

**PAUTA DE CORRECCIÓN
PRUEBA DE CONOCIMIENTOS
CONCURSO DE DIRECTIVOS
DIRECTOR ADMINISTRATIVO REGIONAL
JUNIO 2014**

IDENTIFICACIÓN POSTULANTE: RUT:

**PRUEBA DE CONOCIMIENTOS
CONCURSO CARGOS DIRECTIVOS
DIRECTOR ADMINISTRATIVO REGIONAL
JUNIO 2014**

INSTRUCCIONES GENERALES:

LA PRESENTE PRUEBA CONSTITUYE LA TERCERA ETAPA DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA EL CARGO DE DIRECTOR ADMINISTRATIVO REGIONAL

1. LA PRECITADA PRUEBA CONSTA DE 3 PARTES.
 - a) 15 PREGUNTAS DE VERDADERO O FALSO.
 - b) 15 PREGUNTAS DE SELECCIÓN MÚLTIPLE.
 - c) 3 CASOS
2. EL PUNTAJE ASIGNADO A CADA PREGUNTA ES EL SIGUIENTE:
 - a) PREGUNTAS DE VERDADERO O FALSO, 2 PUNTO CADA PREGUNTA.
 - b) PREGUNTAS DE SELECCIÓN MÚLTIPLE, 2 PUNTOS CADA PREGUNTA.
 - c) CASO 1: 15 PUNTOS
CASO 2: 15 PUNTOS
CASO 3: 10 PUNTOS

PUNTAJE TOTAL: 100 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 **11 PÁGINAS** (INCLUYENDO ESTA Y LA PORTADA), CERCÍOARSE QUE EL TOTAL DE PAGINAS SEA EL INDICADO.
5. ANTES DE CONTESTAR REVISE CON ATENCIÓN CADA PREGUNTA.
6. ESTA PRUEBA ES SIN LIBROS O MATERIAL DE APOYO.

A. SELECCIÓN MÚLTIPLE

1. La Defensoría Penal Pública está sujeta a la elaboración, implementación y seguimiento permanente de los siguientes instrumentos de gestión:

- a. Premio a la Excelencia Institucional
- b. Balance Cíclicamente Ajustado
- c. Convenio de Desempeño Colectivo**
- d. Evaluación de Impacto de Programas
- e. Metas de Eficiencia Institucional

2. Las responsabilidades del Defensor Regional en materia presupuestaria, de acuerdo a la Ley 19.718 son

- a. Velar por la adecuada administración del presupuesto
- b. Planificar el presupuesto anual de las defensorías a su cargo
- c. Comunicar las necesidades presupuestarias de las defensorías a su cargo
- d. Sólo a) y b)**
- e. Sólo a) y c)

3. Respecto a las licitaciones sobre prestación de defensa pública, es correcto señalar que:

- a. La Defensoría Regional recibirá las propuestas
- b. El Comité de Adjudicación Regional estará a cargo de la selección
- c. El apoyo técnico y administrativo al Comité estará a cargo de la Defensoría Regional
- d. Sólo b) y c)
- e. Sólo a), b) y c)**

4. El incentivo por desempeño institucional se pagará de acuerdo con:

- a. La ejecución de los programas de mejoramiento de la gestión
- b. La medición de indicadores de gestión
- c. El grado de cada funcionario del servicio que haya alcanzado los objetivos de gestión
- d. Sólo a) y b)**
- e. Sólo a) y c)

5. Una licitación pública presenta las siguientes características:

- a. Es un proceso concursal
- b. Abierto a determinadas personas
- c. Sujeto a unas bases fijadas
- d. Sólo a) y b)
- e. Sólo a) y c)**

IDENTIFICACIÓN POSTULANTE: RUT:

6. En la evaluación de las propuestas presentadas a una licitación de defensa penal pública deben considerarse:

- a. La permanencia de los profesionales en la región
- b. El costo del servicio ofertado
- c. El apoyo administrativo con que cuente el oferente
- d. Sólo b) y c)
- e. Sólo a), b) y c)**

7. La terminación de un contrato de prestación de defensa penal pública podrá deberse a:

- a. La existencia no declarada de multas anteriores
- b. La existencia de reclamaciones en el marco de procesos de licitación anteriores
- c. El cumplimiento anticipado de las causas comprendidas en el porcentaje licitado**
- d. Necesidades derivadas de los plazos de las nuevas licitaciones
- e. Cambio en los aranceles vigentes.

