



PROGRAMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS DE FACILITACIÓN

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA: Desde hace once siglos ha habido facilitadores “profesionales” en América Latina. Uno de los ejemplos más destacados del papel de “facilitación” en varios de nuestras étnias indígenas es el de los “Mitimaes” del Imperio Inca, quienes iban a los pueblos recién conquistados para enseñar y facilitar procesos de trabajo en equipo con la producción agrícola. Sus colegas, los “Haravicus”, eran los primeros educadores que no enseñaron sino desarrollaron métodos para facilitar el aprendizaje de los hijos de la realeza. Muchos historiadores han afirmado que el éxito jamás repetido de los Inca, de crecer de una pequeña tribu de 40 en una sierra de Cuzco, a un imperio de doce millones de personas que extendían desde el sur de Colombia hasta Chile, sólo fue posible por la importancia que tenía las competencias de facilitación en su cultura.

Desde los mediados del siglo pasado, los campos de desarrollo comunitario y de Investigación Acción-Participativa cogieron fuerza y un liderazgo mundial mediante las técnicas desarrollados en nuestros países, hoy en día llamadas “facilitación”.

En los últimos años ha habido un vertiginoso aumento del número de facilitadores en casi todos los países de América Latina. En su gran mayoría, ellos ejercen con sólo una auto-formación ecléctica. Con ello ha venido una serie de ofertas de formación y certificación en facilitación, muchas de las cuales prometen una “profesionalización”, y aun una “certificación”, en un período muy corto de tiempo que imposibilita una homologación con los estándares internacionales de contenido, ética profesional y competencia.

La alternativa de acudir a los programas profesionales reconocidos de Norte América, Europa, Taiwán y Oceanía ha sido poco satisfactoria, debido a:

- la necesidad de participar con otro idioma;
- los altos costos de participación y movilización;
- la irrelevancia cultural de algunas técnicas y modelos impartidos;
- la falta de inclusión de algunas de las competencias específicamente requeridas para América Latina.

Aunque la Real Academia define "facilitar" como: "Hacer fácil o posible la ejecución de algo o la consecución de un fin.", el mismo diccionario en su edición más reciente define un facilitador o facilitadora como "Una persona que se desempeña como instructor u orientador de una actividad.", una definición sorprendentemente incompatible con la del verbo raíz.

La facilitación profesional puede involucrar varios niveles sistémicos conducentes al desarrollo del sistema, su proceso y/o su aprendizaje. Nosotros (Amauta, 2004) definimos "facilitar" como:

"El arte, la ciencia y la tecnología de gestionar y potencializar los espacios y procesos del sistema-cliente, para que se desarrollen las sinergias necesarias para lograr sus metas."

Entonces podemos definir una competencia del facilitador como:

"Una habilidad cognoscitiva, afectiva, conativa y comportamental, la cual se manifiesta en desempeños para gestionar y potencializar espacios y procesos de auto-desarrollo integral sistémico."

Brenson-Sansary, 2005

Entendemos el significado de los principales componentes de esta definición, de la siguiente manera:

Habilidad: la combinación de capacidad y disposición.

Cognoscitivo: lo intelectual, los conocimientos, las ideas, los razonamientos, las conclusiones, el análisis, creencias, en fin lo perteneciente al hemisferio cerebral izquierdo.

Afectivo: las emociones, el afecto, los sentimientos, la creatividad, la flexibilidad, la intuición, en fin lo perteneciente al hemisferio cerebral derecho.

Conativo: la motivación, los valores, el compromiso.

Comportamental: las acciones y conductas observables.

Espacios: un espacio físico (geográfico, oficinas, etc.), organizacional (equipos, departamentos, función, etc.), conductual (identidad, cultura, etc.) o conceptual (misión, normas, etc.), con límites semi-permeables, donde pueden emerger nuevos patrones y relaciones entre los participantes en dicho espacio.

Procesos: conexiones entre los participantes en el espacio que transforman el intercambio de información, aprendizajes, energía u otros recursos, como en reuniones, correo, transacciones, alianzas, diálogos, consensos, etc.

Auto-Desarrollo Integral: realizar el potencial de crecimiento de manera equilibrada entre sub-sistemas.

Sistémico: referido a individuo, pareja, familia, grupo, equipo, comunidad, organización, sociedad, etc.

Desde hace unos años muchos clientes y colegas Latinoamericanos han venido solicitando a Amauta Internacional la conducción de un proceso para definir, avalar y certificar las competencias necesarias para ejercer efectivamente la profesión de facilitación en América Latina. En el año 2004 iniciamos los sondeos. Múltiples fuentes internacionales fueron consultadas o participaron en la realización de la primera etapa, incluyendo una labor de seis meses con un equipo de treinta y cuatro profesionales latinoamericanos para elaborar un documento sobre competencias, el cual puede ser visto en su totalidad en el **APENDICE I: *Competencias Básicas De Facilitación Profesional En América Latina.***

Con base en estas competencias desarrolladas, decidimos desarrollar y ofrecer a los profesionales latinoamericanos un proceso certificación de dichas competencias, por las siguientes razones:

