



EVALUACION DESEMPEÑO DIRECTIVO CORPOCALDAS

Preguntas **Respuestas** 185 Configuración

185 respuestas



No se aceptan más respuestas



Mensaje para los encuestados

Ya no se aceptan respuestas en este formulario

[Resumen](#)

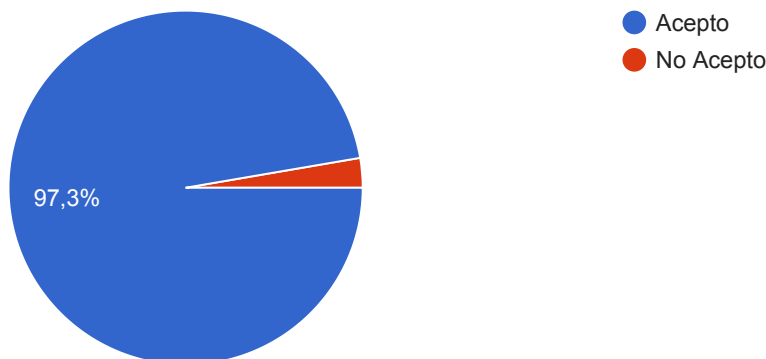
[Pregunta](#)

[Individual](#)

TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES: Su correo electrónico en sus opciones de respuesta ha sido omitido. No obstante, al diligenciar este formulario, está aceptando que la Corporación Autónoma Regional de Caldas CORPOCALDAS, tabule la información para saber los resultados globales; lo anterior, de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos por la ley y el Código de Integridad de la Corporación en materia de tratamiento de datos.

Copiar

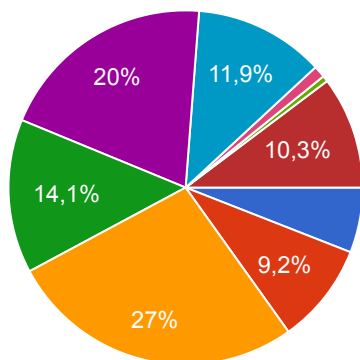
185 respuestas



Mi líder actual es: (Solo del nivel Directivo)



185 respuestas

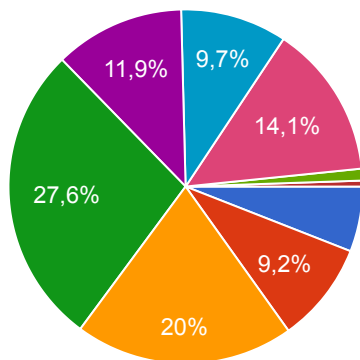


- Juan David Arango Gartner
- Juliana Durán Prieto
- Adriana Mercedes Martínez Gómez
- Hugo León Rendón Mejía
- Nidia Sepúlveda Tabares
- Claudia Marcela Cardona Mejía
- Lina María Daza Gallego
- Nathalie Henao Orozco
- John Jairo Chisco Leguizamón

Indique el tipo de líder a evaluar



185 respuestas



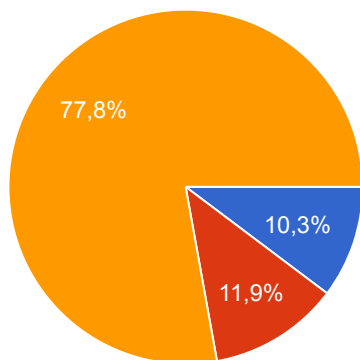
- Director General
- Secretaria General
- Subdirectora Administrativa y Financiera
- Subdirectora de Evaluación y Seguimiento Ambiental
- Subdirectora de Planificación Ambient...
- Subdirector de Infraestructura Ambiental
- Subdirector de Biodiversidad y Ecosis...
- Jefe de Oficina de Control Interno
- Jefe de Oficina de Control Interno Dis...

1. EVALUACION DE LIDERAZGO

1.1 LIDERAZGO



185 respuestas

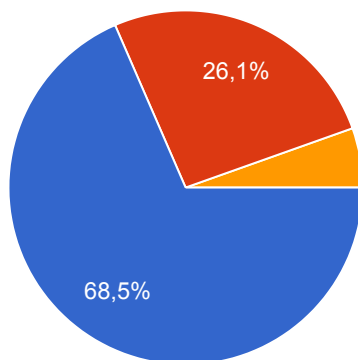


- Posee poco manejo de grupo, en ocasiones lleva a buen término los conflictos generados en este, pocas veces delega funciones, pero en ocasiones puede ser parcial y autorita...
- Tiene dificultades para delegar, escuchar y manejar el grupo en los términos del respeto y cordialidad.
- Tiene grandes capacidades para el manejo del grupo, es imparcial, cordial, orienta y apoya a sus colaboradores.

