



2023

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Introducción

En el marco del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el Plan de Desarrollo Institucional y la Acreditación Institucional, se lleva a cabo el proceso de Evaluación de Competencias. Este proceso se define como una herramienta de gestión destinada a valorar los comportamientos de los colaboradores durante el ciclo laboral (permanencia).

Gestión del Talento humano, a través de Desarrollo Humano, presenta el informe de resultados correspondiente al periodo evaluado entre julio 2022 a junio 2023. En este proceso, son evaluados los colaboradores vinculados a la Institución bajo la modalidad de planta, transitorios y ocasionales. La evaluación se realiza con base en la metodología y criterios establecidos, adoptados mediante Resolución Nro. 6886 de 2018.

Tras analizar las evaluaciones definitivas, que permiten identificar el nivel actual de competencias de los colaboradores de la Institución, se busca:

- Reconocer las fortalezas y oportunidades de mejora que posibiliten el desarrollo del potencial humano al servicio de la Institución. Esto, a su vez, contribuirá al desarrollo laboral y al mejoramiento de los servicios que ofrece la institución.
- Identificar la brecha de aprendizaje, es decir, los requerimientos de formación y capacitación para mejorar las competencias

Este documento recopila los resultados obtenidos de la evaluación de competencias en la institución, correspondientes al periodo 2022-2023

Marco Normativo de la Evaluación de Competencias

- Acuerdo 10 de 2012 “Por medio del cual se aprueba el Estatuto de carrera administrativa para el personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Resolución de Rectoría Nro. 6886 de 2018
- Competencias laborales para el servidor público 4.0 en Colombia

Las competencias evaluadas según el cargo y rol asociado fueron:

Rol asesor: Confiabilidad técnica, Conocimiento del entorno y creatividad e innovación

Rol Directivo: visión estratégica y liderazgo efectivo, toma de decisiones

Rol Administrativo Institucional: Aporte técnico profesional con personal a cargo, dirección y desarrollo de personal, Instrumentación de decisiones

Rol Gestión de Procesos Administrativos: Gestión de procedimientos, aporte técnico profesional sin personal a cargo y comunicación efectiva

Rol Soporte Administrativo: confiabilidad técnica, responsabilidad, disciplina

Rol Apoyo Administrativo: manejo de la información, Colaboración, relaciones interpersonales

Las competencias misionales evaluadas, comunes a todos los roles son: Orientación a los resultados, Aprendizaje Continuo, Orientación al usuario y al ciudadano, Adaptación al cambio, Asertividad y Regulación Emocional.

RESULTADO EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS POR ROL- AÑO 2023

Rol	Cargos relacionados	Nro. de cargos
<i>Dirección Estratégica</i>	DIRECTIVO	3
	EJECUTIVO	7
<i>Administración de Procesos Institucionales con Personal a Cargo</i>	EJECUTIVO 22	4
	PROFESIONAL	7
<i>Gestión de Procesos Administrativos</i>	PROFESIONALES	89
<i>Soporte Administrativo Institucional</i>	TÉCNICOS	77
<i>Apoyo Administrativo</i>	AUXILIARES	153

Tabla 1. Nro. de evaluados por Rol

Nivel de Competencia por Rol

<i>Dirección Estratégica</i>	89.67%
<i>Administración de Procesos Institucionales con Personal a Cargo</i>	98.50%
<i>Gestión de Procesos Administrativos</i>	91.83%
<i>Soporte Administrativo Institucional</i>	95.16%
<i>Apoyo Administrativo</i>	93.01%
<i>Nivel General</i>	 93,63%

Tabla 2. Nivel de competencia por Rol

Según los resultados generales, el nivel de competencia en cada rol oscila entre alto y excelente, lo cual constituye un indicador favorable a nivel institucional.

En comparación con los resultados del año anterior, se identifica lo siguiente:

El Rol Dirección Estratégica, se encuentra en un nivel alto, se identificó una disminución en el resultado de las competencias específicas con variaciones entre el 0.44% y el 4.04%.

