a las capacitaciones en San José.
- Más cursos virtuales. Apps para acceder a las capacitaciones. Apps del colegio.
- Comunicación – agenda.
- Gira de servicios una vez al mes.
- Se necesitan más capacitaciones regionales, no podemos acceder a las de la central.
- Incluir convenios académicos en regionales. Mercadearlo más.
- Convenio CCSS para visita a pacientes.
- Se necesita más información sobre los servicios en línea.
- Existe mucha desinformación para poder evaluar con propiedad y con fundamento sólido.
- Mejorar mercadeo, información, comunicación, imagen.
- Gestionar con Latina y UISIL, convenio académico.
- Aumentar la descentralización de las actividades de los congresos.

San Carlos

- No tuvo impacto, dado que pocos profesionales contestaron el diagnóstico. No se complementaron los cupos, mayor divulgación. (¿por qué?) no colegiados
- Los profesionales no siempre se matriculan en los procesos regionales.
- La participación regional en los congresos nacionales es mínima. Investigar los permisos de las instituciones para asistencia a congresos y dar seguimiento.



- Conferencias internacionales existió una y no lleno expectativas y sería viable por la cantidad de profesionales
- Base de datos solo la conoce el colegio sería importante desde asociaciones o instituciones solicitar acceso a la base de datos.
- De parte del colegio desarrollar estrategias como contactar y motivar a los colegas, más visitas regionales.
- Pertinente si se hiciera una alianza con la universidad católica sede San Carlos
- En 2017 no se han recibido capacitaciones por parte del CPPCR. Se desconoce, se debe implementar con la universidad católica y dar seguimiento.
- Revisión en línea de expedientes sería pertinente. Lograr ver nuestro expediente electrónico.
- Para congresos solicitar permiso a funcionarios de instituciones públicas como de interés institucional
- Se debe contemplar bajar el monto del cobro de la atención

Puntarenas

- Establecer Calendario de capacitaciones en la región del pacifico
- Promover en la región los convenios académicos
- Realizar capsulas informativas en videos cortos que promuevan el impacto del CPPCR
- Capacitaciones virtuales dos por año.
- Solicitar capacitaciones en regionalización que ha quedado de lado.

Occidente

- No tiene impacto, no se cubre la necesidad. Es una oferta limitada.
- Si hay conocimiento de los resultados, pero se debe dar seguimiento a la ejecución, que el plan maestro sea conocido para el gremio, que se diversifique según necesidades regionales. No tiene impacto, no se cubre la necesidad. Es insuficiente en nuestra región.
- Ampliar las sedes para congresos, no solo en la semana nacional. No tiene impacto, no se cubre la necesidad.
- La base de datos no tiene impacto, no se cubre la necesidad
- Los convenios deben poder usarse de manera más interactiva y dinámica.
- Ha sido gestionada desde lo central bajo presión de asociación y no como iniciativa o respuesta al diagnóstico, por ejemplo, idoneidad mental gestionado hace más de 4 años. No tiene impacto, no se cubre la necesidad. Durante el 2017 han sido muy pocas en occidente, cambios de fecha de actividades de manera precipitada, la publicación no se hace con el debido tiempo, ejemplo, el día del psicólogo 2016 nos limitan en la participación de actividades del colegio, ya que si se participa en occidente no se puede participar en las actividades del colegio, formar parte de la asociación no tiene que significar renunciar a los derechos del colegio.
- Hay poco apoyo y coordinación entre el colegio y la región. El apoyo ha sido muy poco a nuestra región.
- Se cancelan sin planificación posterior. No tiene impacto, no se cubre la necesidad.
- El impacto es negativo, porque al ser deficiente tiene un impacto negativo en los profesionales y en los usuarios.

Guanacaste

- Muchas de las capacitaciones están en la página, y no se nos envía información, algunos no tienen comunicación por correo electrónico. No llega a colegiados la información. Plan maestro es pertinente en la región
- Solo nos dio ₡100.000.00
- Que el colegio organice las actividades de la semana de la psicología (capacitaciones) que los organiza con las instancias de Guanacaste.



- Que el colegio subsidie por persona actividad del día del psicólogo y que también organice actividades en Guanacaste.
- Que a final/principio de año el colegio nos mande notebook, agendas, lapiceros, etc. A cada colegiado, y no limitarlo a GAM. Se puede enviar por correo o que se utilice como enlace algún colegio de la región de Guanacaste.
- Es importante hacer actividades por zonas: Liberia, Nicoya, Santa Cruz
- Crear convenios con instituciones, ya que carecemos de instalaciones, por ejemplo: Colegio de médicos en Liberia, nos sirve dar taller o capacitaciones

Ciudad Neily

- No tuvo impacto en vista que solo se ejecutó una actividad en todo el año, por lo que el plan debe contemplar más actividades regionales de capacitación durante el año.
- Es importante que se realicen actividades pre congreso en las regionales. Facilidades a beneficios como los de hospedaje o viáticos.
- Por región y todos los años.
- Con universidades regionales: UNA, UCR, UNED, U Latina, UACA, UMCA.
- Mantenerlas y ampliarlas.
- Para el diagnóstico se solicita que haya divulgaciones en el correo personal.
- Diagnóstico de necesidades de capacitación anual y plan maestro de capacitación se realizó, pero solo 11 colegios lo llenaron.

Oriente

- Especificar tiempos de respuesta a las diferentes gestiones
- Que se pueda pagar en línea con *tarjeta de crédito* y que se puedan aplicar los descuentos igual, como se hace al pagar en cajas del colegio.

Limón

- Convenios que tengan más cobertura a nivel regional
- Más capacitaciones a nivel regional
- Diagnóstico de necesidades: Cambiar fecha de consulta a mediados de año. Al menos 6 meses antes
- Es de importancia realizar capacitaciones en cada zona o región para involucrar más al agremiado
- Base de datos de capacitadores: Las mismas no son realizadas por una gran parte del gremio regional

2. COLABORADORES

- Valorar propuestas de actividades Asociaciones Regionales
- Priorizar los servicios en línea
- Procesos virtuales tiene un impacto negativo, que los colegiados solicitan
- Calendarizar actividades gremiales fuera de la GAM, tiene un impacto negativo ya que se quejan mucho
- Fase II Conectividad Página Web, tiene impacto hasta que el proyecto se concrete
- Unificar o coordinar que entre el colegio y las universidades se haga un solo congreso anual para el beneficio de estudiantes y profesionales.
- N/A: No aplica porque no se puede medir al no tener cobertura en este momento

3. JUNTA DIRECTIVA

- Hay que mejorar la participación de los profesionales en las charlas y otros.
- Convenios académicos, se ha caracterizado solo en el GAM
- Calendarizar actividades gremiales fuera de la GAM necesita establecer indicadores de impacto para todos los sub ejes
- Fase II Conectividad Página Web, proceso, no se puede medir impacto.



- Expedientes Digitales en proceso, no se puede medir aún

4. TRIBUNAL DE HONOR Y COMITÉ CONSULTIVO

- Tema de ética que sea transversal en la mayoría de capacitaciones que se hagan casos para discutir.

5. EX-PRESIDENTES

- 3, 4 y 5. Evaluación cuantitativa y no cualitativa. Eficacia
- No tenemos elementos ahora para evaluar giras (al día de hoy)

6. COMISIONES

- Faltan servicios en línea.
- Gestión virtual se desconoce su estadística o avance.
- Fortalecer la capacitación virtual para mayor cobertura a colegiados.
- El tiempo y la hora no facilita el enfoque y orientación que debe tener un trabajo de estos.
- Se está puntuando impacto, aunque no se aclara si el impacto es positivo o negativo, en ocasiones el impacto limita al colegiado o a los grupos de trabajo.
- Conferencistas Internacionales ampliar más allá de congresos

COORDINADORES DE CARRERA

- Procesos Virtuales de Capacitación, no hay cobertura, se requiere que se desarrolle más este punto
- Necesidades de capacitación, los colegiados no se involucran, no leen correos o revisan el Facebook. Es necesario mejorar la imagen del colegio (reformular la misión del colegio) y su relación con los colegiados.
- Se deberían brindar capacitaciones gratuitas o de más bajo costo. Esto afecta el impacto.
- Plan Maestro de Capacitación Anual hay impacto, pero es muy bajo
- Congresos si hay convocatoria, pero dificultades de acceso al gremio
- Se requiere más internacionalización de los conferencistas
- Base de Datos de Capacitadores. Es necesaria la apertura a enfoques diversos y áreas diferentes
- Es una buena iniciativa, es necesario coordinar más convenios
- Aplica para varios: No todos reciben la información. Se puede requerir actualizar la base de datos para tener mayor cobertura
- No se utiliza, pero se ve el trabajo de cobertura a través del cambio de sitio web.
- Esto y toda la gestión virtual requiere más divulgación

7. ASOCIACIONES DE PSICOLOGÍA

- En asociaciones que tengan que ver con instituciones, consideramos que la respuesta es pronta, contrario en las asociaciones regionales.
- Mayor divulgación y promoción, en regionales promover apertura a estudiantes y otros profesionales.
- Gestión virtual está en proceso se prevé un gran impacto
- Servicios en línea ampliar o mejorar

Como se puede observar los participantes de los grupos de interés han ofrecido observaciones sobre los tres sub-ejes de Servicio al Colegiado, Capacitación, Regionalización y Gestión Virtual.

B. EJE VIGILANCIA DE LA CALIDAD PROFESIONAL

Los proyectos y actividades del eje de Vigilancia de la Calidad Profesional se pueden observar en el Cuadro

7.



Cuadro 7. Vigilancia de la Calidad Profesional

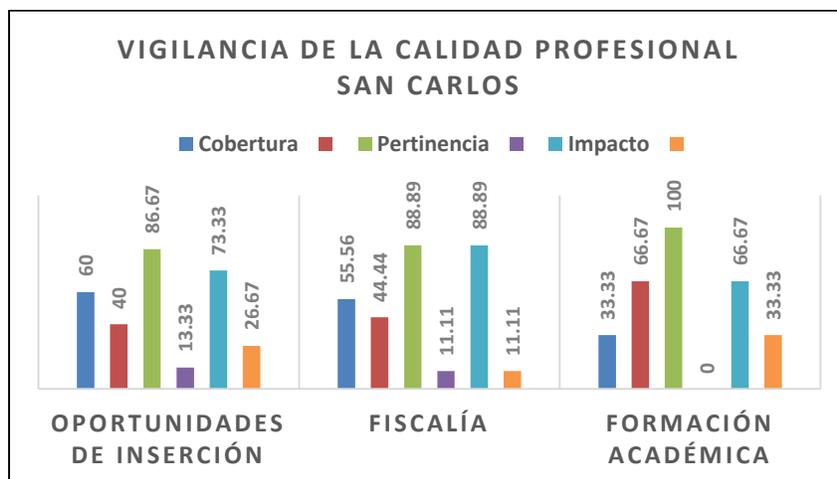
OPORTUNIDADES DE INSERCIÓN	FISCALÍA	FORMACIÓN ACADÉMICA
Proyecto Manual de Evaluación de Idoneidad Mental Armas, Adopciones, CAI.	Sistema información, denuncias e investigación, identificar y corregir causas raíz	Análisis mayas curriculares universidades vs Perfil Profesional
Identificar espacios no tradicionales de inserción profesional	Revisión Perfil Puesto Oficial Fiscalía (competencias)	Foro permanente de Directores de Carrera
Seguimiento al Legislativo ante propuestas externas que atenten contra el ejercicio profesional	Participación con charlas en las universidades que imparten la carrera	
Proyecto MEP		
Proyecto Perfil Profesional		

Algunos de los proyectos y actividades están en proceso por lo cual algunos de los grupos anotan NO en lo referente a impacto. Al dejar la casilla en blanco indican que si no estuvieran en proceso si tendrían impacto por lo que se anota como que no tiene impacto.

Seguidamente se pueden apreciar los gráficos con los 3 sub-ejes de Vigilancia de la Calidad Profesional. El orden en aparecerán será el siguiente: Regionales (San Carlos, Puntarenas, Occidente, Guanacaste, Ciudad Neily, Oriente y Limón) colaboradores, Junta Directiva, Tribunal de Honor y Comité Consultivo, los Expresidentes, Comisiones, Coordinadores de carrera y Asociaciones de Psicología y Asociaciones Regionales.

El Gráfico 15 muestra la evaluación de la regional de San Carlos.

