

Plan Anual Operativo Planes de Trabajo Departamentales

Periodo 2026

Octubre 2025

Introducción.

El Plan Anual Operativo 2026 del Colegio de Periodistas y Profesionales en Ciencias de la Comunicación Colectiva de Costa Rica se formula en alineación con los lineamientos del Plan Estratégico Institucional 2024–2028 y el Plan de Trabajo de la Junta Directiva 2026, con el fin de fortalecer la gestión institucional, la sostenibilidad financiera y el bienestar de las personas colegiadas.

El presente plan integra los esfuerzos de todas las áreas administrativas y operativas del Colegio, orientados hacia la mejora continua de los servicios, la eficiencia en el uso de los recursos, el fortalecimiento de la reputación institucional y la consolidación del COLPER como referente nacional en materia de comunicación responsable, ética y profesional.

La planificación 2026 se sustenta en una visión integral del desarrollo institucional, que promueve la transparencia, la innovación, el uso eficiente de la tecnología y la gestión participativa de las personas colaboradoras, bajo una perspectiva de sostenibilidad económica, social y ambiental.

Objetivo General

Administrar de forma eficiente, transparente y sostenible los recursos institucionales del Colegio durante el año 2026, promoviendo el bienestar de las personas colegiadas y colaboradoras, fortaleciendo el posicionamiento del COLPER como referente ético y profesional de la comunicación en Costa Rica.

Objetivos Específicos

- Garantizar la sostenibilidad económica y financiera mediante una gestión responsable de los recursos y la diversificación de las fuentes de ingreso.

- Fortalecer la gestión institucional a través de la digitalización de procesos y la mejora continua del servicio a las personas colegiadas.
- Promover la formación continua, el bienestar y la motivación del personal, en un ambiente laboral colaborativo y de mejora constante.
- Consolidar la imagen y reputación del Colegio mediante estrategias efectivas de comunicación y relaciones públicas.
- Fomentar la transparencia, la rendición de cuentas y la innovación en la gestión administrativa y operativa.

Ejes Estratégicos

El seguimiento y la evaluación del PAO 2026 se implementarán mediante la metodología del Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard), la cual facilita la alineación de las acciones operativas con los objetivos estratégicos institucionales, organizadas en cuatro perspectivas fundamentales.



Perspectiva Financiera

- Fortalecer la sostenibilidad financiera mediante la gestión eficiente de ingresos y egresos.
- Reducir la morosidad y optimizar los mecanismos de cobro.
- Diversificar las fuentes de ingreso a través de proyectos, convenios y aprovechamiento de activos institucionales.

Perspectiva de Personas Colegiadas

- Mejorar la experiencia y satisfacción de las personas colegiadas mediante servicios accesibles, ágiles y de calidad.
- Desarrollar estrategias de atracción, retención y fidelización.
- Impulsar programas de formación, actualización profesional y bienestar.

Perspectiva de Procesos Internos

- Fortalecer la gestión institucional mediante la automatización, digitalización y documentación de procesos.
- Implementar controles de seguimiento y evaluación por departamento.
- Promover la mejora continua, la eficiencia operativa y la cultura de servicio.

Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento

- Fomentar el desarrollo de competencias técnicas y blandas en el personal.
- Estimular la innovación, el trabajo colaborativo y la comunicación interna efectiva.
- Promover un ambiente organizacional saludable, inclusivo y orientado al bienestar integral.

A continuación se presenta el Plan Anual Operativo para el año 2026:



PLAN ANUAL OPERATIVO PERIODO 2026

Perspectiva	Acción Estratégica	Objetivo estratégico	Acciones	Indicadores	Meta	Responsable	Plazo
Financiera	Timbre y colegiatura	Fortalecer la gestión financiera y administrativa del COLPER, asegurando que los ingresos provenientes del timbre sean recaudados de manera correcta.	Diseñar, ejecutar y dar seguimiento a un sistema integral de control, monitoreo y gestión del cobro del timbre profesional, que incluya acciones de fiscalización, comunicación institucional, seguimiento de contratos por medio de la plataforma SICOP, revisión de pagos y aplicación de medidas correctivas, para garantizar el cumplimiento oportuno y efectivo de las obligaciones legales de los medios y entidades responsables.	Porcentaje de cumplimiento en la recaudación del timbre profesional respecto al monto proyectado anual, considerando la eficiencia en la gestión de cobro, fiscalización, comunicación y control institucional.	Alcanzar al menos un 10% de incremento en la recaudación del timbre profesional respecto al año anterior, con un 80% de respuesta positiva en las gestiones de cobro y control, y la ejecución del 100% de las acciones programadas de fiscalización y seguimiento.	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección / Departamento Financiero	Mensual
Financiera	Gestión de cobro	Implementar controles mensuales y estrategias de gestión de cobro para reducir la morosidad y fortalecer la sostenibilidad financiera del Colegio	Desarrollar e implementar un sistema exhaustivo de control, seguimiento y comunicación sobre el pago de colegiaturas, que incluya recordatorios periódicos, estrategias de gestión de cobro y monitoreo de cumplimiento, con el fin de asegurar ingresos oportunos y reducir los índices de morosidad institucional, y a	Porcentaje de cumplimiento en la recaudación de colegiaturas respecto al total proyectado anual, considerando la reducción de morosidad y la efectividad de las gestiones de cobro y comunicación.	Alcanzar un 95% de cumplimiento anual en la recaudación de colegiaturas y reducir la morosidad en al menos un 10% respecto al año anterior, asegurando el 100% de ejecución de las gestiones y notificaciones programadas.	Dirección Ejecutiva / Departamento Financiero	Mensual



			su vez que considere ante todo la mejor atención y servicio a la persona colegiada.				
Financiera	Sostenibilidad Financiera	Garantizar la ejecución presupuestaria conforme a los montos aprobados fortaleciendo los mecanismos de control y seguimiento presupuestario	Implementar un sistema global de planificación, control y seguimiento presupuestario que incluya la evaluación trimestral del cumplimiento financiero, la capacitación del personal en administración presupuestaria y la aplicación de medidas correctivas oportunas para asegurar la correcta ejecución de los recursos institucionales, así como el cumplimiento de parte de proveedores y colaboradores, mediante la revisión oportuna de contratos y la evaluación del desempeño.	Porcentaje de ejecución presupuestaria ajustado al presupuesto aprobado, considerando la eficiencia del control interno y la capacidad institucional en gestión financiera.	Alcanzar al menos un 90% de ejecución presupuestaria conforme al presupuesto aprobado y asegurar la capacitación anual del personal responsable en control financiero, fortaleciendo la gestión y uso eficiente de los recursos del Colegio.	Dirección Ejecutiva / Departamento Financiero	Mensual
Financiera	Incorporaciones	Fortalecer la base de personas colegiadas del COLPER, promoviendo la afiliación de nuevos profesionales y el crecimiento sostenido del	Diseñar e implementar un plan integral de atracción, afiliación y fidelización de nuevos colegiados que incluya campañas de comunicación, facilidades de pago, promoción de beneficios, optimización de trámites y seguimiento	Tasa de crecimiento anual de colegiaturas nuevas respecto al total de miembros activos, considerando la eficiencia en los procesos de afiliación y las estrategias de	Lograr un incremento del 10% en la cantidad total de personas colegiadas, mediante la incorporación de al menos 250 nuevos miembros durante el año, asegurando un	Dirección Ejecutiva / Departamento Financiero	Mensual



		gremio mediante la mejora de los procesos de afiliación y atención a nuevos colegiados.	personalizado, con el fin de aumentar la membresía y fortalecer el crecimiento sostenido del Colegio.	atracción y retención implementadas.	tiempo promedio de afiliación menor a 15 días hábiles por proceso.		
Personas Colegiadas	Alianzas estratégicas	Fortalecer el ejercicio profesional del periodismo mediante el establecimiento de alianzas estratégicas con universidades, empresas de comunicación y organizaciones afines, con el propósito de promover espacios de formación continua, actualización profesional, intercambio académico y desarrollo ético, técnico y multidisciplinario de la práctica periodística.	Diseñar, formalizar y ejecutar un plan de cooperación y alianzas estratégicas con instituciones académicas, medios de comunicación y organizaciones relacionadas, orientado a promover la formación continua, el intercambio académico y el desarrollo profesional y ético del gremio periodístico, mediante actividades conjuntas, convenios y programas de actualización.	Número y nivel de cumplimiento de alianzas estratégicas implementadas anualmente, considerando la cantidad de actividades de formación, cooperación o intercambio derivadas de dichas alianzas.	Formalizar y ejecutar al menos cinco alianzas estratégicas activas durante el año, con un 80% de cumplimiento en los planes de cooperación establecidos y la realización de al menos tres actividades conjuntas de formación o intercambio profesional.	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección	Trimestral



