



UNIVERSIDAD  
INTERNACIONAL  
**SEK**  
SER MEJORES

# IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE EVALUACIÓN 360° DE LIDERAZGO PARA EL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR DE LA SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

*Autora: Jessica Ivonne Terán Parra*

*Año: 2019*



# CONTENIDO

- Diagnóstico
- Objetivo General y Específicos
- Competencias Conductuales del NJS
- Escala de Resumen Conductual -ERC
- Escala de Desarrollo de la Competencia
- Plan Piloto – Dirección Nacional de Talento Humano de la SEPS
  - Análisis de datos: Índices de ajuste AAH y APP
- Conclusiones
- Recomendaciones

---

# DIAGNÓSTICO - OBJETIVOS



---

# COMPETENCIAS CONDUCTUALES DEL NJS





No.	COMPETENCIAS CONDUCTUALES NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR DE LA SEPS
1	Adaptación al cambio.
2	Impacto, influencia y transparencia de gestión.
3	Habilidad de escucha activa.
4	Desarrollo de los servidores.
5	Inteligencia emocional.
6	Manejo de crisis y resolución de conflictos.
7	Comprensión del entorno organizacional y orientación de resultados.
8	Dinamismo.
9	Compromiso.

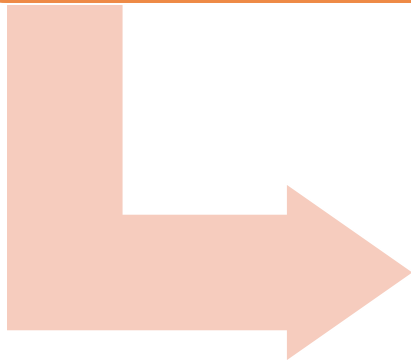
---

# ERC – ESCALA DE DESARROLLO DE LA COMPETENCIA





## Escala de Resumen Conductual - ERC



## Escala de Desarrollo de la Competencia

Nivel	Significado
5	Desempeño excepcional, representa una fortaleza, debe mantener su nivel
4	En desarrollo, se puede mejorar
3	Desempeño aceptable, necesita mejorar
2	Regular, no representa una fortaleza
1	Desempeño inaceptable, no desarrollada, debe mejorar sustancialmente la competencia

---

# ANÁLISIS DE DATOS DE LA EVALUACIÓN







# ÍNDICES DE AJUSTE

**AAH**

Ajuste auto  
heteroevaluación) —

Mide el grado de  
correspondencia entre el  
la autoevaluación vs. la  
heteroevaluación,

**APP**

(Ajuste persona - puesto)

Mide la distancia entre la  
heteroevaluación vs. el  
perfil ideal, es decir lo  
real vs lo esperado

---

# PLAN PILOTO DNTH – SEPS Y ANÁLISIS DE DATOS





La Dirección Nacional de Talento Humano de la SEPS, cuenta con la colaboración de 12 servidores públicos en Planta Central (SEPS, 2018), quienes evaluaron a la Directora Nacional de Talento Humano.



**SOCIALIZACIÓN**

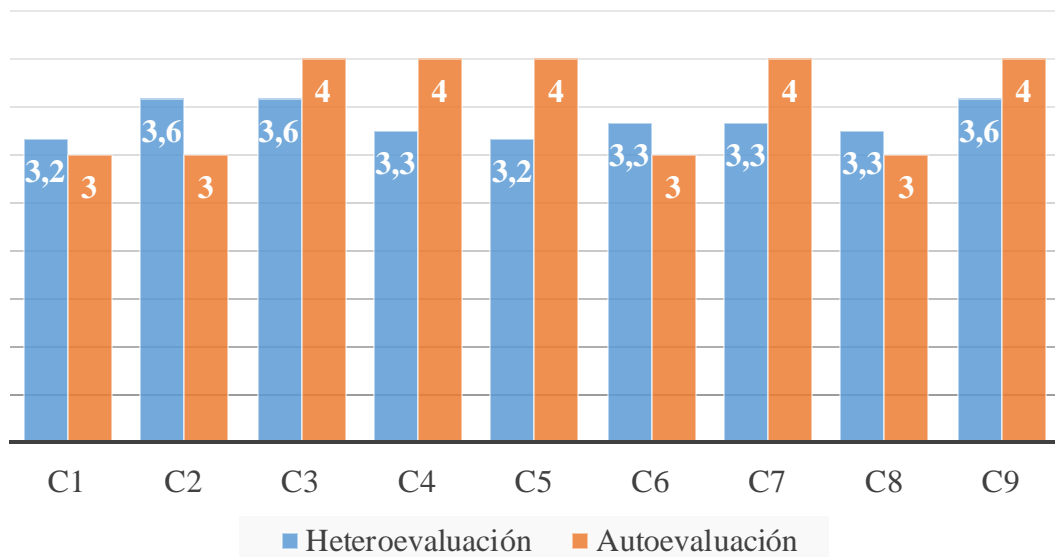
**BREVE EXPLICACIÓN  
DE LA METODOLOGÍA**