Las Competencias asignadas al Rol de Administración de Procesos Institucionales con personal a cargo continúan en un nivel excelente. La competencia aporte técnico profesional e Instrumentación de decisiones presenta la mayor variación, mientras que la competencia dirección de desarrollo de personal, que tuvo variación el año anterior, aumentó en 1.14%. Esto podría atribuirse a las intervenciones realizadas en Liderazgo desde Plan de formación.

En cuanto al Rol Gestión de Procesos Administrativos, se observa poca variación en el nivel de competencias de los colaboradores agrupados en este rol, es decir, algunas de las competencias se mantienen estables.

En el Rol Soporte Administrativo Institucional, se observa variaciones poco significativas (entre 0.40 y 0.080 en el nivel de las competencias específicas,). Nuevamente, la competencia confiabilidad técnica muestra mayor desarrollo.

Finalmente, el Rol Apoyo Administrativo ha tenido un comportamiento con variaciones importantes, entre 2.23 y 3.43 puntos, siendo la competencia relaciones interpersonales la que ha tenido un mayor desarrollo. Este comportamiento también se identificó en mediciones pasadas, donde manejo de la información tuvo un mejor crecimiento respecto a otros años.

A continuación, se presentan los resultados por competencias misionales y específicas a nivel institucional

COMPETENCIA	PROMEDIO
<i>DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL</i>	97.14%
<i>ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO</i>	96.62%
<i>MANEJO DE LA INFORMACIÓN</i>	96.43%
<i>CONFIABILIDAD TÉCNICA-NIVEL TÉCNICO</i>	96.40%
<i>DISCIPLINA</i>	96.27%
<i>RELACIONES INTERPERSONALES</i>	96.17%
<i>VISIÓN ESTRATÉGICA</i>	96.00%
<i>GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS</i>	95.86%
<i>APRENDIZAJE CONTINUO</i>	95.71%
<i>COLABORACIÓN</i>	95.13%
<i>APORTE TÉCNICO PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO</i>	95.00%
<i>ASERTIVIDAD</i>	94.68%
<i>INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES</i>	94.29%
<i>RESPONSABILIDAD</i>	94.27%
<i>REGULACIÓN EMOCIONAL</i>	94.21%
<i>COMUNICACIÓN EFECTIVA</i>	93.56%
<i>ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS</i>	93.21%
<i>ADAPTACIÓN AL CAMBIO</i>	92.18%
<i>LIDERAZGO EFECTIVO</i>	92.00%
<i>APORTE TÉCNICO PROFESIONAL SIN PERSONAL A CARGO</i>	91.61%
<i>TOMA DE DECISIONES</i>	89.00%

Tabla 3. Resultados nivel de competencia

En general las competencias evaluadas a nivel institucional se encuentran en un nivel excelente. Por su parte la toma de decisiones se encuentra en un nivel alto. Frente a resultados anteriores, se

puede observar que las intervenciones realizadas a las competencias misionales en el Plan de formación y desarrollo permitieron obtener mejores resultados en esta medición.

Teniendo en cuenta el compendio de Competencias laborales para el servidor público 4.0 en Colombia, las competencias asertividad y regulación emocional, fueron incluidas como nuevas en la evaluación. De acuerdo con los resultados obtenidos para estas competencias se observa un nivel de comportamiento excelente. Es importante resaltar que, aunque son nuevas para el modelo de evaluación, la universidad desde el plan de formación ha realizado intervenciones orientadas a estas competencias.

A partir del análisis de los resultados obtenidos en la evaluación se puede concluir:

- Se mantuvo la participación del personal evaluado y evaluador para lograr los resultados esperados
- En general, los colaboradores de la universidad poseen un nivel de competencia alto, con calificaciones igual o superiores al 90%. Esta fortaleza contribuye al logro de los objetivos institucionales y tiene un impacto positivo en la transformación cultural.
- Con relación a las competencias específicas que no son técnicas, sino que están relacionadas con el desarrollo del ser, se sugiere intervenir a través del proceso de formación y desarrollo.
- Se destaca el rol auxiliar administrativo como el de mayor variación porcentual en los resultados de evaluación de una vigencia a otra.