RESOLUCIÓN NÚMERO 1458
del 30 de agosto de 2017
Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Anexo No. 2. Competencias Comportamentales Nivel Instructor

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Planeación para la formación profesional	Identificar los recursos didácticos, logísticos y administrativos necesarios para el aprendizaje teórico o práctico, las acciones necesarias, los plazos y los resultados de aprendizaje.	• Conoce y aplica los procesos de planeación de la formación profesional. • Gestiona oportuna y eficazmente los recursos que necesita. • Determina acertadamente actividades de enseñanza, aprendizaje y evaluación prácticas y factibles. • Establece resultados de aprendizaje claros y concisos, estructurados y coherentes con objetivos de la formación profesional integral. • Hace seguimiento constante a los avances en el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación. • Busca soluciones a los problemas. • Establece planes alternativos de acción.
Orientación de procesos de enseñanza – aprendizaje – evaluación	Liderar, guiar y dirigir grupos de aprendices y establecer y mantener la cohesión del grupo necesaria para alcanzar los resultados de aprendizaje	• Mantiene a sus aprendices motivados • Fomenta la comunicación clara, directa y • concreta. • Constituye y mantiene grupos de trabajo a • partir de guías de aprendizaje. • Promueve la eficacia del equipo. • Genera un clima positivo y de seguridad en • sus aprendices • Fomenta la participación de todos en los procesos de reflexión y de toma de decisiones. • Unifica esfuerzos hacia los resultados de aprendizaje.
Trabajo en equipo y Colaboración con los demás agentes educativos de la entidad	Trabajar con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales de la formación profesional integral del talento humano	• Coopera en distintas situaciones y comparte • información. • Aporta sugerencias, ideas y opiniones. • Planifica las propias acciones teniendo en cuenta la repercusión de las mismas para la consecución de los objetivos grupales. • Establece diálogo directo con los miembros del equipo de instructores que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad. • Respeta criterios diversos y distintas opiniones del equipo. • Establece los objetivos del grupo de

		forma clara y equilibrada. • Asegura que los integrantes del grupo compartan los programas de formación profesional • Orienta y coordina el trabajo del grupo para la identificación de planes y actividades a seguir. • Facilita la colaboración con otras áreas y dependencias. • Escucha y tiene en cuenta las opiniones de los integrantes del grupo. • Gestiona los recursos necesarios para poder cumplir con las metas propuestas. • Garantiza que el grupo tenga la información necesaria. • Explica las razones de las decisiones.
Aprendizaje continuo	Adquirir y desarrollar permanentemente conocimientos, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacional.	• Aprende de la experiencia de otros y de la propia. • Se adapta y aplica nuevas tecnologías y metodologías en la práctica pedagógica. • Aplica los conocimientos adquiridos a los desafíos que se presentan en el desarrollo de la práctica pedagógica. • Investiga, indaga y profundiza en temas pedagógicos, tecnológicos y de gestión educativa • Reconoce las propias limitaciones y las necesidades de mejorar su preparación. • Asimila nueva información y la aplica correctamente.
Creatividad e Innovación	Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones	• Ofrece respuestas alternativas. • Aprovecha las oportunidades y problemas para dar soluciones novedosas. • Desarrolla nuevas formas de hacer y tecnologías. • Busca nuevas alternativas de solución y se arriesga a romper esquemas tradicionales. Inicia acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas.
Adaptabilidad al cambio	Enfrentar con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas para aceptar los cambios positiva y constructivamente.	• Acepta y se adapta fácilmente a los cambios • Responde al cambio con flexibilidad • Promueve el cambio

RESOLUCIÓN NÚMERO 1458
del 30 de agosto de 2017
Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Anexo No. 2. Competencias Comportamentales Nivel Instructor

COMPETENCIAS PARA CUANDO EL INSTRUCTOR TENGA PERSONAL A CARGO (para Coordinadores Académicos):

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Liderazgo de Grupos de Trabajo	Asumir el rol de orientador y guía de un grupo o equipo de trabajo, utilizando la autoridad con arreglo a las normas y promoviendo la efectividad en la consecución de objetivos y metas institucionales.	• Establece los objetivos del grupo de forma clara y equilibrada. • Asegura que los integrantes del grupo compartan planes, programas y proyectos institucionales. • Orienta y coordina el trabajo del grupo para la identificación de planes y actividades a seguir. • Facilita la colaboración con otras áreas y dependencias. • Escucha y tiene en cuenta las opiniones de los integrantes del grupo. • Gestiona los recursos necesarios para poder cumplir con las metas propuestas. • Garantiza que el grupo tenga la información necesaria. • Explica las razones de las decisiones.
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema y tomar las acciones concretas y consecuentes con la elección realizada.	• Elige alternativas de solución efectiva y suficiente para atender los asuntos encomendados. • Decide y establece prioridades para el trabajo del grupo. • Asume posiciones concretas para el manejo de temas o situaciones que demandan su atención. • Efectúa cambios en las actividades o en la manera de desarrollar sus responsabilidades cuando detecta dificultades para su realización o mejores prácticas que pueden optimizar el desempeño. • Asume las consecuencias de las decisiones adoptadas. • Fomenta la participación en la toma de decisiones.