



Psicólogo
**Vota
por ti**

SI ELIGES BIEN, TE ELIGES

PLAN DE GESTIÓN
CONSEJO DIRECTIVO I
LIMA Y CALLAO - CDR I



Psicólogo
Vota
por ti

CONOCE NUESTRAS PROPUESTAS

MERECEMOS UN MEJOR COLEGIO DE PSICÓLOGOS

*Al elegirnos
te eliges*



**POSTULAMOS AL CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL
LIMA Y CALLAO - CDR I
LISTA 2 - VOTA POR TI**



NUESTRAS ACTIVIDADES URGENTES POR HACER

- Capacitar a los psicólogos para el próximo examen del SERUMS, en temas propios de los exámenes.
- Renegociar las condiciones del SERUMS, por medio de mesas técnicas ante MINSA y MINEDU
- Crear la oficina de asesoría legal, para guiar al psicólogo en su defensa ante complicaciones propias de su ejercicio.
- Trasladar el Colegio actual a un Coworking con espacio para reuniones y conferencias, con servicios de primera calidad
- Luchar, junto al CDN, por recuperar las competencias diagnósticas y revalorar nuestra capacidad de tratamiento
- Fortalecer nuestras áreas de trabajo por medio de mesas y comisiones de alto nivel, abiertas a todos los colegiados
- Luchar pública y legalmente por denunciar las prácticas de intrusismo profesional, asumiendo el liderazgo.
- Representar con solvencia y seriedad a los colegiados, ante todas las instancias, a fin de obtener resultados concretos.
- Realizar el primer censo regional, con el propósito de conocer el estado real de los colegiados y ajustar nuestra gestión a las necesidades de nuestros miembros.
- Apoyar a la región Callao en su independencia hacia su propio CDR
- Elevar el estándar científico del colegio, generando una transición hacia la psicología basada en evidencia.
- Ampliar los plazos de habilitación según el aporte del colegiado y eliminar la burocracia.



Psicólogo
Vota
por ti

¿QUIENES SOMOS?

Nos presentamos con una misión clara: transformar y fortalecer nuestro Colegio a través de **transparencia, honestidad y resultados tangibles**. Nuestro equipo está comprometido con una gestión horizontal y eficiente, y con restaurar la dignidad de nuestra profesión. ¡Es el momento de elegir representación que te escuche y te apoye en cada paso!

Edgardo Soto Tenorio
Decano regional

Raúl De la Torre Calderón
Consejero secretario

Rosario Quiroz Castañeda
Consejera tesorera

Mauricio Murcia López
Vocal I

Cristhian Rodríguez Neyra
Vocal II





Psicólogo
Vota
por ti

¿QUIENES SOMOS?

Edgardo Soto Tenorio Decano regional

Psicólogo forense con amplia trayectoria en gestión; past miembro directivo del CDN y del tribunal de honor de nuestro Colegio

Psicólogo clínico forense con una sólida trayectoria de **más de 30 años** en el trabajo con poblaciones vulnerables y en el ámbito forense. Inició su carrera en el Centro Preventivo de Menores en La Punta, Callao, y participó en el Proyecto ESTRA del Ministerio del Interior, brindando apoyo psicológico a niños en situación de calle. Trabajó durante nueve años en la Fundación por los Niños del Perú, atendiendo a menores en abandono y desplazados por el terrorismo. Ha sido psicólogo en la Clínica Ricardo Palma y, desde 2007, ha trabajado en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses en Tumbes y Lima. Además, ha ejercido como docente en diversas instituciones, incluyendo el Instituto Superior Pedagógico San Juan Bosco, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, SENATI en Tumbes, y en programas de pregrado y posgrado en universidades como la UCV, UNEVHAL, Norbert Wiener, Autónoma y UPeU.





Psicólogo
Vota
por ti

¿QUIENES SOMOS?

Raúl De la Torre Calderón
Consejero secretario

Gestor principal de más de 300 puestos de trabajo para psicólogos en el Callao



Psicólogo con más de **27 años de experiencia profesional y una sólida trayectoria en el ámbito educativo y social**, especializado en la gestión y administración pública. Posee una Maestría en Administración y Gerencia Social y una acreditación como Conciliador Extrajudicial, lo cual respalda su capacidad para mediar en conflictos y promover soluciones colaborativas.

Presidente de la Asociación Regional de Psicólogos del Callao, así como el desarrollo de programas de capacitación y orientación en comunidades y centros educativos. Ha implementado talleres de orientación psicopedagógica y psicoterapéutica, beneficiando a diversas organizaciones sociales de base, y ha impulsado la integración de valores en instituciones educativas mediante programas reconocidos como "Valores y Disciplina" en el Callao. En 2019, lideró a un equipo de 110 psicólogos en el Programa de Soporte Emocional y Ético, y en 2020 asumió la responsabilidad de la convivencia en el Programa Integral "Contigo en Casa," dirigido a estudiantes de la Región Callao. Su enfoque en la planificación, visión estratégica y toma de decisiones bajo presión complementa su compromiso con el bienestar comunitario y la mejora de los servicios educativos y de salud mental.



Psicólogo
Vota
por ti

¿QUIENES SOMOS?

Rosario Quiroz Castañeda
Consejera tesorera

Past consejera tesorera en la gestión más transparente que tuvo el colegio en 20 años



*Psicóloga con una amplia experiencia de más de 30 años en el ámbito clínico y sindical. Actualmente trabaja como **Psicóloga Especialista en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Rebagliati de EsSalud**. Sigue siendo miembro activo de la Asociación Nacional de Psico Oncología del Perú, donde ha tenido roles directivos. Ha sido parte de varias organizaciones, como la Sociedad de Beneficencia Pública de Barranca. Además, cuenta con una destacada trayectoria sindical en el Sindicato Nacional de Psicólogos de EsSalud. También participó en política, siendo candidata al Congreso en 2016. Sus propuestas se enfocan en el fortalecimiento de la psicología en el sector educativo y de salud.*



Psicólogo
Vota
por ti

¿QUIENES SOMOS?

Mauricio Murcia López
Vocal I

Psicólogo clínico con la mayor experiencia en capacitación y formación para terapeutas en tratamientos basados en evidencia

Psicólogo con más de 10 años de experiencia clínica. Psicólogo peruano con la mayor cantidad de horas de entrenamiento directo en ACT formado en EEUU. Actualmente trabaja como Director y terapeuta principal de Centro InterContext y DBT Centro Peruano. Ha sido **gestor de proyectos de salud mental en distintas áreas**, finalista del premio a las buenas prácticas del MINEDU con el Programa Resolviendo en Familia, y ganador del premio anual de It Gets Better (Estados Unidos) con un proyecto de prevención del suicidio. Entrenador de terapeutas con la mayor cantidad de entrenamiento directo con los creadores de la terapia de aceptación y compromiso (ACT), formado en Estados Unidos, España y Argentina; docente nacional e internacional, director de uno de los programas de formación con mayor prestigio a nivel internacional para la formación de terapeutas en ACT y DBT.





