

COLEGIO COLOMBIANO  
DE PSICÓLOGOS



# PLAN DE DESARROLLO

2021 - 2025



## **Consejo Directivo Nacional**

Presidenta

Gloria Amparo Vélez Gómez

Vicepresidenta

Blanca Patricia Ballesteros de Valderrama

Miembros

José Jesús Londoño Osorio

Juan José Cañas Serrano

Manuel José Alejandro Baquero Sierra

María Clara Rodríguez de Bernal

Santiago Mateo Trujillo Lemus

## **Presidentes Capitulares**

Antioquia

Hiader Jaime López Parra

Bogotá y Cundinamarca

Ever José López Cantero

Boyacá

Henry Sánchez Olarte

Cumanday Caldas

Mónica Isabel Tabares Montoya

Eje Cafetero

María del Pilar Triana Giraldo

Huila y Amazonia

Carlos Federico Barreto Cortes

Meta y Orinoquia

Francisco Apolinar Larrañaga Pineda

Santander

Lina Marcela Luna Ordoñez

Tolima

José Amilcar Calderón Chaguala

Valle

Juliet Vanessa Salazar Rodríguez

Zona Norte

Betty Luz Ruiz Ruiz

**Equipo Directivo**

Dirección Ejecutiva Nacional

Rocío Esperanza Hernández Arenas

Dirección de Campos, Programas y Proyectos

Pedro Pablo Ochoa Cucaleano

Dirección de Registros y Tarjetas Profesionales

Ofelia Inés Pacheco Contreras

Dirección de Comunicaciones y Mercadeo

Yuri Esperanza Ortiz Orobio

Dirección Financiera

Juan Carlos Gómez Vásquez

Oficina de Asuntos Internacionales

María Luisa Ramírez Rodríguez

Oficina de Talento Humano

Sandra Paola Gómez

Dirección Ejecutiva Tribunales

Paulo Daniel Acero Rodríguez

**Comisión Plan de Desarrollo**

Gloria Marlene Tovar Cardona

Jhon Jairo Manrique

Manuel José Alejandro Baquero Sierra

María Luisa Ramírez Rodríguez

Mónica Isabel Tabares Montoya

Rocío Esperanza Hernández Arenas

## Plan de Desarrollo Quinquenal 2021-2025

### Introducción

“la psicología no es una disciplina unificada, sino que, bajo el paraguas del término “psicología” se agrupan comunidades académicas y profesionales que no comparten ni siquiera la definición de su objeto de estudio y mucho menos las categorías y conceptos teóricos, ni los métodos con los que se intenta comprender lo “psíquico”, cualquiera que sea la forma de concebirlo” (Gutiérrez, 2018, p. 309-310 ). Es así como se observan en la literatura las diversas concepciones que permean la psicología y que sin lugar a duda están marcadas por un contexto histórico, social, político y cultural que de alguna u otra forma generan un valor significativo en el desarrollo de la psicología a lo largo de la historia de la humanidad.

Este mismo proceso de devenir que ha trazado la estructura de la disciplina, tiene particularidades históricas en el país en su ruta para el desarrollo y consolidación de la psicología y de la profesión del psicólogo. Entre los años 2000 y 2001 surgen el Colegio Oficial de Psicólogos de Colombia y la Asociación Colegio Colombiano de Psicología, que se integran y conforman el hoy en día Colegio Colombiano de Psicólogos Colpsic. Esta organización fue fundada en el año 2004 como una entidad gremial que representa a la comunidad psicológica nacional, con el objeto de promover el desarrollo de la psicología como ciencia y profesión, en beneficio de la mayor calidad de vida y la autorrealización de las personas, grupos, y comunidades que conforman la sociedad colombiana. El Colegio logró ante el Congreso de la República la promulgación de la Ley 1090 de 2006 por la cual reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones, y reemplazó la Ley 58 de 1983 y al Código Ético del 2000.

En el año 2007 se constituyó el Tribunal Nacional Deontológico y Bioético de Psicología, cuyo interés ha sido velar por la dignificación de la profesión de la psicología y concientización al gremio sobre la importancia de hacer actuaciones profesionales que se enmarquen dentro de los más altos estándares legales y éticos. Su función pública principal es adelantar procesos disciplinarios y sancionar las faltas deontológicas establecidas en la Ley 1090.

Durante estos 17 años, Colpsic ha tenido un posicionamiento gradual en todo el territorio nacional a través de sus 19 Campos Profesionales y Disciplinarios, que constituyen agrupaciones de carácter nacional y regional de psicólogos colegiados, en función de áreas del conocimiento y de

aplicación de la psicología, con el propósito de promover el desarrollo del área en el país y generar estándares de calidad para la formación y el ejercicio de la profesión, orientar la opinión pública, así como sugerir a Colpsic, políticas para ser presentadas por el mismo, a los organismos oficiales y privados.

Otro aspecto central para la vida del Colegio es la realización cada dos años del Congreso Nacional de Psicología en alianza con Ascofapsi. Además, el Colegio ha llevado a cabo la publicación de los Boletines de Campo, publicaciones científicas de impacto gremial y social, como también eventos académicos, diplomados de profundización y actualización, elaboración de las competencias de los psicólogos por cada campo, caracterización de la población gremial y la formación del Equipo de Respuesta Psicológica frente a la situación sanitaria del COVID 19, que muestran la capacidad técnica del colegio para responder con calidad y pertinencia a las demandas del medio. Finalmente, se ha reconocido la labor gremial benéfica a través de los Premios Nacionales y regionales de psicología, y de un concurso de Experiencias Significativas de atención psicológica y psicosocial.