1.2 CAPACIDAD DE DIRECCION



184 respuestas

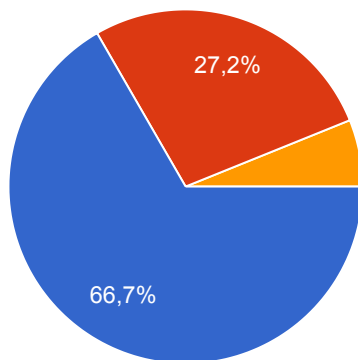


- Posee una alta capacidad de gestión, organización y coordinación, de recursos, medios, herramientas y personal. Alinea los recursos y las pot...
- Regularmente utiliza su capacidad de dirección, organización y coordinación, de recursos, medios, herramientas y personal. Alinea los recursos y potenc...
- Le falta capacidad de dirección, organización y coordinación de recursos, medios, herramientas y pers...

1.3 TOMA DE DECISIONES



180 respuestas

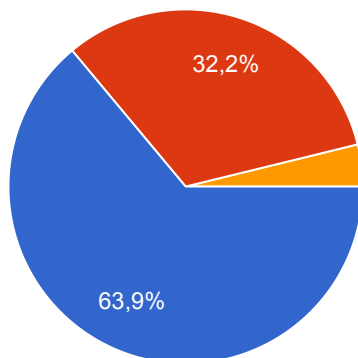


- Fundamenta sus decisiones objetivamente, siempre evita todo tipo de juicio personal. Además, es analítico, metódico y prospectivo. Toma decisio...
- Regularmente, toma decisiones objetivas evitando todo tipo de juicio personal. Posee capacidad analítica y metódica, pero tarda tiempo en ser re...
- Presenta inconvenientes en la toma de decisiones, no confía en sus capacidades e Incluso, sus decisiones...

1.4 TRABAJO EN EQUIPO



183 respuestas



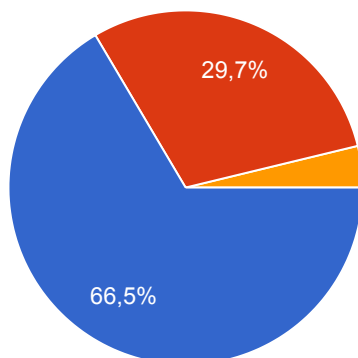
- Fomenta siempre la participación activa de todo el equipo de trabajo. El objetivo en común sobrepasa el objetivo individual. Vela por el trabajo colabora...
- Regularmente ejecuta actividades junto al equipo de trabajo. El líder se encarga de establecer el objetivo en común y asigna tareas específicas a cada mie...
- No fomenta el trabajo en equipo. Prefiere la ejecución de tareas individuales, sin un objetivo común cla...

2. ESTILO DE DIRECCION

2.1 CAPACIDAD DE RESOLUCION DE PROBLEMAS



185 respuestas

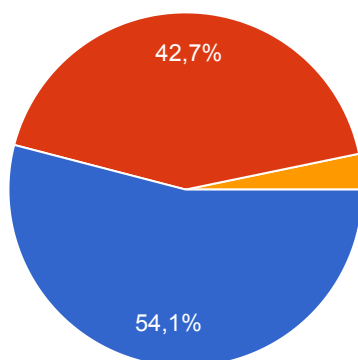


- Posee siempre una capacidad analítica clara en la identificación de problemas de manera proactiva. Adicionalmente, es efectivo generando alternativas y a...
- Regularmente identifica problemas de manera proactiva. Cuando no puede ser resolutivo de forma propia, busca ayuda en su equipo de trabajo. Orienta soluc...
- No identifica problemáticas de manera proactiva y su cultura orientada a la solución es reactiva. Aunque genera a...