Psicólogo
Vota
por ti

¿QUIENES SOMOS?

Cristhian Rodríguez Neyra
Vocal II

**Psicólogo innovador, con amplia experiencia en
manejo de grupos y estrategias de gestión**

Psicólogo, miembro del colegio de psicólogos del Perú, conferencista y disertante internacional en más de 15 países, profesor universitario, creador del método SALAMI, maestría en psicología clínica y educativa, asesor en cultura organizacional y maestro de psicólogos. Ganador del premio CEREBRO en Cartagena, Colombia, y Reconocimiento por innovación en abordajes cognitivos vivenciales en la Habana, Cuba, Profesor Honorario del Instituto Superior de Estudios Psicológicos de España y creador de las herramientas PsicoEmocionales. Distinguido con la Insignia a la Salud Mental en Sudamérica.





NUESTRO PROYECTO TIENE 5 EJES DE GESTIÓN

RESTAURAR LA DIGNIDAD DEL PSICÓLOGO

Trabajaremos incansablemente para **dignificar la profesión y reforzar el valor de los psicólogos en la sociedad.** Defendemos los derechos laborales de nuestras colegas y promovemos el respeto hacia el ejercicio profesional de la psicología en todos sus ámbitos.

REPRESENTATIVIDAD

Aspiramos a ser un equipo que **verdaderamente represente a todos los colegiados.** Mediremos nuestro éxito por los resultados obtenidos, cumpliendo con los compromisos asumidos y demostrando logros tangibles que beneficien a nuestra comunidad.

TRANSPARENCIA

Nos comprometemos a una **administración clara y abierta.** Implementaremos mecanismos de rendición de cuentas y publicaremos informes periódicos, asegurando un uso responsable y eficiente de los recursos del Colegio.

GESTIÓN HORIZONTAL BASADA EN RESULTADOS

Promovemos una **estructura organizativa en la que todos los colegiados tengan voz** y puedan participar activamente en las decisiones importantes. Nuestro objetivo es construir un Colegio más colaborativo, donde la gestión sea ágil y responda a las necesidades reales de sus miembros.

ASISTENCIA Y BUEN TRATO AL COLEGIADO

Creemos que cada miembro merece atención y apoyo de calidad. **Nos enfocaremos en mejorar la comunicación y en brindar servicios de orientación y asistencia** que respondan a las necesidades de los colegiados, impulsando su desarrollo profesional y bienestar.



Psicólogo
Vota
por ti

RESTAURAR LA DIGNIDAD DEL PSICOLOGO



“

**MERECES UN COLEGIO
QUE LUCHE POR TI**

Raúl De la Torre

**Líder sindical, logró más de 300
puestos de trabajo por medio de la
Asociación de Psicólogos del Callao**



RESTAURAR LA, DIGNIDAD DEL PSICÓLOGO

PROPUESTAS CENTRALES, E HITOS DE NUESTRA GESTIÓN

**Renegociar la situación
de los psicólogos educativos**

**Luchar pública y legalmente
contra el intrusismo profesional**

**Estableceremos mesas técnicas de trabajo con MINSA y
MINEDU a fin de resolver el problema del SERUMS**

**Trasladar el colegio a una sede con todas las facilidades de
operación: sala de conferencias, sala de reuniones, centro
de capacitaciones**

**Trabajar con organismos legales para endurecer las
sanciones y regular los casos de personas sin formación
que ofrecen servicios psicológicos, estableciendo
denuncias y procesos administrativos.**



NUESTRAS PROPUESTAS PRINCIPALES

RESTAURAR LA DIGNIDAD DEL PSICÓLOGO

FACTORES CRÍTICOS

Situación de los psicólogos educativos
Insostenible tasa de SERUMS equivalente
Situación social sobre cómo es tomado el psicólogo
Intrusismo profesional

PROPUESTAS URGENTES

Crearemos la oficina de protección y asesoría para la defensa de la labor del profesional en psicología

Estableceremos mesas técnicas de trabajo con MINSA y MINEDU a fin de resolver el problema del SERUMS

Lanzar campañas públicas que eduquen a la sociedad sobre el verdadero rol y la importancia de los psicólogos, destacando su papel en la salud mental y en la mejora de la calidad de vida.

Trabajar con organismos legales para endurecer las sanciones y regular los casos de personas sin formación que ofrecen servicios psicológicos, estableciendo denuncias y procesos administrativos.

RESTAURAR LA DIGNIDAD DEL PSICÓLOGO



PROBLEMAS ACTUALES

Para restaurar la dignidad del Colegio de Psicólogos y de sus miembros, se deben abordar problemas críticos que afectan el reconocimiento y la valoración de la profesión. Estos problemas pueden agruparse en las siguientes áreas clave:

Falta de Visibilidad y Reconocimiento Público

- Problema: La sociedad no percibe de manera clara el valor y la importancia de la psicología, lo cual reduce el reconocimiento del rol de los psicólogos en ámbitos esenciales como la salud mental, la educación y la intervención social.
- Impacto: Los psicólogos carecen de estatus y respeto público, lo que afecta su influencia en decisiones de políticas públicas y disminuye la demanda de sus servicios en la comunidad.

Bajos Estándares de Condiciones Laborales

- Problema: Muchos psicólogos enfrentan condiciones laborales precarias, bajos salarios, contratos inestables, y falta de recursos para su trabajo, especialmente en instituciones públicas y educativas.
- Impacto: La precarización laboral disminuye la dignidad y motivación de los profesionales, afectando tanto su bienestar personal como la calidad del servicio que pueden ofrecer a la población.

Falta de Representación en Procesos de Toma de Decisiones

- Problema: Los psicólogos tienen poca representación en políticas públicas y mesas de decisión donde se diseñan programas y políticas relacionadas con la salud mental y social.
- Impacto: Esta falta de representación limita la capacidad de los psicólogos para influir en decisiones relevantes y debilita la percepción de su rol como expertos en temas psicosociales y de salud mental.

Desgaste Profesional y Falta de Apoyo a la Salud Mental de Psicólogos

- Problema: El trabajo de los psicólogos, especialmente en áreas de intervención en crisis y en zonas de alto estrés, genera desgaste emocional, y no hay un sistema de apoyo para su salud mental.
- Impacto: El agotamiento y el estrés disminuyen la efectividad de los psicólogos y afectan su calidad de vida, lo cual también repercute en su trato hacia los pacientes y en la percepción social de la profesión.

Falta de Defensa Contra el Intrusismo Profesional

- Problema: La práctica de la psicología a menudo es ejercida por personas sin la debida acreditación, lo cual devalúa el trabajo profesional y genera desconfianza en la población.
- Impacto: La falta de control y regulación sobre el ejercicio de la psicología afecta la reputación del Colegio y perjudica a los psicólogos acreditados, disminuyendo el valor percibido de su formación y profesionalismo.