Gráfico 15. Vigilancia de la Calidad Profesional, San Carlos

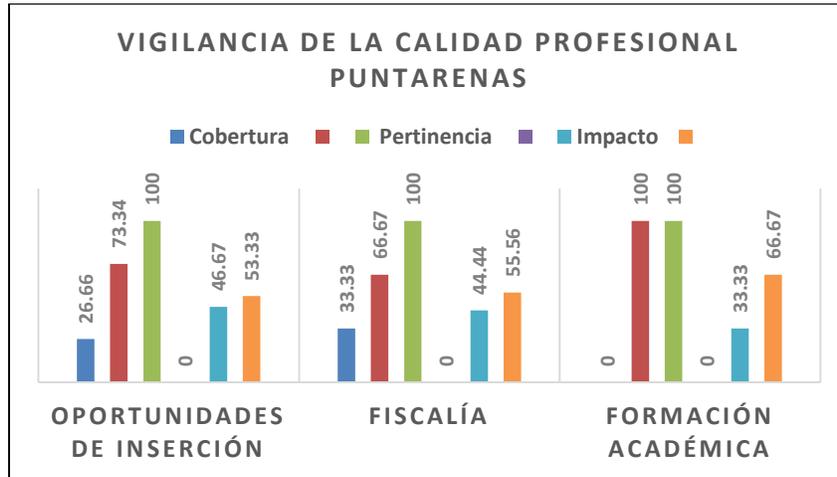


En el sub-eje de Oportunidades de Inserción, la regional de San Carlos tiene un 60% en cobertura, un 86.67% en pertinencia y un 73.33% de impacto. En Fiscalía, la cobertura es de un 55.56%, la pertinencia un 88.89% al igual que de impacto. En Formación Académica, el 33.33% es para cobertura, el 100% para pertinencia y un 66.67% para impacto.



El Gráfico 16 muestra la evaluación de la regional de Puntarenas.

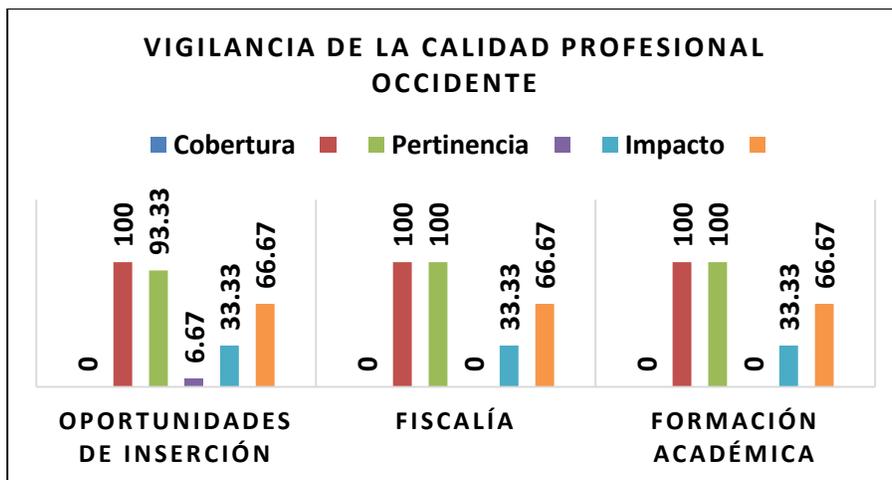
Gráfico 16. Vigilancia de la Calidad Profesional, Puntarenas



En el sub-eje de Oportunidades de Inserción, la regional de Puntarenas tiene un 26.66% en cobertura, un 100% en pertinencia y un 46.67% de impacto. En FISCALÍA, la cobertura es de un 33.33%, la pertinencia un 100% y el impacto es un 44.44. En Formación Académica, el 0% es para cobertura, el 100% para pertinencia y un 33.33% para impacto.

El Gráfico 17 muestra la evaluación de la regional de Occidente.

Gráfico 17. Vigilancia de la Calidad Profesional, Occidente



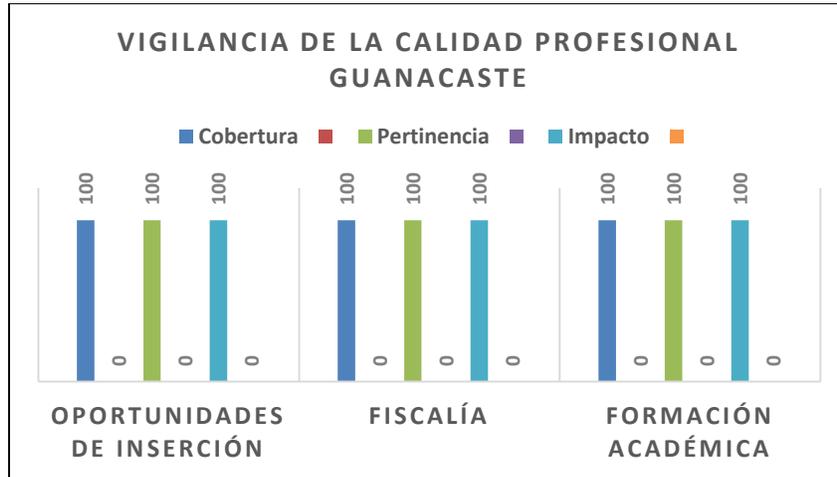
En el sub-eje de Oportunidades de Inserción, la regional de Occidente tiene un 0% en cobertura, un 93.33% en pertinencia y un 33.33% de impacto. En FISCALÍA, la cobertura es de un 0%, la pertinencia un 100% y el



impacto de un 33.33%. En Formación Académica, el 0% es para cobertura, el 100% para pertinencia y un 33.33% para impacto.

El Gráfico 18 muestra la evaluación de la regional de Guanacaste.

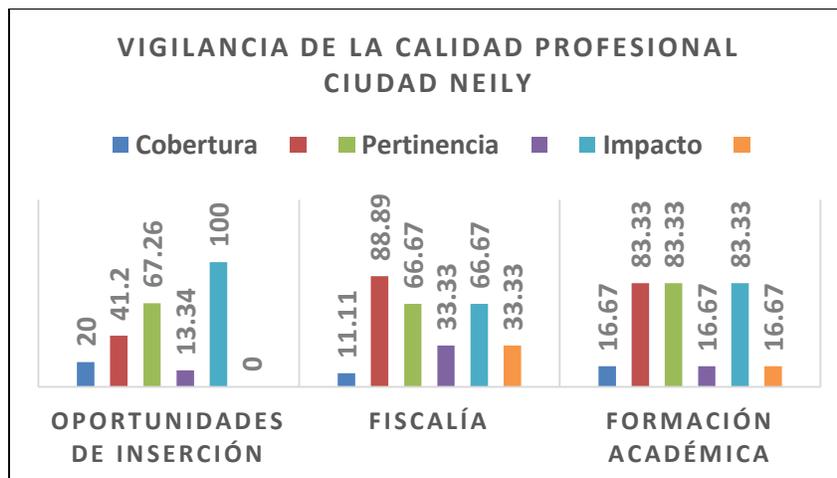
Gráfico 18. Vigilancia de la Calidad Profesional, Guanacaste



En el sub-eje de Oportunidades de Inserción, la regional de Guanacaste tiene 100% en cobertura, pertinencia e impacto. Asimismo, en FISCALÍA, la cobertura, la pertinencia y el impacto es de un 100%. En Formación Académica, igualmente, la cobertura, la pertinencia y el impacto obtuvieron un 100%.

El Gráfico 19 muestra la evaluación de la regional de Ciudad Neily.

Gráfico 19. Vigilancia de la Calidad Profesional, Ciudad Neily



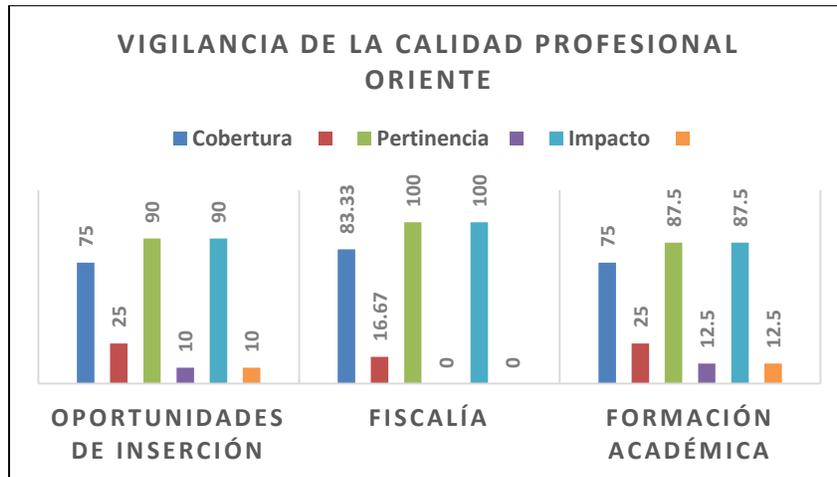
En el sub-eje de Oportunidades de Inserción, la regional de Ciudad Neily tiene un 20% en cobertura, un 67.26% en pertinencia y un 100% de impacto. En FISCALÍA, la cobertura es de un 11.11%, la pertinencia un 66.67%



al igual que el impacto. En Formación Académica, el 16.67% es para cobertura, el 83.33% para pertinencia al igual que para impacto.

El Gráfico 20 muestra la evaluación de la regional de Oriente.

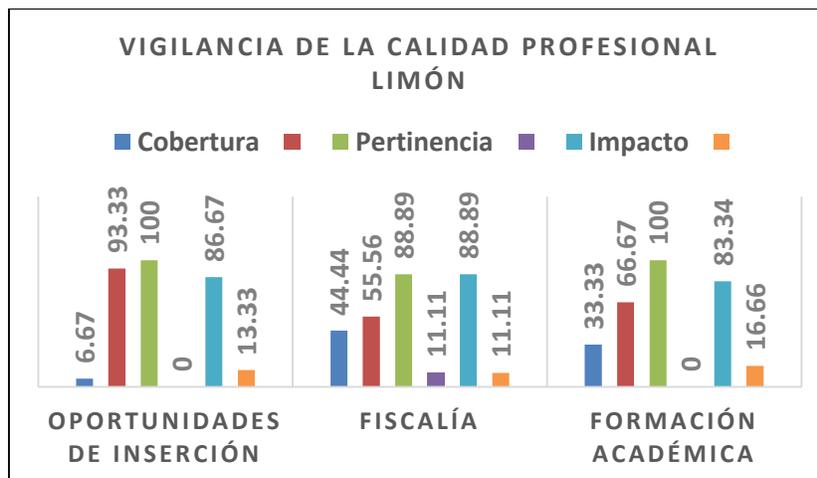
Gráfico 20. Vigilancia de la Calidad Profesional, Oriente



En el sub-eje de Oportunidades de Inserción, la regional de Oriente tiene un 75% en cobertura, un 90% en pertinencia al igual que en impacto. En FISCALÍA, la cobertura es de un 83.33%, la pertinencia y el impacto es de un 100%. En Formación Académica, el 75% es para cobertura, el 87.5% para pertinencia al igual que para impacto.

El Gráfico 21 muestra la evaluación de la regional de Limón.

Gráfico 21. Vigilancia de la Calidad Profesional, Limón

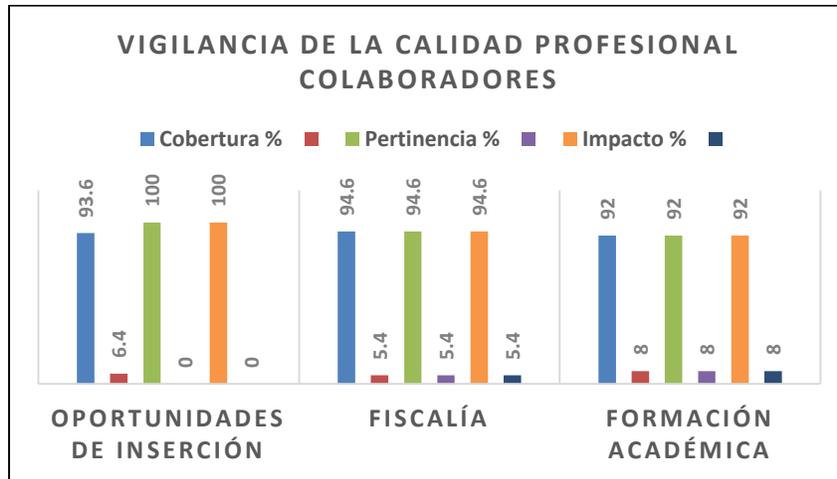




En el sub-eje de Oportunidades de Inserción, la regional de Limón tiene un 6.67% en cobertura, un 100% en pertinencia y un 86.67% de impacto. En Fiscalía, la cobertura es de un 44.44%, la pertinencia un 88.89% al igual que el impacto. En Formación Académica, el 33.33% es para cobertura, el 100% para pertinencia y un 83.34% para impacto.

