

**PAUTA DE CORRECCIÓN
PRUEBA DE CONOCIMIENTOS
DIRECTOR(A) ADMINISTRATIVO REGIONAL
OCTUBRE 2017**

PRUEBA DE CONOCIMIENTOS
DIRECTOR(A) ADMINISTRATIVO REGIONAL
REGIÓN DE LOS RÍOS
OCTUBRE 2017

INSTRUCCIONES GENERALES:

La presente prueba constituye la tercera etapa del proceso concursal para el cargo de Director(a) Administrativo(a) Regional.

1. La precitada prueba consta de 4 partes:
 - a) Verdadero o Falso: 15 preguntas.
 - b) Selección Múltiple: 15 preguntas.
 - c) Caso 1.
 - d) Caso 2.
2. El puntaje total de esta evaluación es de 100 puntos y el desglose del mismo es el siguiente:
 - a) Preguntas de verdadero o falso, 2 puntos cada pregunta. **Total: 30 puntos**
 - b) Preguntas de selección múltiple, 3 puntos cada pregunta. **Total: 45 puntos**
 - c) Primer caso. Total: **10 puntos.**
 - d) Segundo caso. Total: **15 puntos.**
3. La presente prueba tendrá una duración de **120 minutos**, al cabo de los cuales será retirada por la persona designada por la Defensoría Penal Pública para tomar la prueba.
4. La prueba consta de **12 páginas** más la portada, corrobore que el total de páginas sea la indicada.
5. La prueba deberá estar sellada al momento en que usted la reciba, cerciőrese que esta condición se encuentre sin alteración.
6. Antes de contestar revise con atención cada pregunta.
7. Esta prueba no permite la utilización de códigos, libros ni material de apoyo.
8. En la línea punteada de cada hoja sólo debe escribir su RUN, sin nombre.

A. ÍTEM VERDADERO Y FALSO

- 1.- _____ **V** Para los efectos de la Carrera funcionaria, cada institución solo podrá tener las siguientes plantas: Directivos, Profesionales, Técnica, de Administrativos y de Auxiliares. En el caso de la Defensoría Penal Pública, se incorpora el empleo de Defensor Local.
- 2.- _____ **F** De acuerdo a la Ley N° 19.880, el principio de abstención aplica solo a las autoridades del servicio.
- 3.- _____ **V** Cuando se ordena dar cumplimiento a las sentencias ejecutoriadas dictadas en los juzgados o autoridades facultadas se debe imputar en la cuenta de Compensaciones por Daños a Terceros del subtítulo 26 “Otros Gastos Corrientes”.
- 4.- _____ **V** En relación a los procesos de Inducción (Socialización organizacional), estos permiten transmitir la misión, visión, valores, objetivos básicos de la organización y patrones de conducta.
- 5.- _____ **F** Las remuneraciones son embargables hasta un 15%, por resolución ejecutoriada dictada en un juicio de alimentos o a requerimiento del Fisco.
- 6.- _____ **F** A diferencia de las Garantías de Seriedad de la Oferta, en todos los procesos licitatorios que lleva a cabo un servicio público, es obligatorio considerar en las bases la presentación de Garantías de fiel cumplimiento de contrato, independiente del monto que se licite.
- 7.- _____ **F** Gestionar el Desempeño no debiese ser una tarea de las jefaturas, pues es de poca utilidad y no aporta valor.
- 8.- _____ **V** Respecto a la Ley N°19.880, en el marco del procedimiento administrativo las decisiones definitivas deberán expedirse dentro de los 20 días siguientes, contados desde que, a petición del interesado, se certifique que el acto se encuentra en estado de resolverse.
- 9.- _____ **V** Los atrasos y ausencias reiteradas, sin causa justificada, serán sancionados con destitución, previa investigación sumaria.
- 10.- _____ **F** Para recibir y aceptar donaciones de bienes y recursos destinados al cumplimiento de actividades y funciones que les competen a los servicios públicos, no se requiere de autorización previa del Ministerio de Hacienda.
- 11.- _____ **F** Si al realizar una compra directa por un monto menor a 3 UTM el comprador se diera cuenta que faltase comprar más de ese mismo producto, este último podría comprar nuevamente por compra directa menor a 3 UTM hasta por dos veces más.

RUN:

12.- _____ **F** En relación al Clima Laboral, Recursos Humanos debe asumir y liderar directamente la responsabilidad de comunicar y conducir la implementación, tanto de las acciones diagnósticas como de los planes de acción derivado con el apoyo de los líderes.