Débil Sentimiento de Comunidad y Orgullo Profesional

- Problema: Los psicólogos no encuentran suficiente apoyo ni comunidad en el Colegio, lo que afecta su sentido de pertenencia y orgullo profesional.
- Impacto: La falta de una identidad profesional sólida y de instancias de desarrollo y networking debilita la unión entre colegas, disminuye el sentido de compromiso con el Colegio, y afecta la imagen de cohesión del gremio ante la sociedad.

PROBLEMAS ACTUALES

Ausencia de Desarrollo Profesional Sostenible

- Problema: Las oportunidades de actualización y desarrollo profesional ofrecidas por el Colegio son limitadas y no siempre alcanzan a todos los miembros.
- Impacto: La falta de acceso a capacitación avanzada impide que los psicólogos mantengan altos estándares de práctica y dificulta su crecimiento profesional, afectando tanto la percepción de la sociedad como la dignidad de la profesión.

SOLUCIONES Y PLAN DE TRABAJO

Para restaurar la dignidad del Colegio de Psicólogos y de sus miembros, es fundamental implementar acciones que refuercen el respeto, el reconocimiento y el valor del trabajo de los psicólogos en la sociedad. Aquí se presentan algunas propuestas:

1. Establecer Campañas de Sensibilización y Valoración de la Psicología: Lanzar campañas públicas que informen sobre la importancia de la psicología en el bienestar y la salud mental, destacando el papel fundamental de los psicólogos en áreas como la educación, la salud y el ámbito comunitario. Esto ayuda a posicionar a los psicólogos como actores clave en la sociedad.
2. Promover la Inclusión de Psicólogos en Políticas Públicas y Mesas de Decisión: Trabajar activamente para incluir representantes del Colegio en comités y mesas de trabajo sobre salud mental, educación y temas sociales, tanto a nivel regional como nacional. Esto fortalece la posición de los psicólogos como expertos necesarios en decisiones que impactan en la sociedad y les otorga mayor relevancia institucional.
3. Ofrecer Oportunidades de Crecimiento y Reconocimiento Profesional: Crear un sistema de certificaciones, premios y reconocimientos a psicólogos destacados por su contribución en diversas áreas. Además, facilitar programas de capacitación de alto nivel para fomentar el crecimiento profesional y el reconocimiento de la labor de los miembros del Colegio.
4. Fortalecer el Código de Ética y Conducta Profesional: Reforzar y actualizar el código de ética, promoviendo altos estándares de conducta y profesionalismo. Esto no solo dignifica la labor del psicólogo, sino que también proyecta una imagen de integridad hacia la sociedad. y financiar estudios y programas innovadores, lo que contribuye a que el Colegio sea reconocido como un líder en avances psicológicos y científicos.

RESTAURAR LA DIGNIDAD DEL PSICÓLOGO



SOLUCIONES Y PLAN DE TRABAJO

5. Defender las Condiciones Laborales y Derechos Profesionales de los Psicólogos: Actuar como un ente de apoyo para psicólogos en situaciones de precarización laboral, bajos salarios o falta de recursos, exigiendo mejores condiciones laborales y promoviendo la contratación digna de los profesionales. La defensa activa de estos derechos mejora el estatus y la dignidad del ejercicio profesional.
6. Fomentar la Investigación y el Desarrollo Científico en Psicología: Incentivar la participación en investigación, la publicación científica y la creación de conocimiento relevante para la sociedad. Promover y financiar estudios y programas innovadores, lo que contribuye a que el Colegio sea reconocido como un líder en avances psicológicos y científicos.
7. Establecer un Programa de Apoyo y Bienestar para Psicólogos: Crear programas de apoyo emocional, asesoría y bienestar para los mismos psicólogos, dado que ellos también enfrentan desgaste y estrés en su labor diaria. Promover el autocuidado y la salud mental dentro del Colegio eleva la dignidad profesional, transmitiendo que el bienestar del psicólogo también es una prioridad.
8. Fortalecer la Identidad y el Orgullo Profesional: Realizar eventos, congresos y jornadas de actualización donde los psicólogos puedan conectar con sus pares, fortalecer su identidad profesional y compartir experiencias. Estas instancias ayudan a los psicólogos a sentirse parte de una comunidad respetada y valorada, reforzando el orgullo por su rol.
9. Impulsar la Defensa de la Profesión en Casos de Intrusismo Profesional: Combatir de manera activa el intrusismo profesional, buscando que la psicología sea ejercida solo por personas debidamente acreditadas y formadas. Defender la exclusividad de funciones y el valor de la preparación profesional contribuye a la dignificación de la práctica.
10. Crear una Plataforma de Representación Internacional: Promover la participación del Colegio en asociaciones internacionales de psicología y foros globales. Esto no solo enriquece el intercambio de conocimiento, sino que también proyecta una imagen dignificada del Colegio y de sus miembros a nivel mundial.

Estas acciones son clave para devolver a los psicólogos el reconocimiento y respeto que merecen en la sociedad, reforzando su rol como pilares en la construcción del bienestar comunitario y el desarrollo humano.



Psicólogo
Vota
por ti

REPRESNTATIVIDAD

“

**SI NO ESTÁS BIEN
REPRESENTADO,
JAMÁS TE TOMARÁN
EN SERIO**

Mauricio Murcia

**Psicólogo que formó parte de la
lucha por la modificatoria a la ley
de salud mental y reconocimiento
de las competencias diagnósticas**





REPRESENTATIVIDAD

PROPUESTAS CENTRALES, E HITOS DE NUESTRA GESTIÓN

**Renegociar la situación
de los psicólogos educativos**

**Luchar pública y legalmente
contra el intrusismo profesional**

**Estableceremos mesas técnicas de trabajo con MINSA y
MINEDU a fin de resolver el problema del SERUMS**

**Trasladar el colegio a una sede con todas las facilidades de
operación: sala de conferencias, sala de reuniones, centro
de capacitaciones**

**Trabajar con organismos legales para endurecer las
sanciones y regular los casos de personas sin formación
que ofrecen servicios psicológicos, estableciendo
denuncias y procesos administrativos.**



NUESTRAS PROPUESTAS PRINCIPALES

REPRESENTATIVIDAD

FACTORES CRÍTICOS

**Falta de liderazgo por parte del CDN y CDR
Desconexión entre el colegio y sus colegiados
Inadecuada representación ante instituciones
Falta de presencia en la escena social
Menosprecio a la labor del psicólogo**

PROPUESTAS URGENTES

**Implementar la participación activa por medio de
asambleas, foros, sesiones presenciales y virtuales**

**: Establecer un sistema de representación que incluya a
psicólogos de distintas especialidades y niveles de
experiencia.**

**Implementar capacitaciones y programas formativos en
diferentes áreas geográficas, o a través de plataformas
digitales que lleguen a todos los miembros del Colegio.**

**Ampliar los beneficios y servicios ofrecidos, como cursos
de actualización gratuitos o de bajo costo, acceso a
recursos bibliográficos, descuentos en certificaciones, y
asistencia en la tramitación de requisitos administrativos.**

PROBLEMAS ACTUALES

Desconexión con las Necesidades Reales de los Miembros

- Problema: Los miembros del Colegio no sienten que sus necesidades y preocupaciones estén siendo escuchadas o atendidas. Hay una brecha entre la gestión del Colegio y las expectativas de los psicólogos en áreas como condiciones laborales, recursos para el desarrollo profesional y apoyo en situaciones de crisis.
- Impacto: La falta de conexión entre el Colegio y sus miembros genera descontento, disminuye la participación activa y afecta la credibilidad de la institución como representante genuina de la profesión.