El Gráfico 22 muestra la evaluación de los Colaboradores.

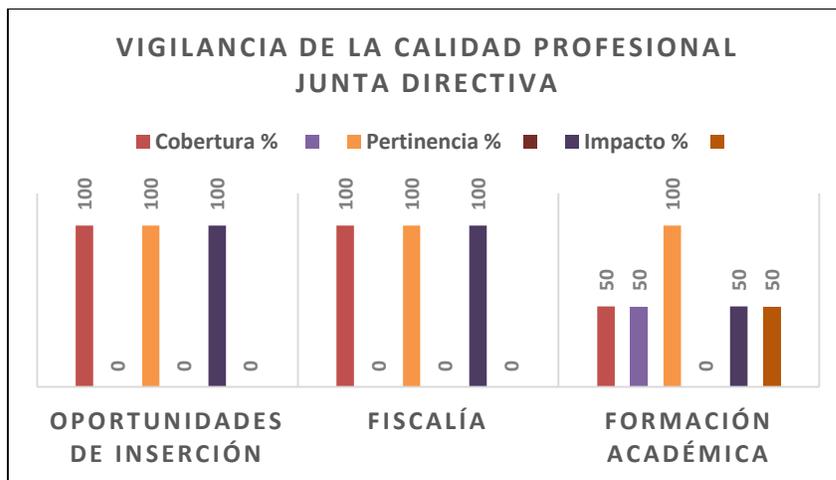
Gráfico 22. Vigilancia de la Calidad Profesional, Colaboradores



En el sub-eje de Oportunidades de Inserción, los Colaboradores tienen un 96.6% en cobertura, un 100% en pertinencia al igual que en impacto. En Fiscalía, los tres, cobertura, pertinencia e impacto tienen un 94.6%. Igualmente, en Formación Académica, los tres tienen un 92%, cobertura, pertinencia e impacto.

El Gráfico 23 muestra la evaluación de la Junta Directiva.

Gráfico 23. Vigilancia de la Calidad Profesional, Junta Directiva

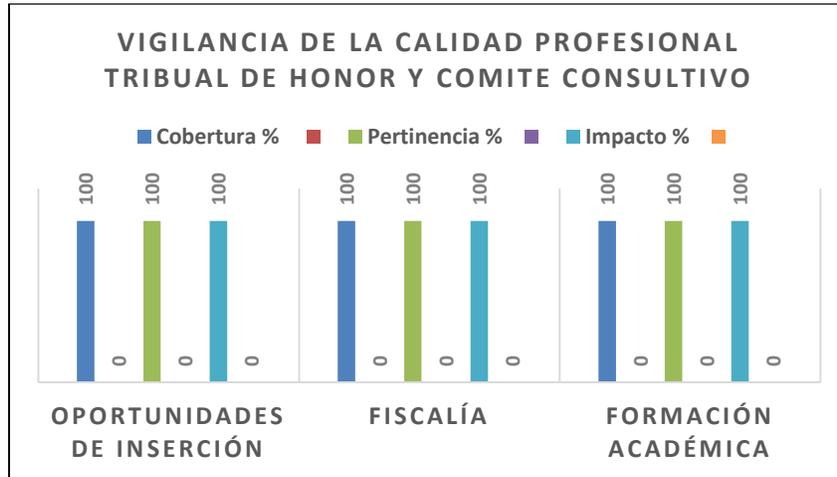


En el sub-eje de Oportunidades de Inserción, la Junta Directiva tiene 100%, en los tres, cobertura, pertinencia e impacto. Igualmente, en Fiscalía, cobertura, pertinencia e impacto es de un 100%. En Formación Académica, el 50% es para cobertura, el 100% para pertinencia y un 50% para impacto.



El Gráfico 24 muestra la evaluación del Tribunal de Honor y Comité Consultivo.

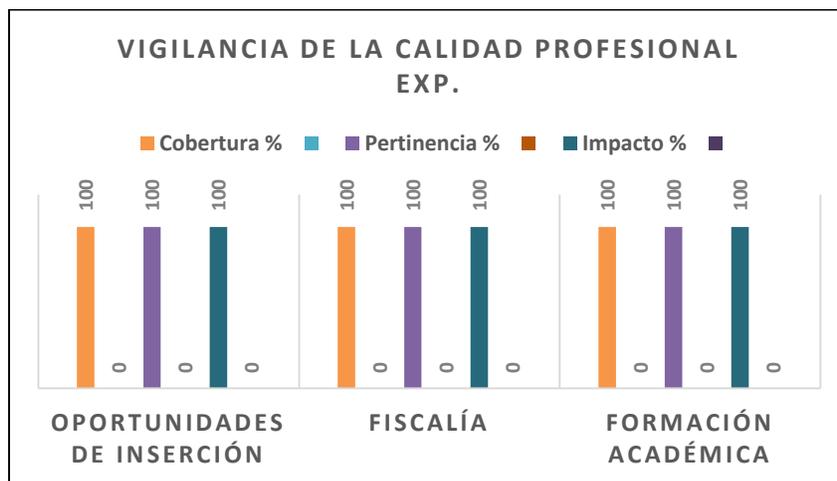
Gráfico 24. Vigilancia de la Calidad Profesional, Tribunal de Honor y Comité Consultivo



El Tribunal de Honor y el Comité Consultivo tienen 100% en los tres sub- ejes, Oportunidades de Inserción, Fiscalía y Formación Académica.

El Gráfico 25 muestra la evaluación de los Ex-presidentes.

Gráfico 25. Vigilancia de la Calidad Profesional, Ex-presidentes

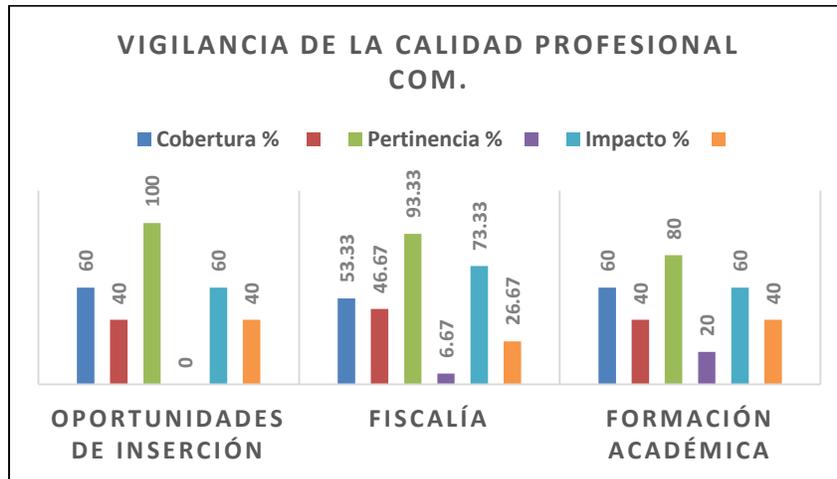


El Ex-presidentes tienen 100% en los tres sub- ejes, Oportunidades de Inserción, Fiscalía y Formación Académica.

El Gráfico 26 muestra la evaluación de las Comisiones.



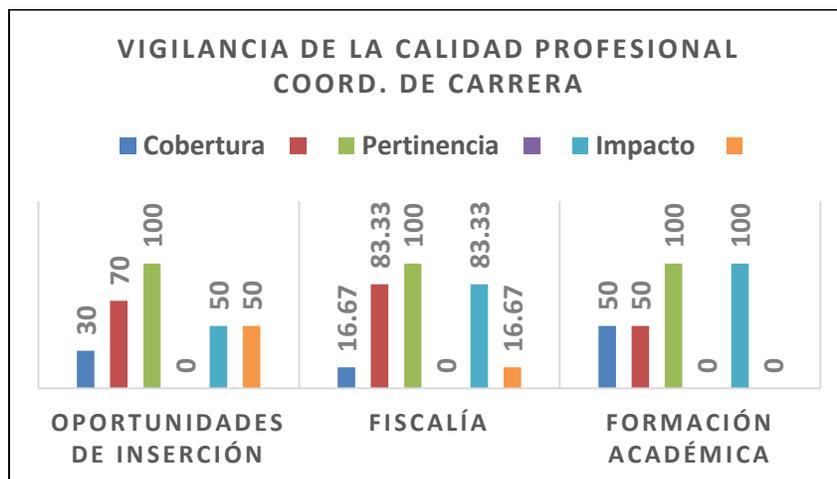
Gráfico 26. Vigilancia de la Calidad Profesional, Comisiones



En el sub-eje de Oportunidades de Inserción, las Comisiones tienen 60% en cobertura, un 100% en pertinencia y un 60% de impacto. En FISCALÍA, la cobertura es de un 53.33%, la pertinencia un 93.33% y en impacto un 73.33%. En Formación Académica, el 60% es para cobertura, el 80% para pertinencia y un 60% para impacto.

El Gráfico 27 muestra la evaluación de los Coordinadores de Carrera.

Gráfico 27. Vigilancia de la Calidad Profesional, Coordinadores de Carrera

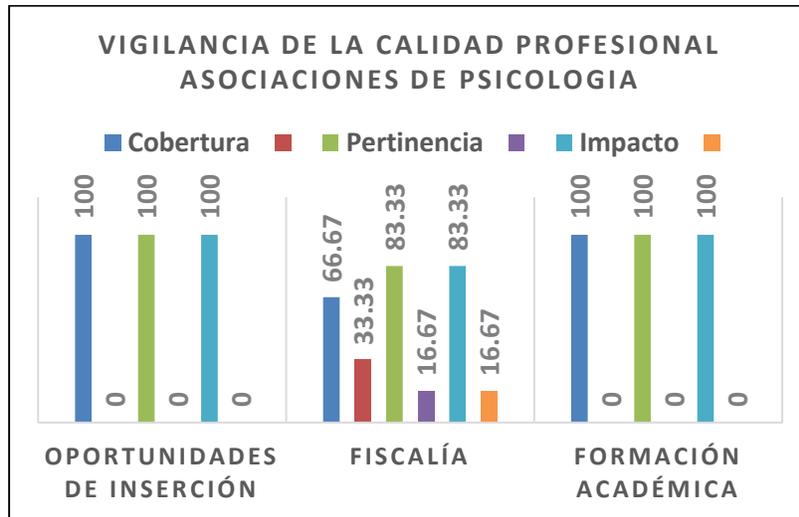


En el sub-eje de Oportunidades de Inserción, los Coordinadores de Carrera tienen 30% en cobertura, un 100% pertinencia y un 50% en impacto. En FISCALÍA, la cobertura es de un 16.67%, la pertinencia es de un 100% y el impacto de un 83.33%. En Formación Académica, el 50% es para cobertura, el 100% para pertinencia al igual que para impacto.

El Gráfico 28 muestra la evaluación de las Asociaciones de Psicología y Asociaciones Regionales.



Gráfico 28. Vigilancia de la Calidad Profesional, Asociaciones de Psicología y Asociaciones Regionales



En el sub-eje de Oportunidades de Inserción, para las Asociaciones de Psicología, el Proyecto MEP, el Proyecto de Perfil Profesional y el Proyecto Manual de Evaluación de Idoneidad Mental para Armas, Adopciones y CAI no aplican, por lo tanto, no los evaluaron, teniendo así un 100% en cobertura, pertinencia e impacto. En FISCALÍA, la cobertura es de un 66.67%, la pertinencia y el impacto es un 83.33%. En Formación Académica, el 100% es para cobertura, al igual que para pertinencia e impacto.

OBSERVACIONES

En este apartado se incluyen todas las observaciones que los grupos de interés aportaron para el eje de Vigilancia de la Calidad Profesional.

1. REGIONALES

Pérez Zeledón

- En cuanto al Proyecto del MEP, es importante atender las necesidades, (preventiva) que se identifiquen, ya que esta representa toda la población meta del país.
- MEP. No tenemos información, promoverlo más.
- Perfil profesional, dar más información.
- Propuesta profesional, dar más información.
- Como proyectos nos parece que están bien, sin embargo, no conocemos los mismos en detalle. Plan de recertificación profesional.
- Implementar un examen de incorporación para la idoneidad de la aplicación de la carrera.
- Implementar un Curriculum de “certificación Curriculum voluntario”
- Línea anónima de denuncias. Fortalecemos los procesos de investigación local.