Personas Colegiadas	Bolsa de empleo	Mejorar la gestión y actualización de la Bolsa de Empleo del Colegio, mediante la formalización de convenios o alianzas que permitan fortalecer los servicios de apoyo profesional y empleabilidad para las personas colegiadas, promoviendo la vinculación entre el gremio, el sector laboral y académico.	Diseñar, fortalecer y ejecutar un plan global de desarrollo de la Bolsa de Empleo del COLPER que contemple la actualización continua de la plataforma, la validación periódica de publicaciones, la gestión de alianzas con medios y empresas del sector, y la organización de espacios de encuentro profesional que impulsen la empleabilidad y el crecimiento laboral de las personas colegiadas.	Nivel de fortalecimiento y efectividad de la Bolsa de Empleo, medido por la frecuencia de actualización, el número de ofertas laborales publicadas y las acciones de capacitación y vinculación desarrolladas.	Mantener una actualización mensual continua de la plataforma, publicar al menos 60 ofertas laborales anuales (equivalente a 5 por mes) y realizar 2 o más actividades de capacitación o networking por año, con el fin de consolidar la Bolsa de Empleo como un servicio activo y de alto valor para las personas colegiadas.	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección / Tecnologías de la Información	Mensual
Personas Colegiadas	Capacitaciones de colegiados	Promover la formación continua y el desarrollo profesional de los colegiados mediante programas de capacitación y de cooperación interinstitucional	Diseñar, ejecutar y evaluar un programa integral de formación continua que contemple la planificación y realización de actividades de actualización profesional, la definición de programas por áreas de especialización, la creación de una red de capacitadores colegiados y el establecimiento de alianzas estratégicas con entidades académicas y organizaciones	Nivel de cumplimiento del programa de formación continua, medido por la cantidad de actividades ejecutadas, la participación colegiada, la satisfacción de los asistentes y la cantidad de alianzas	Realizar al menos 16 actividades anuales de actualización profesional (4 por trimestre), con una participación igual o superior al 80% del público meta, alcanzar un 90% de satisfacción promedio, y formalizar al menos 2 convenios o alianzas estratégicas con	Dirección Ejecutiva / Comisión de Capacitación / Departamento de Proyección /	Trimestral



			afines para ampliar la oferta de desarrollo profesional.	académicas formalizadas.	instituciones académicas o especializadas durante el año.		
Procesos Internos	Manuales de procedimientos.	Impulsar el fortalecimiento del conocimiento del personal sobre la normativa interna y los procesos institucionales, mediante su actualización, estandarización, documentación y accesibilidad, incluyendo la elaboración de manuales de procedimientos que promuevan la claridad normativa, la eficiencia operativa y la mejora continua.	Desarrollar y mantener un programa integral de gestión de manuales de procedimientos que incluya la elaboración, revisión, aprobación y actualización anual de los manuales de cada departamento, así como la capacitación y divulgación de los procedimientos actualizados entre todo el personal.	Porcentaje de cumplimiento del programa integral de manuales de procedimientos, medido por la actualización y aprobación de manuales por departamento y la capacitación del personal en su aplicación.	Alcanzar que el 100% de los departamentos cuenten con manuales elaborados, aprobados y revisados anualmente, y capacitar al 100% del personal en el uso de dichos manuales.	Dirección Ejecutiva / Jefaturas Departamentales	Mensual



Procesos Internos	Gobernanza	Garantizar una administración institucional sólida, transparente y eficiente, que genere confianza en los colegiados, optimice recursos y permita la toma de decisiones basada en información confiable.	Implementar un programa integral de fortalecimiento institucional que combine la actualización y control de los procesos internos, la capacitación del personal en gobernanza y transparencia, y la comunicación periódica de la gestión institucional a los colegiados.	Porcentaje de cumplimiento del programa integral de gestión institucional, medido por la actualización y control de procesos, la satisfacción de los colegiados y la realización de capacitaciones en gobernanza y procedimientos.	Actualizar y controlar el 100% de los procesos clave, alcanzar al menos un 80% de satisfacción positiva de los colegiados y realizar al menos 3 capacitaciones anuales.	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección	Mensual
Procesos Internos	Simplificación de procesos	Optimizar la eficiencia operativa mediante la automatización de trámites y servicios utilizando la tecnología que permita mejorar la calidad del servicio brindado a los colegiados mediante la simplificación de trámites o procesos.	Implementar un programa integral de innovación y automatización de procesos que incluya diagnóstico de procesos, identificación y ejecución de mejoras tecnológicas, automatización de trámites, integración de recursos tecnológicos y aplicación de metodologías de mejora continua para optimizar la eficiencia operativa.	Porcentaje de cumplimiento del programa integral de innovación y automatización, medido por la cantidad de innovaciones aplicadas, procesos automatizados, procesos mejorados con tecnología y procesos revisados o simplificados.	Implementar al menos 3 innovaciones durante el año, automatizar el 60% de los procesos institucionales, mejorar al menos 5 procesos críticos y revisar o simplificar al menos 10 procesos durante el año.	Dirección Ejecutiva / Jefaturas Departamentales / Tecnologías de la Información	Mensual



Aprendizaje y Crecimiento	Capacitación del personal	Fortalecer las capacidades del personal y fomentar la innovación mediante programas de capacitación continua, promoviendo un clima organizacional colaborativo y orientado al bienestar.	Diseñar, implementar y evaluar programas de formación continua en innovación, liderazgo y competencias estratégicas, complementados con actividades de bienestar, reconocimiento y colaboración interna, con el fin de mejorar la calidad de atención y servicios a los colegiados.	Porcentaje de cumplimiento del programa integral de capacitación, bienestar e innovación medido a través de la implementación de programas y el nivel de satisfacción de personal y colegiados.	Implementar al menos 5 programas integrales durante el año y alcanzar un 80% o más de satisfacción tanto del personal como de los colegiados en las encuestas de evaluación.	Dirección Ejecutiva / Recursos Humanos	Trimestral
---------------------------------	------------------------------	--	---	---	--	--	------------

COLEGIO DE PERIODISTAS Y PROFESIONALES EN CIENCIAS
DE LA COMUNICACIÓN COLECTIVA
PLAN DE TRABAJO 2026

Nombre del Departamento: Dirección Ejecutiva

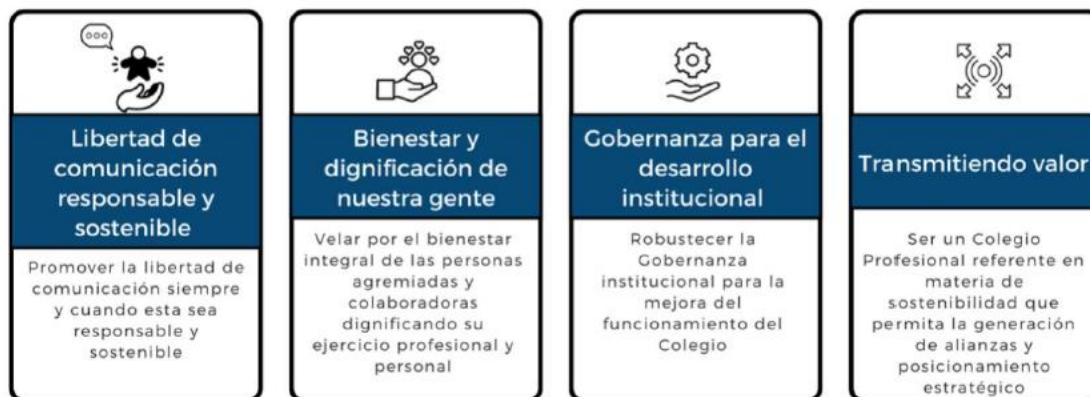
Objetivo general:

Fortalecer la gestión institucional mediante la ejecución eficiente del Plan Anual Operativo 2026, asegurando la articulación estratégica de las áreas, la optimización de los recursos y la implementación de iniciativas que promuevan la sostenibilidad financiera, la innovación y la excelencia en los servicios brindados a los colegiados.