Limitada Participación Democrática y Transparencia en la Gestión

- Problema: La percepción de falta de transparencia en las decisiones y en el uso de los recursos del Colegio afecta la confianza de los miembros. Además, el acceso limitado a procesos democráticos internos dificulta la participación activa de los psicólogos en asuntos cruciales.
- Impacto: La falta de transparencia y democracia reduce la legitimidad de las decisiones del Colegio y genera un ambiente de desconfianza, en el cual los psicólogos no sienten que su voz esté representada ni respetada.

Ausencia de Representación en Diversos Ámbitos de la Psicología

- Problema: El Colegio no siempre refleja la diversidad de especialidades y contextos de trabajo de los psicólogos, lo cual limita la relevancia y el alcance de sus iniciativas. Áreas como la psicología comunitaria, forense, escolar o clínica pueden quedar desatendidas en la toma de decisiones.
- Impacto: La falta de representación equitativa de todas las ramas de la psicología disminuye la utilidad del Colegio para sus miembros y limita su capacidad para responder a las demandas específicas de cada especialidad, afectando la percepción de su representatividad.

Poca Presencia en el Diseño de Políticas Públicas de Salud Mental

- Problema: El Colegio tiene una participación limitada en la creación de políticas públicas de salud mental, educación y bienestar social, áreas en las que la voz de los psicólogos es crucial.
- Impacto: La ausencia de representación del Colegio en políticas públicas disminuye la influencia de la profesión en decisiones importantes y afecta la capacidad del Colegio para defender los intereses de sus miembros y de la salud mental de la población.

Desigualdad en el Acceso a Recursos y Beneficios

- Problema: Los recursos y beneficios que ofrece el Colegio (como capacitaciones, certificaciones y oportunidades de desarrollo) no siempre llegan de manera equitativa a todos los miembros, especialmente aquellos en regiones alejadas o con menos recursos.
- Impacto: La falta de acceso equitativo a los beneficios del Colegio limita su representatividad, afectando la inclusión y participación de psicólogos en diversas partes del país y en diferentes contextos profesionales.

REPRESENTATIVIDAD

PROBLEMAS ACTUALES

Baja Participación y Compromiso de los Miembros

- Problema: Muchos psicólogos sienten que el Colegio no es relevante o que sus esfuerzos no son representativos, lo cual reduce la participación activa en elecciones, reuniones y otras instancias de decisión.
- Impacto: La falta de compromiso y participación de los miembros debilita la legitimidad del Colegio, creando una percepción de que este no representa a la mayoría de los psicólogos, sino solo a un grupo reducido.

Falta de Mecanismos de Feedback y Escucha Activa

- Problema: El Colegio no tiene suficientes canales efectivos para recibir retroalimentación de sus miembros de manera continua, lo que limita su capacidad para adaptarse a las necesidades emergentes de los psicólogos.
- Impacto: Sin canales efectivos de comunicación, el Colegio no puede responder oportunamente a las preocupaciones de sus miembros, lo que reduce su capacidad de representación y genera una percepción de indiferencia.

Ausencia de un Plan de Acción Estratégico para Mejorar la Representatividad

- Problema: El Colegio carece de una estrategia clara y sostenida para mejorar la representatividad y fortalecer el vínculo con sus miembros.
- Impacto: La falta de un plan estratégico perpetúa los problemas de representatividad y reduce la capacidad del Colegio para ser un referente efectivo para todos sus miembros, afectando su credibilidad y su rol de liderazgo en la psicología.

SOLUCIONES Y PLAN DE TRABAJO

Establecer Canales de Comunicación y Escucha Activa

- Solución: Crear y fortalecer mecanismos de comunicación bidireccional, como encuestas periódicas, buzones de sugerencias accesibles y foros de discusión en línea. Implementar sesiones de "Escucha Activa" en las que miembros puedan expresar sus necesidades y preocupaciones de manera regular.
- Impacto: Permitiría al Colegio entender mejor las necesidades de sus miembros, mejorar la satisfacción y fomentar una cultura de participación y transparencia.

Desarrollar un Plan Estratégico de Representatividad

- Solución: Diseñar un plan estratégico enfocado en mejorar la representatividad, con metas específicas y medibles. El plan debe incluir iniciativas para la participación de diferentes ramas de la psicología y ser evaluado de manera regular para ajustar las acciones según los resultados.
- Impacto: Alinearía las acciones del Colegio con los intereses de sus miembros, aumentando su legitimidad y relevancia.

REPRESENTATIVIDAD

SOLUCIONES Y PLAN DE TRABAJO

Aumentar la Transparencia en la Gestión y Uso de Recursos

- Solución: Publicar informes financieros trimestrales y detallar cómo se utilizan los recursos en beneficio de los psicólogos. Crear un comité de supervisión independiente que revise la transparencia de la administración del Colegio.
- Impacto: Mejoraría la confianza de los miembros, generando una percepción positiva sobre la gestión responsable de los recursos y fortaleciendo el sentido de pertenencia.

Fomentar la Participación Activa en Decisiones Importantes

- Solución: Implementar votaciones en línea y consultas a los miembros para decisiones clave. Crear asambleas virtuales o presenciales en las que los psicólogos puedan participar activamente en la toma de decisiones y expresar sus opiniones sobre iniciativas y políticas.
- Impacto: Fortalecería la democracia interna del Colegio y haría que los miembros sientan que su voz es escuchada y valorada.

Promover la Igualdad de Acceso a Recursos y Beneficios

- Solución: Crear programas de capacitación y beneficios accesibles virtualmente para que los psicólogos de todas las regiones puedan participar. También se pueden establecer becas o subsidios para aquellos que enfrenten limitaciones económicas.
- Impacto: Mejoraría la percepción de equidad y representatividad del Colegio, incrementando el acceso a oportunidades de desarrollo profesional para todos los psicólogos.

Aumentar la Presencia del Colegio en la Creación de Políticas Públicas

- Solución: Crear una comisión especial que se encargue de representar al Colegio en discusiones de políticas públicas relacionadas con salud mental, educación y bienestar social. Participar activamente en mesas de trabajo y presentar propuestas concretas.
- Impacto: Fortalecería la presencia e influencia del Colegio en el ámbito público, ayudando a posicionar a los psicólogos como expertos en temas clave y mejorando la percepción de la relevancia del Colegio.

Implementar Programas para Fortalecer el Sentimiento de Comunidad y Orgullo Profesional

- Solución: Organizar eventos de networking, congresos, y grupos de apoyo donde los psicólogos puedan conectarse y colaborar. Incluir ceremonias de reconocimiento de logros individuales y colectivos.
- Impacto: Aumentaría el sentido de pertenencia y orgullo en la profesión, lo que se reflejaría en una mayor cohesión y en un Colegio más fuerte y unido.

