
INSTRUCTIVO PARA LA SELECCIÓN Y CONTINUIDAD DE PROFESIONALES COMO FACILITADORES EN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Oficina de Capacitaciones	Comisión Gestión del Conocimiento Dirección Ejecutiva	Junta Directiva
Código: IN-OCI-003	Versión: 1	Última modificación: Enero 2019

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PROPÓSITO DEL INSTRUCTIVO	3
3. ALCANCE	3
4. RESPONSABILIDADES	3
5. DEFINICIONES	4
5.1.1. <i>Grados y posgrados académicos</i>	4
5.1.2. <i>Actividades de capacitación recibida</i>	4
5.1.3. <i>Actividad de capacitación bajo modalidad de aprovechamiento</i>	4
5.1.4. <i>Actividad de capacitación bajo modalidad de participación</i>	4
5.1.5. <i>Actividades de capacitación impartidas</i>	5
5.1.6. <i>Publicaciones realizadas</i>	5
5.1.7. <i>Experiencia laboral</i>	5
5.1.8. <i>Experiencia docente</i>	6
5.2.1. <i>Calidad del facilitador</i>	6
5.2.2. <i>Calidad de los contenidos</i>	6
5.2.3. <i>Calidad de la metodología y recursos didácticos</i>	6
6. MÉTODO DE TRABAJO	6
6.1.1. <i>Calificación del perfil del facilitador</i>	7
6.1.2. <i>Evaluación del desempeño de los facilitadores</i>	8
6.2.1. <i>Calificación del perfil del facilitador/a</i>	9
6.2.2. <i>Evaluación del desempeño de las personas facilitadoras</i>	9
7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	10
8. DATOS DE CONTACTO:	11

1. INTRODUCCIÓN

El instructivo para la selección y continuidad de profesionales como facilitadores en actividades de capacitación, se alinea con el fortalecimiento del proceso de actualización profesional continua que todo colegio profesional debe promover para sus agremiados.

De conformidad con lo anterior y siguiendo la visión del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica, la cual se enfoca en “Asegurar la excelencia en la calidad del Desempeño profesional de la psicología a través del desarrollo de los miembros del Colegio y de proyectar el quehacer en temas de interés público para mejorar la sociedad costarricense, en un marco de respeto al ser humano con base en principios científicos, éticos, legales y de solidaridad”, es necesario el fortalecimiento de los procesos asociados a la capacitación continua, siendo uno de los elementos esenciales la valoración y realimentación del desempeño de las personas facilitadoras.

2. PROPÓSITO DEL INSTRUCTIVO

El presente documento tiene como fin precisar las características, cualidades, experiencias, desarrollo profesional y docente de las personas facilitadoras que imparten capacitaciones en el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica, así como establecer el proceso mediante el cual se definirá tanto su selección como su continuidad como persona facilitadora.

3. ALCANCE

Este instructivo es aplicable a toda dependencia del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica que gestione, ya sea por obligación continua o circunstancial, actividades de actualización profesional dirigidas a sus agremiados.

4. RESPONSABILIDADES

Es responsabilidad del/la Oficial de Capacitación y de la Coordinación de la Oficina de Capacitaciones e Integración, la elaboración, emisión, control, vigilancia del instructivo; así como también, quien es el responsable de la revisión y aprobación del mismo.

- Solicitud de atestados de los facilitadores/as
- Calificación de los atestados de los facilitadores/as
- Aplicación de evaluación de desempeño del o la facilitadora al cierre de cada curso
- Calificación de la evaluación de desempeño del o la facilitadora.

→ Mantenimiento del cuadro de puntuaciones generales

5. DEFINICIONES

5.1. Definición de los criterios considerados para la calificación del perfil del facilitador

5.1.1. Grados y posgrados académicos

Los grados y postgrados académicos serán calificables siempre y cuando sean propios del área sobre la cual ejercerá como facilitador/a y conferidos por alguna universidad nacional o ente rector del Desempeño profesional en el caso de algunas especialidades (Colegio Profesional). En caso de ser titulación alcanzada fuera de Costa Rica, deberá haber sido reconocido y equiparado de conformidad con las normas establecidas por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE).