San Carlos

- Proyecto MEP: Desconocimiento. Sería pertinente tener conocimiento. Tendría impacto si se diera.
- Proyecto perfil: Se desconoce
- Proyecto manual: Que se haga en la región. Se desconoce en la región norte por la mayoría de los colegiados.
- Identificar espacios: Hogar de ancianos, centros de atención, NA indigencia, riesgo social. Es importante iniciar ese espacio en la región.
- Sistema de información: No tenemos la cobertura y claro que tendría impacto.



- Revisión del perfil: Persona idónea de acuerdo al puesto. Habría impacto si hay un profesional de fiscalía capacitado.
- Participación con charlas: A la fecha no se ha dado un proceso de ese tipo.
- Análisis de mayas curriculares: Se desconoce en la región.
- Foro permanente: Sería pertinente y ocasionaría impacto en la región (actualmente ausente)

Puntarenas

- Proyecto MEP, cobertura en la región se encuentra en proceso.
- Proyecto MEP podría tener impacto (Protocolo bullying y guía de sexualidad)
- MOPT investigación – Ministerio de Salud MEP

Occidente

- Que sea de conocimiento para el agremiado. Desconocemos si tiene cobertura. Trata no debe ser el tema prioritario en proyecto MEP.
- Proyecto MEP, se desconoce hasta el momento el avance realizado.
- Que no se vea como negocio, sino como homologación y medición de competencias profesionales, lo importante es la formación para dar oportunidad. Se desconoce hasta el momento el avance realizado.
- Es importante formar en emprendedurismo y marca personal. Se conoce hasta el momento el avance realizado.
- En las modificaciones de la ley no se nos consultó sobre apertura que permite manejo de presupuesto de auto gestión. Se desconoce hasta el momento el avance realizado.
- Revisión del Perfil de Puesto de Oficial de Fiscalía. Se desconoce hasta el momento el avance realizado.
- Se ha invitado a la universidad a recibir a la fiscalía, pero occidente no ha reaccionado. En occidente esta la carrera en la UCR, se puede fortalecer los lazos de coordinación también con la Universidad Latina.
- Foro siempre se incluye al GAM nunca se alimenta de las regiones / locales. En occidente esta la carrera en la UCR, se puede fortalecer los lazos de coordinación también con la Universidad Latina. Se debe incluir las regiones en el foro.

Guanacaste

- Turismo (hoteles globales) atención a los niños, adultos mayores, considerar la parte de salud mental, no solo desde el área de recursos humanos, contactar empresas para que valoren los beneficios que les aporta contar con un profesional de psicología.

Ciudad Neily

- En términos generales es importante porque abre los espacios de inserción laboral.
- Muchos están morosos por falta de trabajo, algunos se mantienen colegiados ya que es más fácil ponerse al día cuando se necesite trabajar
- Proyecto de Perfil Profesional, en el momento de oficialización y se aplique se vería la pertinencia y el impacto

Oriente

- Utilizar practicas académicas en espacios públicos y privados que permitan hacer necesaria la labor del psicólogo en esos espacios, para que se creen plazas.
- Velar por espacios únicos para psicólogos
- Pelear espacios y tareas que competen única y exclusivamente a psicólogos
- Por ley del CONESUP debería consultar con el colegio de psicólogos para crear una carrera y mallas profesionales y que sean vinculantes con lo que el colegio dice y plantea

Pérez Zeledón

No hay observaciones.

2. COLABORADORES

- Fiscalía tiene impacto: a futuro llegará a tener impacto



- Perfil de fiscalía, llegará a tener impacto
- Análisis de mayas curriculares de las diferentes universidades versus Perfil Profesional, no aplica porque no se puede medir al no tener cobertura en este momento

3. JUNTA DIRECTIVA

- Proyecto MEP, en proceso, no se puede evaluar porque no se ha definido
- Proyecto de Perfil Profesional, en proceso, no se puede evaluar
- Identificar espacios no tradicionales como posibilidades de inserción profesional en proceso

4. TRIBUNAL DE HONOR Y COMITÉ CONSULTIVO

- Contar con los documentos antes de que se realicen las asambleas, o adjunto en los correos o el link, con un tiempo prudencial para la lectura.
- Implementar las votaciones virtuales en temas sensibles.

5. EX-PRESIDENTES

- Que el colegio considere instaurar un proceso de certificación cada 5 años, por ejemplo.
- Buscar la promoción de especialidades en Universidades e incentivar nuevas áreas de desarrollo profesional.
- Revisión del Perfil de Puesto de Oficial de Fiscalía no tenemos información

6. COMISIONES

No hay observaciones

7. COORDINADORES DE CARRERA

- Proyecto MEP no está difundido
- Seguimiento al Legislativo. Muy agradecidos, se reconoce la proactividad
- Es importante que se haya revisado la función hacia prevención y no hacia la persecución
- Charlas en las universidades que imparten la carrera, si se ha dado, pero es poco
- Formación académica, hay mucho desconocimiento

8. ASOCIACIONES DE PSICOLOGÍA

- Proyecto MEP. Está en proceso. Sin información suficiente
- Perfil Profesional. Está en revisión. En proceso
- Manual de Evaluación de Idoneidad Mental para Armas, Adopciones y CAI. En proceso. En proceso
- Perfil de Puesto de Oficial de Fiscalía. No se conoce
- Charlas en las universidades que imparten la carrera. No tiene la cobertura en todas las regiones. A nivel central en especial

En relación al eje de Vigilancia de la Calidad Profesional muchas de las observaciones se refieren a la falta de conocimiento de los participantes sobre algunos proyectos y actividades.

C. EJE INCIDENCIA EN TEMAS PÚBLICOS

Los proyectos y actividades del eje de Incidencia en Temas Públicos se pueden observar en el Cuadro 8.



Cuadro 8. Incidencia en Temas Públicos, Proyectos y Actividades

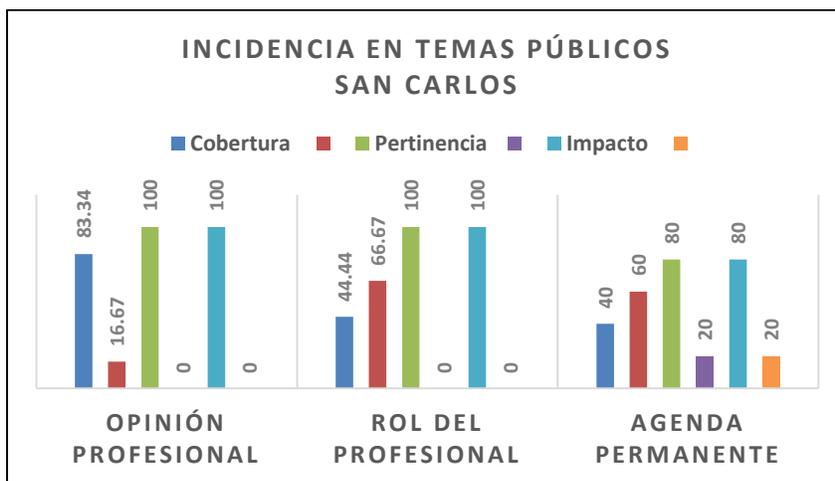
OPINIÓN PROFESIONAL	ROL DEL PROFESIONAL	AGENDA PERMANENTE
Pronunciamientos	Concientización Social rol del Psicólogo	Participación proyecto Ley Erradicación Matonismo
Realización de Foros en temas de interés gremial	Proyecto de Equipos de Atención Psicosocial para Emergencias	Reuniones Ministerio Salud, Ley General de Salud, servicio social, CCSS, Política Nacional de Salud Mental
	Campaña de Comunicación	Participación foros de Salud Mental
		Red de Asociaciones
		Agenda permanente con Diputados proyecto de Reforma Ley Orgánica

Algunos de los proyectos y actividades están en proceso por lo cual algunos de los grupos anotan NO en lo referente a impacto. Al dejar la casilla en blanco indican que si no estuvieran en proceso si tendrían impacto por lo que se anota como que no tiene impacto.

Seguidamente se pueden apreciar los gráficos con los 3 sub-ejes de Incidencia en Temas Públicos. El orden en aparecerán será el siguiente: Regionales (San Carlos, Puntarenas, Occidente, Guanacaste, Ciudad Neily, Oriente y Limón), colaboradores, Junta Directiva, Tribunal de Honor y Comité Consultivo, los Expresidentes, Comisiones, Coordinadores de carrera y Asociaciones de Psicología y Asociaciones Regionales.

El Gráfico 29 muestra la evaluación de la regional de San Carlos.

Gráfico 29. Incidencia en Temas Públicos, San Carlos

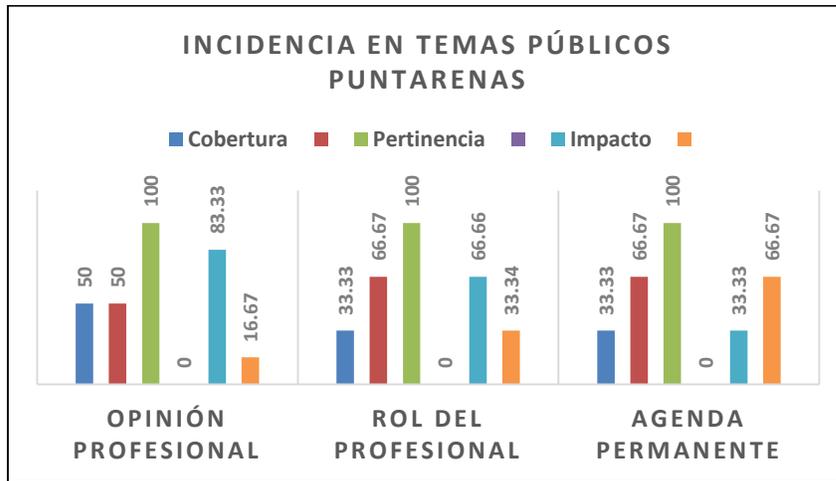


En el sub-eje de Opinión Profesional, la Regional de Guanacaste tiene un 100% en cobertura, un 100% pertinencia y un 50% en impacto. En Rol del Profesional, la cobertura es de un 33.33%, la pertinencia es un 100%. y el impacto de un 33.33%. En Agenda Permanente, el 60 % es para cobertura, 100% para pertinencia y 60% para impacto.

El Gráfico 30 muestra la evaluación de la regional de Puntarenas.



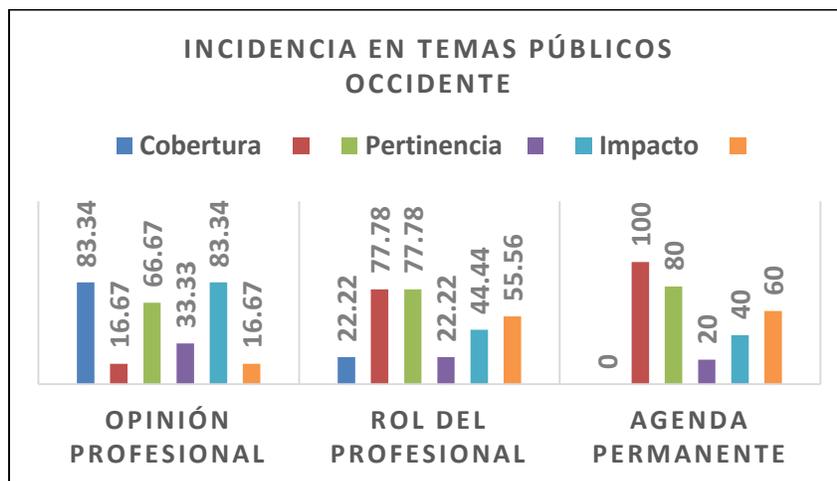
Gráfico 30. Incidencia en Temas Públicos, Puntarenas



En el sub-eje de Opinión Profesional, la Regional de Guanacaste tiene un 100% en cobertura, un 100% pertinencia y un 50% en impacto. En Rol del Profesional, la cobertura es de un 33.33%, la pertinencia es un 100% y el impacto de un 33.33%. En Agenda Permanente, el 60 % es para cobertura, 100% para pertinencia y 60% para impacto.

El Gráfico 31 muestra la evaluación de la regional de Occidente.