Crear una Red de Representación Regional

- Solución: Nombrar representantes regionales que mantengan comunicación directa con los miembros de cada zona y reporten sus necesidades al Colegio central. Estos representantes pueden facilitar el acceso a recursos y ayudar a implementar las políticas del Colegio en sus áreas.
- Impacto: Mejoraría la representatividad al adaptar los servicios y beneficios del Colegio a las particularidades de cada región, promoviendo una percepción de inclusión.

REPRESENTATIVIDAD

SOLUCIONES Y PLAN DE TRABAJO

9. Implementar Programas de Mentoría y Desarrollo Profesional

- Solución: Establecer un programa de mentoría donde psicólogos con experiencia guíen a colegas jóvenes o en etapas iniciales de su carrera. También se podrían ofrecer talleres sobre nuevas técnicas y prácticas.
- Impacto: Aumentaría las oportunidades de desarrollo profesional de los miembros y generaría un mayor compromiso y lealtad hacia el Colegio.

10. Promover la Transparencia en las Elecciones y Procesos Democráticos

- Solución: Implementar sistemas de votación en línea verificables y promover campañas informativas sobre los candidatos y las elecciones del Colegio. Permitir que los miembros conozcan mejor a los postulantes y sus propuestas.
- Impacto: Fomentaría un proceso electoral justo y transparente, fortaleciendo la legitimidad de los líderes elegidos y mejorando la confianza en el Colegio.



Psicólogo
Vota
por ti

TRANSPARENCIA



**EL PROBLEMA DE
QUE EL COLEGIO NO
TENGA NADA, ES
QUE NO SE ACTÚA
CON HONESTIDAD**

Charo Castañeda

**Fue tesorera del CDN y de
sindicatos de psicólogos, en
gestiones que han reconocido su
transparencia y honradez**





TRANSPARENCIA

PROPUESTAS CENTRALES, E HITOS DE NUESTRA GESTIÓN

Realizar una auditoria pericial contable a las últimas 3 gestiones. Las gestiones pasadas han heredado deudas y problemas graves.

Trabajar con un control concurrente, con rendición de cuentas de manera semestral

Contar con un plan económico y administrativo orientado a resultados concretos

Establecer políticas que permitan a los colegiados participar en las decisiones que involucren gastos considerables

Asumir una postura legal que trabaje por denunciar las malas prácticas y problemas de transparencia y corrupción, operando de la mano con el comité de ética, tribunal de honor y la justicia peruana.



NUESTRAS PROPUESTAS PRINCIPALES

TRANSPARENCIA

FACTORES CRÍTICOS

**Compra de locales sin explicación
Locales que fueron comprados en zonas que
no permiten los giros propuestos
ausencia de control concurrente y de
auditoria**

PROPUESTAS URGENTES

**Auditar a las últimas 3 gestiones, con conocimiento público
de los colegiados**

**Establecer un plan estratégico contable y administrativo
con una agenda que muestre resultados concretos**

**Priorizar el bienestar del colectivo, buscando que la
gestión brinde conocimiento de su gestión por medio de
informes semestrales.**

**Trabajar con un control concurrente y auditoría externa,
y bajo un plan de inversión con conocimiento y
participación de los colegiados.**

PROBLEMAS ACTUALES

1. Compra de Locales sin Uso o con Justificación Dudosa
 - Descripción: Se han realizado adquisiciones de locales o inmuebles que quedaron inactivos, no utilizados o sin una justificación clara para la compra. Esto implica un posible uso ineficaz de los fondos y genera dudas sobre la gestión de los recursos.
2. Problemas Legales y Deudas Heredadas sin Responsables Directos
 - Descripción: Deudas acumuladas y compromisos financieros asumidos en administraciones anteriores, sin una rendición de cuentas clara ni responsables específicos identificados, lo que afecta la estabilidad económica actual del Colegio.
3. Falta de Documentación Transparente de los Procesos de Compra
 - Descripción: Los procesos de compra y contratación han carecido de documentación accesible y detallada, lo que dificulta el seguimiento y la auditoría de dichas transacciones.
4. Ausencia de Políticas de Control Interno
 - Descripción: Falta de políticas internas y reglamentos que aseguren la fiscalización, revisiones periódicas y aprobación por varias partes para cualquier gasto o inversión mayor, aumentando el riesgo de decisiones unilaterales.
5. Conflicto de Intereses en Contrataciones
 - Descripción: Existe el riesgo de conflictos de intereses en la contratación de servicios y compras de bienes, donde personas con influencias en el Colegio pueden favorecer a proveedores cercanos sin un proceso de licitación adecuado.
6. Inconsistencias en la Gestión de los Recursos de los Afiliados
 - Descripción: Falta de claridad en cómo se utilizan las cuotas y contribuciones de los miembros del Colegio, generando una percepción de uso discrecional y poco transparente.
7. Desconocimiento o Subutilización de Propiedades y Recursos Existentes
 - Descripción: No se ha realizado un inventario detallado y accesible de las propiedades y recursos del Colegio, lo que genera desuso y subutilización de activos potenciales que podrían beneficiar a los miembros.

SOLUCIONES Y PLAN DE TRABAJO

Control Concurrente en Todos los Procesos de Compra y Gestión de Recursos

Medida: Aplicar una supervisión continua, mediante un sistema de control concurrente, en todos los procesos de adquisición, contratación y asignación de fondos.

Implementación: Conformar un equipo de fiscalización interna que monitoree en tiempo real, asegurando que cada proceso siga criterios de transparencia, justificación y eficiencia.

Impacto Esperado: Previene la toma de decisiones erróneas y permite rectificaciones inmediatas, evitando compras innecesarias.

Auditorías Contables y Periciales Externas Anuales

Medida: Realizar auditorías externas anuales y, en casos necesarios, auditorías extraordinarias, tanto contables como periciales, para verificar la precisión de los informes financieros y el uso de fondos.

Implementación: Contratar auditores externos de prestigio, que puedan analizar los movimientos financieros y las adquisiciones realizadas.

Impacto Esperado: Fortalece la confianza de los miembros en la administración y permite corregir problemas de forma preventiva.

Publicación Trimestral de Informes Financieros Detallados

Medida: Publicar informes financieros detallados de manera trimestral en la página web del Colegio, donde se expliquen claramente los ingresos y gastos, así como las inversiones y compras.

Implementación: Cada informe debe incluir secciones para ingresos de cuotas de los miembros, uso de recursos y propiedades del Colegio, estado de las deudas y compromisos legales.

Impacto Esperado: Los informes periódicos promueven la transparencia, ya que los miembros pueden revisar y cuestionar la gestión de los recursos, fortaleciendo la rendición de cuentas.

Creación de un Comité Independiente de Auditoría y Fiscalización

Medida: Formar un comité externo e independiente para supervisar el cumplimiento de normativas de transparencia, control y uso eficiente de recursos.

Implementación: El comité debe incluir especialistas en auditoría y finanzas, y su función sería revisar periódicamente todas las actividades financieras y de compra del Colegio.