5.1.2. Actividades de capacitación recibida

Las actividades de capacitación refieren a aquellas que el profesional haya recibido después de haber obtenido, como mínimo, el grado de Licenciatura de un plan educativo de nivel superior y atinente a con su disciplina académica y que haya sido reconocida y clasificada en la modalidad de aprovechamiento o participación. Así mismo, las actividades no pueden corresponder a cursos regulares de carrera universitaria o parauniversitaria, o bien, a programas que constituyan requisito esencial o legal (o ambas a la vez) para la graduación o incorporación al respectivo Colegio Profesional.

5.1.3. Actividad de capacitación bajo modalidad de aprovechamiento

Actividades de capacitación de treinta (30) horas naturales o más de instrucción efectiva, que cumplan con una asistencia mínima de 85% y demuestren, mediante criterios objetivos de evaluación previamente definidos por el facilitador/a, que su rendimiento en la asimilación de conocimientos, habilidades y actitudes es equivalente a un 70% o más.

5.1.4. Actividad de capacitación bajo modalidad de participación

Actividades de capacitación iguales o superiores a doce (12) horas naturales de instrucción efectiva, que cumplan con una asistencia mínima de 85%.

5.1.5. Actividades de capacitación impartidas

Las actividades de capacitación impartidas son aquellas en las cuales el profesional haya desempeñado labores sustantivas y cotidianas propias de un facilitador o facilitadora. La instrucción ejecutada debe alcanzar al menos las ocho horas naturales durante una misma actividad de capacitación y deberá haber sido ejecutada en una entidad universitaria, parauniversitaria, colegio profesional u organización jurídica que demande dicho rol.

5.1.6. Publicaciones realizadas

Las publicaciones realizadas por el profesional, en español u otros idiomas deben ser de carácter especializado, ya sea en su disciplina de formación académica o, bien, guarden afinidad con el campo de actividad del puesto que desempeña. Trabajos de carácter técnico, tecnológico o científico, en los que se aborde, en forma analítica, coherente, amplia, metódica y sistemática, el desarrollo de un tema o problema del saber; con el propósito de darlo a conocer a lectores que poseen, al menos, algún grado de conocimiento sobre la materia. Los artículos o ensayos publicados en medios de reconocida solvencia editorial, tales como, revistas dedicadas a la publicación de temas especializados en determinadas ramas o disciplinas científicas y que posean el respectivo registro ISBN. Los libros publicados con el respaldo de un Consejo Editorial y cuenten con el respectivo registro ISBN. Para este efecto, se actuará de conformidad con el criterio emitido por la UNESCO, que define el libro como una publicación de más de 48 páginas efectivas de texto.

Aquellos trabajos que fueron requeridos para la obtención de grados y postgrados académicos, así como, publicaciones que surjan como producto de las actividades profesionales propias del puesto o publicaciones puramente descriptivas e informativas, destinadas a divulgar hechos, acontecimientos o situaciones de interés del público en general, no serán considerados en la calificación.

En el caso de publicaciones realizadas por varios autores, los puntos que se confieran al respecto serán distribuidos en forma proporcional entre todos ellos. Las fracciones de puntos que resultaren del instructivo anterior no se considerarán, pero se podrán acumular para efectos de completar nuevos puntos cuya distribución deberá seguir este mismo instructivo.

5.1.7. Experiencia laboral

Corresponde a aquella adquirida mediante el desempeño profesional posterior a la adquisición de mínimo la licenciatura universitaria y en labores propias de su disciplina.

5.1.8. Experiencia docente

Refiere al Desempeño docente a nivel universitario o parauniversitario, en el cual los cursos que haya impartido el profesional sean propios o afines a su área de formación. Debe haber ostentado como mínimo el grado académico de licenciatura universitaria. El tiempo laborado se considerará en forma acumulativa. Los períodos se considerarán de acuerdo con la distribución del año lectivo, según la institución de enseñanza de que se trate, e independientemente de la jornada.

5.2. Definición de las variables consideradas para la evaluación del desempeño de los facilitadores

5.2.1. Calidad del facilitador

Valoración de la claridad en cuanto a la exposición de los objetivos de la actividad de actualización profesional, así como grado de conocimiento, disposición y estilo para el desarrollo de los temas que abordaron durante la actividad.

5.2.2. Calidad de los contenidos

Valoración sobre la novedad y pertinencia de los contenidos abordados, así como la profundidad temática de los mismos y la metodología para su desarrollo.

5.2.3. Calidad de la metodología y recursos didácticos

Valoración sobre la pertinencia de la metodología y recurso didácticos utilizados durante la actividad, así como el cumplimiento del cronograma.

6. MÉTODO DE TRABAJO

6.1. Lineamientos

Para efectos de la selección y continuidad de profesionales como personas facilitadoras en actividades de capacitación son considerados dos elementos: 1. Calificación del perfil del facilitador/a y 2. Evaluación del desempeño del facilitador/a. A continuación se describen cada uno de los dos componentes con su respectiva calificación asignada.

6.1.1. Calificación del perfil del facilitador

Tabla 1.

Criterios considerados para la calificación del perfil del facilitador

Factor	Desglose	Puntaje máximo
Grados y posgrados académicos	Licenciatura	26
	Especialidad	26
	Maestría	32
	Doctorado	40
	Licenciatura adicional	5
	Especialidad adicional	7
	Maestría adicional	10
	Doctorado adicional	12
Capacitación recibida	Modalidad aprovechamiento (1 punto por cada 30 horas naturales efectivas de capacitación)	40*
	Modalidad participación (1 punto por cada 80 horas naturales efectivas de capacitación)	
Capacitación impartida	Un punto por cada 24 horas naturales efectivas de instrucción.	30**
Publicaciones realizadas	Un punto por cada publicación menor que un libro–ensayos.	10
	Cinco puntos por cada libro.	10
Experiencia Laboral	Un punto por cada año de este tipo de experiencia	30
Experiencia docente	Un punto por cada año de labores.	30

*La suma máxima de puntos que se podrá otorgar por cada actividad de capacitación recibida será de cinco.

**La suma máxima de puntos que se podrá otorgar por cada actividad de capacitación impartida será de cinco.

6.1.2. Evaluación del desempeño de los facilitadores

La valoración del desempeño de los facilitadores está fundamentada en el instrumento de “Evaluación de Actividades de Capacitación” bajo la siguiente escala de calificación: 1=Deficiente; 2=Regular; 3=Bueno; 4= Muy Bueno; 5=Excelente. En la Tabla 2. Se muestran los ítems considerados para cada variable del instrumento.

Tabla 2.

VARIABLES CONSIDERADAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS FACILITADORES.

Variables	Ítems
Calidad del Facilitador	1. Puntualidad
	2. Presentación Personal
	3. Lenguaje utilizado (apropiado según temática y público presente), tono de voz y vocalización.
	4. La claridad del facilitador(a) al momento de explicar los objetivos de la capacitación.
	5. El estilo de enseñanza del facilitador(a) contribuyó al aprendizaje del tema y a desarrollar el interés más allá de la capacitación.
	6. La disposición del facilitador(a) en atender consultas o dudas a lo largo del curso, adaptarse a los intereses de los participantes y mantener una adecuada relación facilitador-participante.
	7. Manejo del ritmo y tiempo del curso (considerar desviaciones hacia otros temas no pertinentes o personales, etc)
Calidad de los Contenidos	8. Los contenidos abordados fueron de mi interés
	9. Los contenidos fueron novedosos, recientes y aplicables en mi desempeño profesional
	10. Los contenidos planteados abordaron en líneas generales todo el tema.
Metodología y recursos didácticos	11. Explicación del objetivo y metodología del curso por parte del facilitador.
	12. Cumplimiento del cronograma definido para la capacitación.
	13. La metodología empleada es clara y acorde a la capacitación

	14. Material de apoyo utilizado para el desarrollo de la capacitación (presentaciones, videos, prácticas, etc)
	15. Entrega a tiempo del material de apoyo empleado.
	16. Duración de la actividad en relación con el contenido y profundidad de los temas.

6.2. Calificación

6.2.1. Calificación del perfil del facilitador/a

Realizada bajo los parámetros establecidos en la Tabla 1. Criterios considerados para la calificación del perfil de la persona facilitadora. El puntaje mínimo aceptado para la selección responde a que el mismo sea igual o superior al promedio alcanzado por los facilitadores activos en el último año calendario al momento de un nuevo ingreso.

6.2.2. Evaluación del desempeño de las personas facilitadoras

Realizada bajo los parámetros establecidos en la Tabla 2. Variables consideradas para la evaluación del desempeño de los facilitadores (as). Cada profesional será calificado bajo cinco criterios y el cumplimiento de la ética en el desempeño de facilitación/instrucción. La rúbrica contempla la nomenclatura: 1=Deficiente; 2=Regular; 3=Bueno; 4= Muy Bueno; 5=Excelente. El puntaje mínimo aceptado para su continuidad requiere que el mismo sea igual o superior al promedio alcanzado por los facilitadores activos en el último año calendario.

6.3. Criterio de continuidad

Para efectos de la continuidad deben cumplirse los dos parámetros establecidos en el punto 1 y 2 descritos en el apartado Calificación. Debe considerarse que al momento del ingreso al listado de facilitadores/facilitadoras no se cuenta con calificación en el rubro 2 (no se posee), por tanto, puede dar inicio al Desempeño bajo el criterio cumplido.

En el caso de obtener una calificación que no alcance el promedio para los puntos 1 y 2, es posible mediante realimentación por parte del/la Oficial de Capacitación, instar al facilitador al aprovechamiento de la valoración para el alcance de los criterios antes descritos, pudiendo someter en el caso del punto 1, la actualización su currículum cuando lo considere pertinente.

En el caso del punto 2 existe la posibilidad de dar continuidad con un puntaje inferior al promedio, siempre y cuando éste sea superior a un puntaje 3 (=Bueno) y se posean dos evaluaciones o menos para su cálculo, permitiendo al facilitador incrementar su promedio a partir de la realimentación, siempre y cuando los responsables del proceso lo consideren pertinente. Debe considerarse además el criterio de inopia para efectos de la continuidad como justificante único cuando los otros criterios a aplicar no se cumplen.

7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

La selección de profesionales como facilitadores/as en actividades de capacitación se realiza bajo el siguiente orden:

Paso 1.	Remisión de propuesta de capacitación por parte del oferente según lo estipulado en este instructivo y de la hoja de vida, debidamente sustentada por evidencia documental sobre lo considerado en la “Tabla 1. Criterios considerados para la calificación del perfil del facilitador”. Recibe la Oficina de Capacitación. Debe enviar la oferta y su currículum actualizado a capacitaciones@psicologiacr.com
Paso 2.	Corroboración por parte de la Oficina de Capacitación de que el oferente se encuentra al día con sus obligaciones en el Colegio Profesional respectivo.
Paso 3.	Calificación de los criterios considerados para perfil según puntajes indicados en “Tabla 1. Criterios considerados para la calificación del perfil del facilitador” y bajo el esquema de definiciones de cada criterio expresas en el presente instructivo.
Paso 4.	Valoración de la propuesta de capacitación por parte de la Coordinación de la Oficina de Capacitaciones e Integración.
Paso 5.	Recepción por parte de las personas Oficiales de Capacitación del dictamen de aprobación o rechazo de la propuesta de capacitación.
Paso 6.	Respuesta a la persona oferente, del resultado de la revisión de la propuesta.

El proceso de valoración del desempeño del facilitador/a

Paso 7.	Ejecución de la actividad de capacitación por parte del facilitador/a.
Paso 8.	Aplicación del instrumento de “Evaluación de Actividades de Capacitación” una vez culminada la actividad de capacitación.
Paso 9.	Análisis de datos resultantes de la evaluación, promediando la generalidad de las puntuaciones alcanzadas brindadas por los colegiados/as sobre los ítemes agrupados por variables descritos en la “Tabla 2. Variables consideradas para la evaluación del desempeño de los facilitadores”.
Paso 10.	Definición de la continuidad docente a partir de los criterios expuestos en “Tabla 1. Criterios considerados para la calificación del perfil del facilitador” y “Tabla 2. Variables consideradas para la evaluación del desempeño de los facilitadores”.

8. DATOS DE CONTACTO:

Oficina de Capacitaciones e Integración:
 Correo: capacitaciones@psicologiacr.com
 Teléfono: 2271-3101, ext 113 o 133