Como resultado de la constante y transparente gestión, se han construido relaciones nacionales e internacionales en pro del fortalecimiento y desarrollo del gremio. Alianzas con instituciones nacionales como el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Ministerio de Salud y Protección Social, Agencia Colombiana para la Reintegración Social (ACR), Ministerio de Cultura, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio del Deporte, Instituto Nacional de Medicina Legal y el Congreso de la República. Adicionalmente, se han tejido lazos de cooperación con entidades internacionales como la International Union of Psychological Science (IUPsyS), American Psychological Association (APA), Federación Iberoamericana de Asociaciones de Psicología (FIAP), Sociedad Interamericana de Psicología (SIP), International Association of Applied Psychology (IAAP), Colegio de Profesionales de la Psicología del Estado de Jalisco, Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica (CPPC), Red Iberoamericana de Psicología de Emergencias (RIPE), Colegio Oficial de Psicólogos de España (COP), Federación Venezolana de Psicología y Colegio de Psicólogos de Panamá.

Actualmente, el Colegio Colombiano de Psicólogos tiene representación en todo el territorio nacional a través de sus once unidades de organización política denominadas Capítulos Regionales, con el objetivo de velar por la consolidación y el desarrollo del gremio, por el buen ejercicio ético de la profesión y por el trabajo coordinado.

Respecto de la historia de la planeación estratégica institucional, se tuvieron cuatro momentos centrales para su desarrollo: en el periodo 2006-2010, con el inicio institucional, se tuvo un énfasis en el

diseño y consolidación de los Estatutos y lineamientos organizacionales con un primer plan estratégico. Desde 2011 a 2015, se realizó la revisión del documento de plan estratégico en su primera versión y se avanzó en una metodología de trabajo más consolidada y sintética; también hubo un fortalecimiento en los aspectos de regulación jurídica en todo el territorio nacional, con miras a garantizar que la disciplina se consolidara, para lo cual se utilizaron herramientas metodológicas como el DOFA, y con una estrategia de comunicación más amplia para su divulgación. Para el Plan de Desarrollo 2015-2019, el cual fue ampliado a 2015-2020, como resultado del esfuerzo de sus órganos constitutivos: Consejo Directivo Nacional y Sala Nacional Colegial, con el apoyo de la presidencia, la Dirección Ejecutiva Nacional, la Dirección de Campos, Programas y Proyectos, se gestó un proceso dinámico de autoevaluación y socialización de todos los proyectos y logros, a nivel regional y nacional.

Adicionalmente, el Plan de Desarrollo 2015-2020 se concentró con una mirada prospectiva en los desafíos futuros y el posicionamiento gremial en los campos disciplinares en el ámbito nacional e internacional. Para su construcción, se siguieron los debidos procesos concordantes con los principios teóricos de la planeación estratégica y un enfoque de marco lógico como método de planeación. Esto permitió presentar en forma sistemática los objetivos del plan partiendo del diagnóstico para formular objetivos estratégicos, objetivos específicos correspondientes y las acciones que se derivan de ellos.

Después de la culminación del último periodo de planeación estratégica, se identificaron algunas lecciones aprendidas que fueron fundamentales para la construcción del Plan de Desarrollo 2021-2025; se identificó la necesidad de fortalecer la gestión interna de cara a una adecuada alineación, con mecanismos eficaces de seguimiento, acompañamiento y optimización de recursos. Así mismo, la construcción e implementación de indicadores de proceso y de impacto que faciliten el cierre de brechas ante posibles desviaciones de manera oportuna. Y por último, se requiere la implementación de mecanismos que permitan una adecuada gestión documental de la información clave para conservar el recorrido histórico de aspectos fundamentales y la trazabilidad de las acciones claves adelantadas.

Para la construcción del Plan de Desarrollo Quinquenal 2021-2025 se conformó una comisión con representantes de cada una de las instancias del Colegio así: Jhon Jairo Manrique (Juntas de Gestión Capitular), Gloria Marlene Tovar Cardona (miembros fundadores), Mónica Isabel Tabares Montoya (Presidentes de las Juntas de Gestión Capitular), Manuel Alejandro José Baquero Sierra (Consejo Directivo Nacional), Gloria Amparo Vélez (Presidenta del Consejo Directivo Nacional), María Luisa

Ramírez Rodríguez (Directores) y Rocío Esperanza Hernández Arenas (Directora Ejecutiva Nacional - Coordinadora).

La puesta en marcha del Plan de Desarrollo Quinquenal 2021-2025 se lleva a cabo en cuatro etapas: (1) Alistamiento y preparación, (2) Diagnóstico, (3) Aprobación, (4) Implementación. En la primera etapa tuvo lugar el levantamiento de la información preliminar y la conformación e instalación de la comisión; en la etapa de diagnóstico se recolectó, analizó y consolidó la información de entrada disponible y se elaboró el primer borrador del documento. En la etapa de aprobación se discutió y analizó el primer borrador en el Consejo Directivo Nacional y se solicitaron ajustes a la comisión; el segundo borrador se socializa con las Juntas de Gestión Capitular mediante jornadas de facilitación que permitieron recoger nuevos aportes y resolver inquietudes. El documento ajustado es llevado a las instancias de gobierno del Colegio Colombiano de Psicólogos para su aprobación. Posteriormente, para su implementación se requiere elaborar y poner en marcha los Planes Operativos Anuales (POA) desde cada una de las dependencias de la sede central y las Juntas de Gestión Capitular de Colpsic, a fin de garantizar la adecuada articulación y seguimiento que permita el cumplimiento de las metas establecidas.

Este documento se compone de dos grandes apartados: el análisis situacional mediante el cual se presenta el estado del Colegio Colombiano de Psicólogos en este momento histórico, a partir de la consolidación y análisis de información de tipo cualitativo y cuantitativo que sirvió de base para la formulación del planteamiento estratégico que se presenta en el segundo apartado.