Impacto Esperado: La supervisión independiente asegura que las decisiones sean imparciales y basadas en el beneficio colectivo de los miembros.

SOLUCIONES Y PLAN DE TRABAJO

Establecimiento de un Protocolo para Evitar Conflictos de Interés

Medida: Implementar una política de ética y conflicto de intereses que exija a todos los funcionarios declarar relaciones con proveedores y abstenerse de participar en decisiones si hay intereses personales involucrados.

Implementación: Exigir la firma de una declaración de ética a todos los funcionarios y miembros del comité de adquisiciones, y establecer sanciones en caso de incumplimiento.

Impacto Esperado: La transparencia en las relaciones profesionales ayuda a prevenir favoritismos y asegura que las contrataciones se hagan por mérito.

Revisión y Actualización de Políticas de Control Interno

Medida: Desarrollar políticas internas que regulen las adquisiciones, el uso de fondos, y definan claramente las responsabilidades y autorizaciones para cualquier decisión financiera importante.

Implementación: Redactar un reglamento de control interno que incluya protocolos de aprobación para cualquier gasto mayor y revisar estas políticas de manera anual.

Impacto Esperado: Minimiza el riesgo de decisiones unilaterales y fortalece la estructura de rendición de cuentas del Colegio.

Realización de un Inventario Completo de Propiedades y Recursos

Medida: Crear un inventario detallado de todas las propiedades, recursos y activos del Colegio y publicarlo anualmente, con un registro de su uso y estado.

Implementación: Realizar una auditoría física y financiera de los activos y crear un sistema de control que permita monitorear el estado y uso de cada propiedad.

Impacto Esperado: Evita el subutilización y permite que los miembros conozcan los recursos con los que cuenta el Colegio, generando un uso más eficaz y una mejor gestión de los mismos.

Implementación de un Plan de Manejo de Deudas y Compromisos Legales

Medida: Crear un plan específico para gestionar las deudas heredadas y compromisos legales, identificando responsables y asignando un presupuesto para la liquidación de deudas de manera progresiva.

Implementación: Trabajar con especialistas financieros y legales para negociar condiciones favorables de pago, buscando reducir la carga financiera sin afectar la operatividad.

Impacto Esperado: Ayuda a restaurar la estabilidad financiera del Colegio, y asegura que las deudas sean manejadas de manera responsable y transparente.

1.9. Capacitación en Transparencia y Rendición de Cuentas

2. Medida: Organizar capacitaciones y talleres periódicos sobre transparencia y responsabilidad financiera para todos los funcionarios

SOLUCIONES Y PLAN DE TRABAJO

Capacitación en Transparencia y Rendición de Cuentas

Medida: Organizar capacitaciones y talleres periódicos sobre transparencia y responsabilidad financiera para todos los funcionarios del Colegio.

Implementación: Programar talleres obligatorios para el personal administrativo, que incluyan temas de ética, rendición de cuentas y manejo transparente de recursos.

Impacto Esperado: Asegura que todos los funcionarios comprendan y se adhieran a prácticas de transparencia, reduciendo la posibilidad de malas prácticas.

Establecimiento de un Proceso de Licitaciones Públicas para Compras Importantes

Medida: Implementar un sistema de licitaciones públicas para todas las compras e inversiones mayores a un monto determinado, para asegurar competitividad y transparencia en el proceso de selección de proveedores.

Implementación: Publicar las licitaciones en el portal del Colegio e invitar a proveedores calificados para competir en igualdad de condiciones, documentando cada fase del proceso.

Impacto Esperado: Aumenta la transparencia en las adquisiciones y asegura que los recursos se usen de manera eficiente, eligiendo las mejores propuestas en términos de costo-beneficio.



Psicólogo
Vota
por ti

GESTIÓN HORIZONTAL BASADA EN RESULTADOS



**TENEMOS QUE
ACERCAR EL
COLEGIO AL
COLEGIADO, CON UN
COLEGIO DE
PUERTAS ABIERTAS**

Edgardo Soto

**Más de 30 años de
experiencia integrando
equipos de trabajo, en
distintas áreas de la
psicología**





GESTION HORIZONTAL BASADA EN RESULTADOS

PROPUESTAS CENTRALES, E HITOS DE NUESTRA GESTIÓN

Trabajar con un colegio de puertas abiertas

Integrar a los psicólogos jóvenes a la vida profesional, con participación activa en el colegio

Gestionar mesas de trabajo y comisiones para acercar a los colegiados a la mesa directiva.

Desarrollar campañas educativas que informen a los colegiados sobre sus derechos y las acciones que pueden tomar si se sienten vulnerados en su ejercicio profesional, para fortalecer su confianza en la institución.

Convocar asambleas generales regulares donde todos los colegiados puedan participar activamente, expresar sus opiniones, votar sobre decisiones clave y discutir temas relevantes.

Involucrar a los colegiados en la creación y revisión de políticas del Colegio, permitiendo que sus opiniones sean tenidas en cuenta en la definición de estrategias, proyectos y programas.



NUESTRAS PROPUESTAS PRINCIPALES

GESTIÓN HORIZONTAL BASADA EN RESULTADOS FACTORES CRÍTICOS

**Colegio distante de sus miembros
Los colegiados no cuentan con respaldo ni
protección del colegio
Colegio que actúa a espaldas de su orden
profesional**

PROPUESTAS URGENTES

**Crear un canal de comunicación formal, como una línea
directa**

**Organizar encuentros y actividades en diferentes regiones
o distritos, no solo en la sede central, para acercar el
Colegio a los colegiados fuera de la capital.**

**Establecer un comité de colegiados que actúe como
puente entre los miembros y la junta directiva**

**Crear un sistema de apoyo legal para los colegiados, que
incluya asesoría jurídica gratuita o con costo preferencial para
enfrentar situaciones legales relacionadas con el ejercicio**

**Establecer un fondo de emergencia al que los colegiados
puedan acceder en situaciones de crisis, como la pérdida
de empleo, problemas de salud o situaciones que pongan
en riesgo su ejercicio profesional.**

GESTIÓN HORIZONTAL BASADA EN RESULTADOS

PROBLEMAS ACTUALES

- Falta de Claridad en los Objetivos y Metas de Gestión

La ausencia de objetivos estratégicos claros y bien definidos puede generar confusión dentro del equipo, con un impacto negativo en la toma de decisiones y la priorización de acciones, llevando a la falta de resultados concretos.

- Estructura Jerárquica Rígida

En algunos casos, la estructura jerárquica del Colegio no permite la participación activa de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones, lo que limita el aporte de ideas y la innovación, afectando la eficiencia organizacional.

- Falta de Transparencia en la Evaluación de Resultados

La evaluación de los resultados de gestión no es transparente, lo que genera desconfianza entre los miembros del Colegio. No se presentan resultados claros ni mediciones objetivas que demuestren el impacto de las decisiones y las acciones realizadas.