Gráfico 31. Incidencia en Temas Públicos, Occidente

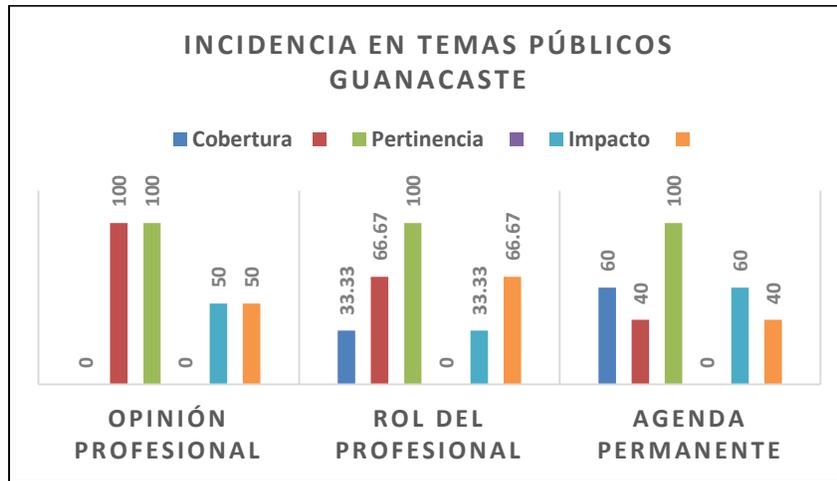


En el sub-eje de Opinión Profesional, la Regional de Occidente tiene un 83.34% en cobertura al igual que en impacto y un 66.67% pertinencia. En Rol del Profesional, la cobertura es de un 22.22%, la pertinencia es un 77.78% y el impacto de un 44.44%. En Agenda Permanente, el 0 % es para cobertura, 80% para pertinencia y 40% para impacto.

El Gráfico 32 muestra la evaluación de la regional de Guanacaste.



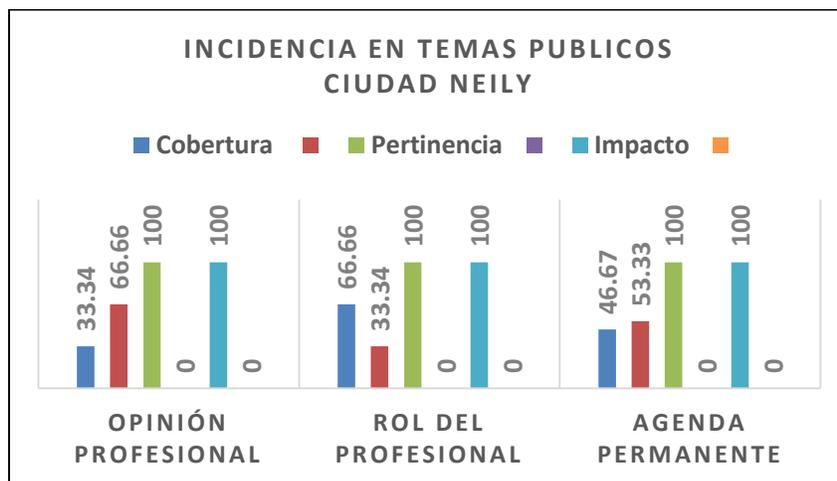
Gráfico 32. Incidencia en Temas Públicos, Guanacaste



En el sub-eje de Opinión Profesional, la Regional de Guanacaste tiene un 100% en cobertura, un 100% pertinencia y un 50% en impacto. En Rol del Profesional, la cobertura es de un 33.33%, la pertinencia es un 100% y el impacto de un 33.33%. En Agenda Permanente, el 60 % es para cobertura, 100% para pertinencia y 60% para impacto.

El Gráfico 33 muestra la evaluación de la regional de Ciudad Neily.

Gráfico 33. Incidencia en Temas Públicos, Ciudad Neily

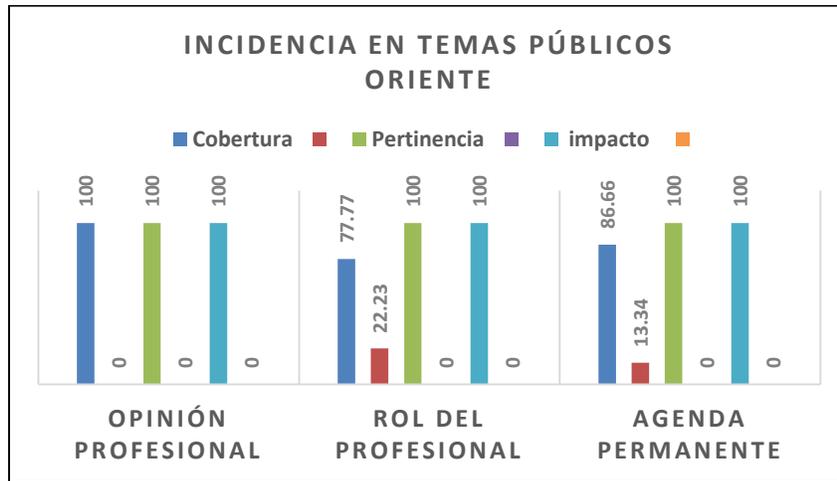


En el sub-eje de Opinión Profesional, la Regional de Ciudad Neily tiene un 33.34% en cobertura, un 100% pertinencia y en impacto. En Rol del Profesional, la cobertura es de un 66.66%, la pertinencia y el impacto de un 100%. En Agenda Permanente, el 46.67 % es para cobertura y el 100% es para pertinencia e impacto.

El Gráfico 34 muestra la evaluación de la regional de Oriente.

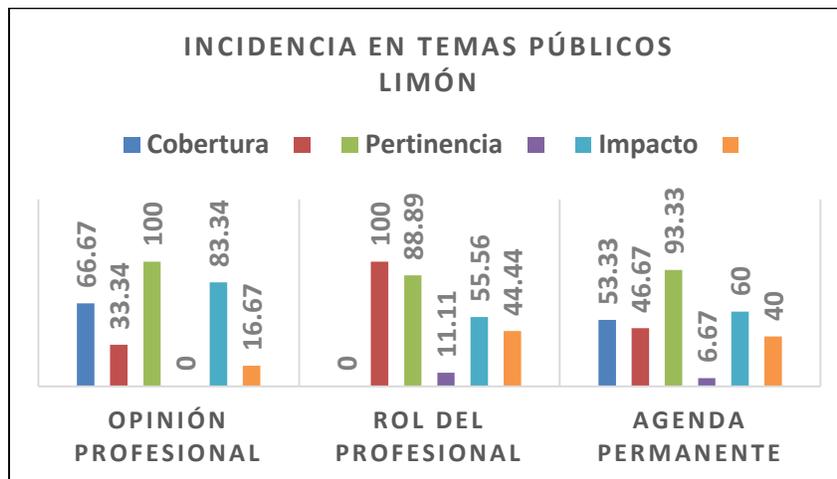


Gráfico 34. Incidencia en Temas Públicos, Oriente



En el sub-eje de Opinión Profesional, la Regional de Oriente tiene un 100% en cobertura al igual que en pertinencia e impacto. En Rol del Profesional, la cobertura es de un 77.77%, un pertinencia e impacto del 100%. En Agenda Permanente, el 86.66 % es para cobertura y 100% para pertinencia e impacto. El Gráfico 35 muestra la evaluación de la regional de Limón.

Gráfico 35. Incidencia en Temas Públicos, Limón

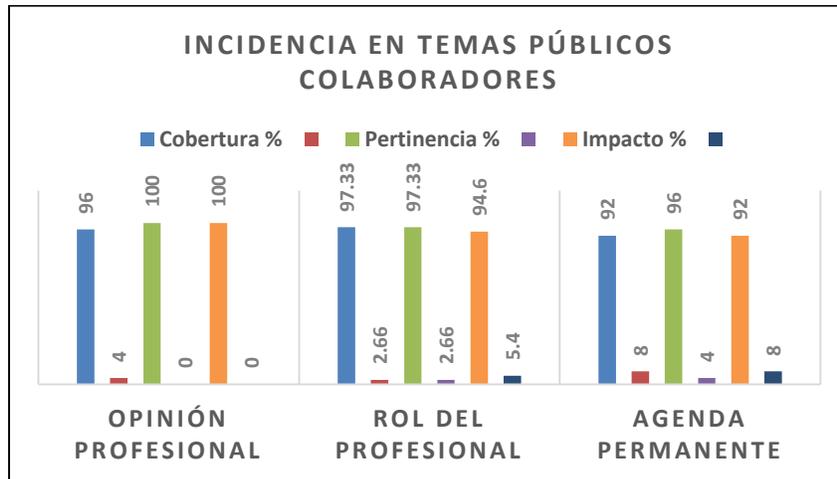


En el sub-eje de Opinión Profesional, la Regional de Limón tiene un 66.67% en cobertura, un 100% pertinencia y un 83.34% en impacto. En Rol del Profesional, la cobertura es de un 0%, la pertinencia es un 88.89% y el impacto de un 55.56%. En Agenda Permanente, el 53.33% es para cobertura, 93.33% para pertinencia y 60% para impacto.

El Gráfico 36 muestra la evaluación de los Colaboradores del colegio.



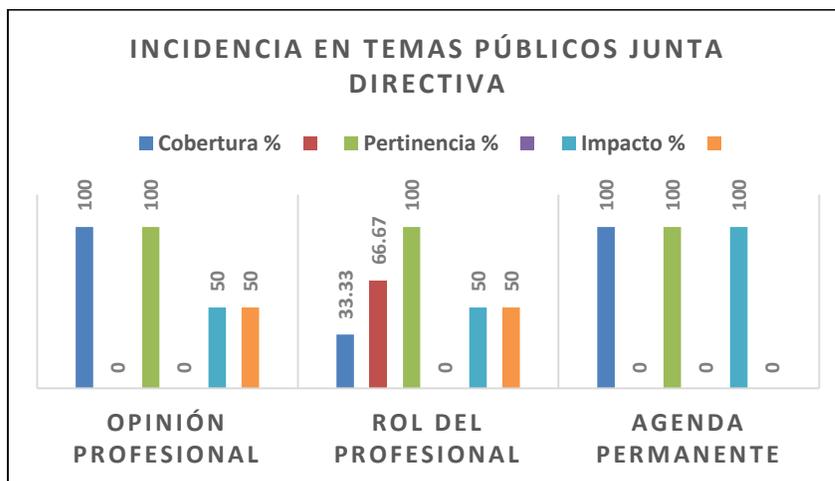
Gráfico 36. Incidencia en Temas Públicos, Colaboradores



En el sub-eje de Opinión Profesional, los Colaboradores tienen un 96% en cobertura, un 100% en pertinencia al igual que en impacto. En Rol del Profesional, la cobertura es de un 33.33%, la pertinencia es un 100% y el impacto de un 33.33%. En Agenda Permanente, el 60 % es para cobertura, 100% para pertinencia y 60% para impacto.

El Gráfico 37 muestra la evaluación de la Junta Directiva.

Gráfico 37. Incidencia en Temas Públicos, Junta Directiva

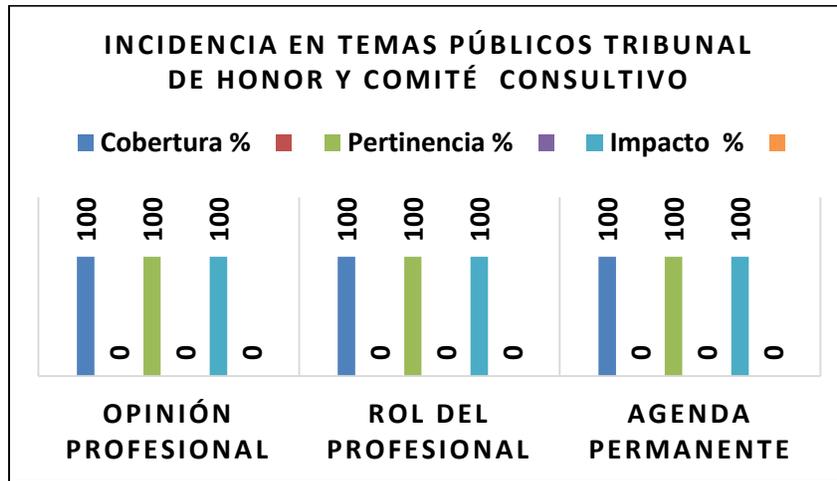


En el sub-eje de Opinión Profesional, la Junta Directiva tiene un 100% en cobertura al igual que en pertinencia y un 50% en impacto. En Rol del Profesional, la cobertura es de un 33.33%, la pertinencia es un 100% y el impacto de un 50%. En Agenda Permanente, tanto cobertura, pertinencia e impacto tienen un 100%.

