


PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL

CONTENIDO DE CUESTIONARIO E INSTRUCCIONES DE LLENADO

El presente cuestionario ha sido elaborado con el fin de diagnosticar la situación actual en que se encuentra el Departamento de Recursos Humanos de la Policía Nacional Civil, con el propósito de focalizar aspectos y áreas a mejorar. Dicho instrumento se encuentra estructurado con base a las funciones administrativas de Planificación, Organización, Integración, Dirección y Control, con un apartado en donde se pretende conocer factores internos y externos que beneficien o afecten la función del departamento.

Cuenta con preguntas cerradas las cuales en la mayoría de veces deberá describir, mencionar o razonar con letra clara y de la manera más objetiva la opción seleccionada ejemplo:



**CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO ADMINISTRATIVO PARA EL
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA PNC**

I. Planificación

1. ¿Conoce la Misión de la institución?..... Opciones de selección

Si No

Si su respuesta es afirmativa, descríbala brevemente

↓

Descripción

En algunas preguntas se mencionan conceptos administrativos muy técnicos, los cuales se definen a continuación para que el entrevistado tenga una percepción clara de lo que se le está preguntando:

Fuentes de Reclutamiento:

Fuentes de reclutamiento interno

Está compuesta por todos los empleados que laboran en la institución, lo cual constituye una fuente esencial de posibles candidatos para un puesto. Tanto si se trata de una promoción, como de un movimiento lateral, los candidatos internos ya están familiarizados con la organización y poseen información detallada acerca de las políticas y los procedimientos.

Fuentes de reclutamiento externo

Se da cuando las vacantes existentes dentro de la institución no pueden llenarse internamente, entonces el departamento de Recursos Humanos debe realizar la búsqueda e identificar candidatos en el mercado externo de trabajo (fuera de la institución).

Estilos de liderazgo:

El líder autócrata:

Asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión se centraliza en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones.

El líder participativo:

Utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.

El líder liberal (Rienda suelta):

Delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.