## Justificación

El proceso de la planeación estratégica es una herramienta de gestión que permite direccionar el quehacer de la organización, trazar la ruta a seguir y evaluar en dónde se encuentra, hacia dónde va y de qué manera puede alcanzar los objetivos a mediano y largo plazo teniendo en cuenta su misión, visión, políticas establecidas, las demandas del medio y los cambios en el entorno.

Para el Colegio Colombiano de Psicólogos planear significa un proceso metódico gradual y sistemático donde se tiene en cuenta las debilidades, las oportunidades, fortalezas y amenazas de la organización y la articulación de todos los grupos de interés que participan en la institución como el gremio de Psicólogos, las Juntas de Gestión Capitular, el personal administrativo y las instancias de gobierno.

Teniendo en cuenta el vencimiento del Plan de Desarrollo 2015-2020, las nuevas directivas de Colpsic se han dado a la tarea de analizar el contexto en que nos encontramos y de vincular activamente a todos los actores que participan en la institución para hacer un análisis reflexivo y leer la realidad actual, a fin de prepararse eficazmente para hacer frente a los retos de los próximos 5 años.

El direccionamiento estratégico de Colpsic está definido en el Plan de Desarrollo institucional, el cual establece las diferentes estrategias a través de los siguientes ejes conductores, que posteriormente se convierten en las acciones o planes de trabajo operativos a nivel interno de la institución:

1. Fortalecimiento de la Naturaleza Pública
2. Fortalecimiento de la Naturaleza Gremial
3. Participación Incidente en política Pública
4. Eficiencia y Desarrollo Organizacional



### **Naturaleza pública.**

El Colegio Colombiano de Psicólogos es la única entidad autorizada por la ley para representar al gremio de los psicólogos ante las entidades públicas y tiene delegadas funciones públicas como la expedición de la tarjeta profesional, el registro del talento humano en salud y la función disciplinaria ejercida por los Tribunales Bioéticos y Deontológicos. En este sentido, se ha logrado desarrollar procesos más eficientes para la expedición de las tarjetas profesionales al convertirla en un documento virtual. Además, se han logrado beneficios para los recién egresados a partir de los convenios con diferentes universidades y un gran beneficio para todos los colegiados a reducirse el valor de la tarjeta profesional. Del mismo modo, se observa una gestión acuciosa y comprometida de los Tribunales Bioéticos y Deontológicos para cumplir sus funciones de vigilancia, y además comprometerse en la prevención de la mala praxis de la profesión.

Sin embargo, existe una gran dificultad para el Colegio y es la falta de credibilidad en la organización por parte de los colegiados y la comunidad psicológica tal como se expresa en los resultados de las diferentes encuestas realizadas. Uno de los elementos determinantes ha sido el reconocimiento de los requisitos para ejercer la profesión por parte de los psicólogos, la visibilidad en el mercado laboral de dichos requisitos, la falta de información sobre la misión y formas de operación del Colegio y la necesidad de una mejor articulación entre el trabajo pedagógico del Colegio y la labor preventiva de los tribunales. Adicionalmente, es necesario fijar una posición clara sobre asumir el Registro de Talento Humano en Salud de acuerdo con las condiciones que plantea el Ministerio de Salud y con respecto a la doble condición de la psicología como ciencia de la salud y de las ciencias humanas.

En este sentido, es importante transformar representaciones e imaginarios del Colegio a partir de estrategias políticas, comunicativas y de gestión y la consecución de más y mejores resultados para los colegiados con el objetivo lograr un repunte de la imagen institucional en el mediano y largo plazo. Del mismo modo, con este mismo tipo de estrategias, se espera promover, defender, apoyar y proteger el rol de la psicología en ambos escenarios: salud y ciencias sociales.

No intervenir tendría consecuencias gravísimas dado que la conformación del Colegio Colombiano de Psicólogos está asociada a la naturaleza y objeto de la ley y sus recursos en más del 90% provienen de esta actividad de expedición de tarjetas profesionales.

### **Naturaleza gremial.**

El Colegio colombiano de psicólogos representa los intereses profesionales de los psicólogos y psicólogas, su saber científico, de las ciencias humanas, sociales y de la salud. Su finalidad es la defensa, el fortalecimiento y el apoyo en el ejercicio profesional de la psicología en el territorio nacional e internacional, de tal suerte, que la naturaleza gremial hace referencia al acompañamiento a los psicólogos como colectivo que se unen para defender sus intereses comunes y lograr mayores fortalezas en el ejercicio de la profesión.

En este orden de ideas, las necesidades reales que reclaman los colegiados a través de la información recogida, demuestran oportunidades en materia de vocería y representación ante las instancias del gobierno y la empresa privada para mejorar las condiciones de empleabilidad y calidad de vida, la defensa de los derechos de los psicólogos cuando se evidencian atropellos de la dignidad de su profesión y la vigilancia de la calidad y ética en el ejercicio de la profesión.

Igualmente, a nivel profesional se evidencia la necesidad de una oferta de cualificación profesional con mayor cobertura, calidad y pertinencia; la disponibilidad de asistencia, orientación y asesoría de tipo administrativo, psicosocial y jurídico de forma efectiva y eficiente, y de estrategias de comunicación, responsabilización y movilización social que lleguen a los colegiados. Finalmente, a nivel gremial se considera que aún son escasos e inadecuados los espacios para la consolidación de la identidad y solidaridad entre colegas a partir de su saber y su práctica.