El Gráfico 38 muestra la evaluación del Tribunal de Honor y Comité Consultivo.



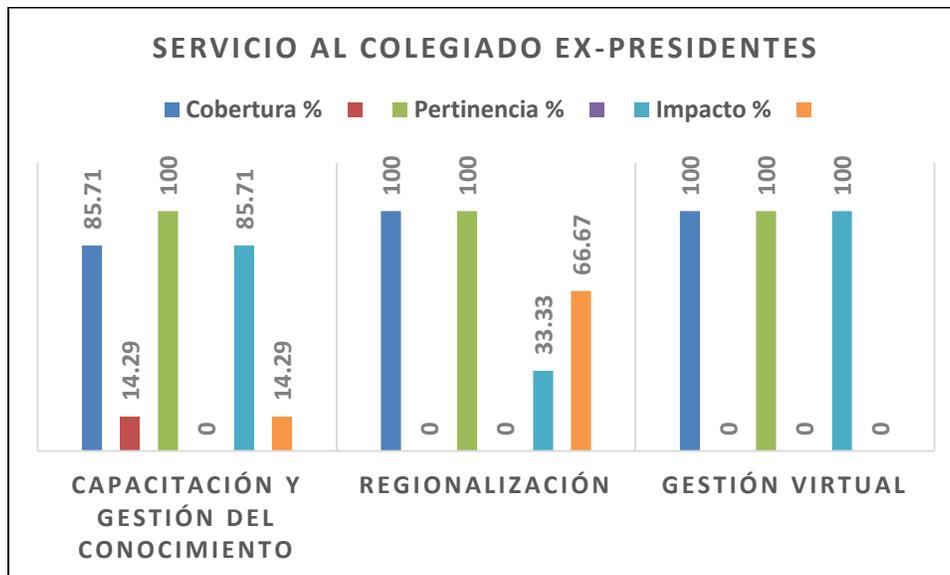
Gráfico 38. Incidencia en Temas Públicos, Tribunal de Honor y Comité Consultivo



El Tribunal de Honor y el Comité tuvieron 100% en los tres ejes, Opinión Profesional, Rol del Profesional y Agenda Permanente, así como en todos sus sub-ejes.

El Gráfico 39 muestra la evaluación de los Ex-presidentes.

Gráfico 39. Incidencia en Temas Públicos, Ex-presidentes

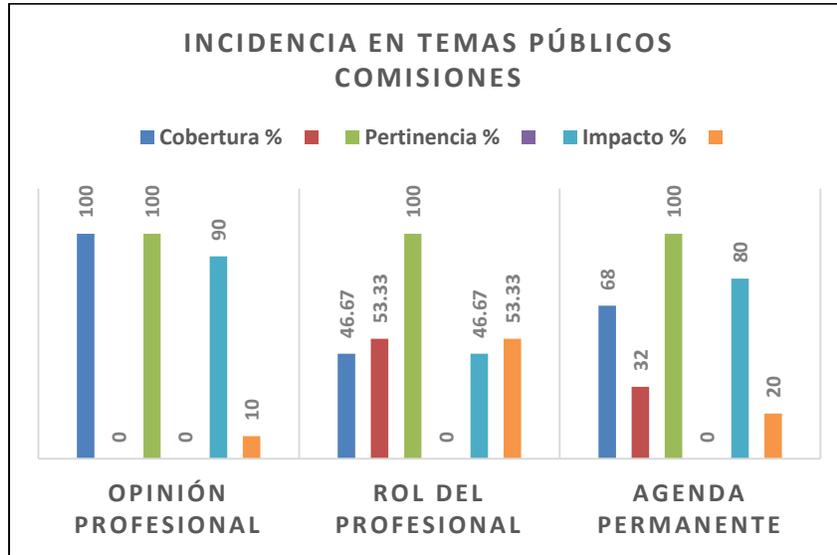


En el sub-eje de Opinión Profesional, los Ex-presidentes tienen un 100% en cobertura, así como en pertinencia y un 50% en impacto. En Rol del Profesional, la cobertura y la pertinencia son de 100% y el impacto de un 66.66%. En Agenda Permanente, el 100 % es para cobertura, al igual que para pertinencia y 80% para impacto.

El Gráfico 40 muestra la evaluación de las Comisiones.



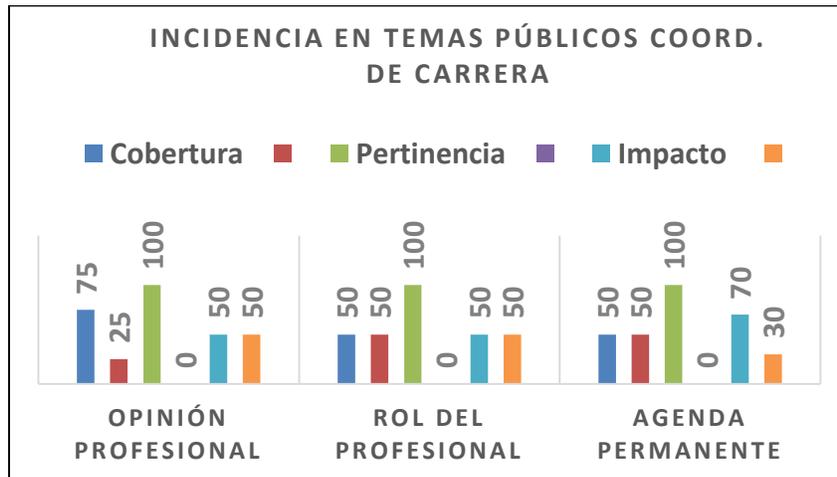
Gráfico 40. Incidencia en Temas Públicos, Comisiones



En el sub-eje de Opinión Profesional, las Comisiones tienen un 100% en cobertura, así como en pertinencia y un 90% en impacto. En Rol del Profesional, la cobertura es de un 46.67%, la pertinencia es un 100% y el impacto de un 46.67%. En Agenda Permanente, el 68% es para cobertura, 100% para pertinencia y 80% para impacto.

El Gráfico 41 muestra la evaluación de los Coordinadores de Carrera.

Gráfico 41. Incidencia en Temas Públicos, Coordinadores de Carrera

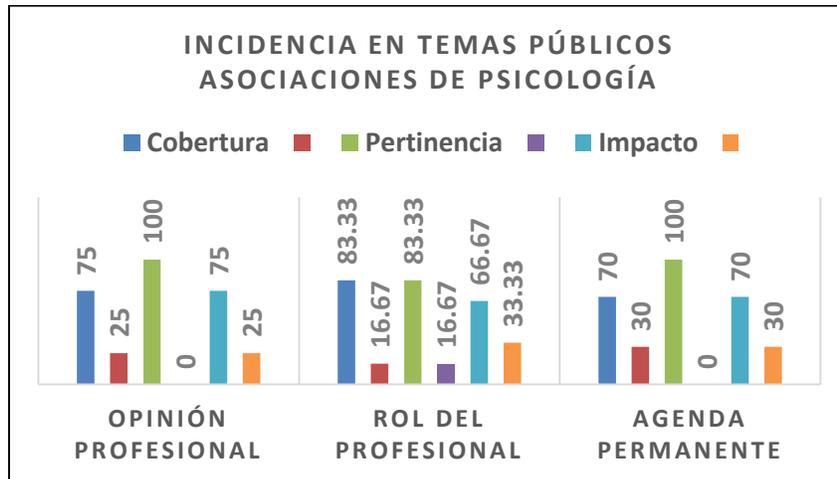


En el sub-eje de Opinión Profesional, los Coordinadores de Carrera tienen un 75% en cobertura, un 100% pertinencia y un 50% en impacto. En Rol del Profesional, la cobertura es de un 50%, la pertinencia es un 100% y el impacto de un 50%. En Agenda Permanente, el 50% es para cobertura, 100% para pertinencia y 70% para impacto.

El Gráfico 42 muestra la evaluación de las Asociaciones de Psicología.



Gráfico 42. Incidencia en Temas Públicos, Asociaciones de Psicología y Asociaciones Regionales



En el sub-eje de Opinión Profesional, las Asociaciones de Psicología tienen un 75% en cobertura, un 100% pertinencia y un 75% en impacto. En Rol del Profesional, la cobertura es de un 83.33% al igual que en pertinencia y el impacto es de un 66.67%. En Agenda Permanente, el 70 % es para cobertura al igual que en impacto y 100% para pertinencia.

A través de los gráficos de los ejes y sub-ejes del PEI-2015-2018, se han expresado las percepciones de los grupos de interés del colegio.

OBSERVACIONES

En este apartado se incluyen todas las observaciones que los grupos de interés aportaron para el eje de Incidencia en Temas Públicos.

1. REGIONALES

Pérez Zeledón

- Foros on line. Implementar más los foros de salud mental.
- Es importante que podamos estar informados de todos estos temas que estamos calificando, no tiene sentido que evaluemos lo que no conocemos.
- Mejorar comunicación.
- No sabemos de ninguna de estas opciones.
- Es importante informes mensuales, trimestrales, etc. Sobre lo que se trabaja y se logra, esta información que llegue a las asociaciones y la asociación a los colegios, porque calificamos y evaluamos algo que no conocemos.

San Carlos

- Realización de foros: Si se diera
- Concientización social: Campañas a nivel local y regional
- Proyectos de Equipos atención psic. Si se diera. Promover los proyectos y que sean más procesos de capacitación al año.
- Red de asociaciones: Si se da a futuro.
- Proyecto erradicación matonismo: Si se diera. Desconocemos
- Reuniones con el Ministerio de Salud: Desconocemos.
- Participación en foros de salud mental: Muy pocos.



- Ninguna de las anteriores tiene cobertura en la región norte, es pertinente y se lograría impacto

Puntarenas

- Atención Psicosocial para Emergencias. Es sumamente importante para nuestra región por la vulnerabilidad de eventos de emergencia.
- Necesidad de capacitación urgente en equipos de atención en emergencias debido a la vulnerabilidad de la región debido a posicionamiento geográfico.

Occidente

- El proceso de regionalización no se cumple en temas centrales. Ejemplo: no es lo mismo hablar de salud mental de psicología en San José que en Occidente.
- Capacitaciones en diversidad sexual e intervención, Pedófilos, cambio de géneros.
- Regular el trabajo de personas no incorporadas al colegio.
- Se debe tomar en cuenta las Asociaciones Regionales en la Red de Asociaciones
- En el II Foro que se pudo observar en vivo, se debió decir que se debía utilizar audífonos.
- Incluir a las Asociaciones Regionales de Psicología. En este momento nos estamos enterando del trabajo que están realizando.
- Que se incluya profesionales en la capacitación de diferentes Áreas Regionales.

Guanacaste

- Los defectos de comunicación (canales efectivos) afectan la pertinencia e impacto regional de los pronunciamientos.

Cudad Neily

- De acuerdo a la realidad de la región.
- En general es importante para el desarrollo de la profesión
- Foros= Quedando al interés de ingreso a los foros, pag, etc.

Oriente

- Importante limitar espacios y gestiones que solo le competen al psicólogo

Limón

- Foros en temas de interés gremial. Tendría impacto si llegara a la población
- Tendría impacto si llegara

2. COLABORADORES

- Es pertinente al tema y preparación previa que se aporte
- Mayor incidencia del colegio

3. JUNTA DIRECTIVA

- No se puede evaluar
- No se puede evaluar
- En proceso, no se puede evaluar
- No se puede evaluar

5. TRIBUNAL DE HONOR Y COMITÉ CONSULTIVO

- Que los foros interdisciplinarios y que se den espacios para discutir los temas éticos
- En MEP psicólogos para dar clases de sexualidad
- Utilizar otros medios de comunicación: radio, TV, revistas, periódicos

5. EX-PRESIDENTES

- Si, el CPPCR deberá fomentar presencia permanente



- Asegurar que todos los colegiados de la región tengan acceso al beneficio
- Foros de Salud Mental, falta más divulgación

6. COMISIONES

- Existe poca cobertura en todos los temas para que sea clara la divulgación.
- Faltan pronunciamientos sobre temas que son atinentes al gremio.
- Sería importante informar trimestralmente a comisiones sobre las diferentes acciones en temas públicos.
- Atención Psicosocial para Emergencias, falla integrar equipos.

