

Evaluación de Competencias 2025



Introducción

El presente documento tiene como propósito presentar los resultados de la aplicación de la evaluación de competencias correspondiente al año 2025, dirigida a los funcionarios y colaboradores del área administrativa de la Universidad Tecnológica de Pereira.

En concordancia con los lineamientos institucionales, la responsabilidad de los servidores frente al desarrollo de sus funciones se materializa a través de instrumentos de evaluación, los cuales permiten valorar su comportamiento. En este sentido, la evaluación se constituye en un mecanismo fundamental para medir el desarrollo de las competencias laborales, contribuyendo al cumplimiento de las metas institucionales, generación de insumos para la toma de decisiones en materia de desarrollo del talento humano, formación y fortalecimiento organizacional.

Marco Normativo

El proceso de evaluación de competencias se fundamenta en los siguientes lineamientos:

- Acuerdo 10 de 2012 - Estatuto de Carrera Administrativa de la Universidad Tecnológica de Pereira.
- Decreto 1083 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Resolución de Rectoría Nro. 6886 de 2018.
- Compendio de Competencias Laborales para el Servidor Público 4.0 en Colombia.

Metodología

La evaluación de competencias se desarrolló a partir de un modelo institucional estructurado, basado en competencias misionales y específicas según el rol desempeñado.

Características del proceso:

- Evaluación aplicada a funcionarios y colaboradores del área administrativa.
- Tipo de evaluación: heteroevaluación
- Valoración basada en criterios previamente definidos.
- Escala de calificación: 0 a 100.

Competencias evaluadas:

- Misionales (comunes):
Orientación a resultados, aprendizaje continuo, orientación al usuario, adaptación al cambio, asertividad y regulación emocional.
- Específicas:
Definidas según el rol (directivo, asesor, administrativo, soporte y apoyo).

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 comunicación efectiva a cargo

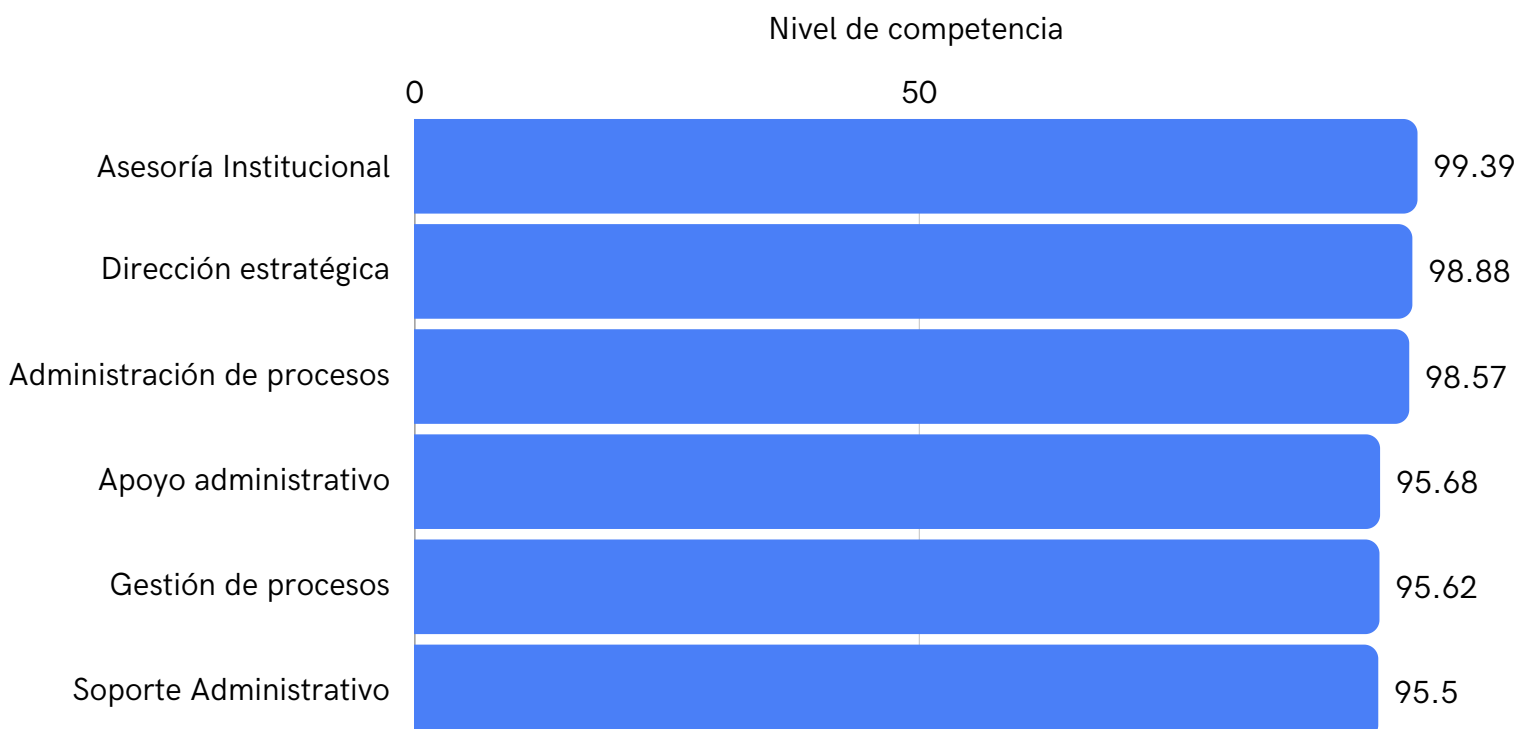
Rol Soporte Administrativo: confiabilidad técnica, responsabilidad, disciplina

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

Resultados Generales de la Evaluación de Competencias 2025

Los resultados evidencian un comportamiento homogéneo con niveles de desempeño altos y excelentes en todos los roles evaluados.

Resultados Generales por Rol



Gráfica1. Nro. de evaluados por Rol

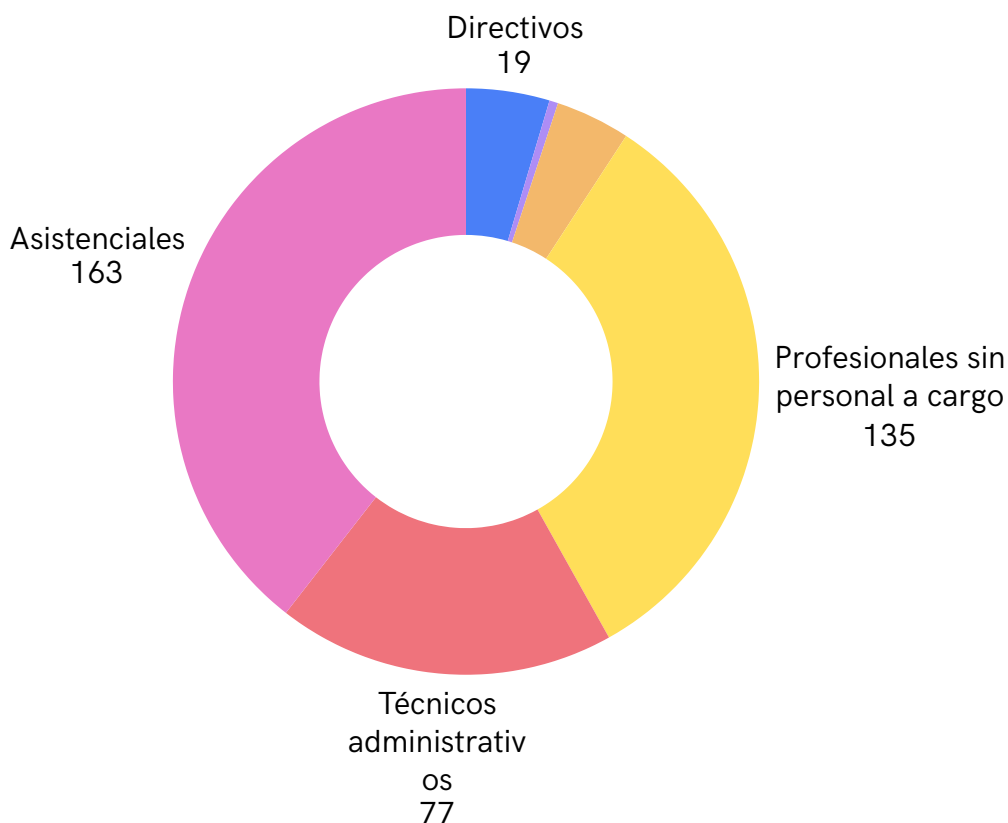
El análisis de los resultados de la evaluación de competencias 2025 evidencia un desempeño general altamente favorable a nivel institucional, con promedios que se ubican predominantemente en rangos superiores al 95%, lo que corresponde a niveles altos y excelentes de desarrollo competencial.

A nivel de roles, se observa una tendencia homogénea en los resultados, destacándose la Dirección Estratégica y la Asesoría Institucional con los niveles más altos de desempeño. Esto sugiere una adecuada alineación de los niveles directivos y estratégicos con los objetivos institucionales, así como una consolidación de capacidades en la toma de decisiones y orientación organizacional.

Por su parte, los roles asociados a la gestión y soporte administrativo presentan resultados ligeramente inferiores, aunque aún dentro de rangos satisfactorios. Esta diferencia relativa puede interpretarse como una oportunidad para fortalecer competencias operativas y de ejecución, especialmente en contextos de alta demanda institucional.

Población objeto de evaluación

La población objeto de evaluación, se distribuye de la siguiente manera:



Gráfica 2. Población objeto de evaluación

Resultados Competencias Generales

Competencia	Nivel promedio de competencia
CONFIABILIDAD TÉCNICA-NIVEL ASESOR	100
CONOCIMIENTO DEL ENTORNO NIVEL ASESOR	100
VISIÓN ESTRATÉGICA	100
DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL	99.63
LIDERAZGO EFECTIVO	99.29
TOMA DE DECISIONES	99.29
INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	98.51
ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO	98.22
APORTE TÉCNICO PROFESIONAL CON PERSONAL A CARGO	98.14
RELACIONES INTERPERSONALES	97.18
CONFIABILIDAD TÉCNICA-NIVEL TÉCNICO	97.14
MANEJO DE LA INFORMACIÓN	97.09
RESPONSABILIDAD	96.71
GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS(2024)	96.29
COLABORACIÓN	96.24
APORTE TÉCNICO PROFESIONAL SIN PERSONAL A CARGO	95.8
COMUNICACIÓN EFECTIVA(2024)	95.8
ASERTIVIDAD	95.69
REGULACIÓN EMOCIONAL	95.58
DISCIPLINA	95.5
APRENDIZAJE CONTINUO	95.34

ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	95.24
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	93.64
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN-NIVEL ASESOR	93.3

Tabla 1. Resultados nivel de competencia

De acuerdo con los resultados obtenidos y la escala establecida, en la cual los niveles entre 91% y 100% corresponden a un desempeño "Excelente", los resultados obtenidos evidencian un comportamiento altamente favorable en la evaluación de competencias a nivel institucional.

En términos generales, la totalidad de las competencias evaluadas se ubican en nivel excelente, con puntuaciones que oscilan entre 93,3% y 100%. Este resultado refleja un alto grado de desarrollo y apropiación de las competencias organizacionales, así como coherencia en el desempeño de los colaboradores frente a los lineamientos institucionales.

En particular, se destacan con el máximo nivel (100%) las competencias de confiabilidad técnica en nivel asesor, conocimiento del entorno y visión estratégica, lo que indica una sólida capacidad en los niveles estratégicos de la organización para comprender el contexto, orientar la gestión y garantizar rigor técnico en la toma de decisiones.

De igual manera, competencias asociadas al liderazgo y la gestión, tales como dirección y desarrollo de personal, liderazgo efectivo y toma de decisiones, presentan resultados superiores al 99%, evidenciando fortalezas significativas en la conducción de equipos y en la articulación entre la planeación y la ejecución.

Por su parte, competencias relacionadas con la gestión operativa y relacional, como manejo de la información, responsabilidad, gestión de procedimientos y colaboración, mantienen niveles superiores al 96%, lo cual demuestra un adecuado funcionamiento de los procesos internos y una base sólida en el trabajo articulado entre áreas.

No obstante, al realizar un análisis comparativo dentro del mismo nivel de excelencia, se identifican algunas competencias con menor puntuación relativa, entre ellas adaptación al cambio (93,64%), creatividad e innovación (93,3%), orientación a resultados (95,24%) y aprendizaje continuo (95,34%). Si bien estas se mantienen en nivel excelente, su ubicación en el rango inferior sugiere oportunidades de fortalecimiento, particularmente en aspectos relacionados con la transformación organizacional, la capacidad de innovación y la flexibilidad frente a entornos cambiantes.

En este sentido, los resultados no evidencian brechas críticas, sino más bien la necesidad de consolidar y potenciar competencias clave para la sostenibilidad y evolución de la organización, orientando los esfuerzos hacia el fortalecimiento de una cultura de innovación, aprendizaje permanente y adaptación al cambio.

En conclusión, la evaluación refleja una organización con altos niveles de desempeño, consistencia en la gestión por competencias y una base sólida para afrontar nuevos retos, recomendándose enfocar las acciones de desarrollo en aquellas competencias que, aun dentro de la excelencia, representan oportunidades estratégicas de mejora.

Análisis Integrado

El análisis global de la evaluación permite identificar:

- Un alto nivel de desarrollo de competencias en la Institución, con resultados superiores al 90% en la totalidad de las competencias evaluadas.
- Homogeneidad en los resultados genera entre roles, lo que sugiere consistencia en la gestión del talento humano.
- Fortalezas en competencias comunes y específicas, fundamentales para la sostenibilidad institucional.
- Necesidad de fortalecer competencias asociadas a la innovación y adaptabilidad, claves en entornos dinámicos.

Adicionalmente, la inclusión de competencias como asertividad y regulación emocional evidencia resultados excelentes, lo que refleja el impacto positivo de las estrategias de formación implementadas por la institución.

Conclusiones

- Los resultados evidencian en los colaboradores presentan un nivel de competencias alto y excelente, lo que constituye una fortaleza institucional.
- Las competencias del "ser" (regulación emocional) muestran avances significativos, evidenciando el impacto de los procesos formativos.
- Se mantuvo una adecuada participación de evaluadores y evaluados, garantizando la confiabilidad del proceso.
- Se identifica una brecha en competencias relacionadas con innovación y adaptación al cambio.