Para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos, acciones y actividades establecidas en el presente Plan Anual Operativo 2026 y su correspondiente Plan de Trabajo, la Dirección Ejecutiva cuenta con el siguiente equipo de trabajo:

Nombre del Departamento	Jefatura
Departamento de Proyección	Carlos Quesada Acuña
Departamento de Proveeduría/ Servicios Generales y Tecnologías de Información	Josué Jara González
Departamento de Contabilidad y Finanzas	Sicely Arias Tenorio / Jimena Loaiza Solano
Unidad de Talento Humano	Sicely Arias Tenorio / Daniela Ballar Martinez / Mely Chavarria Sojo
Centro de Recreo	Norberto Castro Vásquez

El presente plan de trabajo se fundamenta en los ejes y objetivos estratégicos definidos en la Estrategia de Sostenibilidad del COLPER, asegurando coherencia con la visión institucional y el compromiso con la mejora continua, la responsabilidad social y la excelencia en el servicio al colegiado.



Cada eje orienta las acciones, metas y objetivos institucionales que buscan fortalecer la gestión, el bienestar y el impacto del Colegio en sus públicos de interés.

Eje 1. Libertad de comunicación responsable y sostenible

Este eje promueve el respeto y la defensa de los derechos humanos fundamentales, especialmente la libertad de prensa, de expresión, de asociación y de negociación colectiva, así como la diversidad, la equidad de género y la no discriminación.

Asimismo, impulsa el acceso a la información, el fortalecimiento de la democracia y la responsabilidad social en el ejercicio comunicativo, asegurando que la libertad de comunicación se ejerza de manera ética, inclusiva y sostenible.

Eje 2. Bienestar y dignificación de nuestra gente

Este eje se centra en dos públicos esenciales para el Colegio: las personas colegiadas y el personal colaborador. Busca garantizar su bienestar integral, promoviendo condiciones laborales justas, ambientes de trabajo saludables y relaciones basadas en el respeto y la colaboración.

Incluye acciones para la retención y desarrollo del talento humano, la mejora en puestos y beneficios, y el fortalecimiento de capacidades profesionales mediante procesos de capacitación, innovación y acceso a tecnología. Asimismo, fomenta el apoyo a la empleabilidad de las personas colegiadas y la promoción de oportunidades de crecimiento profesional.

Eje 3. Gobernanza para el desarrollo institucional

Este eje aborda la consolidación de una gestión institucional ética, transparente y eficiente, fundamentada en la buena gobernanza, la integridad y la calidad de los servicios. Incluye la optimización de los procesos financieros y operativos, el cumplimiento legal y normativo, la rendición de cuentas, y la comunicación clara y oportuna con las partes interesadas.

También promueve la sostenibilidad financiera del Colegio mediante una administración responsable de los recursos y políticas que fomenten la accesibilidad y el valor de la colegiatura.

Eje 4. Transmitiendo valor

Este eje reafirma el papel del COLPER como referente nacional en comunicación y sostenibilidad, destacando el valor social de la profesión en el fortalecimiento de la democracia costarricense. Fomenta la vinculación con universidades y sectores afines, la cohesión institucional, la atracción de nuevas personas colegiadas, y la generación de alianzas estratégicas que impulsen proyectos de impacto social, ambiental y profesional.

Además, promueve el posicionamiento estratégico del Colegio y el fortalecimiento de los medios de comunicación, principales empleadores de las personas profesionales en ciencias de la comunicación colectiva.

Se remite el Plan de Trabajo 2026 correspondiente a la Dirección Ejecutiva separado por las siguientes perspectivas:

PERSPECTIVA FINANCIERA

La perspectiva financiera del Plan de Trabajo 2026 de la Dirección Ejecutiva del COLPER se orienta a garantizar la sostenibilidad económica y el uso eficiente de los recursos institucionales. Su objetivo es fortalecer la gestión presupuestaria, optimizar los mecanismos de control y cobro, y diversificar las fuentes de ingreso. De esta manera, se busca asegurar una administración responsable que respalde el cumplimiento de los objetivos estratégicos y contribuya al desarrollo sostenible del Colegio.

Acción Estratégica	Objetivo Estratégico	Acciones	Indicadores	Meta	Responsable	Plazo
Alquileres Institucionales	Fortalecer la sostenibilidad financiera del Colegio, optimizando los ingresos recibidos por alquileres de instalaciones, asegurando la correcta administración de sus recursos.	Fortalecer los mecanismos de promoción, gestión de alianzas comerciales, actualización de tarifas y seguimiento de negociaciones relacionadas con los alquileres disponibles del Colegio. Trabajar para que los ingresos generados por patrocinio, entradas al centro de recreo, así como el alquiler de instalaciones se consoliden como fuentes sostenibles de financiamiento de las operativa del colegio.	Monto total de ingresos generados por alquileres tanto del Centro de Recreo como de los otros espacios del Colegio.	Incremento del 15% en los ingresos provenientes de alquileres con respecto al año anterior.	Departamento Mercadeo / Departamento de Proyección / Dirección Ejecutiva	Trimestral
Entradas Centro de Recreo	Lograr al menos el 100% del ingreso proyectado por concepto de entradas al Centro de Recreo	Gestionar y promocionar las entradas mediante eventos atractivos y campañas. Optimizar el control y registro de ingresos por entradas. Fortalecer y diversificar el plan de membresías del Centro de recreo	% de cumplimiento del presupuesto por ingresos de la finca. N° de visitantes al centro de recreo.	Cumplir con el 100% del monto presupuestado anual. Incremento del 10% respecto al año anterior.	Departamento Mercadeo / Departamento de Proyección / Dirección Ejecutiva	Trimestral

Colegiaturas	Incrementar los ingresos institucionales a través de la incorporación activa de nuevos miembros y el fortalecimiento de la satisfacción de las personas colegiadas, mediante una comunicación efectiva, segmentada y orientada al valor.	Implementar estrategias de atracción de nuevos colegiados, promoción de beneficios y facilidades de incorporación Desarrollar campañas de vinculación y comunicación de beneficios del COLPER-Fondo de Mutualidad que incentiven la incorporación y permanencia en el Colegio Ofrecer programas de bienvenida, talleres y beneficios exclusivos para incorporados	% de aumento en ingresos por nuevas colegiaturas	Incremento mínimo del 7% respecto al año anterior	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección	Trimestral
Inversiones	Construir un portafolio de inversiones diversificado y rentable.	Optimizar la gestión, seguimiento y control de las inversiones. Implementar seguimiento trimestral y análisis de desempeño del portafolio. Garantizar transparencia en la gestión de recursos institucionales.	Número de instrumentos financieros en el portafolio.	Portafolio diversificado en al menos 3 tipos de instrumentos financieros.	Dirección Ejecutiva / Departamento Financiero	Trimestral
Patrocinios	Fortalecer la sostenibilidad financiera del Colegio mediante la aprobación de patrocinios	Identificar y gestionar patrocinios para programas y proyectos estratégicos Coordinar con empresas y organizaciones para fortalecer programas y ampliar servicios	N° de patrocinios gestionados % de cumplimiento de compromisos de patrocinio	Al menos 5 patrocinios formalizados en el año 100% de compromisos cumplidos	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección	Trimestral

		Mejorar la gestión de patrocinios y seguimiento de convenios.				
Reincorporaciones	Optimizar el proceso de reincorporación y seguimiento de antiguos colegiados incrementando los ingresos derivados de las colegiaturas de reincorporados.	Promover beneficios y facilidades de pago para incentivar la reincorporación. Coordinar seguimiento administrativo y facilitar trámites de reincorporación.	N° de colegiados reincorporados. Tiempo promedio de reincorporación	Incremento mínimo del 10% respecto a 2025. El trámite de reincorporación debe ser menor a los 15 días hábiles	Departamento Financiero / Recepción / Dirección Ejecutiva	Mensual
Timbre	Fortalecer la gestión financiera y administrativa del COLPER, asegurando que los ingresos provenientes del timbre sean recaudados de manera correcta.	Ejecutar acciones de seguimiento y gestión para garantizar el pago del timbre en tiempo y forma. Enviar cartas de requerimiento, dar seguimiento y establecer procedimientos de control. Realizar campañas informativas y comunicados institucionales sobre la obligación legal del timbre. Monitorear contratos en SICOP y ejecutar acciones correctivas por incumplimiento. Gestionar el cobro adecuado entre los medios que pautan en espacios noticiosos.	% de cumplimiento en el Monto total recaudado por gestiones de cobro y fiscalización N° de oficios o gestiones de cobro ejecutadas % de respuesta a los requerimientos enviados. N° de revisiones SICOP y oficios enviados. % de pagos recibidos en tiempo y forma.	Incremento del 10% respecto al año anterior. Al menos 150 gestiones formales durante el año. 80% de respuesta positiva a los oficios remitidos. Al menos 2 revisiones mensuales en la plataforma 80% de cumplimiento anual. 100% de gestiones programadas completadas.	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección / Departamento Financiero	Mensual