7. COORDINADORES DE CARRERA

- Es muy positivo que los pronunciamientos se dieran no solo escritos sino a través de audiovisuales (videos)
- Foros, ha habido cobertura, pero muy poca, falta mucha divulgación
- Concientización Social respecto del rol del profesional en Psicología, aplica lo mismo que el No. 1
- No solo debe existir a nivel interno; sino externo. Propiciar la difusión en televisión. Se requiere más trabajo con los medios. Mejorar la comunicación interna
- Agenda con diputados, impacto bajo
- Reunions varias, impacto bajo
- Foros, no tenemos información.
- Se requiere visibilización, investigación y divulgación respecto al estado de salud mental, a través de medios de comunicación.

8. ASOCIACIONES DE PSICOLOGÍA

- IMPACTO: En las casillas marcadas en NO, aclaramos que no, pues no se desarrollan, es un hecho que si se realizaran si tendrían impacto.
- Cuando exista claridad en el rol se podrá hablar de una concientización
La falta de información sobre los proyectos y actividades de los sub-ejes de Incidencia en Temas Públicos es mencionada en una gran mayoría de los diálogos.

9. MINISTERIOS RELEVANTES E INSTITUCIONES CONTRATANTES

El Cuadro 9 incluye las organizaciones cuyos representantes participaron en el diálogo con Ministerios Relevantes e Instituciones Contratantes.

Cuadro 9. Ministerios Relevantes e Instituciones Contratantes

Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA)	Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS)
Instituto Costarricense de Electricidad (ICE)	Consejo Nacional de Fuerza y Luz (CNFL)
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA (DGME)
MINISTERIO DE SALUD (MS)	DIRECCIÓN GENERAL SERVICIO CIVIL (DGSC)



A este grupo de Interés Externo se le aplicó como se indicó en la metodología el Instrumento 3. El Cuadro 10 contiene los 10 proyectos y actividades que se propusieron para obtener las recomendaciones de los participantes.

Cuadro 10. Proyectos y Actividades

1. Pronunciamentos oficiales	6. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Anual
2. Realización de Foros en temas de interés gremial	7. Congresos Nacionales e Internacionales
3. Concientización Social respecto del rol del profesional en Psicología	8. Proyecto de Manual de Evaluación de Idoneidad Mental para Armas, Adopciones y CAI.
4. Proyecto de Equipos de Atención Psicosocial para Emergencias	9. Identificar espacios no tradicionales como posibilidades de inserción profesional
5. Participación en foros de Salud Mental	10. Sistema de información sobre denuncias e investigaciones, identificar y corregir causas raíz

Seguidamente, aparecen los proyectos y actividades sobre los cuales las organizaciones participantes hicieron recomendaciones y no todas anotaron observaciones en algunos de ellos, por cuanto no aplicaba.

1. Pronunciamentos oficiales:

CCSS: Promover un acercamiento con las áreas técnicas (RH).

CNFL: Actualizar datos y contactar, hacer una APP del colegio, tomar en cuenta independientes. Solicitar a las instituciones correos de profesionales en psicología para realizar pronunciamentos por este medio.

IAFA: De realidad nacional, continuos y frecuentes.

ICE: Enviar pronunciamentos a las instituciones por correo, mensaje texto, periódico.

INA: Enviar a las jefaturas de RH. Coordinar con las unidades de RH temas relevantes y prioritarios en los cuales hay necesidad de cerrar brechas de aprendizaje.

MSP: Seguir utilizando correo y redes sociales y divulgar por otros medios, e indicar cuando se recomienda difundir entre la institución o entre los psicólogos.

2. Realización de Foros en temas de interés gremial:

CCSS: Fortalecer la relación del grupo-colegio-institución empleadora.

CNFL: Fundamental, tenemos 10 años de atraso, tomen en cuenta a todos, títulos para carrera profesional. Actualización de datos atractiva mediante beneficios al colegiado.

DGSC: Formación de grupos y equipos de trabajo. Pruebas psicológicas, Liderazgo, Resolución de conflictos.

IAFA: Tomando en cuenta las necesidades de cada institución donde hay psicólogos.

ICE: Promover participación de espacios a agremiados. Temas actuales en otras áreas, laboral, neurociencia.

INA: Enviar invitaciones de capacitación a la comisión de capacitación.

MS: Divulgar por correo electrónico, redes sociales.

3. Concientización Social respecto del rol del profesional en Psicología:

CCSS: Eje permanente para el profesional en psicología, en especial los que laboran en el sector salud.

CNFL: Marcar límites con otras carreras como RH, orientación, trabajo social, etc. Trabajar más en la promulgación de los alcances del psicólogo, con visitas a escuelas y colegios, por ejemplo.

DGSC: No dejar que otros profesionales se metan en nuestra labor.



ICE Mayor presencia del colegio en instituciones para posicionar rol del psicólogo.

MS: Mayor posibilidad ante la opinión pública, promoción y mercadotecnia. Mejorar por medio de redes sociales. Mayor divulgación en medios de comunicación masiva, posicionar el rol. Implementar estrategias para unir gremio.

4. Proyecto de Equipos de Atención Psicosocial para Emergencias:

CCSS: Fortalecer una forma participativa con institución empleadora.

CNFL: Abrir plazas en instituciones donde aplique accionar y especializar. Trabajar en la consulta de la disponibilidad del profesional si el psicólogo es apto para enfrentar este tipo de escenarios.

IAFA: Política a nivel de gobierno para los permisos respectivos.

ICE: Oficializar y crear grupo con delegados, dar capacitación respectiva.

MS: Continuar coordinando y apoyando la Secretaria Técnica. Gestionar con el máximo jerarca institucional permisos de capacitación e intervenciones.

5. Participación en foros de Salud Mental:

CCSS: Fortalecer la relación CCSS-colegio profesional, iniciativas conjuntas.

CNFL: Primordial, envíen información.

DGSC: Todas las áreas de la psicología: social, laboral, educativa y clínica, salud mental de grupos de trabajo y de la institución.

IAFA: Gestionar los permisos en todas las instituciones.

ICE: Abrir a otros temas en otras disciplinas o áreas de acción.

MS: Divulgar por correo electrónico, flexibilidad de horarios.

6. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Anual:

CCSS: Se requiere fortalecer el área laboral en salud mental (comunidades) un manejo de situaciones de sustancias psicoactivas de consumo (laboral).

CNFL: A todo nivel, colegiados, instituciones públicas y privadas. Es vital que el agremiado se prepare en legislación laboral.

DGSC: Salud mental del psicólogo, responsabilidad de su conducta. Capacitaciones virtuales, algunas gratuitas, horarios flexibles.

IAFA: Solicitar el plan a cada institución.

ICE: Encuesta anual o periódica para actualizar banco de capacitadores. Remitir profesionales a trabajar en sector público.

INA: Incluir temas: Resolución de conflictos, Acoso laboral, Acoso sexual.

MS: Coordinar por medio del jerarca para canalizar información del diagnóstico, para mayor participación. Gestionar con RH de instituciones abarcar totalidad de los psicólogos. Brecha enorme en psicología laboral entre universidades y la realidad de nuestro trabajo. Reclutamiento y selección, pruebas psicológicas, concursos.

7. Congresos Nacionales e Internacionales:

CCSS: Fortalecer el espacio CCSS, temas de interés institucionales.

CNFL: 10 años de atraso... Fundamental todo tipo de tema. Convenios y sensibilización de gerencias sobre la importancia de que el profesional asista a estas actividades.

DGSC: Emisión de normativa con carácter gubernamental para permiso de asistencia a congresos y capacitaciones, reconocimiento en el incentivo de carrera profesional.

IAFA: Otorgar facilidades para la participación y gestionar en cada institución los permisos de asistencia.

ICE: Bajar costos y promover participación de agremiados. Entradas gratis o con descuento a funcionarios de sector público y docentes universitarios.



INA: Enviar con suficiente tiempo invitación al evento e indicar cuál es el valor agregado posterior a la capacitación y costos.

MS: Gestionar permisos con el máximo jerarca. Presentar temas detectados en el diagnóstico.

8. Proyecto de Manual de Evaluación de Idoneidad Mental para Armas, Adopciones y CAI:

CCSS: Muy necesario coordinar el rol para los psicólogos de la CCSS.

CNFL: Asegurar pocos riesgos para el profesional.

ICE: Portación armas: actualizar y mejorar la capacitación.

9. Identificar espacios no tradicionales como posibilidades de inserción profesional:

CNFL: Limitar funciones de otras carreras. Iniciar por casa derrumbando estereotipos ante nuevos métodos ya que el mercado marca la pauta de las necesidades de atención.

DGSC: Respetar áreas de trabajo, otros profesionales quieren hacer nuestro trabajo, pelear para volver en el área de gobierno a la parte laboral. El área de análisis ocupacional, clima organizacional, formación de grupos y equipos de trabajo.

IAFA: Sería muy importante conseguir espacios para sacar al profesional de las instituciones.

ICE: Psicoterapia, asesorías gestión laboral, creación apps. Psic. tránsito, evaluación licencias, psic. crimen, atención y formación social desde MSP, MEP problemas emocionales, al menos uno por escuela.

INA: Afirmar detalles en Curriculum de los profesionales, tales como análisis de puestos y estructura organizacional.

MS: Fortalecer capacitación, formación y competencias del profesional para esta inserción.

10. Sistema de información sobre denuncias e investigaciones, identificar y corregir causas raíz:

CNFL: Sistema ágil, preguntas frecuentes a mano.

IAFA: Que sea un sistema accesible para todas las personas y que sea funcional y de respuesta oportuna.

ICE: Agilizar el sistema por medio de una línea de denuncias.

MS: Mayor acompañamiento técnico del colegio para orientar la labor y evitar futuros errores y/o denuncias.

Como se puede observar, las recomendaciones brindadas por los representantes de las organizaciones consultadas fueron amplias y ofrecen grandes aportes a esta evaluación del PEI-2015-3018.

VI- RESULTADOS

El marco estratégico, Misión, Visión y Valores, se integraron como sigue, según los aportes de los participantes en los diálogos en el Instrumento 1. Algunos de los aportes a la misión y a la visión incluyen conceptos de las actuales y nuevos conceptos. En relación a los valores se han tomado aquellos más nombrados.

MISIÓN INTEGRADA: Regular el ejercicio profesional de la psicología promoviendo su excelencia y calidad a través del desarrollo de sus miembros con procesos de actualización y capacitación y de la proyección de su quehacer en temas de interés público para mejorar la salud mental de la sociedad costarricense, dentro de un marco de respeto de los derechos humanos, con base en principios éticos, científicos y legales.

VISIÓN INTEGRADA: Ser un colegio reconocido por su capacidad de posicionar y representar a la psicología costarricense en el ámbito nacional e internacional, como agente de cambio de la salud mental, mejorando la calidad de vida de la sociedad costarricense.

VALORES INTEGRADOS: - Honestidad, Transparencia, Empatía, Ética, Tolerancia, Lealtad, Equidad, Responsabilidad.



EJES Y SUB-EJES

En los siguientes cuadros se presentan cada uno de los ejes y sus sub-ejes y los 6 grupos de interés del colegio con los que se utilizó el instrumento 2.

Como se puede observar en el Cuadro 11, sobre el eje de Servicio al Colegiado el 100% de los grupos de interés Interno y Externo consideran que sus tres sub-ejes son pertinentes. Más del 50% de estos grupos consideran que los proyectos y actividades tienen cobertura e impacto.

Cuadro 11. Servicio al Colegiado. Puntajes mayores de 50%

SUB-EJES	COBERTURA	PERTINENCIA	IMPACTO
Capacitación y Gestión del Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Ex-presidentes • Comisiones • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Puntarenas • Occidente • Guanacaste • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones • Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Puntarenas • Ciudad Neily • Oriente • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones • Asociaciones de Psicología y Regionales
Regionalización	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Puntarenas • Occidente • Guanacaste • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Ex-presidentes • Comisiones • Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Puntarenas • Occidente • Guanacaste • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones • Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Puntarenas • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Comisiones • Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales
Gestión Virtual	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Occidente 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Puntarenas 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Puntarenas



	<ul style="list-style-type: none"> • Guanacaste • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Occidente • Guanacaste • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones • Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Guanacaste • Ciudad Neily • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Asociaciones de Psicología y Regionales
--	--	---	---

El Cuadro 12 muestra que en el eje Vigilancia de la Calidad Profesional el 100% de los grupos de interés Interno y Externo consideran que sus tres sub-ejes son pertinentes. Más del 50% de estos grupos consideran que los proyectos y actividades tienen cobertura e impacto.