De acuerdo a lo anterior, las posibles causas de las problemáticas enunciadas por los colegiados se derivan de la oportunidad de consolidar una organización interna sólida, que dirija y ejecute estrategias que apunten a satisfacer las verdaderas necesidades de los colegiados. En este marco se requiere implementar objetivos medibles y la ejecución de acciones que permitan subsanar las insatisfacciones de los colegiados, así como también se necesita fortalecer la coordinación entre las instancias de gobierno de Colpsic.

Otro aspecto importante de base es la necesidad de contar con una estrategia comunicativa que permita un adecuado alcance y visibilización de los temas de interés para el colegiado, con miras a su satisfacción, credibilidad y confianza en la gestión del Colegio Colombiano de Psicólogos y por tanto, su capacidad de fidelización.

Todos estos aspectos derivan en una marcada conciencia institucional de enfocar los esfuerzos en el fortalecimiento de la naturaleza gremial de Colpsic con estrategia de diversa índole que favorezcan el mantenimiento de colegiados y la proyección social en beneficio del gremio.

### **Participación incidente en política pública.**

Se entiende la psicología como una ciencia y una profesión que cuenta con conocimientos y herramientas que permiten comprender los problemas humanos, sociales, económicos y políticos. Asimismo, se considera que la psicología acompaña e interviene para fortalecer y transformar la calidad de vida y el bienestar de los individuos, colectivos, comunidades y a la sociedad en general. En este sentido, una de las necesidades prioritarias y actuales para el Colegio Colombiano de Psicólogos es la incidencia en políticas públicas. De acuerdo con la información recogida a través de los diferentes insumos se encuentra una participación en política pública reactiva y en calidad de operador, con oportunidades en materia de coordinación y participación.

En primer lugar, los Capítulos y la sede central participan de los escenarios de gobernanza de la política que se da en los territorios y el nivel nacional, en general en la fase de implementación y no en la fase de diseño de las diferentes políticas públicas. En segundo lugar, se reporta que esta participación no integra y articula bidireccionalmente el desarrollo técnico y político del Colegio en su participación desde la mesas de política pública nacional con la participación que hacen los capítulos a nivel regional. En tercer lugar, se observa que los profesionales de la psicología no participan y no están enterados de las acciones que se realizan en diferentes niveles territoriales y en diversos escenarios, y algunos delegados a los escenarios no rinden cuentas de orden físico y financiero a las Juntas de Gestión Capitular y al gremio en su totalidad.

Es posible inferir que este problema ocurre porque no hay una construcción de consensos gremiales, abiertos y flexibles que se den antes de iniciar el procesos de participación siguiendo el reglamento de la Comisión Nacional de Políticas Pública. Igualmente, no existe suficiente y adecuado acompañamiento a los Capítulos Regionales para la toma de decisiones en el marco de los procesos territoriales. Del mismo modo, se informa que no hay suficientes conocimientos y habilidades sobre gestión pública en aspectos como planeación, niveles de competencia y flujo presupuestal.

Si se decide intervenir esta situación, se dará un salto en la visibilización de las capacidades y alcances de la disciplina y de sus profesionales en los procesos de decisión e implementación en políticas

públicas. Igualmente, se logrará asesorar y acompañar técnicamente para proveer información basada en la evidencia que permita diseñar, implementar y evaluar políticas, planes, programas y proyectos públicos de la mejor calidad, pertinentes social y culturalmente y que beneficien a diferentes poblaciones en contextos diversos. Si no se interviene la situación descrita arriba, se continuará participando en los escenarios territoriales de PPT de forma reactiva y sin transformaciones reales del sistema político-administrativo que beneficien las condiciones de trabajo de las psicólogas y psicólogos y sin que impacten positivamente en la calidad de vida y bienestar de la sociedad en su conjunto.

### **Eficiencia organizacional y desarrollo sostenible.**

Se comprende que una capacidad administrativa robusta es la base para brindar una producción máxima de resultados con la optimización de los recursos disponibles. De igual manera, para ser una organización eficiente se requiere potenciar factores estratégicos como el desarrollo del talento humano, un gobierno corporativo adecuado y la consolidación de sistemas integrados de gestión que pueda fortalecer los procesos y procedimientos internos y que pueda involucrar a todas las partes en la organización. En este sentido, una de las necesidades fundamentales para el Colegio Colombiano de Psicólogos es lograr una mayor eficiencia organizacional enmarcada en el desarrollo sostenible.

De acuerdo con la información recogida a través de diversos insumos se encuentra una organización con oportunidades de mejora en materia de articulación, eficiencia de los canales internos y externos de comunicación, fortalecimiento del modelo de gobierno corporativo, eficiencia de los recursos tecnológicos y un adecuado clima organizacional. En primer lugar, se ha identificado una organización con obstáculos para que Colpsic trabaje óptimamente como son: la falta de planeación, carencia de indicadores de resultados y una necesidad de un seguimiento estandarizado a los procesos institucionales. En segundo lugar, se reporta que hay una carencia de procesos y procedimientos y no se ha desarrollado un sistema de gestión de calidad, un sistema de gestión documental ni sistemas de información robustos. En tercer lugar, se hace referencia al gobierno corporativo y particularmente a la falta de claridad en las funciones, los roles y la toma de decisiones de los diferentes estamentos de Colpsic. En cuarto lugar, se indica que existe un manejo deficiente de las comunicaciones con la comunidad gremial y entre las diferentes instancias dentro del Colpsic. También se evidencian oportunidades en cuanto a modernización tecnológica y, por último, en cuanto al reconocimiento a la labor de las instancias del Colegio.

Es posible inferir que este problema está ocurriendo debido a la carencia de indicadores de resultados en el accionar institucional, apalancado por un modelo integrado de planeación y gestión que incluya estándares de calidad. Igualmente, el modelo de gobierno corporativo formalizado desde los Estatutos de Colpsic, está acompañado de la carencia de toma de decisiones ágiles que favorezcan la adaptación al cambio. Del mismo modo, se ha evidenciado que uno de los mayores desafíos es mejorar la comunicación a nivel interno y externo en relación con las acciones que se están adelantando desde Colpsic para su beneficio.

Para poder cumplir con las demandas y retos del Colegio, se requiere un fortalecimiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Asimismo, en las encuestas históricas que se han realizado por parte del área de Talento Humano, reportan que los colaboradores perciben estar inmersos en un clima organizacional inadecuado. Si se decide intervenir esta situación se podrá avanzar en el establecimiento de programas de calidad de vida y clima laboral que favorezcan la retención y el desarrollo humano, e implementar un sistema de gestión integrado que facilite el cumplimiento de las metas institucionales a través de la adquisición y optimización de los recursos tecnológicos de última generación, establecer políticas de comunicación estratégica y sobretodo fortalecer la capacidad institucional en el ámbito nacional en sus dimensiones política, técnica y administrativa de cara a una organización eficiente y consolidada. Si no se interviene en esta situación, se continuará bajo un esquema más reactivo que estratégico, en detrimento del fortalecimiento institucional a mediano plazo y largo plazo.

Finalmente, y no menos importante, es la necesidad que tiene el Colegio Colombiano de Psicólogos de prepararse adecuadamente ante la amenaza de una posible desfinanciación derivada de la pérdida de la función pública, lo que implica generar estrategia y acciones oportunas orientadas a la diversificación de ingresos.

## **Componente estratégico**

A partir del análisis y las conclusiones de la información recabada en el apartado anterior, se formulan los componentes estratégicos del Plan de Desarrollo Quinquenal 2021-2025 así: Misión; Visión; Finalidades, políticas y objetivos; y objetivo general del Plan de Desarrollo. A su vez, el planteamiento estratégico se desarrolla en cuatro niveles (Ejes, Objetivos, Estrategias) con los consecuentes Planes Operativos Anuales. Los cuatro Ejes del Plan de Desarrollo Quinquenal 2021-2025 están inspirados en los principios de carácter misional del Colegio Colombiano de Psicólogos plasmados en los Estatutos, por lo cual sus denominaciones recogen cuatro líneas de acción fundamentales así:

Eje 1 - Fortalecimiento de la naturaleza pública.

Eje 2 - Fortalecimiento de la naturaleza gremial.

Eje 3 - Participación incidente en política pública.

Eje 4 - Eficiencia organizacional y desarrollo sostenible.

El Plan de Desarrollo Quinquenal 2021-2025 se presenta con una estructura más compacta respecto al anterior; está conformado por cuatro Ejes con su respectiva proyección, 11 objetivos estratégicos y 46 estrategias, mediante los cuales se establece un marco de actuación conjunto e integrado, de cara a la sostenibilidad y fortalecimiento del Colegio Colombiano de Psicólogos.

### ***Misión***

Colpsic es una entidad gremial de profesionales y científicos de la psicología, de derecho privado, sin ánimo de lucro que cumple funciones públicas delegadas por la ley 1090 de septiembre de 2006, y que representa los intereses profesionales de esta área de las ciencias sociales, humanas y de la salud, cuyas finalidades son: la defensa, el fortalecimiento y el apoyo en el ejercicio profesional de la psicología, así como la contribución a políticas públicas en los campos en los que los factores psicológicos son relevantes.

### ***Visión***

El colegio colombiano de psicólogos en el año 2025 agrupará un número significativo de profesionales de psicología del país, comprometidos con los principios éticos locales y universales de la psicología y con el trabajo interdisciplinario e interprofesional necesario para el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar de la población en general; propenderá por mejorar las condiciones

laborales y de empleabilidad de los profesionales de psicología y fortalecerá el gremio como una instancia interlocutora y consultora válida, nacional e internacionalmente, capaz de incidir en las políticas públicas en beneficio de un mundo en continuo cambio.

### ***Finalidades, políticas y objetivos***

Para ser coherentes con la misión, visión y objeto social de colpsic, el plan de desarrollo debe responder a las líneas ejes esenciales, sectores y objetivos que orientarán las estrategias y proyectos puntuales en el plan estratégico operativo. Este es por lo tanto un instrumento de planeación soportado en cinco (5) ejes fundamentales, y estos a su vez incluyen unos sectores, objetivos y estrategias.

### ***Objetivo general del Plan de Desarrollo Quinquenal 2021-2025***

Fortalecer el posicionamiento y cualificar a colpsic a nivel nacional e internacional, como el único gremio legítimo que sigue representando a los psicólogos de Colombia liderando nuevos procesos de última generación más eficientes y éticos a nivel legal, científico, administrativo, gremial y de funciones públicas que beneficien al desarrollo de la profesión y a todos los psicólogos de Colombia.

### ***Eje 1. Fortalecimiento de la naturaleza pública***

#### **Proyección del eje:**

Mantener y fortalecer las funciones públicas y demás disposiciones normativas otorgadas por el Estado colombiano al Colegio Colombiano de Psicólogos con efectividad y transparencia.

**Objetivo 1.1. Posicionar y visibilizar al Colegio Colombiano de Psicólogos como única entidad asociativa reconocida por el Estado mediante la Ley 1090 de 2006.**

**Estrategia 1.1.1.** Incidencia política y normativa para mantener la representación única y legítima del gremio de psicólogos.

**Estrategia 1.1.2.** Fortalecimiento de la gestión del conocimiento respecto de los conceptos técnicos, pronunciamientos públicos sobre temas de relevancia nacional en representación del gremio.

**Estrategia 1.1.3.** Gestión y afianzamiento de mecanismos para garantizar el cumplimiento de las normas legales relacionadas con la calidad de los servicios psicológicos.

**Estrategia 1.1.4.** Educación y divulgación de las acciones y alcance institucional en torno a la función pública del Colpsic ante los psicólogos, entidades gubernamentales y privadas, y la comunidad en general.

**Estrategia 1.1.5.** Apertura a la participación democrática de todos los colegiados para fortalecer el gobierno del Colegio y responder de forma pertinente a las demandas gremiales y sociales, a través de medios presenciales y virtuales

**Objetivo 1.2. Salvaguardar la función pública de expedir tarjetas profesionales en cumplimiento de la Ley 1090 de 2006.**

**Estrategia 1.2.1.** Optimización de los procesos administrativos y tecnológicos vinculados a la expedición de tarjetas profesionales y sus correspondientes resoluciones y constancias.

**Estrategia 1.2.2.** Incidencia política y normativa para mantener la función pública en alianza con otros estamentos nacionales e internacionales.

**Estrategia 1.2.3.** Divulgación de la obligatoriedad de la tarjeta profesional para el ejercicio ético y responsable de los profesionales en psicología en sus diferentes campos de acción ante los entes gubernamentales nacionales y regionales, y la sociedad en general, en alianza con otros estamentos nacionales e internacionales.

**Objetivo 1.3. Fortalecer las competencias éticas, deontológicas y bioéticas de los profesionales de la psicología y potenciar la comprensión del público en general de los derechos de los usuarios de los servicios psicológicos y de sus mecanismos de defensa y protección.**

**Estrategia 1.3.1.** Trabajo conjunto con la Comisión de Deontología y Bioética en materia de fundamentación ética del ejercicio profesional en todos los campos de la psicología.

**Estrategia 1.3.2.** Formación, actualización y divulgación en aspectos éticos, deontológicos y bioéticos del ejercicio profesional de la psicología en conjunto con ASCOFAPSI y en alianza con otros estamentos nacionales e internacionales.

**Estrategia 1.3.3.** Educación, divulgación, orientación y asesoría de los derechos de los usuarios, los aspectos éticos, deontológicos y bioéticos del ejercicio profesional, y del funcionamiento de los tribunales, en diversos segmentos de la comunidad en general, en alianza con otros estamentos nacionales e internacionales.



**Objetivo 1.4. Salvaguardar el estatus de la psicología como ciencia y profesión del campo de las ciencias de la salud y de las ciencias humanas y sociales.**

**Estrategia 1.4.1.** Incidencia política y normativa para mantener la representación de la psicología en el campo de las ciencias de la salud y de las ciencias sociales y humanas ante los estamentos gubernamentales, en alianza con ASCOFAPSI y otros estamentos nacionales e internacionales.

**Estrategia 1.4.2.** Divulgación de la naturaleza dual de la psicología ante los entes gubernamentales nacionales y regionales, y la sociedad en general, en alianza con ASCOFAPSI y otros estamentos nacionales e internacionales.

**Estrategia 1.4.3.** Incidencia política y normativa con el objetivo de legitimar la implementación de Ley 1090 de 2006 y la posición institucional frente a la Ley 1164 de 2007 en relación con la función pública del RETHUS.

***Eje 2. Fortalecimiento de la naturaleza gremial***

**Proyección del eje:**

Fortalecer el gremio como colectivo profesional con incidencia social relevante en todos sus campos de aplicación.

**Objetivo 2.1. Posicionar y fortalecer la psicología como ciencia y profesión en múltiples campos disciplinares con impacto en los colegiados, en el gremio y en la sociedad en general.**

**Estrategia 2.1.1.** Información, educación y comunicación del rol de los profesionales de la psicología en todos los campos de la disciplina, y de las acciones y alcance institucional en torno a la función gremial de Colpsic ante la comunidad psicológica, entidades, públicas y privadas y la comunidad en general.

**Estrategia 2.1.2.** Generación y gestión social del conocimiento, a través de acciones de investigación, promoción, divulgación, transferencia y circulación del conocimiento psicológico y experiencias significativas, en alianza con estamentos nacionales e internacionales.

**Estrategia 2.1.3.** Promoción del desarrollo de competencias profesionales que faciliten el ejercicio ético, pertinente y fundamentado de las teorías psicológicas y conforme a las exigencias de la Ley 1090 de 2006, a nivel nacional y regional.

**Estrategia 2.1.4.** Actualización y socialización de las competencias de los psicólogos en los diferentes campos del ejercicio profesional.

**Estrategia 2.1.5.** Implementación de un modelo de certificación y recertificación de los profesionales de la psicología que estimule la actualización, la cualificación científica, disciplinaria y profesional.

**Estrategia 2.1.6.** Desarrollo de programas y proyectos de prestación de servicios en los campos de aplicación de la psicología, con alcance local, nacional e internacional.

**Estrategia 2.1.7.** Reconocimiento y premiación de la labor destacada de los profesionales de la psicología a nivel regional y nacional.

**Estrategia 2.1.8.** Generación de redes y alianzas para promover el liderazgo regional, impulsar la calidad profesional y académica, y el intercambio de buenas prácticas de la psicología colombiana en el contexto nacional e internacional.

**Estrategia 2.1.9.** Educación, divulgación, orientación y asesoría en materia de intrusismo, dirigidas al gremio psicológico y a la comunidad en general.

**Estrategia 2.1.10.** Promoción de una interlocución permanente alrededor de los temas que interpelan a la comunidad psicológica, enmarcados en sus compromisos éticos con las demandas de transformación social.

**Objetivo 2.2. Contribuir a la calidad de vida de los profesionales de la psicología y dignificar sus condiciones de empleabilidad, laborales y salariales.**

**Estrategia 2.2.1.** Generación de espacios de diálogo y acercamiento a los colegiados y la comunidad psicológica en torno a sus intereses, necesidades y demandas para responder de manera efectiva a ellos.

**Estrategia 2.2.2.** Incidencia política y normativa, y acompañamiento a los colegiados en los correspondientes estamentos públicos y privados para mejorar las condiciones laborales y salariales de los profesionales de la psicología.

**Estrategia 2.2.3.** Educación, divulgación, orientación y asesoría en los temas laborales y el desarrollo de habilidades específicas para favorecer la empleabilidad.

**Estrategia 2.2.4.** Generación y optimización de beneficios y servicios para los colegiados, a través de la gestión, investigación, comunicación, y alianzas y redes nacionales e

internacionales que impliquen ventajas relacionadas con su ejercicio profesional y su calidad de vida.

**Estrategia 2.2.5.** Participación en convocatorias y licitaciones nacionales e internacionales para operar programas y proyectos psicológicos y sociales que faciliten la vinculación de los psicólogos.

**Estrategia 2.2.6.** Gestión de mecanismos que favorezcan las condiciones de empleabilidad, laborales y salariales de los profesionales en psicología. *(Implementación de un sistema de gestión de ofertas laborales recibidas por Colpsic, de empresas y organizaciones de carácter público y privado).*

### **Eje 3. Participación incidente en política pública**

#### **Proyección del eje:**

Fortalecer la proyección social del gremio con participación incidente en política pública.

**Objetivo 3.1. Participar de forma incidente en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación en los procesos nacionales y territoriales de política pública, para posicionar la psicología y los profesionales de la psicología, con el fin de impactar favorablemente el bienestar y desarrollo humano.**

**Estrategia 3.1.1.** Construcción de consensos gremiales para definir una agenda política y técnica y para el proceso de seguimiento estratégico a las políticas públicas relevantes.

**Estrategia 3.1.2.** Representación y vocería informada y pertinente de la psicología, y los profesionales de la psicología, en escenarios de actuación en política pública nacional y territorial, según prioridades concertadas gremialmente, para contribuir a la solución de diversos problemas del país.

**Objetivo 3.2. Propiciar la participación, formación y comunicación sobre el proceso de incidencia de política pública nacional y territorial para los psicólogos y a la sociedad en general.**

**Estrategia 3.2.1.** Diálogo gremial e intergremial sobre problemas públicos y sociales relevantes a partir de foros de política pública y otros espacios *(académicos)* que incluyen gremio, sociedad y Estado.

**Estrategia 3.2.2.** Espacios de formación y actualización en aspectos relacionados con la gestión e incidencia en política pública de acuerdo con las necesidades y tendencias del contexto, para todos los grupos de interés.

**Estrategia 3.2.3.** Comunicación oportuna y relevante a los colegiados de los proyectos relacionados con normatividad, de la normatividad vigente, y de los desarrollos técnicos de la entidades públicas pertinentes para la profesión y la disciplina.

#### ***Eje 4. Eficiencia organizacional y desarrollo sostenible***

##### **Proyección del eje:**

Fortalecer a colpsic como institución en un marco de desarrollo sostenible a nivel central y regional.

**Objetivo 4.1. Implementar un modelo integrado de planeación y de gestión de buenas prácticas organizacionales que favorezca la optimización de recursos y el mejoramiento continuo de los procesos.**

**Estrategia 4.1.1.** Establecimiento de programas de calidad de vida y clima laboral, retención y desarrollo del talento humano.

**Estrategia 4.1.2.** Implementación de un sistema de gestión integrado ISO 9001 de 2015, ISO 14001 de 2015 e ISO 45001 de 2018.

**Estrategia 4.1.3.** Fortalecimiento del gobierno corporativo para una mayor articulación entre las diferentes instancias de colpsic.

**Estrategia 4.1.4.** Adquisición y potenciación de los recursos físicos y tecnológicos de última generación que faciliten una óptima seguridad de la información, y el cumplimiento de metas y objetivos.

**Objetivo 4.2. Promover una cultura de sostenibilidad que propendan por la protección y el mantenimiento de recursos económicos, sociales y ambientales.**

**Estrategia 4.2.1.** Diversificación y optimización de ingresos financieros para el sostenimiento institucional a corto y mediano plazo.

**Estrategia 4.2.2.** Implementación de un modelo de responsabilidad social empresarial.

**Objetivo 4.3. Fortalecer la capacidad institucional en el nivel central y regional, en sus dimensiones política, técnica y administrativa.**

**Estrategia 4.3.1.** Articulación de los planes y programas de los capítulos con el plan de desarrollo institucional.

**Estrategia 4.3.2.** Coordinación de los mecanismos de comunicación entre los capítulos sobre las propuestas de desarrollo gremial y social.

**Estrategia 4.3.3.** Generación y optimización de procesos internos de gestión organizacional, manejo de información, y toma de decisiones transparentes y democráticas para los psicólogos del país.

**Estrategia 4.3.4.** Establecimiento de políticas de comunicación estratégica y de los procesos a través de diversos canales, enfocada en los diferentes grupos de interés (stakeholders) nacionales e internacionales.

**Estrategia 4.3.5.** Posicionamiento diferencial para consolidar y mejorar la percepción de la marca Colpsic, a través de actividades de difusión permanente, relacionamiento, eventos y alianzas estratégicas nacionales e internacionales, vigilando el adecuado uso de la identidad corporativa.

**Estrategia 4.3.6.** Mantenimiento de una relación fluida y de confianza con los medios de comunicación para lograr una mayor visibilidad y posicionamiento de la marca corporativa, mediante el desarrollo de estrategias comunicacionales de interés, eficaces y productivas.