		Implementar un sistema de monitoreo constante de medios tradicionales y digitales.	N° de gestiones de cobro realizadas mensualmente.			
Gestión de cobro	Fortalecer la sostenibilidad financiera del Colegio mediante la implementación de controles y estrategias de gestión de cobro que mejoren el seguimiento de la cartera, reduzcan la morosidad y promuevan la cultura de cumplimiento y responsabilidad financiera.	Realizar labor de cobro de colegiaturas para asegurar ingresos requeridos. Implementar seguimiento mensual de pagos y recordatorios de colegiaturas. Mantener comunicación clara y sistemática sobre colegiaturas y fechas de pago. Implementar controles mensuales y estrategias de gestión de cobro entre los colaboradores Desarrollar campañas informativas, así como promover acuerdos de pago flexibles Fomentar el pago anual de la colegiatura mediante campañas de comunicación en Redes Sociales	% de colegiaturas cobradas en tiempo y forma. N° de gestiones de cobro realizadas mensualmente. N° de colegiados con pagos pendientes informados oportunamente. % de reducción de morosidad N° de recordatorios y planes de pago gestionados	95% de cumplimiento anual. 100% de gestiones programadas completadas. 100% de los colegiados morosos con seguimiento activo Disminuir la morosidad en al menos 10% respecto al año anterior	Dirección Ejecutiva / Departamento Financiero	Mensual
Sostenibilidad Financiera	Garantizar la ejecución presupuestaria conforme a los montos aprobados fortaleciendo los	Implementar un plan de seguimiento y control presupuestario continuo que fortalezca los procesos de planificación y control financiero interno en forma trimestral	% de ejecución presupuestaria N° de funcionarios capacitados en gestión financiera	90% de ejecución presupuestaria ajustada al presupuesto aprobado	Dirección Ejecutiva / Departamento Financiero	Mensual

	mecanismos de control y seguimiento presupuestario	Desarrollar capacitaciones en administración presupuestaria y control financiero entre los colaboradores del Colegio		Al menos 5 funcionarios capacitados anualmente		
Incorporaciones	Fortalecer la base de personas colegiadas del COLPER, promoviendo la afiliación de nuevos profesionales y el crecimiento sostenido del gremio mediante la mejora de los procesos de afiliación y atención a nuevos colegiados.	Implementar campañas de comunicación y facilidades de pago para nuevos miembros. Desarrollar estrategias de vinculación, comunicación y promoción de beneficios. Optimizar los trámites y seguimiento de nuevos afiliados.	Número de nuevos colegiados incorporados. Monto total de colegiaturas adicionales recaudadas. Tiempo promedio de incorporación de nuevos colegiados.	Incorporar al menos a 250 nuevos colegiados en el año Incremento proporcional al 10% de nuevos colegiados. Menor a 15 días hábiles por incorporación.	Dirección Ejecutiva / Departamento Financiero	Mensual

PERSPECTIVA PERSONAS COLEGIADAS

Desde esta perspectiva, el COLPER reafirma su compromiso con las personas colegiadas, promoviendo su bienestar, participación y desarrollo profesional. Se enfoca en fortalecer los servicios, la atención personalizada y los canales de comunicación institucional, con el propósito de fomentar la confianza, la vinculación y el sentido de pertenencia hacia el Colegio, consolidando así una comunidad profesional sólida y participativa.

Acción Estratégica	Objetivo Estratégico	Acciones	Indicadores	Meta	Responsable	Plazo
Club lectura	Fomentar el aprendizaje continuo y el bienestar integral de los colegiados.	Fortalecer el Club de Lectura entre los colegiados	N° de participantes en Club de Lectura	80% de participación anual respecto a la meta de colegiados inscritos.	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección / Comisiones	Trimestral

Colegiados de honor	Fortalecer la inclusión, el bienestar y la participación activa de los colegiados de honor en todos los sectores del gremio, promoviendo la equidad y el sentido de pertenencia en la comunidad colegiada.	Revisar las distintas acciones que se realizan para colegiados adultos mayores y proponer nuevas iniciativas. Diseñar estrategias de motivación y reconocimiento para los adultos mayores.	N° de nuevas ideas o programas propuestos. % de participación de adultos mayores en nuevas actividades organizadas por el colegio.	Al menos 3 nuevas acciones o programas durante el año. Al menos un 10% de participación de los adultos mayores en nuevas actividades del colegio	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección	Anual
Convenios institucionales	Maximizar el aprovechamiento económico y estratégico de los convenios institucionales fortaleciendo la gestión y control de los mismos, que permitan incrementar los beneficios y oportunidades para las personas colegiadas mediante la ampliación de la base de aliados y patrocinadores estratégicos.	Establecer y gestionar convenios con entidades públicas, privadas y académicas que generen valor para los colegiados. Desarrollar propuestas de valor para patrocinadores y aliados institucionales Establecer indicadores de beneficio y evaluación anual de resultados de convenios.	N° de convenios firmados durante el semestre que aporten beneficios directos a los colegiados. % de convenios con seguimiento activo	Al menos 5 nuevos convenios suscritos y en ejecución durante el Semestre 80% de los convenios con informe de seguimiento anual	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección	Semestral

Presencia institucional	Fortalecer la presencia institucional del COLPER en el entorno académico, profesional y social, promoviendo la vinculación, participación y sentido de pertenencia de las personas colegiadas y estudiantes de comunicación que permita fomentar el debate y la participación del gremio profesional posicionando al Colegio como referente en la discusión de temas nacionales	Organizar visitas de miembros de Junta Directiva y personal del COLPER a universidades y centros de trabajo. Implementar un plan anual de visitas institucionales y gremiales Fortalecer la imagen institucional y el sentido de pertenencia entre colegiados. Promover el debate sobre temas prioritarios en el gremio profesional Difundir conclusiones y aportes de los debates en medios institucionales	N° de visitas institucionales realizadas. % de cumplimiento del cronograma de visitas. N° de foros o debates realizados N° de publicaciones o pronunciamientos derivados	12 visitas durante el año (1 por mes). 100% del plan ejecutado. N° de foros o debates realizados N° de publicaciones o pronunciamientos derivados	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección	Mensual
Simplificación de procesos	Mejorar la experiencia del colegiado mediante procesos más ágiles utilizando servicios digitales	Medir, evaluar y ajustar procesos para garantizar eficiencia y calidad en la atención Digitalizar los principales servicios administrativos y de atención al agremiado Mantener y mejorar el plan de simplificación de trámites y atención al cliente Diseñar cápsulas informativas y guías digitales, que anticipen	Tiempo promedio de respuesta de los procesos N° de servicios en línea disponibles Nivel de satisfacción con el servicio recibido	Reducir tiempos de ejecución en un 20% 5 nuevos servicios automatizados disponibles en 2026 Mayor 90% de satisfacción en encuestas anuales	Servicios de atención al Colegiado / Tecnologías de Información / Dirección Ejecutiva	Mensual

		dudas frecuentes y faciliten la autogestión.				
Alianzas estratégicas	Fortalecer el ejercicio profesional del periodismo mediante el establecimiento de alianzas estratégicas con universidades, medios de comunicación y organizaciones afines, con el propósito de promover espacios de formación continua, actualización profesional, intercambio académico y desarrollo ético, técnico y multidisciplinario de la práctica periodística.	Establecer acuerdos con entidades académicas, medios de comunicación y organizaciones afines para promover la formación y actualización profesional. Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación de las alianzas realizadas promoviendo el intercambio de buenas prácticas y experiencias. Diseñar e implementar un plan de cooperación interinstitucional para el fortalecimiento del gremio periodístico	N° de alianzas estratégicas activas. % de cumplimiento de los compromisos establecidos en convenios.	Al menos 5 alianzas activas al cierre del 2026. 100% de los compromisos establecidos en convenios con seguimiento efectivo.	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección	Trimestral

Bolsa de empleo	Mejorar la gestión y actualización de la Bolsa de Empleo del Colegio, mediante la formalización de convenios o alianzas que permitan fortalecer los servicios de apoyo profesional y empleabilidad para las personas colegiadas, promoviendo la vinculación entre el gremio, el sector laboral y académico.	Mantener y potenciar la Bolsa de Empleo del COLPER. Implementar controles de revisión y validación de publicaciones de la Bolsa de empleo en forma mensual. Gestionar alianzas con medios, agencias de publicidad y empresas relacionadas para la publicación de puestos afines al colegio. Desarrollar espacios de encuentro profesional que fomenten el networking y la generación de oportunidades laborales en el sector de la comunicación.	Frecuencia de actualización de la plataforma N° de ofertas laborales publicadas por mes. N° de talleres o capacitaciones ofrecidas en empleo y colocación.	Actualización continua (mínimo mensual) Publicar al menos 5 ofertas nuevas por mes. Desarrollar al menos 2 capacitaciones anuales.	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección / Tecnologías de la Información	Mensual
Capacitaciones de colegiados	Promover la formación continua y el desarrollo profesional de los colegiados mediante programas de capacitación y de cooperación interinstitucional	Ejecutar el plan de capacitaciones que permitan la actualización profesional de los colegiados. Definir programas de capacitación y actualización continua según requiera cada área . Estandarizar la planificación, evaluación y mejora de los programas de formación Implementar un programa de reclutamiento de Colegiados interesados en brindar capacitaciones en temas en	N° de actividades de actualización profesional realizadas N° de colegiados en cada actividad Nivel de satisfacción de participantes N° de alianzas o convenios académicos	Al menos 4 actividades trimestrales. La participación colegiada debe ser mayor al 80% en cada actividad. Alcanzar al menos 90% de satisfacción Firmar en el año al menos 2 convenios con organizaciones	Dirección Ejecutiva / Comisión de Capacitación / Departamento de Proyección /	Trimestral

		tendencia. Gestionar alianzas para ampliar la oferta de formación y capacitación profesional		especializadas en otros temas afines al Colegio.		
--	--	---	--	--	--	--

PERSPECTIVA PROCESOS INTERNOS

Esta perspectiva tiene como finalidad optimizar la gestión institucional mediante la mejora continua de los procesos internos. Se busca promover la eficiencia operativa, la transparencia y la rendición de cuentas, a través de la innovación tecnológica y la estandarización de procedimientos. Con ello, la Dirección Ejecutiva del COLPER procura asegurar una administración moderna, ágil y orientada a resultados que fortalezcan la calidad de los servicios brindados a las personas colegiadas.

Acción Estratégica	Objetivo Estratégico	Acciones	Indicadores	Meta	Responsable	Plazo
Alianzas estratégicas	Mejorar la gestión de relaciones institucionales y alianzas estratégicas fortaleciendo la cooperación con otros colegios profesionales.	Establecer convenios con otros colegios profesionales orientados a proyectos sociales, éticos y de innovación. Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación de las alianzas realizadas promoviendo el intercambio de buenas prácticas y experiencias. Promover espacios de aprendizaje y cooperación entre colegios profesionales.	N° de alianzas o convenios suscritos con otros colegios profesionales. % de cumplimiento de los compromisos establecidos en convenios. N° de actividades de colaboración entre colegios.	Formalizar al menos un convenio por trimestre. 100% de los convenios activos con seguimiento efectivo al finalizar el periodo. 2 actividades de intercambio o capacitación conjunta en el año.	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección	Semestral

Bandera Azul	Posicionar al COLPER como institución comprometida con la sostenibilidad y el cambio climático.	Fortalecer la iniciativa Bandera Azul Ecológica entre colegiados y colaboradores. Realizar campañas de sensibilización y formación ambiental para colegiados como colaboradores. Promover la eficiencia energética y la digitalización de procesos.	Nivel de galardón obtenido (Bandera Azul Ecológica). N° de capacitaciones o campañas realizadas. % de reducción en consumo de energía, agua y papel.	Mantener la bandera azul ecológica al finalizar el año. Al menos 4 campañas de sensibilización al año. Reducción del 10% anual en cuanto al gasto relacionado con el consumo de energía, agua y papel.	Todo el personal Colper	Mensual
Base de datos	Mejorar la gestión institucional mediante el fortalecimiento y depuración de la información de colegiados en los sistemas del Colegio.	Implementar un proceso de mejora y actualización constante e integral de la base de datos de colegiados. Optimizar el uso de sistemas para mejorar la eficiencia en los procesos de registro y actualización de los datos de los colegiados.	% de registros actualizados y verificados.	80% de la base de datos depurada y actualizada al cierre del año.	Dirección Ejecutiva / Tecnologías de la Información	Mensual
Proyectos de responsabilidad social	Impulsar acciones de responsabilidad social y ambiental del Colegio fomentando la participación de los colegiados en acciones de impacto social	Impulsar acciones de responsabilidad social y ambiental mediante el fortalecimiento y cumplimiento de programas institucionales liderados por las comisiones del Colegio, promoviendo el bienestar integral, la	N° de programas o actividades ejecutadas % de cumplimiento de programas planificados	Al menos 8 actividades desarrolladas durante el año 100% de programas ejecutados conforme al plan de	Comisiones Institucionales / Dirección Ejecutiva	Trimestral

		sostenibilidad y la participación colegiada.	N° de colegiados participantes en iniciativa	trabajo La participación colegiada debe ser mayor a 10 colegiados en cada actividad		
Servicio al colegiado	Estandarizar los procesos de atención y respuesta a los Colegiados	Elaborar y aplicar protocolos de atención estandarizados, con tiempos de respuesta definidos y canales claros. Implementar herramientas tecnológicas para seguimiento de consultas, trazabilidad y retroalimentación.	% de consultas atendidas en plazo establecido	95% de consultas atendidas dentro del plazo establecido	Dirección Ejecutiva / Jefaturas Departamentales	Mensual
Manuales de procedimientos.	Mejorar el conocimiento del personal sobre procesos institucionales estandarizando o documentando los mismos.	Elaborar, revisar y aprobar los manuales de procedimientos de cada departamento Implementar un sistema de actualización y revisión anual de los manuales Realizar talleres de capacitación y divulgación sobre procedimientos actualizados	% de departamentos con manuales de procedimientos actualizados % de manuales revisados anualmente N° de funcionarios capacitados en aplicación de manuales	100% de los departamentos con manuales elaborados y aprobados 100% revisados en forma anual Capacitar al 100% de los funcionarios en el uso de sus manuales	Dirección Ejecutiva / Jefaturas Departamentales	Mensual

Gobernanza	Garantizar una administración institucional sólida, transparente y eficiente, que genere confianza en los colegiados, optimice recursos y permita la toma de decisiones basada en información confiable.	Fortalecer la gobernanza, transparencia y eficiencia operativa del COLPER. Implementar informes periódicos y comunicación sobre gestión institucional.	% de procesos internos con procedimientos actualizados y control implementado. % de satisfacción de colegiados sobre transparencia y eficiencia. N° de capacitaciones en gobernanza, control y procedimientos.	100% de procesos clave con seguimiento y control. 80% de satisfacción positiva. Al menos 3 capacitaciones anuales.	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección	Mensual
------------	--	---	--	--	--	---------

Simplificación de procesos	Optimizar la eficiencia operativa mediante la automatización de trámites y servicios utilizando la tecnología que permita Mejorar la calidad del servicio brindado a los colegiados mediante la simplificación de trámites o procesos.	Realizar un diagnóstico de los procesos que se llevan a cabo para priorizar mejoras e innovación tecnológica				
		Identificar y ejecutar mejoras e innovaciones en procesos y servicios institucionales.	N° de iniciativas de innovación aplicadas	Al menos 3 innovaciones implementadas en el año	Dirección Ejecutiva / Jefaturas Departamentales / Tecnologías de la Información	Mensual
		Implementar herramientas tecnológicas para la automatización de trámites y servicios	% de procesos institucionales automatizados	60% de procesos automatizados al cierre del año		
		Integrar recursos tecnológicos para optimizar procesos estratégicos y operativos	N° de procesos mejorados con recursos tecnológicos	Implementar mejoras en al menos 5 procesos críticos		
		Integrar soluciones tecnológicas que faciliten la eficiencia y simplificación de trámites	N° de procesos revisados o simplificados	Revisar y actualizar al menos 10 procesos durante el año		
		Aplicar metodología de mejora continua y control de tiempos de trámite				

PERSPECTIVA APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO

La perspectiva de aprendizaje y crecimiento se centra en potenciar las capacidades del talento humano del COLPER, impulsando una cultura organizacional basada en la innovación, el trabajo colaborativo y el bienestar laboral. A través de programas de capacitación continua y fortalecimiento de competencias, se busca garantizar que el personal cuente con las herramientas, conocimientos y motivación necesarios para enfrentar los retos institucionales y contribuir al logro de los objetivos estratégicos.

Acción Estratégica	Objetivo Estratégico	Acciones	Indicadores	Meta	Responsable	Plazo
Simplificación de procesos	Fortalecer competencias del personal en gestión de procesos y uso de recursos tecnológicos	Capacitar al personal en herramientas de gestión, mejora continua y optimización de recursos tecnológicos	N° de capacitaciones realizadas	Al menos 3 capacitaciones anuales en atención y protocolos	Recursos Humanos / Tecnologías de información	Semestral
Capacitación del personal	Fortalecer las capacidades del personal y fomentar la innovación mediante programas de capacitación continua, promoviendo un clima organizacional colaborativo y orientado al bienestar.	Implementar programas de formación continua en innovación, liderazgo y competencias estratégicas. Desarrollar actividades de bienestar, reconocimiento y colaboración interna para los colaboradores. Evaluar impacto de la capacitación y la innovación en la calidad de atención y servicios brindados a los colegiados.	N° de programas de capacitación implementados Nivel de satisfacción del personal Nivel de satisfacción de los Colegiados	Implementar al menos 5 programas durante el año Alcanzar al menos 80% de satisfacción en encuestas internas Obtener al menos un 80% de satisfacción en encuestas a colegiados	Dirección Ejecutiva / Recursos Humanos	Trimestral
Revisión y actualización de normativa interna.	Fortalecer el conocimiento del personal sobre normativa interna la cual debe estar actualizada, ser clara y ser accesible.	Capacitar y difundir la normativa interna a todos los funcionarios y áreas estratégicas, mediante infografías, talleres o boletines. Publicar y actualizar normativa interna en plataforma digital de	Nivel de conocimiento de la normativa por parte del personal N° de documentos accesibles y	Al menos 90% del personal capacitado o informado sobre normativa 100% de documentos	Dirección Ejecutiva / Departamento de Proyección	Trimestral



fácil acceso

disponibles

normativos
disponibles en
plataforma
institucional

Revisar, actualizar y sistematizar
toda la normativa interna en un
repositorio institucional

% de normativa
revisada y
actualizada

100% de la
normativa interna
actualizada durante
el año

COLEGIO DE PERIODISTAS Y PROFESIONALES EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN COLECTIVA

PLAN DE TRABAJO 2026

Nombre del Departamento: Proyección Institucional

Objetivo del departamento:

Objetivo general: Apoyar y fomentar el ejercicio profesional de las personas comunicadoras, fortaleciendo la institución como un referente nacional en el ámbito de la comunicación y aplicando tácticas de reputación, atracción y retención durante el año 2026.

Objetivos específicos:

1. Transmitir el valor del Colper como un colegio profesional referente en materia de libertad de comunicación responsable, sostenibilidad y dignificación profesional para su posicionamiento estratégico y la generación de alianzas
2. Aumentar en 3% la cantidad de personas comunicadoras interesadas en ser parte del Colper que se registran en el formulario correspondiente, respecto a las del 2025
3. Aumentar la cantidad de personas colegiadas con opiniones positivas sobre su conocimiento de los beneficios de estar incorporadas y su satisfacción con la colegiación respecto al 2025, para facilitar su retención dentro del Colper

Para el desarrollo de objetivos y actividades que se proponen, el Departamento cuenta con los siguientes integrantes:

Nombre del Colaborador	Puesto que desempeña
Carlos Quesada	Jefatura
Alba Córdoba	Producción
Yanibell Reyes	Comunicación Digital
Marlon Núñez	Diseño Publicitario

Se adjunta Plan de Trabajo 2026 para el departamento de Proyección Institucional:

PLAN DE TRABAJO 2026 DEPARTAMENTO DE PROYECCIÓN INSTITUCIONAL					
Eje	Objetivo estratégico	Acciones	Indicadores	Meta	Plazo
FINANCIERO	Aumentar la cantidad de personas colegiadas con opiniones positivas sobre su conocimiento de los beneficios de estar incorporadas y su satisfacción con la colegiación respecto al 2025, para facilitar su retención dentro del Colper Aumentar en 3% la cantidad de personas comunicadoras interesadas en ser parte del Colper que se registran en el formulario correspondiente, respecto a las del 2025	Realización de materiales publicitarios audiovisuales de manera periódica para promover la obtención de nuevos ingresos a través de alquileres	Material publicitario audiovisual que genere contactos de clientes potenciales realizado y publicado por bimestre	Realizar y publicar al menos 1 material publicitario audiovisual que genere contactos de clientes potenciales por bimestre	Por bimestre hasta diciembre 2026
		Mayor asistencia a Día Estudiantil Colper 2026	Día Estudiantil Colper 2026 realizado al finalizar el año con mayor asistencia respecto al del 2025	Día Estudiantil Colper 2026 realizado al finalizar el año, incrementando la asistencia respecto al del 2025	Hasta diciembre 2026
		Visitas a centros de trabajo de personas comunicadoras de diferentes profesiones	Cantidad de visitas a centros de trabajo de personas comunicadoras de diferentes profesiones realizadas al finalizar el año	6 centros de trabajo de personas comunicadoras de diferentes profesiones visitados al finalizar el año	Hasta diciembre 2026
		Producción y publicación de videos sobre el mundo laboral real en las profesiones de su interés dirigido a población estudiantil de comunicación	Video bimestral dirigido a población estudiantil de comunicación sobre el mundo laboral real realizado y publicado	Producir y publicar un video bimestral dirigido a población estudiantil de comunicación sobre el mundo laboral real en las profesiones de su interés	Por bimestre hasta diciembre 2026

		Charlas sobre los beneficios de la colegiación en universidades	Cantidad de charlas sobre los beneficios de la colegiación realizadas en universidades al finalizar el año	Realizar 6 charlas sobre los beneficios de la colegiación en universidades al finalizar el año	Hasta diciembre 2026
		Aprovechamiento de figura de Colpercito para atracción de nuevas personas colegiadas	Diseños que aprovechen figura de Colpercito para atracción de nuevas personas colegiadas elaborados y divulgados	Elaborar y divulgar al menos 10 diseños en los que se aproveche la figura de Colpercito para atracción de nuevas personas colegiadas	Hasta diciembre 2026
		Creación y difusión de contenido específico para cada red social según su naturaleza y características	Contenido específico para TikTok mensual dirigido a atracción de personas colegiadas jóvenes elaborado y divulgado	Creación y publicación de al menos 1 contenido específico para TikTok mensual dirigido a atracción de personas colegiadas jóvenes	Por mes hasta diciembre 2026
		Creación y publicación de campañas de reincorporación	Campaña de reincorporación creada y divulgada cada semestre	Creación y publicación de 1 campaña de reincorporación cada semestre	Por semestre hasta diciembre 2026
PERSONAS COLEGIADAS	Aumentar la cantidad de personas colegiadas con opiniones positivas sobre su conocimiento de los beneficios de estar incorporadas y su satisfacción con la colegiación respecto al 2025, para facilitar su retención dentro del Colper Transmitir el valor del Colper como un colegio profesional referente en materia de	Campaña sobre beneficios de colegiación para población colegiada	Campaña sobre beneficios de colegiación para población colegiada diseñada e implementada al finalizar el año	Diseñar y divulgar una campaña sobre beneficios de colegiación para población colegiada al finalizar el año	Hasta diciembre 2026
		Consolidación de mayor contenido audiovisual periódico en Primera Plana	Cantidad de notas audiovisuales y escritas publicadas en Primera Plana por semana	Publicación de al menos 2 notas por semana (1 audiovisual y 1 escrita)	Por semana hasta diciembre 2026

libertad de comunicación responsable, sostenibilidad y dignificación profesional para su posicionamiento estratégico y la generación de alianzas Transmitir el valor del Colper como un colegio profesional referente en materia de libertad de comunicación responsable, sostenibilidad y dignificación profesional para su posicionamiento estratégico y la generación de alianzas	Llevar a cabo las elecciones infantiles Colper con motivo de la campaña electoral presidencial 2026 de Costa Rica	Realización de elecciones infantiles Colper en febrero del 2026	Elecciones infantiles realizadas a febrero del 2026	Por semana hasta diciembre 2026
	Campañas de alfabetización sobre lo que son las profesiones para aportar a dignificación del ejercicio laboral de personas colegiadas	Campañas de alfabetización para diferentes profesiones elaboradas y publicadas en el 2026	Elaborar y publicar dos campañas de alfabetización para diferentes profesiones en el 2026	Por semana hasta diciembre 2026
	Creación y difusión de contenido específico para cada red social según su naturaleza y características	Contenido específico para cada red social (FB, IG, X y LinkedIn) creado y publicado de manera bimestral	Creación y difusión de al menos 1 contenido específico para cada red social de manera bimestral (FB, IG, X y LinkedIn)	Por semana hasta diciembre 2026
	Elaborar y difundir animaciones para divulgar en redes sociales sobre efemérides relacionadas con las 6 principales profesiones que agremia el Colper	Animaciones para efemérides de las principales profesiones que agremia el Colper elaboradas y difundidas al finalizar el año	6 animaciones para efeméride de las principales profesiones que agremia el Colper elaboradas y difundidas al finalizar el año	Por semana hasta diciembre 2026
	Creación y publicación de contenido que genere interacción positiva en las redes sociales del Colper	Contenido que genere un mínimo de 5 comentarios positivos en alguna de las redes sociales del colegio creados y divulgados de manera bimestral	Creación y publicación de al menos 1 contenido que genere un mínimo de 5 comentarios positivos en alguna de las redes sociales del colegio de manera bimestral	Por semana hasta diciembre 2026