Cuadro 12. Vigilancia de la Calidad Profesional. Puntajes mayores de 50%

SUB-EJES	COBERTURA	PERTINENCIA	IMPACTO
Oportunidades de Inserción	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Guanacaste • Oriente • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Puntarenas • Occidente • Guanacaste • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Guanacaste • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones • Asociaciones de Psicología y Regionales
Fiscalía	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Guanacaste • Oriente • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Puntarenas • Occidente • Guanacaste • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Guanacaste • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva



	<ul style="list-style-type: none"> • Comisiones • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales
Formación Académica	<ul style="list-style-type: none"> • Guanacaste • Oriente • Colaboradores • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Puntarenas • Occidente • Guanacaste • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Guanacaste • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales

En el Cuadro 13 se puede notar que en el eje Incidencia en Temas Públicos el 100% de los grupos de interés Interno y Externo consideran que sus tres sub-ejes son pertinentes. Más del 50% de estos grupos consideran que los proyectos y actividades tienen cobertura e impacto.

Cuadro 13. Incidencia en Temas Públicos. Puntajes mayores de 50%

SUB-EJES	COBERTURA	PERTINENCIA	IMPACTO
Opinión Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Occidente • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones • Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Puntarenas • Occidente • Guanacaste • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Puntarenas • Occidente • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Comisiones • Asociaciones de Psicología y Regionales



		<ul style="list-style-type: none"> • Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales 	
Rol del Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Ciudad Neily • Oriente • Colaboradores • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Puntarenas • Occidente • Guanacaste • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones • Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Puntarenas • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Asociaciones de Psicología y Regionales
Agenda Permanente	<ul style="list-style-type: none"> • Guanacaste • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Puntarenas • Occidente • Guanacaste • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones • Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales 	<ul style="list-style-type: none"> • San Carlos • Guanacaste • Ciudad Neily • Oriente • Limón • Colaboradores • Junta Directiva • Tribunal de Honor y Comité Consultivo • Ex-presidentes • Comisiones • Coordinadores de Carrera • Asociaciones de Psicología y Regionales

Los Cuadros 11, 12 y 13 indican que el 100% de los grupos de Interés Interno y Externo consideran que los tres ejes son pertinentes, que más del 50% de ellos consideran que hay proyectos y actividades en los tres sub-ejes que tienen cobertura e impacto.



VI- CONCLUSIONES

Se cumplieron los dos objetivos del proceso de evaluación del PEI2015-2018, cuales eran, conocer la percepción de los grupos de Interés Interno y Externo del CPPCR sobre el desempeño de la organización durante el período 2015-2018 y presentar informe a la Asamblea General del 24 de febrero 2018, y sentar las bases de la reflexión estratégica para la elaboración del Plan Estratégico del período 2019-2022.

El número total de asistentes al proceso de evaluación fue de 208 personas, demostrando una baja participación de los agremiados si se considera el número de colegiados, las convocatorias a través de boletines, cartas y el esfuerzo de algunas de las Asociaciones de Regionales que informaron sobre el diálogo en su región. Lo anterior demuestra la baja capacidad de convocatoria del CPPCR.

En 7 de las 8 regionales se dividió la agenda del día entre una capacitación del CIREC y el diálogo con la Junta Directiva y algunas personas no se quedaban a la evaluación.

Con excepción de los colegiados de San José, hubo presencia de todos los grupos de interés invitados a participar en el proceso.

Los colegiados en general, desconocen la misión, visión y valores del colegio. Aun así, los aportes al Marco Estratégico evidenciaron el deseo de los grupos de interés de que el CPPCR cumpla con lo indicado en su ley.

El 100% de los grupos de interés participantes de la evaluación indicaron que los tres ejes, Servicio al Colegiado, Vigilancia de la Calidad Profesional e Incidencia en Temas Públicos y los nueve sub-ejes del PEI, son pertinentes. Más del 50% de los grupos de interés expresaron que los proyectos y las actividades de los sub-ejes tienen cobertura e impacto.

Todos los grupos de interés ofrecieron observaciones sobre los tres sub-ejes de Servicio al Colegiado, Capacitación, Regionalización y Gestión Virtual. Las giras regionales de servicios tienen muy buena aceptación en todas las regionales. La prohibición del colegio de brindar apoyo económico para las actividades de las asociaciones regionales por ser estas entes privados, se discutió.

Con excepción de la regional de Limón, los grupos de interés ofrecieron observaciones a los sub-ejes de Vigilancia de la Calidad Profesional, Opinión Profesional, Rol del Profesional y Agenda Permanente. Al encontrarse algunos de los proyectos y actividades en proceso hubo grupos que indicaron falta de conocimiento.

Se evidenció el hecho de que cada región tiene necesidades sociales, laborales, económicas y ambientales (vulnerabilidad) particulares que deben tomarse en cuenta.

Gracias a la participación y apoyo de los miembros de la Junta Directiva presentes en cada diálogo, a la capacidad organizativa de la administración del colegio y a sus colaboradores, el proceso de evaluación del PEI 2015-2018 produjo resultados que serán el insumo para construcción del PEI 2019-2022.

VII- RECOMENDACIONES

1. Diseñar una estrategia para mejorar la capacidad de convocatoria del colegio, promoviendo el sentido de pertenencia, la toma de conciencia y la reflexión sobre el valor de apoyar al colegio y la responsabilidad individual y grupal de sus agremiados.
2. Dar a conocer, a través de foros en todo el país, la nueva Ley del Colegio Profesional de Psicólogos una vez aprobada por la Asamblea Legislativa.
3. Diseñar una estrategia de comunicación que permita que los colegiados en todo el país reciban información cada 6 meses sobre el quehacer del colegio, proyectos, actividades e indicadores de gestión, según los ejes y sub-ejes del plan estratégico para que puedan retroalimentar sobre su cobertura, pertinencia e impacto. Comunicar sobre proyectos y actividades que están en proceso potencia sus resultados.
4. Que la Junta Directiva, siga realizando diálogos con los distintos grupos de Interés Interno y Externo como estrategia para compartir información sobre el desempeño del colegio y recibir retroalimentación.
5. Integrar a los proyectos y actividades que el colegio realiza con organizaciones de San José a sus pares o sedes en las regiones.



6. Recolectar, a través de los agremiados de cada región, información sobre las características de las 8 regionales para ajustar los proyectos y actividades del PEI a sus intereses y necesidades.
7. Enviar un comunicado oficial a las Asociaciones Regionales clarificando la posición del colegio ante solicitudes de apoyo financiero.
8. Que se haga un comunicado a través de los medios del CPPCR agradeciendo a todos los participantes de este proceso de evaluación del PEI.
9. Que se ofrezca un reconocimiento a la Directora Ejecutiva y a los colaboradores del Colegio por su apoyo a este proceso.
10. Que se haga un reconocimiento a la Junta Directiva por su involucramiento y compromiso en este proceso de evaluación del PEI 2015-2018.



DESARROLLO HUMANO INTEGRAL

Promoviendo la Satisfacción, la Productividad Laboral y la Competitividad Empresarial

ANEXOS



ANEXO 1

COLEGIO PROFESIONAL DE PSICÓLOGOS DE COSTA RICA

PROCESO DE EVALUACIÓN DEL PEI 2015-2018

MARCO ESTRATÉGICO CPPCR

Instrucciones: Marcar con una X si el planteamiento está correcto. Elaborar el planteamiento si se considera que debe ser modificado.

	CORRECTO	MODIFICADO
Misión “Asegurar la excelencia en la calidad del ejercicio profesional de la psicología a través del desarrollo de los miembros del Colegio y de proyectar el quehacer en temas de interés público para mejorar la sociedad costarricense, en un marco de respeto al ser humano con base en principios científicos, éticos, legales y de solidaridad”		
Visión “Convertirnos en un ente líder a nivel nacional para llevar la psicología a un indiscutible nivel de alto prestigio profesional y así transformar positivamente la sociedad costarricense”		
Valores Respeto Responsabilidad Solidaridad		



ANEXO 2

COLEGIO PROFESIONAL DE PSICÓLOGOS DE COSTA RICA

PROCESO DE EVALUACIÓN DEL PEI 2015-2018

SERVICIO AL COLEGIADO

Instrucciones: Revisar cada uno de los sub-ejes, evaluar según la escala y anotar observaciones al final.

Cobertura: Hasta qué punto los beneficios del proyecto o actividad llegan a la región.

Pertinencia: Indica si el proyecto o actividad es coherente con las prioridades de la región, si brinda un aporte significativo.

Impacto: Se refiere a los efectos, consecuencias positivas y negativas, que genera el proyecto o actividad.

SUB-EJES	Tiene cobertura en la región		Es pertinente para la región		Tiene impacto en la región	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
1. Procesos Virtuales de Capacitación						
2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Anual						
3. Plan Maestro de Capacitación Anual						
4. Congresos						
5. Conferencistas Internacionales						
6. Base de Datos de Capacitadores						
7. Establecimiento de Convenios Académicos						
REGIONALIZACIÓN						
8. Calendarizar actividades gremiales fuera de la GAM						
9. Facilitar y apoyar actividades programadas por las asociaciones regionales						
10. Ofrecer servicios administrativos en giras a Asociaciones Regionales						
GESTIÓN VIRTUAL						
11. Fase II Conectividad Página Web						
12. Servicios en línea						
13. Expedientes Digitales						
14. Base de Consultas Frecuentes						

Observaciones:



ANEXO 3

COLEGIO PROFESIONAL DE PSICÓLOGOS DE COSTA RICA

PROCESO DE EVALUACIÓN DEL PEI 2015-2018

VIGILANCIA DE LA CALIDAD PROFESIONAL

Instrucciones: Revisar cada uno de los sub-ejes, evaluar según la escala y anotar observaciones al final.

Cobertura: Hasta qué punto los beneficios del proyecto o actividad llegan a la región.

Pertinencia: Indica si el proyecto o actividad es coherente con las prioridades de la región, si brinda un aporte significativo.

Impacto: Se refiere a los efectos, consecuencias positivas y negativas, que genera el proyecto o actividad.

Observaciones:

SUB-EJES	Tiene cobertura en la región		Es pertinente para la región		Tiene impacto en la región	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
OPORTUNIDADES DE INSERCIÓN						
1. Proyecto MEP						
2. Proyecto de Perfil Profesional						
3. Proyecto de Manual de Evaluación de Idoneidad Mental para Armas, Adopciones y CAI.						
4. Identificar espacios no tradicionales como posibilidades de inserción profesional						
5. Seguimiento al Legislativo ante propuestas externas que atenten contra el ejercicio de la profesión						
FISCALÍA						
6. Sistema de información sobre denuncias e investigaciones, identificar y corregir causas raíz						
7. Revisión del Perfil de Puesto de Oficial de Fiscalía (competencias).						
8. Participación con charlas en las universidades que imparten la carrera						
FORMACIÓN ACADÉMICA						
9. Análisis de mayas curriculares de las diferentes universidades versus Perfil Profesional						
10. Foro permanente de Directores de Carrera						



ANEXO 4

COLEGIO PROFESIONAL DE PSICÓLOGOS DE COSTA RICA

PROCESO DE EVALUACIÓN DEL PEI 2015-2018

INCIDENCIA EN TEMAS PÚBLICOS

Instrucciones: Revisar cada uno de los sub-ejes, evaluar según la escala y anotar observaciones al final.

Cobertura: Hasta qué punto los beneficios del proyecto o actividad llegan a la región.

Pertinencia: Indica si el proyecto o actividad es coherente con las prioridades de la región, si brinda un aporte significativo.

Impacto: Se refiere a los efectos, consecuencias positivas y negativas, que genera el proyecto o actividad.

SUB-EJES	Tiene cobertura en la región		Es pertinente para la región		Tiene impacto en la región	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
OPINIÓN PROFESIONAL						
1. Pronunciamientos						
2. Realización de Foros en temas de interés gremial						
ROL DEL PROFESIONAL						
3. Concientización Social respecto del rol del profesional en Psicología						
4. Proyecto de Equipos de Atención Psicosocial para Emergencias						
5. Campaña de Comunicación						
AGENDA PERMANENTE						
6. Red de Asociaciones						
7. Agenda permanente con Diputados para impulsar el proyecto de Reforma de nuestra Ley Orgánica						
8. Participación en el proyecto de Ley de Erradicación del Matrimonio						
9. Sesión de reuniones con el Ministerio de Salud, tema de la Ley General de Salud, servicio social, CCSS, Política Nacional de Salud Mental						
10. Participación en foros de Salud Mental						

Observaciones: