



Los formadores que colaboran en nuestras organizaciones en los procesos formativos que tienen por objetivo mejorar el rendimiento de los participantes trabajan a menudo con las limitaciones propias de quien ejerce una función complementaria o realiza una tarea añadida a sus responsabilidades clave (técnicas y/o de *management*).

Las limitaciones, concretadas en forma de necesidades, de las que todos somos presa, es positivo que se identifiquen y se trabaje en su solución, si entendemos la necesidad como carencia o como problema.

Muchas organizaciones han manifestado que, para ejercer la función de formación para la que han elegido contar con los expertos internos y los consultores externos, no disponen de una referencia donde medir las capacidades de sus formadores. En un Soluciones Formativas reciente hablamos del modelo de competencias del IBSTPI (*International Board of Standards for Training, Performance and Instruction* [www.ibstpi.org](http://www.ibstpi.org)) que supone una referencia bien estructurada e internacionalmente consensuada en la que centrar las acciones encaminadas a trabajar con las competencias de los formadores que colaboren en nuestra organización.

Las competencias sobre las cuales debemos valorar a nuestros formadores nos permiten tomar decisiones respecto a:

- Asignaciones adecuadas de formadores a acciones formativas y grupos
- Selección de proveedores/consultores externos
- Concretar procesos de evaluación de formadores a diferentes niveles
- Establecer planes de mejora individualizados
- Iniciar procesos de *coaching* de formadores con objetivos concretos y bien direccionados
- Asesorar mejor a nuestros clientes internos a la hora de seleccionar formadores internos
- Generar planes de formación colectivo para formadores que deben mejorar ciertas competencias.
- Impulsar políticas de reconocimiento basadas en el rendimiento de los formadores

- ...

Estas decisiones se vinculan a los grandes grupos de competencias que forman el modelo y que se resumen en competencias referidas a:

- Bagaje profesional
- Planificación y preparación
- Métodos y estrategias formativas (en la relación a la impartición)
- Evaluación
- Gestión

Aunque el peso y la importancia de cada uno de estos grupos es desigual (métodos y estrategias parece el más destacado), una concepción del formador integral que debe exigirse en nuestras organizaciones, supone el tener como meta el desarrollo de cada una de las competencias que forman estos grupos y facilitar de este modo la formación orientada a los resultados que toda organización espera esta función.



[Àngels Mora](#)

**Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.**

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).