**PREGUNTAS**

**ENCUESTA**

**ANÁLISIS DE DATOS**

**Evaluación de Competencias**



# ÍNDICE AAH

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	
Director	3	3	4	4	4	3	4	3	4	
Servidores	3,	3,6	3,6	3,	3,2	3,3	3,3	3,3	3,6	
	2			3						
Diferencia	0,	0,6	0,4	0,	0,8	0,3	0,7	0,3	0,4	
	2			7						
Promedio de la Diferencia										0,5

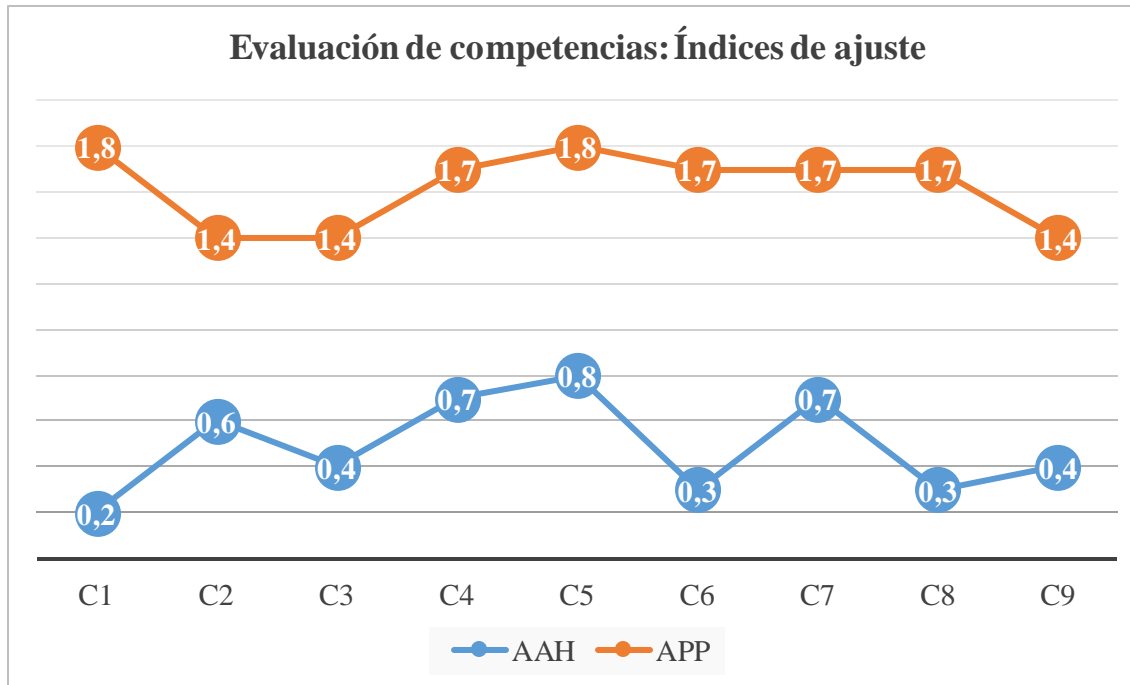


# ÍNDICE APP

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	
Servidores	3,2	3,6	3,6	3,3	3,2	3,3	3,3	3,3	3,6	
Perfil ideal	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Diferencia	1,8	1,4	1,4	1,7	1,8	1,7	1,7	1,7	1,4	
Promedio de la diferencia										1,6



Evaluación de competencias: Índices de ajuste



# COMPARATIVO AAH Y APP

	AAH	APP
C1	0,2	1,8
C2	0,6	1,4
C3	0,4	1,4
C4	0,7	1,7
C5	0,8	1,8
C6	0,3	1,7
C7	0,7	1,7
C8	0,3	1,7
C9	0,4	1,4

---

# CONCLUSIONES



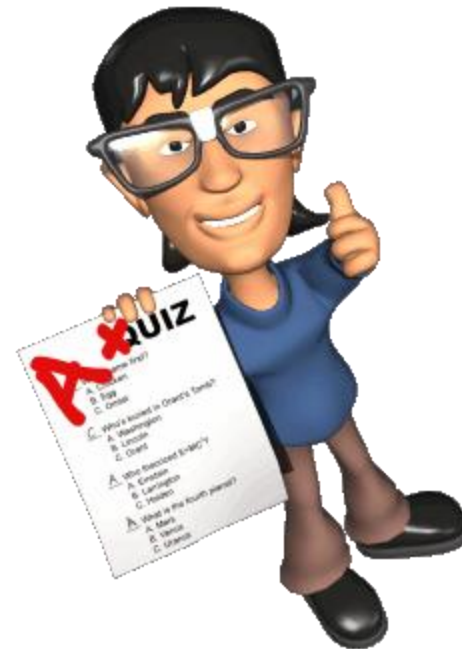




- Evaluación de Desempeño 360° de liderazgo al NJS.
- Medición cualitativa.
- Liderazgo y toma de decisiones.
- Análisis de resultados: AAH y APP.
- Retroalimentación.
- Plan de Mejora

---

# RECOMENDACIONES





- Escala de Resumen Conductual - ERC.
- Capacitación.
- Análisis de datos: Índices de Ajuste: AAH y APP.
- Toma de decisiones.
- Plazos establecidos.
- Compromiso.
- Evaluación del proceso de evaluación.





*“Da tu primer paso con fe, no es necesario que veas toda la escalera completa, sólo da tu primer paso”*

*Martin Luther King*