- Descoordinación entre Áreas y Departamentos

La falta de comunicación y coordinación entre los diferentes departamentos del Colegio dificulta la implementación de proyectos comunes, generando duplicación de esfuerzos y recursos, además de falta de alineación hacia los mismos objetivos.

- Resistencia al Cambio por parte de los Miembros del Colegio

Algunos miembros del Colegio, tanto administrativos como colegiados, pueden resistirse a nuevas formas de gestión horizontal, debido a la falta de familiaridad con esta metodología o por temor a perder control sobre ciertos procesos.

- Bajo Nivel de Participación Activa en los Procesos de Toma de Decisiones

No todos los miembros del Colegio están involucrados de manera activa en la toma de decisiones, lo que reduce el sentido de pertenencia y la alineación con los objetivos organizacionales, afectando la calidad de las decisiones adoptadas.

- Falta de Seguimiento y Retroalimentación Oportuna en Proyectos

La falta de seguimiento efectivo a los proyectos en curso y la escasa retroalimentación durante la ejecución de los mismos impide identificar áreas de mejora a tiempo, lo que afecta el cumplimiento de los objetivos establecidos.

GESTIÓN HORIZONTAL BASADA EN RESULTADOS

SOLUCIONES Y PLAN DE TRABAJO

Definición Clara de Objetivos Estratégicos y Metas Medibles

- **Medida:** Establecer objetivos estratégicos claros, medibles y alcanzables, con indicadores específicos para cada área del Colegio. Estos objetivos deben estar alineados con la visión y misión de la institución.
- **Implementación:** Realizar talleres de planificación estratégica con la participación de todos los niveles del Colegio para definir y priorizar objetivos. Integrar indicadores de rendimiento (KPIs) para evaluar el avance de los objetivos.
- **Impacto Esperado:** Mejora la alineación organizacional y permite un enfoque claro en los resultados esperados, facilitando la medición del éxito.

Descentralización de la Toma de Decisiones

- **Medida:** Implementar un modelo de gestión horizontal donde las decisiones no dependan exclusivamente de la alta dirección, sino que se involucren activamente todos los miembros, permitiendo su participación en las áreas que les competen.
- **Implementación:** Crear equipos de trabajo multifuncionales con responsabilidad compartida sobre proyectos clave. Fomentar la delegación de poder para facilitar la autonomía en la toma de decisiones.
- **Impacto Esperado:** Aumenta la motivación, mejora la toma de decisiones y potencia la innovación, al involucrar más actores en los procesos.

Transparencia en la Evaluación y Resultados

- **Medida:** Establecer procesos claros de evaluación de resultados y asegurar que los mismos sean compartidos públicamente con los colegiados, para garantizar transparencia en la gestión.
- **Implementación:** Presentar informes trimestrales de resultados y el desempeño de los proyectos a todos los miembros del Colegio, usando gráficos y métricas claras para facilitar su comprensión.
- **Impacto Esperado:** Fortalece la confianza de los colegiados en la gestión y permite hacer ajustes rápidos si los resultados no son los esperados.

Fortalecimiento de la Coordinación Interdepartamental

- **Medida:** Establecer sistemas de comunicación eficiente y de coordinación entre las diferentes áreas y departamentos del Colegio, promoviendo el trabajo colaborativo y la gestión conjunta de proyectos.
- **Implementación:** Crear reuniones periódicas interdepartamentales para el seguimiento de proyectos, compartir avances y asegurar que todos los departamentos estén alineados hacia los mismos objetivos.
- **Impacto Esperado:** Mejora la eficiencia operativa y asegura que los recursos del Colegio se utilicen de forma adecuada sin duplicar esfuerzos.

GESTIÓN HORIZONTAL BASADA EN RESULTADOS

SOLUCIONES Y PLAN DE TRABAJO

Capacitación y Sensibilización sobre Gestión Horizontal

- Medida: Ofrecer programas de capacitación sobre las ventajas y funcionamiento de la gestión horizontal, para preparar tanto al personal administrativo como a los colegiados a adoptar este modelo.
- Implementación: Realizar talleres y seminarios de formación continua sobre gestión horizontal, liderazgo colaborativo y toma de decisiones basadas en resultados.
- Impacto Esperado: Reduce la resistencia al cambio, facilita la transición hacia una gestión horizontal y aumenta el compromiso de los colegiados y empleados con el nuevo modelo.

Establecimiento de Espacios de Participación Activa

- Medida: Crear espacios regulares de participación activa donde los colegiados puedan contribuir con sus ideas y opiniones en la toma de decisiones clave del Colegio.
- Implementación: Organizar mesas de trabajo abiertas y encuestas periódicas donde los colegiados puedan proponer cambios o mejoras en los procesos.
- Impacto Esperado: Fomenta el sentido de pertenencia y mejora la calidad de las decisiones tomadas, alineándolas mejor con las necesidades reales de los colegiados.

Implementación de Herramientas de Seguimiento de Proyectos

- Medida: Introducir herramientas digitales que permitan hacer un seguimiento en tiempo real de los proyectos en curso, con notificaciones y alertas para identificar posibles desviaciones y tomar decisiones correctivas rápidamente.
- Implementación: Utilizar plataformas de gestión de proyectos (como Asana, Trello o Monday.com) para cada equipo de trabajo y asignar responsables de seguimiento.
- Impacto Esperado: Asegura el cumplimiento de plazos y resultados, mejora la eficiencia y permite tomar decisiones oportunas para optimizar los recursos.

Monitoreo y Retroalimentación Continua

- Medida: Establecer un proceso continuo de retroalimentación y monitoreo de los resultados de las iniciativas, asegurando que el equipo pueda aprender y ajustar los enfoques de trabajo sobre la marcha.
- Implementación: Organizar reuniones de revisión mensual de proyectos y obtener retroalimentación directa de los colegiados y del equipo de trabajo sobre la efectividad de las estrategias implementadas.

Impacto Esperado: Mejorar continuamente las prácticas de gestión y optimizar los resultados al incorporar aprendizajes y correcciones oportunas.

GESTIÓN HORIZONTAL BASADA EN RESULTADOS

SOLUCIONES Y PLAN DE TRABAJO

Capacitación y Sensibilización sobre Gestión Horizontal

- Medida: Ofrecer programas de capacitación sobre las ventajas y funcionamiento de la gestión horizontal, para preparar tanto al personal administrativo como a los colegiados a adoptar este modelo.
- Implementación: Realizar talleres y seminarios de formación continua sobre gestión horizontal, liderazgo colaborativo y toma de decisiones basadas en resultados.
- Impacto Esperado: Reduce la resistencia al cambio, facilita la transición hacia una gestión horizontal y aumenta el compromiso de los colegiados y empleados con el nuevo modelo.

Establecimiento de Espacios de Participación Activa

- Medida: Crear espacios regulares de participación activa donde los colegiados puedan contribuir con sus ideas y opiniones en la toma de decisiones clave del Colegio.
- Implementación: Organizar mesas de trabajo abiertas y encuestas periódicas donde los colegiados puedan proponer cambios o mejoras en los procesos.
- Impacto Esperado: Fomenta el sentido de pertenencia y mejora la calidad de las decisiones tomadas, alineándolas mejor con las necesidades reales de los colegiados.