2.2 RETROALIMENTACION



185 respuestas

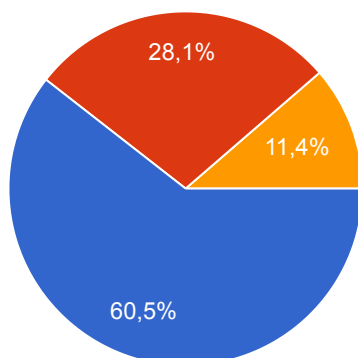


- Retroalimenta permanentemente las actividades o tareas asignadas. Adicionalmente, es claro señalando las oportunidades de mejora y los planes de mejoramiento.
- Regularmente retroalimenta las actividades o tareas ejecutadas.
- No retroalimenta a los funcionarios cuando se ejecutan actividades o tareas, ni cuando observa errores. No realiza la evaluación del trabajo y no p...

2.3 RECONOCIMIENTO



185 respuestas

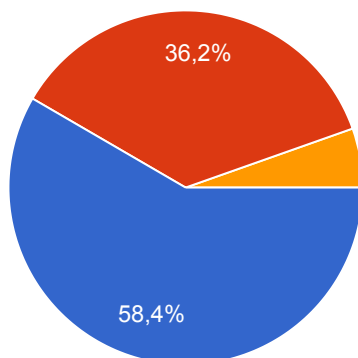


- Reconoce los logros de sus colaboradores cuando cumplen sus objetivos.
- Esporádicamente reconoce los logros de sus colaboradores y propone aspectos a mejorar.
- No hace reconocimiento a los funcionarios cuando se ejecutan actividades o tareas de manera satisfactoria.

2.4 INTELIGENCIA EMOCIONAL



185 respuestas

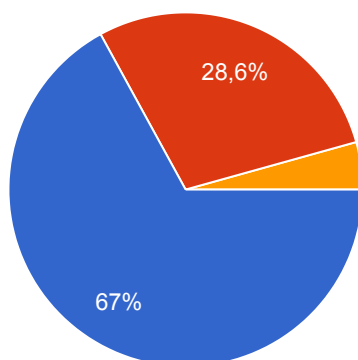


- Posee alto nivel de inteligencia emocional. Se comporta de manera serena en momentos de alta presión. Responde de manera pausada, tranq...
- Se comporta regularmente de manera serena en momentos de alta presión. Puede responder de forma objetiva ante situaciones conflictivas, pero no es pa...
- Tiene un bajo nivel de inteligencia emocional. Toma decisiones apresuradas en momentos conflictivo...

2.5 RELACIONES INTERPERSONALES



185 respuestas



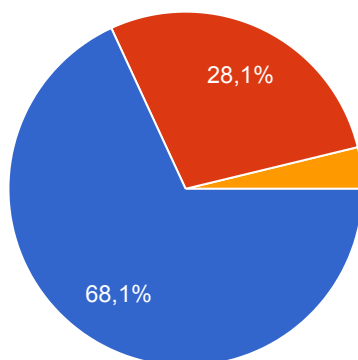
- Siempre actúa de forma empática y asertiva al comunicarse. Transmite conocimiento y seguridad, basado en relaciones de respeto.
- En ocasiones actúa de forma empática y asertiva al comunicarse. Regularmente, transmite conocimiento y seguridad, basado en relaciones de re...
- La mayoría de veces no actúa de forma empática y su proceso de comunicación no es asertivo ni entusiasta. No se mu...

3. CLIMA LABORAL

3.1 MOTIVACION



185 respuestas

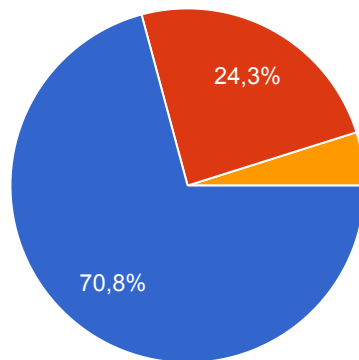


- Las actitudes de mi jefe me generan motivación y entusiasmo para trabajar bien.
- Las actitudes de mi jefe me generan cierta desmotivación que afectan un poco mi entusiasmo para trabajar.
- Las actitudes de mi jefe me causan gran desmotivación, aún con riesgo de desmotivarme totalmente para el desempeño de mis funciones.

3.2 AMBIENTE DE TRABAJO



185 respuestas



- Se preocupa permanentemente por la seguridad y la salud de sus funcionarios, proyectando acciones de mejora en el entorno y en los procedi...
- Acata de manera intermitente procedimientos de seguridad y salud y algunas veces propone acciones de mejora en ese entorno.
- La seguridad y salud en el trabajo no son una prioridad para el, y por tanto desconoce procedimientos seguros y...