13.- _____ **F** En el marco de la Ley N°20.285, toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información de cualquier órgano de la Administración del Estado, en la forma y condiciones que dicha persona establezca.

14.- _____ **V** Los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieran producidos vicios de legalidad que afectaren derechos que detallan en el Estatuto. Para ello tienen 10 días hábiles.

15.- _____ **F** El plazo máximo para subir al sistema de información de www.mercadopublico.cl, la resolución que autoriza un trato directo, desde la dictación de dicha resolución, es de 48 horas.

B. ÍTEM SELECCIÓN MÚLTIPLE

1. La revocación de un acto administrativo, podrá realizarse cuando:

- a) Se trate de actos declarativos o creadores de derechos adquiridos legítimamente.
- b) La ley haya determinado expresamente otra forma de extinción de los actos
- c) Por su naturaleza, la regulación legal del acto impida que sean dejados sin efecto.
- d) **Todas las anteriores.**

2. Los funcionarios que se capacitan tienen los siguientes derechos y obligaciones:

- a. A mantener sus remuneraciones en el caso que la capacitación impida al funcionario desempeñar sus labores
- b. Si la capacitación es fuera de la jornada, se compensa con tiempo con recargo del 25%.
- c. Es obligación del funcionario asistir desde su selección.

I. a, b y c

II. Solo c

III. **a y c**

IV. b y c

3. El Estado de Situación Presupuestaria tiene por objeto:

- a) Informar sobre el resultado en la ejecución del presupuesto autorizado.
- b) Medir el grado de desempeño o nivel de ejecución de los recursos que se administran
- c) Mostrar los conceptos de ingresos y gastos de las clasificaciones presupuestarias vigentes, ordenados conforme a su origen, en lo relativo a los ingresos, y al objeto o naturaleza de los gastos.

d) **Todas las anteriores**

4. En relación a la gestión del desempeño, podemos afirmar:

- I. La retroalimentación es un proceso escrito estructurado entre jefatura y funcionario cuyo propósito es generar aprendizaje.
- II. La gestión de desempeño busca alinear las personas con las definiciones estratégicas de la institución.
- III. El desempeño individual es un factor crítico dada la complejidad para gestionarlo y su relevancia para el quehacer institucional.
- IV. El proceso clasificatorio es único y suficiente para gestionar el desempeño.

- a) Sólo III
- b) II, III y IV
- c) II y III**
- d) I, II, III y IV
- e) I y IV

5. Qué acción procede para cualquier persona en caso de que el servicio no cumpla con la publicación de la información denominada transparencia activa.

- a. Amparo
- b. Reclamo**
- c. Recurso de Protección
- d. Todas las anteriores

6. El escalafón , es el ordenamiento de las calificaciones ejecutoriadas, cuyo orden corresponde a:

- I. Antigüedad en el grado; antigüedad en el cargo; antigüedad en la Administración Pública y antigüedad en el Servicio (DPP)
- II. Antigüedad en el cargo; antigüedad en el grado; antigüedad en la Administración Pública y antigüedad en el Servicio (DPP).
- III. Antigüedad en el cargo; Antigüedad en el grado y antigüedad en el Servicio (DPP) antigüedad en la Administración Pública**
- IV. Antigüedad en el Servicio (DPP); antigüedad en el cargo; antigüedad en el grado antigüedad en la Administración Pública.

7. Los compromisos devengados y no pagados al 31 de diciembre del ejercicio presupuestario corresponde que sean contabilizados:

- a) Al cierre del ejercicio presupuestario
- b) Con cargo al saldo inicial del presupuesto vigente del año siguiente (respuesta correcta)**
- c) No pueden quedar compromisos devengados sin pagar

d) Ninguna de las anteriores

8. El empleo a prueba tiene las siguientes características:

- a. La aplicación es optativa para el Servicio
- b. El periodo de prueba es de 3 meses a 9 meses.
- c. El sistema de evaluación lo definirá cada Servicio

I. a, b y c

II. Solo c

III. Solo a

IV. b y c

9. Se entiende como el establecimiento de un conjunto de indicadores y sus respectivas formas de medición, a partir de las cuales, se establecen compromisos para la gestión institucional, cuyo cumplimiento o incumplimiento está asociado al proceso a la toma de decisiones, que corresponde a:

- a) Diagnóstico de clima
- b) Monitoreo de clima
- c) Retroalimentación de clima
- d) Gestión de clima

10. Señale cual es la incorrecta , dentro de los derechos parentales se encuentran:

(Pregunta anulada por error en la construcción de alternativas. Se le asigna la totalidad del puntaje, es decir 3 puntos a todos los postulantes)

- a. Derecho a alimentación a hijo menor de dos años.
- b. Derecho a Sala Cuna hasta los años
- c. Derecho al cuidado menor por enfermedad grave o terminal en menores de 18 años.
- d. Licencias médicas hasta hijo menor a un año
- e. Ninguna de las anteriores.