En la siguiente tabla se hace un ejercicio de indicar los productos asociados a cada uno de los objetivos de acuerdo con los productos que tradicionalmente ha ofrecido el Colegio Colombiano de Psicólogos, siguiendo la línea de base del análisis situacional de este documento. La intención es mostrar el alcance de cada uno de los objetivos a partir de dimensionar objetos tangibles con los que se pueda hacer la planeación estratégica y operativa.

Eje	Objetivo	Productos asociados
-----	----------	---------------------

1. Fortalecimiento de la naturaleza pública	1.1. Posicionar y visibilizar al Colegio Colombiano de Psicólogos como única entidad asociativa reconocida por el Estado mediante la ley 1090 de 2006.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conceptos técnicos</li> <li>Pronunciamientos públicos</li> <li>Documentos procedimientos calidad servicios</li> <li>Campañas informativas sobre Colpsic</li> <li>Asambleas virtuales</li> </ul>
1. Fortalecimiento de la naturaleza pública	1.2. Salvaguardar la función pública de expedir tarjetas profesionales en cumplimiento de la ley 1090 de 2006.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tarjetas profesionales</li> <li>Colegiaturas</li> <li>Campaña informativa sobre tarjetas profesionales</li> </ul>
1. Fortalecimiento de la naturaleza pública	1.3. Fortalecer las competencias éticas de los psicólogos colombianos y potenciar la comprensión del público en general de los derechos de los usuarios de los servicios psicológicos y de sus mecanismos de defensa y protección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Documentos técnicos Comisión de Deontología y Bioética</li> <li>Cursos sobre Deontología y Bioética</li> <li>Eventos sobre Deontología y Bioética</li> <li>Campaña informativa sobre Deontología y Bioética</li> </ul>
1. Fortalecimiento de la naturaleza pública	1.4. Salvaguardar el estatus de la psicología como ciencia y profesión del campo de las ciencias de la salud y de las ciencias humanas y sociales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mesa de trabajo con el MEN y ASCOFAPSI</li> </ul>

<p>2. Fortalecimiento de la naturaleza gremial</p>	<p>2.1. Posicionar y fortalecer la psicología como ciencia y profesión en múltiples campos disciplinares con impacto en el gremio y la sociedad en general.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Campaña informativa sobre campos</li> <li>Boletines de campos</li> <li>Publicaciones científicas de impacto social y gremial</li> <li>Congreso Colombiano de Psicología</li> <li>Concurso de experiencias significativas</li> <li>Sistema de certificación y recertificación</li> <li>Eventos académicos</li> <li>Cursos de profundización y actualización</li> <li>Proyectos psicológicos y sociales operados</li> <li>Documentos de competencias de los psicólogos por campos</li> <li>Premios nacionales de psicología</li> <li>Premios regionales de psicología</li> <li>Redes de trabajo funcionando</li> <li>Eventos gremiales</li> <li>Caracterización del gremio y contexto</li> <li>Campaña informativa sobre psicología científica e intrusismo</li> </ul>
<p>2. Fortalecimiento de la naturaleza gremial</p>	<p>2.2. Contribuir a la calidad de vida de los psicólogos y dignificar sus condiciones de empleabilidad, laborales y salariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Eventos gremiales</li> <li>Encuestas gremiales: sondeos de opinión pública</li> <li>Eventos sobre condiciones laborales y empleo</li> <li>Formaciones sobre como añadir valor al perfil profesional</li> <li>Portafolio de beneficios para colegiados</li> <li>Proyectos sociales y psicológicos operados</li> <li>Sistema de gestión de ofertas laborales</li> </ul>

3. Participación incidente en política pública	3.1. Participar de forma incidente en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación en los procesos nacionales y territoriales de política pública con el fin de posicionar la psicología y los profesionales con el fin de impactar favorablemente el bienestar y desarrollo humano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Documentos de posicionamiento y seguimiento en Políticas Públicas</li> <li>Participación en escenarios de PP nacional y regional</li> <li>Acompañamiento a los capítulos regionales</li> </ul>
3. Participación incidente en política pública	3.2. Propiciar la participación y formación sobre el proceso de incidencia de política pública nacional y territorial para los psicólogos y a la sociedad en general.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Foros de políticas públicas</li> <li>Formaciones en políticas públicas y psicología</li> <li>Micrositio web de políticas públicas</li> </ul>
4. Eficiencia organizacional y desarrollo sostenible	4.1. Implementar un modelo integrado de planeación y de gestión de buenas prácticas organizacionales que favorezca la optimización de recursos y el mejoramiento continuo de los procesos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Programas de calidad de vida y clima laboral</li> <li>Programas de retención y desarrollo del talento humano</li> <li>Sistema Integrado de Gestión ISO 9001 de 2015,</li> <li>Sistema Integrado de Gestión ISO 14001 de 2015</li> <li>Sistema Integrado de Gestión ISO i45001 de 2018.</li> </ul>
4. Eficiencia organizacional y desarrollo sostenible	4.2. Promover una cultura de sostenibilidad que propenda por la protección y el mantenimiento de recursos económicos, sociales y ambientales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Portafolio de servicios</li> <li>Consultorías</li> <li>Programas, proyectos o servicios operados</li> <li>Modelo de responsabilidad social empresarial operando</li> </ul>



<p>4. Eficiencia organizacional y desarrollo sostenible</p>	<p>4.3. Fortalecer la capacidad institucional en el nivel central y regional, en sus dimensiones política, técnica y administrativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Proceso interno de gestión del conocimiento</li> <li>Proceso interno de toma de decisiones</li> <li>Proceso interno de gestión organizacional</li> <li>Apariciones en medios masivos de comunicación</li> <li>Apariciones en redes sociales</li> </ul>
---	--	---