



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



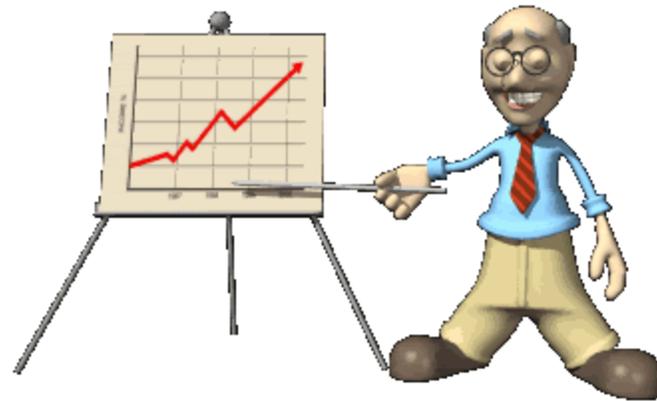
COMPETENCIAS CONDUCTUALES DEL NJS





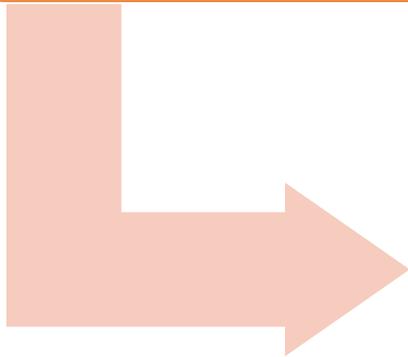
No.	COMPETENCIAS CONDUCTUALES NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR DE LA SEPS
1	Adaptación al cambio.
2	Impacto, influencia y transparencia de gestión.
3	Habilidad de escucha activa.
4	Desarrollo de los servidores.
5	Inteligencia emocional.
6	Manejo de crisis y resolución de conflictos.
7	Comprensión del entorno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

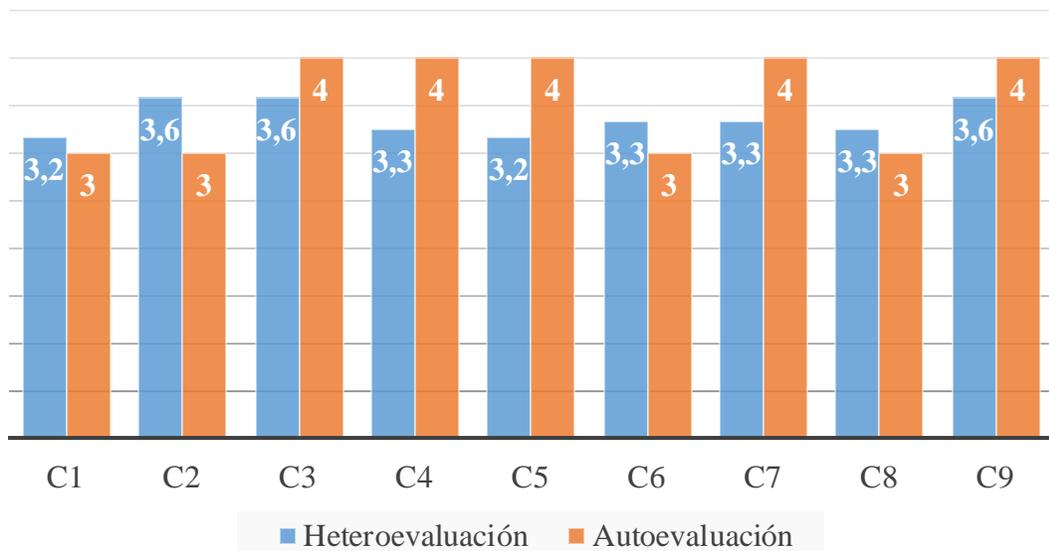
**BREVE EXPLICACIÓN
DE LA METODOLOGÍA**

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

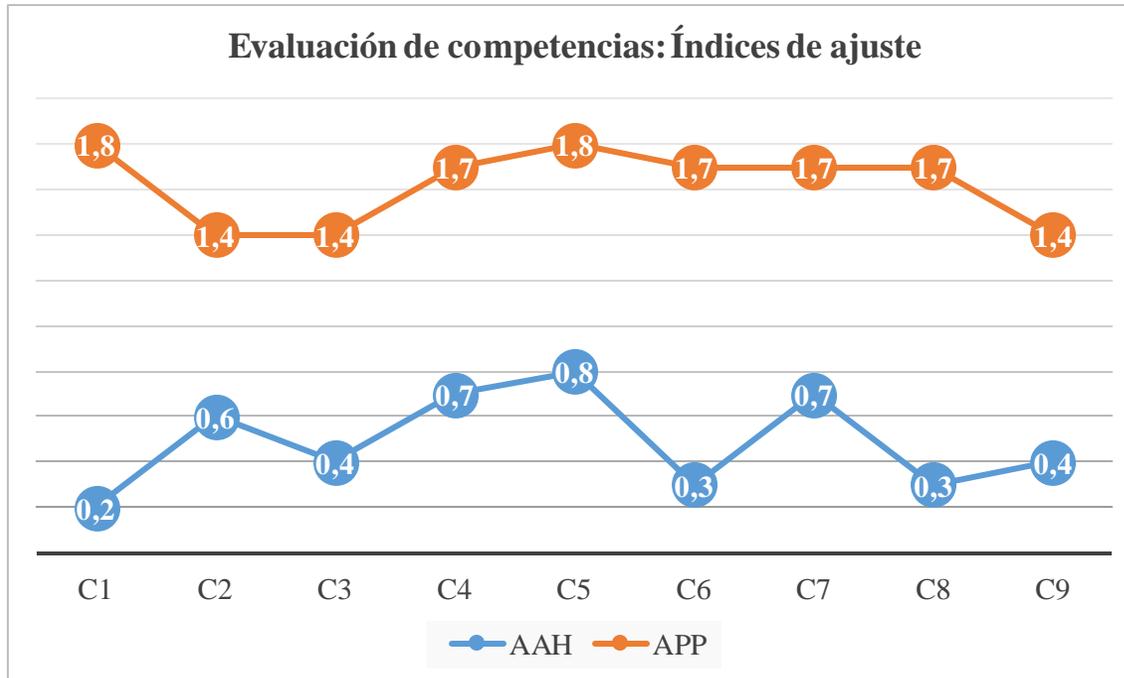


ÍNDICE APP

	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

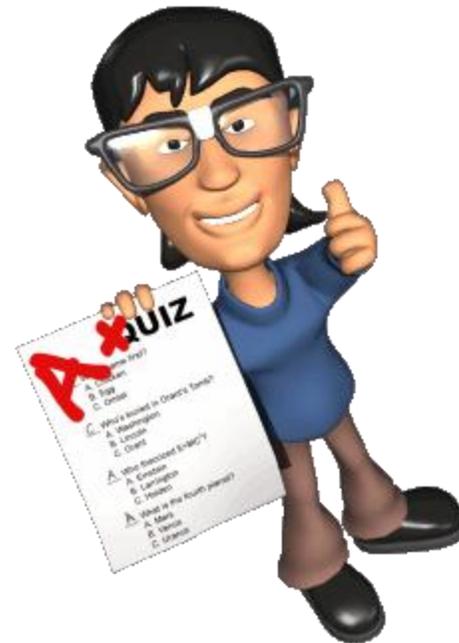
CONCLUSIONES





- 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