11. Un proveedor de Convenio Marco no puede rechazar una orden de Compra, salvo por:

- I. Existencia de deuda vencida de la Entidad que emite la Orden de Compra con el proveedor destinatario de la misma.
- II. Que el valor de la OC recepcionada sea inferior al valor mínimo declarado por el oferente en su oferta
- III. Que la OC no cumpla con condiciones especiales definidas para cada convenio marco
- IV. Deuda que se encuentre informada en el ranking de la cámara de comercio o DICOM.

- a) Sólo I
- b) Sólo II
- c) I y II
- d) III y IV
- e) I, II y III

12 ¿En cuál (es) de estos casos Usted podría Contratar Directamente aduciendo causal de Emergencia o Urgencia?

- I. Cuando lo solicita el Defensor Regional.
- II. Cuando se declaró desierta la licitación del servicio.
- III. Cuando no se cuenta con un plazo mínimo para realizar el proceso licitatorio.
- IV. Cuando ha habido un Terremoto de magnitud en la región.

- a) Sólo en casos II y IV
- b) Sólo en casos III y IV
- c) Sólo en IV.
- d) Sólo en casos I, II y III
- e) Sólo en II

13. Según el Modelo de Gestión del Desempeño propuesto por el Servicio Civil, podemos afirmar:

- I. Consta de un ciclo de tres etapas: Planificación, dirección o seguimiento, y evaluación de rendimiento.
- II. En relación a la evaluación del rendimiento, las disposiciones legales norman que en los servicios públicos se utilice reglamentariamente la autoevaluación y la evaluación 360°.
- III. Los planes de mejora permiten reanudar y darle continuidad al ciclo de la gestión del desempeño.
- IV. Planificar el rendimiento implica determinar prioridades y estándares.

- a) I, III y IV
- b) I, II, IV
- c) I y IV
- d) III y IV
- e) I, II, III y IV

14. Entre los contenidos mínimos a las Bases de Licitación Pública se tienen los siguientes:

- I) Los requisitos y condiciones que deben cumplir los oferentes para que sus ofertas sean aceptadas.
- II) El plazo de entrega del bien y/o servicio adjudicado.
- III) El monto de la o las garantías que la entidad licitante exija a los oferentes, y la forma y oportunidad de restitución.
- IV) La forma de designación de las comisiones evaluadoras.
 - a) Sólo en casos II y III
 - b) Sólo en casos III y IV
 - c) Sólo I, II y III
 - d) **Todas las Anteriores**

15. Los servicios públicos en el marco de la Ley N°19.880, suspenden el cómputo de plazos respecto de días interferidos.

- a) Sí, se suspende considerando que los funcionarios públicos pueden hacer uso de ese día de permiso compensando las horas, antes o después del uso del mismo.
- b) **Nunca se suspenden tratándose de días hábiles.**
- c) El jefe superior de un servicio, puede determinar que los días interferidos sean considerados inhábiles para todos los efectos.
- d) El legislador ha considerado que en materia administrativa, los interferidos se entienden días inhábiles.

C. CASO 1/ 10 puntos. (Sólo se revisará la información contenida en los espacios delimitados. Utilizar letra clara y legible)

Usted como Director(a) Administrativo Regional de una región de mediano tamaño es parte de un equipo compuesto por 3 directivos, 3 profesionales, 4 técnicos y 6 administrativos, más 5 abogados defensores y un abogado defensor local jefe, quienes cuentan con una permanencia en sus cargos de al menos 5 años.

En el transcurso de los primeros seis meses de la ejecución de su cargo (durante la primera semana de noviembre), Recursos Humanos le informa que se le ha asignado un presupuesto adicional de un 20%, destinado a horas extras, y usted debe decidir qué acciones llevar a cabo tomando en cuenta los siguientes antecedentes:

- I. La defensoría regional está presentando una alta carga laboral.
- II. 3 funcionarios han solicitado un aumento de grado en reiteradas ocasiones, las cuales desde la defensoría nacional no han sido autorizadas.
- III. Existe conocimiento que algunos funcionarios no necesitan horas extras para la realización de sus tareas.