- Muchos clientes y facilitadores Latinoamericanos nos han solicitado este servicio.
- Existe un creciente número de personas en nuestros países que ofrecen servicios de facilitación profesional sin poseer las competencias y/o experiencias para ofrecerlos de manera idónea.
- En América Latina los profesionales con competencias en Facilitación no tienen un aval que certifique el dominio de estas competencias y que a su vez les permita garantizar a sus clientes la efectividad de los servicios profesionales que ofrecen.
- Como empresa con quince años de experiencia con programas de formación de facilitadores profesionales y de procesos de aprendizaje, Amauta International, LLC, y su filial en Colombia, Amauta Internacional, Ltda., consideramos que es importante y necesario ofrecer un programa de certificación de las competencias de los profesionales formados y auto-formados en la facilitación.
- Existe una necesidad de un programa de certificación de competencias culturalmente relevante para América Latina y creado y realizado en el idioma materno de muchos facilitadores, quienes, poseyendo las competencias, no logran acceder a la certificación en otro idioma.
- Existe una necesidad de un programa económicamente factible para el profesional Latinoamericano y que puede realizarse desde su propia oficina o casa. Al ofrecer un proceso virtual, podemos disminuir marcadamente los costos asociados con frecuentes o largos viajes y permitir que el/la Participante trabaje a su propio ritmo.

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA: Al terminar el programa el Facilitador habrá tenido la oportunidad de:

- evaluar sus propias competencias;
- compararlas con el “estándar” internacional de facilitación;
- recibir varias retroalimentaciones de Mentores Profesionales del Programa, sobre sus fortalezas y sus oportunidades de mejoría como facilitador;
- recibir un apoyo bibliográfico, mediante acceso a una Biblioteca Virtual Profesional, para los conocimientos adicionales necesarios;
- mostrar su dominio de las competencias básicas ante un jurado de asesores y colegas latinoamericanos;

BENEFICIOS PARA EL/LA FACILITADOR(A) PARTICIPANTE:

- El derecho de usar la designación F.P.C. (Facilitador Profesional Certificado) de Amauta International, LLC, con la oportunidad posterior de homologación con el National Institute of Facilitation en los EEUU y otros organismos acreditados a nivel internacional.
- Hacer "benchmarking" y homologación de sus competencias con las de facilitadores latinoamericanos y del resto del mundo.
- Recibir retroalimentación y mentoría sobre sus fortalezas y sus oportunidades para crecer profesionalmente, con el fin de prepararse para las evaluaciones de este proceso.
- Ofrecer sus datos y servicios profesionales en una página especial de amplia divulgación de “Registro Profesional de Facilitadores” en el website de Amauta Internacional. Este registro sería visible a más de mil personas semanalmente.
- Recibir prioridad de remisiones de trabajos, en su región geográfica, de Amauta Internacional y a sus socios estratégicos internacionales.
- La oportunidad de convertirse posteriormente en Mentor del mismo proceso de certificación en su región geográfica de América Latina.

NOTA IMPORTANTE: Esto es un programa de certificación de dominio de las competencias básicas de facilitación. Aunque dentro del proceso hay oportunidades de retroalimentación y mentoría, y acceso a documentos de nivelación para la preparación para las evaluaciones, esto no es un programa académico de formación o capacitación. Los aspirantes ya deben ser facilitadores experimentados.

PRE-REQUISITOS: Para poder participar en el proceso de certificación, los aspirantes deben cumplir con los siguientes pre-requisitos, sin excepción:

- Ser facilitador(a) de formación, profesión u oficio (tiempo completo o parcial).
- Haber facilitado al menos quince (15) sesiones, talleres o reuniones verificables dentro de los últimos tres años, con al menos ocho (8) de contenidos diferentes.
- Estar dispuesto a suministrarnos referencias personales y profesionales de trabajos anteriores, y la información de contacto de participantes en los trabajos que serán sometidos a consideración para esta evaluación.
- Tener acceso a Internet y estar dispuesto a manejar el uso de las herramientas básicas de correo electrónico, chat y conferencias virtuales.

RESUMEN DE ETAPAS DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN

- 1) **INSCRIPCIÓN:** Diligenciar y enviar, por correo electrónico, el Formato de Inscripción (disponible al final de este documento), con un Currículum Vitae (Hoja de Vida) completo. Serán devueltas las inscripciones incompletas, las que no muestran cumplimiento con los prerrequisitos o las que contienen información que no puede ser verificada. El recibo de la solicitud de inscripción será confirmado por correo electrónico.

El aspirante será notificado de su aceptación (o no) como Participante en el programa, dentro del plazo de las dos semanas siguientes al recibo de lo anterior.

- 2) **FORMATOS DE AUTO-EVALUACIÓN:** Una vez aceptado y realizado el primer pago, el Participante recibe los siguientes formatos para diligenciar y devolver por correo electrónico a Amauta International <CERT@amauta-international.com>:

- Autobiografía
- Auto-evaluación de los Estilos de Facilitación;
- Auto-evaluación de los Estilos de Comunicación;
- Auto-evaluación de los Recursos Psicosociales Personales;
- Inventario de Conocimientos Teóricos y Técnicos y su Aplicación;
- Resumen de Quince Experiencias de Facilitación.

NOTA IMPORTANTE: En esta y en todas las partes del Programa, el participante decide su propio ritmo e intensidad de trabajo, según su tiempo disponible.

AUTO-EVALUACIÓN MENTOREADA: Al recibir todos los documentos anteriormente citados, el Participante recibe el código de acceso a la Biblioteca Virtual Profesional y un manual con las instrucciones para el uso del Foro Electrónico y de la plataforma de Conferencia Virtual para Mentoría. Se le asigna al Participante, un Mentor Profesional de Amauta International, LLC para repasar la información reseñada en los documentos y luego los dos inician el siguiente proceso:

- El Mentor escoge tres de las quince experiencias reseñadas en el “Resumen de Quince Experiencias de Facilitación” y solicita al Participante la ampliación por escrito ellas.
- Al recibir dicha ampliación, ambos acuerdan la fecha de la primera Conferencia Virtual para tratar temas como:
 - Ø competencias evidentes y no evidentes en la información enviada;
 - Ø técnicas de facilitación utilizadas y no utilizadas;
 - Ø crecimiento personal y profesional;
 - Ø ética profesional.
- En esta Conferencia Virtual, los dos repasan las competencias evidenciadas que satisfagan los requisitos y aquellas que no los satisfagan, para que el Participante pueda realizar, de ser necesario, unas prácticas o estudios adicionales que le permitan completar el nivel de conocimientos o destrezas exigidos por el Programa. El Mentor se limita a indicar al participante las competencias que, en su opinión, requieren más práctica y recomendar algunos materiales a estudiar (los cuales estarían disponibles sin costo en la Biblioteca Virtual del Programa), antes de pasar al próximo paso.
- Las recomendaciones del Mentor no son de carácter obligatorio sino que se consideran un aporte para la mejor preparación del participante para las dos evaluaciones de los próximos pasos. Esta mentoría es opcional y hacer uso de ella, no garantiza que el participante vaya a ser certificado.
- Finalmente, el participante debe acordar con el Mentor el diseño de un trabajo que presentará en la videograbación de la próxima etapa.

3) **TRABAJO VIDEOGRABADO DE MENTORÍA:** El participante debe realizar y grabar una sesión de trabajo acordada con su Mentor. La presentación del trabajo grabado debe tomar en cuenta las siguientes especificaciones:

- El trabajo consiste en una sesión de al menos dos horas de trabajo, grabado en formato VHS o DVD y remitido a las oficinas de Amauta en la ciudad de Bogotá, Colombia. El recibo de la grabación será confirmada.
- Con la grabación se debe incluir el formato: Auto-Evaluación del Participante, completamente diligenciado, el cual indaga sobre las competencias mostradas, parcialmente mostradas y no mostradas (formato suministrado).

Con base en la comparación entre la grabación y el Formato de Auto-Evaluación, el Mentor retroalimenta al Participante sobre la grabación y sobre su Auto-Evaluación, con los siguientes resultados:

- Si el trabajo muestra el dominio del 90% o más de las cuarenta y una (41) sub-competencias básicas requeridas y relevantes al tipo de trabajo realizado, el participante será eximido de la evaluación final y recibirá su certificación.
- Si el trabajo muestra el dominio de entre el 66% y el 89% de las sub-competencias, el trabajo será aceptado y el participante puede pasar a la etapa final.
- Si el trabajo muestra entre el 50% y el 65% de las competencias básicas requeridas, solicitaremos al participante que repita el trabajo o uno similar acordado con el Mentor, con las mejoras indicadas. Sólo se permitirá una repetición.
- Si muestra menos del 50% de las competencias básicas requeridas, o menos del 66% en un segundo trabajo (repetición), el participante será aplazado durante seis meses para darle oportunidad de practicar más, antes de presentar un nuevo trabajo, previo acuerdo con el Mentor (recargo económico adicional).

El Mentor le recomienda al Participante las lecturas y las prácticas que le pueden ayudar a mejorar aquellas competencias que todavía requieren mayor desarrollo antes de presentar la Sesión Final.

4) **TRABAJO FINAL EVALUADO:** En este último paso, el Participante muestra su dominio de las competencias básicas con una segunda grabación con las siguientes características:

- El Participante presenta por escrito a su Mentor, tres diseños de posibles talleres o reuniones, de al menos dos horas cada uno, con clientes reales. Estos deben estar dispuestos a permitir la grabación del trabajo y participar

en la evaluación de la facilitación. Si el trabajo es co-facilitado, cada participante debe estar facilitando durante al menos dos horas.

- El Mentor le informa al Participante, cuál de los tres diseños propuestos puede presentar y las indicaciones adicionales necesarias para poder mostrar las competencias y subcompetencias necesarias.
- El Participante realiza la grabación y la envía a las oficinas de Amauta International, con el Formato de Auto-Evaluación diligenciado y la información de contacto del cliente y de al menos cinco participantes en el taller. El recibo del trabajo será confirmado.
- Tanto el trabajo en sí como lo acertado de la Auto-Evaluación es evaluado por dos Mentores diferentes al que trabajó inicialmente con el Participante. En caso de una diferencia de evaluación entre los dos, un tercero hace la evaluación definitiva, con los siguientes resultados:
 - Al mostrar dominio del 85% de las competencias y subcompetencias, el Participante recibirá su Certificación.
 - Al no poder mostrar el 85% de las competencias, el Participante será aplazado por seis meses mientras adquiere más experiencia para poder presentar de nuevo la Evaluación Final (costo adicional).

RECERTIFICACIÓN: De acuerdo con las políticas de los más importantes programas internacionales de Certificación Profesional, se requiere del Facilitador Profesional Certificado una recertificación quinquenal, la cual se realizará mediante videograbaciones de trabajos realizados (costo adicional).

FORMACIÓN DE MENTORES: Los Facilitadores Profesionales Certificados de mayor puntaje y trayecto profesional, serán invitados a participar en una formación adicional para prepararse para ser Mentores del Programa en su propia región geográfica (costo adicional) y ser autorizados para recibir honorarios profesionales por su trabajo como tal, en la certificación de otros.

INVERSIÓN:

PAGO DE UNA SOLA CUOTA: La inversión total del programa, realizada en un solo pago, es de ochocientos dólares (US\$800), pagadero con factura electrónica mediante tarjeta de crédito (Mastercard, Visa o AMEX) a través de un sitio seguro por Internet, o con el envío de un cheque en dólares.

PAGO A PLAZOS: Se ofrece una opción de pagos parciales, con un recargo del 15%:

- Primer pago de ciento sesenta dólares (US\$160) al ser aceptado el Participante y antes de iniciar con los cuestionarios de auto-evaluación.
- Segundo pago de trescientos ochenta dólares (US\$380) al terminar todos los formatos de Auto-Evaluación y antes de iniciar la etapa de Auto-Evaluación Mentoreada.
- Tercer pago de trescientos ochenta dólares (US\$380) al enviar el primer trabajo videograbado.

COSTOS ADICIONALES:

- El Participante paga sus propios costos de videograbación de los trabajos y envió a Amauta International, a través de servicio de mensajería u otros medios seguros.
- El Participante aplazado pagará un valor de \$US100 por la repetición de un trabajo videograbado o por la reincorporación en el proceso después de un aplazamiento.
- No hay costo adicional de la mentoría ni del acceso a la Biblioteca Virtual del programa y tampoco hay descuento por la no utilización de los mismos.
- Reincorporación o repetición de una evaluación: \$US100.
- Recertificación Quinquenal: \$US500.
- Formación de Mentores: por definir.

APENDICE I:

COMPETENCIAS BÁSICAS DE FACILITACIÓN EN AMÉRICA LATINA

Dr. Gilbert Brenson-Lazan
Presidente Ejecutivo
Amauta International, LLC
10 de septiembre de 2005

INSUMOS: Múltiples fuentes internacionales fueron consultadas para el desarrollo de este trabajo:

- 1) **LAS MEJORES PRÁCTICAS INTERNACIONALES:** Revisamos y evaluamos las competencias definidas por la Asociación Internacional de Facilitadores (IAF), el Instituto de Asuntos Culturales (ICA-Canadá e ICA-Taiwan), el Instituto Nacional de Facilitación (NIFac), ZHABA de la República Checa, Universidad de DePaul, FAS-GlobalFN, Cutright Coaching Certification, InterAct y otros.
- 2) **EL RETO DE LAS NUEVAS CIENCIAS:** Ahora y para el futuro, las Nuevas Ciencias (Senge, Maturana, Wheatley, etc.) están exigiendo nuevos modelos y nuevas tecnologías de la facilitación de sistemas auto-organizados y auto-administrados, sistemas caórdicos (Dee Hock) y sistemas adoptivos complejos (Glenda Eoyang). El común denominador es la necesidad de una facilitación de los tres componentes de un sistema auto-organizado:
 - **Procesos Sinérgicos:** Son conexiones entre agentes que transforman el intercambio de información, dinero, energía u otros recursos. Pueden suceder en reuniones, correo, transacciones, alianzas, diálogos, consensos, etc.
 - **Espacios Delimitados:** Es un espacio donde pueden emerger nuevos patrones y relaciones. Fija los límites semi-permeables del sistema y define el “auto” de la auto-organización. Pueden ser físicos (geográfico, oficinas, etc.), organizacionales (equipos, departamentos, función, etc.), conductuales (identidad, cultura, etc.) y conceptuales (misión, normas, etc.).
 - **Contenido Diversificado:** La sinergia requiere diversidad y sus patrones primarios emergentes. Entre mayor diversidad, más potencial de sinergia (y más dificultad para lograrla). Las diferencias pueden incluir niveles de poder, nivel académico, experiencias, género, étnico, edad, etc.
- 3) **LA CONTEXTUALIZACIÓN LATINOAMERICANA:** La facilitación en América Latina requiere algunas competencias no vistas en otras partes. Por ende también consultamos las necesidades de clientes en nuestros países, especialmente en los campos de desarrollo rural, desarrollo comunitario y facilitación de aprendizaje.

4) **LAS AUTO-AFIRMACIONES DEL FACILITADOR** (Adaptado del “*Facilitator’s Fieldbook*” de Justice y Jameson, por Gilbert Brenson-Lazan)

- Trabajo con acuerdos previos con el grupo cliente, sobre sus objetivos generales y específicos.
- Preparo el espacio físico con esmero para optimizar el potencial de aprendizaje y productividad.
- Creo y mantengo procesos y espacios de participación, aprendizaje y consenso.
- Soy modelo de la escucha empática con frecuentes parafraseos para acordar el significado de lo escuchado.
- Valoro cada aporte y el derecho y responsabilidad de cada uno de ofrecer el suyo.
- Hago preguntas apropiadas. Mi éxito como facilitador no depende de tener las respuestas correctas, sino de hacer las preguntas apropiadas.
- Confío en los recursos del grupo. Reconozco que todos los recursos necesarios para el auto-desarrollo del grupo, ya se encuentran dentro de él.
- Me mantengo enfocado en los objetivos del grupo, sin tratar de influir sobre lo que finalmente decide.
- Me dirijo a otros por su nombre y refuerzo frecuentemente la importancia de su ser y de su hacer en el éxito del grupo.
- Mantengo buen contacto visual y "conexión" con el grupo y con cada uno de sus integrantes en el aquí y ahora.
- Organizo, relaciono y resumo la información desarrollada para lograr clausura y un sentido de logro de objetivos.
- Soy facilitador, no actor. Mi labor es la de estar interesado en todos y no ser interesante para algunos.
- Soy guía y no líder del grupo y apoyo el liderazgo de otros, según su etapa de desarrollo.
- Respeto la cultura del grupo cuando escojo las intervenciones para utilizar.
- En cuanto a los procesos, soy flexible y creativo; en cuanto a los valores, me mantengo firme e inmóvil.
- Creo que la facilitación es más que unas competencias o una profesión; puede ser una forma de ver la vida y de vivirla.

5) **INVESTIGACIÓN NIFAC:** El Instituto Nacional de Facilitación (NIFac) de los EEUU realizó una exhaustiva investigación de clientes de diferentes culturas y tamaños, con el fin de determinar las características de una sesión bien facilitada:

- Son acordados y cumplidos los objetivos de la sesión y las normas de funcionamiento.
- Existe una participación inclusiva, apropiada y productiva de la gran mayoría.
- Existe respeto y valoración de la diversidad.
- Existe un ambiente de seguridad física, psicológica y social.
- Ha sido reforzada la auto - estima positiva individual y grupal, y su confianza en su propio potencial.

- Se reconoce el aporte único y valioso que puede ofrecer cada participante.
 - Están fortalecidos los procesos de participación, colaboración y construcción de sinergias.
 - El grupo se mantiene integrado, “encarrilado”, enfocado y energizado.
 - Se resuelven efectivamente los desacuerdos de tal manera que todos los participantes se sientan escuchados y tomados en cuenta.
 - El grupo ha asumido la responsabilidad de su propio crecimiento, sus propios aprendizajes y el logro de sus objetivos.
 - Las conductas disociadoras o disfuncionales han sido manejadas efectivamente de tal manera que todas las personas han sido respetadas.
 - Las deliberaciones, conclusiones, acuerdos y compromisos son resumidos en una memoria grupal, con un plan de seguimiento.
 - Se logran aprendizajes individuales y grupales que pueden ser aplicados a nuevas situaciones mediante compromisos personales y grupales.
- 6) **VALORES Y PRINCIPIOS DE AMAUTA INTERNATIONAL, LLC:** Creemos en el valor y el potencial inherentes del ser humano y en la sabiduría colectiva de los grupos humanos. Estamos comprometidos con los siguientes valores y principios que consideramos imprescindibles para guiar nuestras actividades en la vida personal y en nuestras relaciones con los clientes, los colegas y la sociedad:
- **Autonomía:** Valoramos y optimizamos la diversidad, la asertividad y la responsable auto-determinación de cada persona y grupo, facilitando la concientización de todas sus opciones perceptuales y conductuales.
 - **Innovación:** Valoramos y optimizamos la flexibilidad, la espontaneidad, la creatividad y la versatilidad, facilitando la creación de espacios y procesos de sinergia para enfrentar y resolver los retos.
 - **Participación:** Valoramos y optimizamos la unicidad y el aporte valioso que puede dar cada individuo a la colectividad, facilitando los procesos de colaboración, proactividad y decisión por consenso.
 - **Integralidad:** Valoramos y optimizamos la transparencia, honestidad, solidaridad y justicia, facilitando la congruencia personal, la convivencia social pacífica y la armonización de la vida humana con el ecosistema y con el Teosistema.
 - **Responsabilidad:** Valoramos y optimizamos el empoderamiento, la idoneidad y la responsabilidad individual y grupal, facilitando los acuerdos sobre las expectativas y los compromisos, el desarrollo de las competencias requeridas para cumplirlos y los procesos necesarios para sostenerlos.
- 7) **CONDUCTAS DE ÉTICA PROFESIONAL** (Simon Priest, 2003): Las conductas éticas profesionales son aquellas que sean moralmente correctas y conducentes al bienestar integral del cliente. No solamente se refieren a los fines del proceso de aprendizaje y cambio, sino también del proceso mismo (los medios). Incluyen:
- **IDONEIDAD:**
 - Promover las experiencias de aprendizaje y cambio que se encuentran dentro de su nivel de competencia.

- Ofrecer y entregar servicios dentro de los límites de su formación y experiencia.
 - Mantenerse actualizado en su carrera y participar en organizaciones y gremios profesionales que aportan a su idoneidad.
- **INTEGRIDAD:**
 - Facilitar experiencias con honestidad, justicia y respeto en las interacciones con colegas y participantes.
 - Evitar afirmaciones falsas, engañosas o tendientes a crear falsas expectativas cuando se describe: sus calificaciones, los servicios o productos ofrecidos, su formación y afiliaciones profesionales y los honorarios.
 - Tener conciencia de como su propio sistema personal de creencias, sus valores, sus necesidades y sus limitaciones pueden influir sobre los clientes.
- **RESPONSABILIDAD:**
 - Aceptar la responsabilidad de sus propias conductas y decisiones...y el impacto de ellas sobre los demás sistemas.
 - Adaptar y contextualizar las metodologías utilizadas a las necesidades de diferentes culturas y niveles evolutivos grupales.
 - Asegurarse de tener criterios suficientes y adecuados para un juicio profesional.
 - No ofrecer servicios cuando las limitaciones impuestas (tiempo, acceso a personas, cultura organizacional, etc.) puedan impedir el cumplimiento de objetivos acordados.
 - Continuar los servicios solamente mientras exista un beneficio claro para el cliente.
- **RESPECTO:**
 - Respetar los derechos fundamentales, la dignidad y el valor de todos los seres humanos, incluyendo su derecho a privacidad, a la auto-determinación y a la confidencialidad.
 - Desarrollar una sensibilidad a las diferencias culturales e individuales, incluyendo aquellas relacionadas con la edad, el género, la raza, la étnia, el origen nacional/regional, la religión, la orientación sexual, el nivel socioeconómico y las limitaciones físicas.
 - Respetar el derecho del cliente de decidir por si mismo y ayudarle a comprender las consecuencias de sus decisiones.
- **SENSIBILIDAD:**
 - Se sensible a las necesidades sentidas y a aquellas para el bienestar del cliente.
 - Colaborar para conseguir otros servicios para el cliente cuando el programa que se ofrece no pueda satisfacerlas apropiadamente.
 - Diseñar experiencias con vista en los mejores intereses del cliente, tanto durante como después del programa.
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL:**
 - Reconocer su nivel de responsabilidad social para con la profesión, la comunidad y la sociedad.

- Estimular y facilitar, en una forma apropiada, el desarrollo de estándares y políticas que permitan la co-evolución de los intereses del cliente con los de otros sistemas (empleados, clientes, público, comunidad, etc.).
- **EQUIDISTANCIA:**
 - Evitar aquellas relaciones múltiples con los clientes que puedan llegar a impedir un juicio profesional adecuado, incluyendo el tener otros negocios con el cliente o los participantes en un taller, amistades personales íntimas, inclusión de familiares, relaciones sexuales o contacto físico inapropiado.

From Priest, S., Gass, M.A. & Gillis, H.L. (2000). The Essential Elements of Facilitation. Dubuque, Iowa: Kendall-Hunt. ISBN 0-7872-6611-6:

8) VALORES Y CÓDIGO ÉTICO DE LA IAF:

Declaración de Valores y Código de Ética para Facilitadores Adoptado en Junio 20 de 2004

Esta es la Declaración de Valores y Código de Ética de la Asociación Internacional de Facilitadores (IAF). El desarrollo de este código implicó extensos diálogos y la consideración de una gran diversidad de puntos de vista de los miembros de la IAF alrededor del mundo. Se logró un consenso a pesar de los límites regionales y culturales.

Declaración de Valores: Como facilitadores de grupos, creemos en el valor inherente del individuo y de la sabiduría colectiva del grupo. Nos esforzamos por ayudar a que los grupos hagan el mejor uso de la contribución de cada uno de sus integrantes. Ponemos de lado nuestras opiniones personales y apoyamos el derecho del grupo a tomar sus propias decisiones. Creemos que la interacción colaborativa y cooperativa construye consenso y produce resultados importantes. Valoramos la colaboración profesional para mejorar nuestra profesión.

Código de Ética:

Servicio al cliente: Estamos al servicio de nuestros clientes, haciendo uso de nuestras competencias en la facilitación de grupos para agregar valor a su trabajo.

Nuestros clientes incluyen los grupos que facilitamos y aquellos que nos contratan para su beneficio. Trabajamos muy de cerca con nuestros clientes para entender sus expectativas, de manera que podamos proporcionar un servicio apropiado y que los grupos produzcan los resultados deseados. Es nuestra responsabilidad garantizar nuestra competencia en el manejo de la intervención.

Si el grupo decide que necesita ir en una dirección contraria a la que originalmente este mismo o sus representantes habían trazado, nuestro rol es ayudar al grupo a seguir adelante, reconciliando el propósito inicial con la dirección emergente.

Conflicto de intereses: Reconocemos abiertamente cualquier conflicto potencial de intereses.

Antes de acordar el trabajo con nuestros clientes, discutimos abierta y honestamente cualquier conflicto posible de intereses, parcialidad individual, conocimiento previo de la organización o cualquier otro aspecto que pudiera percibirse como un obstáculo al trabajo efectivo con los intereses de todos los integrantes del grupo. Hacemos esto de manera que juntos podamos tomar una decisión con fundamento sobre cómo proceder y prevenir malos entendidos que puedan afectar el éxito o la credibilidad de los clientes o de nosotros mismos. Nos abstenemos de utilizar nuestra posición para lograr privilegios, ganancias o beneficios injustos o inapropiados.

Autonomía del grupo: Respetamos la cultura, derechos y autonomía del grupo.

Buscamos el acuerdo consciente del grupo con respecto al proceso y su compromiso a participar. No imponemos nada que ponga en riesgo el bienestar y la dignidad de los participantes, la libertad de elección del grupo o la credibilidad de su trabajo.

Procesos, métodos y herramientas: Utilizamos procesos, métodos y herramientas de manera responsable.

En diálogo con el grupo o con sus representantes, diseñamos procesos que favorezcan el logro de las metas del grupo y, por otra parte seleccionamos y adaptamos los métodos y las herramientas más apropiados. Evitamos el uso de procesos, métodos y herramientas para los que no tenemos suficiente habilidad o los cuales no estén acordes con las necesidades del grupo.

Respeto, seguridad, equidad y confianza: Nos esforzamos por propiciar un clima de respeto y seguridad donde todos los participantes sientan la confianza de hablar libremente y donde los límites individuales sean respetados. Utilizamos nuestras habilidades, conocimiento, herramientas y sabiduría para hacer aflorar y respetar las perspectivas de todos.

Buscamos que todos los actores importantes estén representados e involucrados. Promovemos relaciones equitativas y equilibradas entre los participantes y el facilitador y, nos aseguramos que todos los participantes tengan una oportunidad para revisar y compartir sus pensamientos y sentimientos. Utilizamos una variedad de métodos para hacer posible que el grupo tenga acceso a los dones naturales, talentos y experiencias vivenciales de cada integrante. Trabajamos de manera que respetamos el todo y la auto-expresión de otros, diseñando sesiones que respetan los diferentes estilos de interacción. Entendemos que cualquier acción que realicemos es una intervención que podría afectar el proceso.

Manejo del proceso: Practicamos el manejo del proceso y la imparcialidad de los contenidos.

Mientras los participantes traen conocimientos y experiencias vinculados al objeto de su situación, nosotros traemos conocimientos y experiencia acerca de los procesos de interacción grupal. Estamos atentos para disminuir al máximo nuestra influencia en los resultados del grupo. Cuando tenemos conocimientos conceptuales y sólo están disponibles para el grupo de esta manera y ese grupo debe ser efectivo, ofrecemos estos conceptos después de explicar nuestro cambio de rol.

Confidencialidad: Mantenemos la confidencialidad de la información.

Respetamos la confidencialidad de la información de los clientes. Por consiguiente, no compartimos información sobre un cliente fuera del ámbito de su organización, ni informamos sobre los contenidos de los grupos, las opiniones individuales o la conducta de los integrantes del grupo, sin su consentimiento.

Desarrollo profesional: Somos responsables del mejoramiento continuo de nuestras habilidades y conocimientos sobre facilitación.

Estamos en continuo crecimiento y aprendizaje. Buscamos oportunidades para mejorar nuestros conocimientos y habilidades de facilitación con el fin de ofrecer un mejor apoyo a los grupos en su trabajo. Nos mantenemos actualizados en el campo de la facilitación mediante nuestras experiencias prácticas con los grupos y continuando con nuestro desarrollo personal. Ofrecemos nuestras habilidades dentro de un espíritu de colaboración para desarrollar nuestras prácticas profesionales de trabajo.

9) LA COMISIÓN LATINOAMERICANA: Finalmente, todo lo anterior fue sometido a un proceso de evaluación, contextualización y construcción de consenso durante seis meses con un equipo de treinta y cinco facilitadores profesionales Latinoamericanos, coordinado por el Dr. Gilbert Brenson-Lazan, quien redactó el documento final con la Lic. Parcia Sansary Gómez en agosto del 2005.

Alba Gamarra de Guardia - Bolivia
Alejandra Silberman - Chile
Alejandro Dávila Rueda - Nicaragua
Amparo Zuluaga - Colombia
Ana Andrade - Perú
Carlos Ortiz - Mexico
Carmenza Henao - Colombia
Cecilia Valdez - México
Dorit Felner - Argentina
Edmundo Barón - Argentina
Elías Dinzey – República Dominicana
Felipe Ulloa - Nicaragua
Francisco Fernández - Colombia
Gilbert Brenson-Lazan - Colombia
Gladys Yamelicse Quintero - Venezuela
Hector Fainstein - Argentina
Hermógenes Vásquez – Panamá
Inocencia Orellana H. - Venezuela

Jhon Jaime Mejía Zapata - Colombia
Juan Ricardo Orduz - Colombia
María Elena Vargas - Colombia
María Inés Sarmiento - Colombia
Mariana Falconi - Ecuador
Marta Aycardi - Colombia
Marta Cortés - Colombia
Mauricio Fruchtnis - Colombia
Pablo Goldenberg - Chile
Parcia Sansary Gómez - República Dominicana
Patricia Ramirez-Fischer - Argentina
Remedios Ruíz - República Dominicana
Silvia Jannett Castañeda - Colombia
Stella Quiroga - Argentina
Vilma Peña - Costa Rica
Ximena Combariza – Colombia
Yaneth Camelo - Colombia

COMPETENCIAS BÁSICAS DE FACILITACIÓN PROFESIONAL EN AMÉRICA LATINA

1) AUTO-GESTIONAR SU PROPIO CRECIMIENTO INTEGRAL:

- Ser proactivo para reconocer sus propias fortalezas y limitaciones.
- Fijar y cumplir metas específicas para corregirse oportunamente basado en sus auto-evaluaciones y en la retroalimentación que recibe.
- Poseer los conocimientos teóricos y técnicos necesarios para el tipo de facilitación que realiza.
- Mantenerse actualizado en la profesión y participar en redes colegiales.
- Ser congruente y consistente en su vida personal con los valores y principios de la facilitación profesional (ver documento incluido).
- Mostrar alegría y pasión por la vida, por el potencial humano individual y grupal, y por la profesión.

2) PLANEAR LA INTERVENCIÓN CON EL SISTEMA-CLIENTE:

- Formar una alianza con el sistema-cliente para desarrollar los objetivos de la intervención y los indicadores de su logro.
- Diseñar o escoger contenidos, metodologías, procesos y logísticas del evento a llevar a cabo, contextualizados en las necesidades, la cultura y el nivel de desarrollo de dicho sistema-cliente.
- Alinear las expectativas del sistema-cliente con las del grupo y del facilitador.

3) ESTABLECER UNA RELACIÓN DE CONFIANZA Y CREDIBILIDAD CON EL GRUPO:

- Proyectar calidez, comprensión, asertividad y confianza en si mismo y en el potencial del grupo y de sus integrantes.
- Propiciar un clima de motivación y optimismo realista.
- Generar espacios y procesos de desarrollo de auto-conciencia y de fortalecimiento de auto-estima individual y grupal.
- Mantener equidistancia física, psicológica, afectiva y participativa con todos los participantes.

4) GERENCIAR EFECTIVAMENTE LOS RECURSOS DISPONIBLES:

- Acordar y optimizar el tiempo disponible con el grupo.
- Mantener un ritmo variado y apropiado para tener niveles óptimos de energía.
- Administrar efectivamente los aspectos logísticos del evento y el espacio físico disponible, según las necesidades y objetivos del grupo.
- Diseñar o elegir los materiales didácticos, los ejercicios dinámicos y los recursos audiovisuales que sean pertinentes para el logro de los objetivos.

5) GUIAR EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS GRUPALES:

- Observar y escuchar al grupo, de manera activa y empática para comprender, en cada momento, sus dinámicas, su estado anímico y sus necesidades sentidas.
- Con base en lo anterior, adaptar los procesos y/o contenidos a ese contexto, dentro del marco de los objetivos acordados.
- Utilizar un estilo de facilitación que responda al nivel de desarrollo del grupo y de sus integrantes.

6) USAR Y PROPICIAR UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA:

- Usar un lenguaje empoderado, claro y comprensible.
- Asegurar el acuerdo o la co-creación de significados lingüísticos, paralingüísticos y quinéticos.
- Crear procesos dialógicos que valoren el ser de cada participante y la razón que tenga.
- Utilizar efectivamente las preguntas y el parafraseo para clarificar, enfocar, redireccionar, retar y generar nuevas opciones perceptuales y conductuales.

7) ESTIMULAR LA PARTICIPACIÓN:

- Gestionar procesos de construcción colectiva mediante una participación activa, inclusiva y enfocada.
- Propiciar las sinergias y los procesos co-evolutivos necesarios para cumplir los objetivos.

8) GESTIONAR PROCESOS APROPIADOS PARA LA TOMA DE DECISIONES:

- Propiciar la integración de una visión global y un completo análisis del asunto bajo consideración, con el fin de definir claramente la decisión a tomar.
- Estimular la conciencia y la evaluación de todas las opciones disponibles.
- Propiciar una metodología que sea apropiada a la etapa de desarrollo del grupo, para tomar las decisiones.
- Donde sea apropiado, estimular la construcción de consenso.

9) ESTIMULAR Y POTENCIALIZAR LA CREATIVIDAD:

- Valorar y aprovechar la diversidad.
- Reconocer y estimular la expresión y validez de las diferentes percepciones.
- Evocar la innovación con métodos multisensoriales, inteligencias múltiples y pensamiento lateral, entre otros.

10) MANEJAR APROPIADAMENTE LAS CONDUCTAS DISOCIADORAS:

- Reconocer, prevenir, neutralizar y reenfocar las conductas distractoras y disfuncionales en el grupo.
- Proporcionar herramientas para enfrentar, aprovechar y resolver los conflictos.

11) PROPICIAR REFLEXIONES Y COMPROMISOS:

- Gestionar procesos de retroalimentación constructiva de doble vía (entre los participantes y entre estos y el facilitador).
- Propiciar reflexiones sobre los aprendizajes, los logros obtenidos y los impactos creados durante el proceso, frente a los objetivos.
- Resaltar que los resultados logrados han sido producto del compromiso y talento de los participantes.
- Con base en lo anterior, estimular la construcción y seguimiento de compromisos individuales y grupales.
- Propiciar la creación de una memoria grupal del proceso.
- Utilizar las reflexiones y retroalimentaciones recibidas para aprendizajes y crecimiento personal y profesional.



SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN:
CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS DE FACILITACIÓN

Fecha de la Solicitud:	
Nombres y Apellidos:	
Identificación #:	
Fecha de Nacimiento:	
Nacionalidad:	
Organización/ Empresa:	
Dirección, Ciudad y País de Oficina:	
Dirección, Ciudad y País de Residencia:	
Teléfono Oficina:	
Teléfono Residencia:	
Teléfono Móvil:	
Correo Electrónico:	

OTRA INFORMACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL:

Ciudades y países donde ejerce o ha ejercido la facilitación:

Número de años de experiencia como facilitador(a):

Último nivel de Educación Formal:

Grado(s) Académico(s):

Profesión(es):

Talleres, Cursos o Programas de formación como facilitador(a):

Principales métodos o tipos de facilitación que realiza:

Otros campos profesionales en los cuales trabaja o ha trabajado:

Organizaciones profesionales o colegiales a las cuales pertenece:

Otros idiomas que puede leer y hablar conversacionalmente:

Otros idiomas que puede leer:

¿Qué espera lograr con su participación en este proceso de Certificación?:

Favor enviar estas dos hojas con una Hoja de Vida (CV) completa a: CERT@amauta-international.com. La oficina de Amauta se comunicará con Ud. enseguida para confirmar recibo y acordar las alternativas de pago de la Inscripción.