Implementación de Herramientas de Seguimiento de Proyectos

- Medida: Introducir herramientas digitales que permitan hacer un seguimiento en tiempo real de los proyectos en curso, con notificaciones y alertas para identificar posibles desviaciones y tomar decisiones correctivas rápidamente.
- Implementación: Utilizar plataformas de gestión de proyectos (como Asana, Trello o Monday.com) para cada equipo de trabajo y asignar responsables de seguimiento.

Impacto Esperado: Asegura el cumplimiento de plazos y resultados, mejora la eficiencia y permite tomar decisiones oportunas para optimizar los recursos.



Psicólogo
Vota
por ti

ASISTENCIA Y BUEN TRATO AL COLEGIADO

“

ES IMPOSIBLE QUE EL COLEGIO SIGA TRABAJANDO DE ESPALDAS A SUS COLEGIADOS



Cristhian Rodriguez

Reconocido psicólogo organizacional, especialista en integrar grupos y dirigir comunidades



ASISTENCIA Y BUEN TRATO AL COLEGIADO

PROPUESTAS CENTRALES, E HITOS DE NUESTRA GESTIÓN

**Contar con una oficina de asesoría en
la defensa legal**

Contar con un observatorio para la defensa laboral

**Realizar el primer censo regional
para conocer la situación actual de nuestros colegiados**

**Promover alianzas con distintas entidades para obtener
descuentos y beneficios**

**Elevar el estándar de las capacitaciones, a fin de llevar a
nuestro colegio a nuestra transición de ciencia y
evidencia.**

**Capacitar a los psicólogos en temas necesarios como:
conocimientos para el examen de SERUMS, inglés técnico,
quechua, capacidades para evaluación pericial, etc**



NUESTRAS PROPUESTAS PRINCIPALES

ASISTENCIA Y BUEN TRATO AL COLEGIADO

FACTORES CRÍTICOS

Trato despectivo, inequitativo y sin respeto

Falta de Accesibilidad y Respuesta a las

Necesidades de los Colegiados

Falta de Reconocimiento y Apoyo

Profesional

PROPUESTAS URGENTES

Establecer Canales de Comunicación Eficientes y Abiertos

Mejorar la Capacitación y Apoyo Profesional Continuo

Implementar un Sistema de Reconocimiento y Valoración

Simplificar los Procesos Administrativos

Atender la Diversidad de Necesidades del Colectivo

**ESTABLECER UNA POLITICA DE NO
VIOLENCIA, ACOSO Y PROMOVER EL
RESPECTO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD
DESDE EL COLEGIO**

PROBLEMAS ACTUALES

- **Falta de Atención y Respuesta Rápida a las Consultas de los Miembros**
Las consultas, solicitudes y trámites de los colegiados a menudo son respondidos con retraso, o incluso ignorados, lo que genera insatisfacción y frustración entre los miembros que esperan una respuesta rápida y eficiente.
- **Desatención en Procesos Administrativos y de Certificación**
La falta de eficiencia en procesos administrativos como la emisión de certificados, constancias y acreditaciones dificulta el desarrollo profesional de los colegiados, quienes dependen de estos documentos para ejercer su práctica profesional.
- **Ausencia de Canales de Comunicación Eficientes y Accesibles**
No existen suficientes canales de comunicación para los colegiados, o los existentes no son accesibles ni efectivos, lo cual limita la interacción y genera barreras en la relación entre el Colegio y sus miembros.
- **Desigualdad en la Atención Regional y Descentralización Limitada**
Los colegiados en regiones alejadas de la sede principal suelen experimentar una menor calidad de servicios y menor acceso a los beneficios y actividades del Colegio, generando un sentido de exclusión.
- **Falta de Espacios de Escucha Activa y Retroalimentación del Colegiado**
No se cuenta con mecanismos efectivos para recoger y gestionar retroalimentación de los colegiados sobre sus necesidades y la calidad del servicio, lo que limita la capacidad de mejorar.
- **Escasa Oferta de Servicios de Bienestar y Desarrollo Profesional**
Los colegiados perciben que los servicios de bienestar (como apoyo emocional, capacitaciones, etc.) y oportunidades de desarrollo profesional son insuficientes o limitados en calidad y accesibilidad.
- **Atención Deficiente y Poca Empatía por Parte del Personal Administrativo**
En ocasiones, los colegiados reciben un trato poco empático o deficiente por parte del personal administrativo, lo cual genera una percepción negativa del Colegio y reduce la satisfacción de los miembros.

ASISTENCIA Y BUEN TRATO AL COLEGIADO

SOLUCIONES Y PLAN DE TRABAJO

Implementación de una Plataforma de Atención al Colegiado con Respuesta Rápida

Medida: Crear una plataforma digital de atención para consultas, reclamos y trámites, que garantice tiempos de respuesta de 24 a 48 horas, y donde los colegiados puedan hacer seguimiento en tiempo real.

Implementación: Integrar un sistema de tickets y un equipo dedicado a la atención al colegiado, con indicadores de rendimiento para asegurar la rapidez en las respuestas.

Impacto Esperado: Mejora significativamente la experiencia de los miembros, generando confianza y satisfacción al saber que sus solicitudes son atendidas en plazos claros.

Optimización de Procesos Administrativos y de Certificación Digital

Medida: Digitalizar y simplificar los procesos de emisión de certificados, constancias y otros trámites administrativos mediante una plataforma en línea accesible para todos los colegiados.

Implementación: Establecer un sistema de certificación digital que permita a los colegiados descargar sus documentos al instante, evitando demoras y desplazamientos innecesarios.

Impacto Esperado: Agiliza los procesos administrativos, facilitando la actividad profesional de los colegiados y mejorando su percepción del Colegio.

Ampliación y Diversificación de los Canales de Comunicación

Medida: Crear canales de comunicación múltiples (como correo electrónico, chat en vivo, línea telefónica dedicada, y aplicaciones de mensajería) que permitan una interacción constante y accesible.

Implementación: Asignar personal capacitado a cada canal de comunicación y realizar capacitaciones sobre el uso de estas plataformas.

Impacto Esperado: Aumenta la accesibilidad para los colegiados, quienes podrán recibir asistencia de acuerdo con sus preferencias y necesidades de comunicación.

4. Descentralización de Servicios y Creación de Oficinas Regionales

Medida: Establecer oficinas regionales o convenios con instituciones locales para brindar servicios administrativos y de atención en las regiones alejadas.

Implementación: Realizar un análisis de las zonas de mayor concentración de colegiados para establecer puntos de servicio en lugares estratégicos, y brindar capacitaciones al personal regional.

Impacto Esperado: Garantiza igualdad de atención y servicios para los colegiados en todas las regiones, reduciendo la percepción de exclusión y mejorando la inclusión.

5. Creación de un Comité de Escucha y Retroalimentación del Colegiado



Psicólogo

**Vota
por ti**

SI ELIGES BIEN, TE ELIGES