Considerando lo anterior:

1. Presente una planificación que contenga claramente establecidos los criterios para la utilización del 20% adicional del presupuesto asignado a horas extras. Considere que esta planificación corresponda a un plan de trabajo con objetivos, indicadores de logro, plazos definidos y medio de verificación que evidencien el logro de los objetivos, ajustándose a la normativa pública vigente relativa al control presupuestario y norma estatutaria.
2. Realice un análisis crítico de las posibles consecuencias o impactos que sus definiciones podrían tener, tanto en relaciones interpersonales del equipo de trabajo, como a nivel de funcionamiento del equipo directivo.

Corrección Caso N°1 Puntaje máximo 10			
Pregunta 1	Respuestas esperadas	Puntaje	Puntaje por pregunta
Realice una planificación en que queden claramente establecidos los criterios para la utilización del 20% adicional del presupuesto asignado a horas extras.	La planificación presenta objetivos y plazos definidos.	2	5
	Presenta indicadores y medios de verificación.	1	
	Se ajusta a la normativa vigente relativa al control presupuestario y norma estatutaria.	2	
Pregunta 2	Respuestas esperadas	Puntaje	Puntaje por pregunta
Realice un análisis crítico de las posibles consecuencias o impactos que sus definiciones podrían tener, tanto en relaciones interpersonales del equipo de trabajo, como a nivel de funcionamiento del equipo directivo.	Mencionar consecuencias que afectan al clima laboral e insatisfacción.	3	5
	Hace una distinción entre el impacto causado en el equipo de trabajo y a nivel directivo.	2	

D. CASO 2 / 15 puntos (sólo se revisará la información contenida en los espacios delimitados. Utilizar letra clara)

Usted mantiene un cargo Directivo en una Defensoría Regional. En general el ambiente que se respira es de cordialidad entre Defensores, Administrativos y el equipo Directivo. Pero ha notado que desde hace un par de semanas existe una cierta tensión entre un Directivo y una jefatura, es decir, entre el Jefe de la Unidad de Estudios y un Defensor Local Jefe respectivamente. Esta tensión se está haciendo evidente en las reuniones técnicas, ya que ambos se desacreditan en relación a las posturas técnicas. El resto del grupo se pone nervioso, ya que ambos tienen un carácter fuerte y quieren hacer prevalecer su postura.

Al día siguiente su secretaria le comenta que este “incipiente problema”, está traspasando los límites del trabajo, ya que presencié una discusión con gritos y descalificaciones en el estacionamiento del edificio. La Defensoría Regional está ubicada en pleno centro cívico de la región, donde se concentran varios Servicios Públicos y la discusión la presencié mucha gente.

En la última reunión de trabajo; usted escuchaba los gritos desde su oficina. Lamentablemente el Defensor Regional (quien es la máxima jerarquía de la región y su jefe directo) se encontraba en ese momento en una reunión en la Secretaría Regional Ministerial de Justicia. Los funcionarios sacaban sus propias conclusiones.

Ya se formaron dos bandos los que apoyaban al Defensor Local y los que apoyaban al Jefe de la Unidad de Estudios. Cada bando defiende su posición y esto está interfiriendo en el trabajo, ya que hay funcionarios que se sienten atemorizados porque el Jefe de la Unidad de Estudios hace presente que él es gran amigo del Defensor Regional, ya que fueron compañeros de la misma casa de estudios.

Ya se han presentado un par de licencias médicas psiquiátricas. De Recursos Humanos le dicen que no hay presupuesto para reemplazar a nadie. Los rumores ya han llegado a la Defensoría Nacional.

Además, es relevante considerar que El Defensor Regional quiere solucionar este problema con urgencia.

- **Indique un plan de trabajo lo más detallado posible, indicando acciones, etapas, alternativas de solución, involucrados, seguimiento y cierre.**

Corrección Caso N°2 Puntaje máximo 15		
Pregunta	Respuestas esperadas	Puntaje
Indique un plan de trabajo lo más detallado posible, indicando acciones, etapas, alternativas de solución y cierre.	Menciona acciones para investigar y recopilar antecedentes del problema, realiza actividades individuales y/o grupales.	4
	Presenta un plan de acción con etapas, considerando elementos técnicos y personales involucrados en el problema, mencionando temáticas de clima laboral.	5
	Señala alternativas de solución que define la participación de un actor neutral o externo.	2
	Señala alternativas de solución que define el mejoramiento de la comunicación y establecimiento de límites, que permitan un adecuado funcionamiento del trabajo.	2
	Comunicar oportunamente al equipo de las acciones finales, explicar sus fundamentos y hacer seguimiento.	2