PROCESOS INTERNOS		Realización de eventos de retención	Eventos realizados al año con el objetivo de retener personas colegiadas	Desarrollar al menos dos eventos al año con el objetivo de retener personas colegiadas	Por semana hasta diciembre 2026
		Realización de capacitaciones satisfactorias para la población colegiada durante 2026	Promedio de dos capacitaciones mensuales del plan anual 2026 con una satisfacción positiva mayor al 80% coordinadas	Coordinar un promedio de dos capacitaciones mensuales del plan anual 2026 con una satisfacción positiva mayor al 80%	Por semana hasta diciembre 2026
		Apoyo al proyecto Bienestar	Cuatro actividades del proyecto Bienestar apoyadas por el área al finalizar el año	Brindar apoyo a un mínimo de cuatro actividades del proyecto Bienestar al finalizar el año	Hasta diciembre 2026
		Creación de repositorio histórico de los premios de la comunicación en la web del Colper	Repositorio histórico de los premios de la comunicación creado para agosto 2025	Repositorio histórico de los premios de la comunicación en la web del Colper creado para agosto 2025	Hasta agosto 2026
		Elaborar y ejecutar una campaña del TEI para las elecciones de Junta Directiva Colper 2026	Campaña elaborada y ejecutada para noviembre del 2026	Campaña ejecutada para noviembre del 2026	Hasta noviembre 2026

COLEGIO DE PERIODISTAS Y PROFESIONALES EN CIENCIAS

DE LA COMUNICACIÓN COLECTIVA

PLAN DE TRABAJO 2026

Nombre del Departamento: Servicios Generales, Proveeduría y Tecnologías de Información.

Objetivo del departamento: Garantizar la eficiencia operativa, la seguridad institucional y la sostenibilidad tecnológica mediante una gestión integral de los recursos materiales, tecnológicos y administrativos, que asegure el adecuado funcionamiento de las instalaciones, el abastecimiento oportuno, la protección de la información y la continuidad de los servicios institucionales.

Para el desarrollo de objetivos y actividades que se proponen, el Departamento cuenta con los siguientes integrantes:

Nombre del Colaborador	Puesto que desempeña
Jorge Salazar García	Encargado de Tecnologías de Información
Zeneida Alvarado Soto	Servicios Generales
Josué Jara González	Jefatura de Servicios Generales, Proveeduría y Tecnologías de Información

Se adjunta Plan de Trabajo 2026 para el departamento de Servicios Generales, Proveeduría y Tecnologías de Información:

PLAN DE TRABAJO 2026					
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES, PROVEEDURÍA Y TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN					
Perspectiva	Objetivo estratégico	Acciones	Indicadores	Meta	Ejecución Mensual
Procesos internos	Optimizar la administración de recursos materiales y servicios institucionales para asegurar un funcionamiento eficiente y sostenible.	- Mantenimiento preventivo y correctivo de infraestructura - Gestión de servicios - Supervisión de contratos de mantenimiento	Porcentaje de servicios cumplidos según plan anual.	100% de las instalaciones en correcto funcionamiento y un 90% de los servicios requeridos durante el año 2026.	12 meses del año 2026.
Financiera	Fortalecer los procesos de contratación y abastecimiento institucional bajo principios de transparencia, eficiencia y oportunidad	- Ejecución oportuna de contrataciones - Control y seguimiento del inventario institucional	Porcentaje de procesos adjudicados dentro de los plazos establecidos.	90% de los procesos de contratación ejecutados según cronograma y requerimiento institucional.	12 meses del año 2026.
Procesos internos	Garantizar condiciones seguras, sostenibles y responsables en la gestión operativa del COLPER.	- Implementación de acciones de sostenibilidad ambiental - Mantenimiento y control de los sistemas de seguridad institucional	Número de acciones completadas	90% de las acciones de sostenibilidad y seguridad ejecutadas	12 meses del año 2026.
Aprendizaje y crecimiento	Garantizar la continuidad operativa y la seguridad tecnológica del COLPER mediante la modernización, mantenimiento y digitalización de sus sistemas e infraestructura institucional.	-Optimizar la infraestructura tecnológica, propiciar el fortalecimiento de los mecanismos de respaldo de información y promover la digitalización de algunos procesos institucionales.	Porcentaje de los 365 días del año en relación con el funcionamiento correcto del sistema y páginas web.	Alcanzar el 90% de la operatividad de los sistemas institucionales y digitalizar al menos un proceso durante el año 2026.	12 meses del año 2026.

**COLEGIO DE PERIODISTAS Y PROFESIONALES EN CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN COLECTIVA**

PLAN DE TRABAJO 2026

Nombre del Departamento: Contabilidad y Finanzas

Objetivo del departamento: Garantizar la sostenibilidad financiera del Colegio mediante una gestión eficiente, transparente y oportuna de los recursos económicos, fortaleciendo los procesos contables, presupuestarios y de control interno, en apoyo a la toma de decisiones estratégicas y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para el desarrollo de objetivos y actividades que se proponen, el Departamento cuenta con los siguientes integrantes:

Nombre del Colaborador	Puesto que desempeña
Sicely Arias Tenorio / Jimena Loaiza Solano	Jefatura
Melissa Tavares Jiménez	Tesorería
Alejandra Vargas Vargas	Asistente Contable

Se adjunta Plan de Trabajo 2026 para el departamento de Contabilidad y Finanzas:



PLAN DE TRABAJO 2026

DEPARTAMENTO FINANCIERO CONTABLE

Perspectiva	Acción Estratégica	Objetivo Estratégico	Acciones	Indicadores	Meta	Plazo
FINANCIERA	Implementar un sistema automatizado de recordatorios mensuales de cobro dirigido a las instituciones obligadas, con reportes de cumplimiento para seguimiento interno	Fortalecer y mejorar la gestión y seguimiento de cobro de Timbres	Establecer planes de monitoreo y cobro periódico a instituciones obligadas a timbrar	Reportes generados y enviados a las instituciones obligadas al pago del Timbre	Envío mensual del 100% de recordatorios y seguimiento de cobros	Mensual
	Implementar un sistema de control calendarizado de cuentas por pagar integrado con los auxiliares contables.	Cumplir a tiempo con las obligaciones con los proveedores	Diseñar, implementar y actualizar auxiliares de Cuentas por Pagar y por Cobrar mensualmente	% de pagos realizados a tiempo	95% de pagos realizados según auxiliares	Mensual
PERSONAS COLEGIADAS	Establecer un protocolo de atención con tiempos máximos de respuesta por tipo de consulta, con un registro manual diario de cumplimiento y revisión semanal.	Fortalecer la atención a los colegiados	Brindar respuestas oportunas por medios presenciales, telefónicos y digitales	% de consultas atendidas dentro de 48 horas	Al menos 90% de consultas resueltas dentro de 48 horas hábiles	Mensual
	Establecer un proceso estructurado de seguimiento a colegiados morosos mediante llamadas telefónicas y mensajes directos, combinando notificaciones formales con asesoría para la firma de convenios de pago.	Reducir la morosidad de colegiados	Notificar morosidad e incentivar la firma de convenios de pago	Número de convenios firmados y cumplidos	Proceso efectivo y sostenido de gestión de morosidad	Mensual



PROCESOS INTERNOS	Implementar un sistema de priorización diaria y semanal de tareas basado en su impacto y urgencia, con seguimiento periódico para asegurar cumplimiento y optimización del flujo de trabajo.	Mejorar la eficiencia operativa del Departamento Contable Financiero	Revisar, documentar y rediseñar los procesos internos críticos para reducir tiempos de respuesta	Procesos actualizados y aprobados	90% procesos críticos revisados en 2026	Mensual
	Actualizar el Manual de Puestos del Departamento mediante un diagnóstico participativo y capacitación para asegurar su comprensión y aplicación efectiva.	Clarificar funciones y responsabilidades del personal	Actualizar y socializar el Manual de Puestos del Departamento	Manual actualizado y comunicado al personal	Manuales vigentes al finalizar el primer semestre del año	Mensual

COLEGIO DE PERIODISTAS Y PROFESIONALES EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN COLECTIVA

PLAN DE TRABAJO 2026

Nombre del Departamento: Unidad de Talento Humano

Objetivo del departamento: Fortalecer las competencias técnicas, estratégicas y de desarrollo humano de todos los colaboradores, para mejorar el desempeño, la productividad y el cumplimiento de los objetivos institucionales de cada departamento.

Objetivos Específicos

- Identificar las brechas de habilidades y conocimientos en cada departamento.
- Diseñar e implementar programas de capacitación alineados con las metas del plan estratégico de la empresa.
- Fomentar una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional.
- Evaluar el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral y en el logro de los objetivos institucionales.

Para el desarrollo de objetivos y actividades que se proponen, el Departamento cuenta con los siguientes integrantes:

Nombre del Colaborador	Puesto que desempeña
Sicely Arias Tenorio / Daniela Ballar Martínez / Mely Chavarria Sojo	Encargada Recursos Humanos

Instrumentos de evaluación:

- Encuestas de satisfacción post- capacitación.
- Evaluación de desempeño (antes y después de los programas).
- Elaborar KPIs departamentales (productividad, cumplimiento de metas, reducción de errores).
- Reportes trimestrales para Dirección y Junta Directiva.
- Feedback cualitativo de jefaturas y colaboradores.

Indicadores clave (KPI) sugeridos:

- Tasa de participación en capacitaciones (%) - Meta: 90%
- Mejora promedio en evaluaciones de desempeño (%) - Meta: 20%
- Satisfacción general con formación (%) - Meta: 80%
- Reducción de incidentes/errores operativos (%) - Meta: 30%
- Cumplimiento de objetivos departamentales (%) - Meta: +15%

Se adjunta Plan de Trabajo 2026 para la Unidad de Talento Humano:

UNIDAD DE TALENTO HUMANO					
Eje	Objetivo estratégico	Acciones	Indicadores	Meta	Ejecución Mensual
Aprendizaje y crecimiento	Identificar las brechas de habilidades y conocimientos en cada departamento.	TALLERES POR DEPARTAMENTOS (Contable, Mercadeo, IT, Finca Recreo)	KPIs por Departamento	Personal más capacitado y alineado con los objetivos institucionales.	6 MESES Marzo - Abril (Fase 1) - Junio (Fase 2) Agosto - octubre (Cierre)
Aprendizaje y crecimiento	Diseñar e implementar programas de capacitación alineados con las metas del plan estratégico de la empresa.	PROGRAMA DE "LÍDERES DEL FUTURO" (MANDOS MEDIOS ALTOS)	Evaluaciones del desempeño mejoradas	Mejora en la comunicación y el trabajo en equipo	4 meses (mayo-agosto)
Aprendizaje y crecimiento	Fomentar una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional.	TALLERES DE TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	Encuesta de clima laboral (+15%)	Incremento en la eficiencia operativa y la satisfacción laboral.	6 meses enero - febrero (Fase 1) - Junio (Fase 2) Agosto - octubre (Cierre)
Aprendizaje y crecimiento	Fortalecer las competencias digitales del personal mediante procesos de formación en herramientas de productividad	FORMACIÓN EN HERRAMIENTAS DE PRODUCTIVIDAD (EXCEL, CRM, IA BÁSICA)	Eficiencia Operativa	Manejo de herramientas para cumplimiento de los objetivos individuales de los departamentos.	3 meses (enero-marzo)
Aprendizaje y crecimiento	Evaluar el impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral y en el logro de los objetivos institucionales.	TALLERES DE ETICA Y SALUD OCUPACIONAL	0 INCIDENTES	Consolidación de una cultura organizacional basada en ética, valores y mejora continua.	2 meses (enero y febrero)

COLEGIO DE PERIODISTAS Y PROFESIONALES EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN COLECTIVA

PLAN DE TRABAJO 2026

Nombre del Departamento: Centro de Recreo

Objetivo del departamento: Promover el bienestar y la integración de las personas colegiadas, sus familias y el personal del Colegio mediante el aprovechamiento óptimo de las instalaciones recreativas, ofreciendo espacios seguros, accesibles y de calidad para la convivencia, el esparcimiento y el desarrollo de actividades sociales, deportivas y culturales.

Para el desarrollo de objetivos y actividades que se proponen, el Departamento cuenta con los siguientes integrantes:

Nombre del Colaborador	Puesto que desempeña
Norberto A. Castro Vásquez	Jefatura
Manuel Campos Fonseca	Peón de mantenimiento
Eugenio Calvo Valverde	Peón de mantenimiento
Javier Brenes Campos	Peón de mantenimiento

En este documento que detalla las actividades, recursos, responsables y una formulación del presupuesto para el periodo arriba indicado, necesarios para alcanzar los objetivos institucionales en un periodo de 12 meses. Sirve como guía para la ejecución, seguimiento y evaluación de las metas propuestas.

Esta información servirá como un instrumento de planificación que traduce los objetivos estratégicos institucionales en acciones concretas para el año 2026 y está orientado en la optimización de los recursos presupuestados para que alineado junto a los ejes estratégicos establecidos podamos garantizar el uso correcto de los fondos en función a estas actividades establecidas.

El documento esta alineado a 3 grandes áreas estratégicas y consumen la totalidad del monto presupuestado para el periodo 2026 y un desglose de cuentas que totalizan el monto final

Se adjunta Plan de Trabajo 2026 para el Centro de Recreo:

Área	Objetivo	Tareas	Meta 2026	Indicador de Cumplimiento	Eje Estratégico
Mantenimiento Instalaciones ➤ Edificaciones ➤ Áreas verdes ➤ Piscina ➤ Área deportiva	El mantenimiento de instalaciones es clave para garantizar seguridad, funcionalidad y una experiencia agradable para los Colegiados y visitantes.	Lograr sostener en el tiempo todas las tareas de Mantenimiento preventivo y correctivos y aquellas oportunidades de hacer nuevas	Funcionamiento total de todas las Instalaciones y área recreativa	100 % de cumplimiento	Gobernanza para el desarrollo institucional / Bienestar y dignificación de nuestra gente
Atención al cliente Interno y externo	Generar las mejoras necesarias para el disfrute de los visitantes bajo un ámbito de confort y de seguridad bajo las directrices del COLPER.	- Implementación de acciones de sostenibilidad ambiental - Mantenimiento y Seguridad dentro del Centro de Recreo	Ejecución de todas acciones para garantizar la segura visita el Centro de Recreo.	100 % ejecución responsable	Libertad de comunicación responsable y sostenible / Bienestar y dignificación de nuestra gente
Mantenimiento Equipo jardinería	Optimizar y administrar los recursos materiales y servicios para asegurar un funcionamiento eficiente y sostenible del equipo	- Continuar las acciones e Implementación de otras que mejoren la calidad de los equipos - Mantenimiento y seguimiento del control de los sistemas y equipos.	Ejecutar todas las acciones de Mantenimiento conforme al plan institucional.	100 % ejecución responsable.	Gobernanza para el desarrollo institucional / Transmitiendo valor

Detalle de actividades.

Se detallan las actividades que tienen relación con las partidas presupuestarias contempladas en el presupuesto 2026 para el Centro de Recreo.

- Mantenimiento preventivo y correctivo de las edificaciones del Centro
- Control y gestión de compras por Caja Chica.
- Control y actualización de inventario del centro de Recreo.
- Servicios de atención a los colegiados y visitantes
- Mantenimiento de mobiliario y equipo de Jardinería.

Para el Centro de Recreo el PAO 2026 resume una serie de actividades que van a generar una gestión operativa bajo los requerimientos institucionales que garanticen una operación eficiente

A la vez integra los objetivos estratégicos institucionales que en la suma de factores y con la ejecución de las tareas con la asignación presupuestaria solicitada podemos lograr los objetivos planteados para una mejor experiencia de estancia en el Centro de Recreo.

Planes de trabajo órganos institucionales y comisiones.

Adicional a los informes de planes de trabajo departamentales presentados, se adjunta en el siguiente anexo, los planes anuales de los siguientes órganos institucionales, así como comisiones:

- Tribunal de Honor
- Tribunal Electoral Interno
- Programa Sello de Garantía
- Proyecto Bienestar
- Consejo de Notables
- Comisión de Género
- Comisión de capacitación
- Comisión de becas
- Comisión del Centro de Recreo