8. En cada uno de los pagos efectuados se retendrá un porcentaje de acuerdo a lo señalado en las bases de licitación, lo que se denomina:

- a. Boleta de garantía
- b. Garantía de fiel cumplimiento
- c. Fondo de garantía
- d. Fondo de reserva**
- e. Caución por prestación de servicios

9. Los imputados podrán realizar las siguientes acciones respecto a sus eventuales defensores penales

- a. Elegirlos de una lista actualizada que los individualice**
- b. Cambiarlos sin expresión de causa
- c. Aceptar sus excusas cuando ellos no estén en condiciones de asumir su representación
- d. Evaluar los antecedentes profesionales de los defensores disponibles
- e. Ninguna de las anteriores

10. La Política de RRHH de la Defensoría tiene por principios orientadores los siguientes:

- a. La excelencia y calidad del trabajo
- b. Probidad y transparencia
- c. Respeto de los derechos funcionarios
- d. Sólo a) y b)
- e. Sólo a), b) y c)**

11. La Gestión del Desempeño implica:

- a) La definición de metas de desempeño
- b) La retroalimentación oportuna
- c) La evaluación del desempeño
- d) Sólo a) y c)
- e) Sólo a), b) y c)**

12. En el evento que una institución de salud rechace o reduzca el período de descanso por licencia médica, ocurrirá que:

- a. El Departamento de RRHH y DO apelará en las instancias que correspondan para establecer la procedencia de reintegro de remuneraciones
- b. El funcionario apelará en las instancias que correspondan para establecer la procedencia de reintegro de remuneraciones**
- c. La DAR apelará en las instancias que correspondan para establecer la procedencia de reintegro de remuneraciones
- d. Sólo a) y c)
- e. Sólo a), b) y c)

13. La ley 19.553 (Concede Asignación de Modernización y Otros Beneficios que Indica) establece un incremento por desempeño institucional que se concederá en relación a la ejecución eficiente y eficaz por parte de los servicios, de los programas de mejoramiento de la gestión. Dichos programas incluirán objetivos específicos a cumplir cada año, cuyo grado de cumplimiento será medido mediante indicadores de gestión u otros instrumentos de similar naturaleza.

- a) El cumplimiento de los objetivos de gestión del año precedente, dará derecho a los funcionarios del servicio respectivo, a un incremento en sus remuneraciones.
- b) El incremento por desempeño institucional, según los porcentajes que corresponda, beneficiará a todo el personal de los servicios que hayan alcanzado los objetivos de gestión, conforme al grado de cumplimiento de ellos.
- c) La determinación de los objetivos de gestión será una atribución exclusiva de una comisión de expertos que se cree especialmente para estos efectos.
- d) Los programas de mejoramiento de la gestión sólo son aplicables a los jefes de servicio.
- e) Sólo letras a y b.**
- f) Ninguna de las anteriores.

IDENTIFICACIÓN POSTULANTE: RUT:

14. **Existe un Consejo de Licitaciones de la Defensa Penal Pública, el cual es un cuerpo técnico colegiado encargado de cumplir las funciones relacionadas con el sistema de licitaciones de la defensa penal pública. El Consejo estará integrado por:**

- a) El Ministro de Justicia, o en su defecto, el Subsecretario de Justicia, quien lo presidirá;
- b) El Ministro de Hacienda o su representante;
- c) El Ministro de Planificación y Cooperación (Desarrollo Social) o su representante;
- d) Un académico con más de cinco años de docencia universitaria en las áreas del Derecho Procesal Penal o Penal, designado por el Consejo de Rectores, y un académico con más de cinco años de docencia universitaria en las áreas del Derecho Procesal Penal o Penal, designado por el Colegio de Abogados con mayor número de afiliados del país.
- e) Todas las anteriores**
- f) Sólo letras a, b y d.

15. **La selección de las personas jurídicas o abogados particulares que prestarán defensa penal pública se hará mediante licitaciones a las que se convocará en cada Región. La convocatoria a concurso público deberá:**

- a) Publicarse por una vez en un diario de circulación local.
- b) Especificar a lo menos, el objeto de la licitación, el plazo para retirar las bases y el lugar donde estarán disponibles, la fecha, hora y lugar de entrega de las ofertas y la fecha, hora y lugar del acto solemne y público en que se procederá a la apertura de las propuestas.**
- c) Los proponentes deberán acreditar una experiencia mínima de un año prestando estos servicios.
- d) Todas las anteriores
- e) Sólo letras a y b.
- f) Ninguna de las anteriores

B. VERDADERO O FALSO

1. **V** La licitación pública será obligatoria cuando las contrataciones superen las 1.000 unidades tributarias mensuales, salvo si se tratara de convenios de prestación de servicios a celebrar con personas jurídicas extranjeras que deban ejecutarse fuera del territorio nacional.

IDENTIFICACIÓN POSTULANTE: RUT:

2. **F** Los contratos administrativos regulados por la ley sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, podrán terminarse anticipadamente por insolvencia del contratante, quedando prohibida la mejora de las cauciones entregadas.
3. **V** El Comité de Adjudicación Regional declarará desierta totalmente una licitación cuando, presentándose uno o más postulantes, ninguno cumpla con lo establecido en las bases de licitación.
4. **F** Los pagos deberán realizarse contra la presentación y aprobación de estados de pago que contengan la liquidación del valor de los servicios prestados, los que serán aprobados por el Director Administrativo Regional en consulta con el Encargado de Administración, Finanzas y RRHH.
5. **F** Las inspecciones de las defensorías locales, de los abogados y de las personas jurídicas que presten defensa penal pública se llevarán a cabo en fecha indicada al comienzo de cada año.
6. **V** Silencio negativo quiere decir que se entenderá rechazada una solicitud presentada por un interesado que no sea resuelta dentro del plazo legal cuando ella afecte el patrimonio fiscal.
7. **F** Si una autoridad, jefatura o jefe superior del órgano o servicio que haya sido requerido en el marco de la Ley 20285, denegara infundadamente el acceso a la información, será sancionado con multa de 10% de su remuneración.
8. **F** Se entenderá por funcionarios de exclusiva confianza aquéllos de I nivel jerárquico cuya designación y remoción corresponda al Sistema de Alta Dirección Pública.
9. **F** Los defensores locales serán funcionarios de planta o a contrata.
10. **F** El imputado o acusado que no se conforme con la determinación del monto a pagar por el servicio recibido podrá reclamar en última instancia al Defensor Regional
11. **F** El proceso de inducción a la Institución se dirige sólo a las personas que ingresan por primera vez a la institución.
12. **F** El Plan Anual de Capacitación es propuesto por el Departamento de RRHH y Desarrollo Organizacional y debe ser aprobado por el Comité Bipartito de Capacitación.

IDENTIFICACIÓN POSTULANTE: RUT:

13. **F** El Sistema de Información para la Gestión utilizado por la DPP tiene como objetivo, identificar los procesos y productos más importantes de la institución

14. **F** De acuerdo al artículo 61 del Estatuto Administrativo, el empleado que falte a sus deberes o que ejecute actos incompatibles con la confianza, el decoro o la dignidad de su cargo, podrá ser sancionado con multa de un mes de sueldo.

15. **V** Los funcionarios públicos gozarán de estabilidad en el empleo y sólo podrán cesar en él por renuncia voluntaria debidamente aceptada; por jubilación o por otra causal legal, basada en su desempeño deficiente, en el incumplimiento de sus obligaciones, en la pérdida de requisitos para ejercer la función, en el término del período legal por el cual se es designado o en la supresión del empleo.

C. CASOS

Caso 1. 15 puntos.

La preocupación por la calidad de la prestación de defensa es permanente en la DPP. A la luz de ese mandato se han montado y perfeccionado desde el comienzo de la institución maneras de definir con precisión y sentido lo que se entiende por una defensa penal de calidad.

Estas definiciones han pasado a ser el sustento de las mediciones y controles con las cuales se trabaja cotidianamente, y que sirven para establecer constantes mejoras en el servicio. De este modo, diversos proyectos de mejoramiento han avanzado y se han integrado crecientemente hasta constituir un modelo de evaluación robusto que acumula el conocimiento institucional y las buenas prácticas.

Debido a la complejización del servicio, de las necesidades de los usuarios y de los diversos compromisos asumidos por la institución con su entorno, el Defensor Nacional ha puesto en marcha un proyecto para evaluar el actual sistema de evaluación de la gestión, para proponer mejoras a partir de esa evaluación. Habrá consulta a diversos actores que tienen relación con el sistema para incorporar la variedad de perspectivas que coexisten en la institución.

Como el mandato es extenso, el proyecto debe comenzar por definir y acotar el alcance. El equipo a cargo del proyecto le ha pedido que colabore en esta misión. También es relevante que entregue su opinión sobre el funcionamiento del sistema.

Elementos que debiera incluir la respuesta

- Planificación, organización y control

Rúbrica

	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Priorización	No se evidencia una priorización en las propuestas, se pierde de vista el objetivo del caso.	Conoce los objetivos y metas a alcanzar con el desempeño de las funciones del cargo.	Determina planificaciones que le permiten priorizar el cumplimiento de las funciones y tareas definidas.	Logra delegar tareas priorizando las acciones del equipo de trabajo para el logro de los objetivos y metas consideradas en la planificación.
Planeación	Las propuestas planteadas en respuesta al caso son un listado sin	Establece planes de trabajo generales, de acuerdo a las	Identifica las áreas claves de desempeño, así como las personas	Planifica las tareas propias y del equipo de trabajo elaborando planes

IDENTIFICACIÓN POSTULANTE: RUT:

	noción clara de un plan de mejoramiento.	capacidades del equipo de trabajo.	claves al momento de desarrollar un trabajo, de manera que su planificación es más eficiente y exhaustiva.	de acción a mediano y largo plazo, permitiendo la reorganización y anticipación de manera eficaz en función de posibles imprevistos.
Orientación del largo plazo	Los mejoramientos propuestos son redundantes y de corto plazo, de modo que difícilmente se les aceptaría como una solución.	Genera soluciones a corto plazo de manera óptima, basándose en una buena planificación.	Establece planes de trabajo detallados, en los que identifica objetivos, plazos, tareas y responsables a mediano plazo.	Promueve, dentro de los integrantes del equipo de trabajo, la priorización de las tareas y el cumplimiento de metas, fortaleciendo un clima que facilite la organización eficiente y la prevención de posibles dificultades.
Control y seguimiento	Las propuestas no dicen relación con el modelo de evaluación de la gestión.	Aplica sus conocimientos para diseñar, implementar y controlar los instrumentos de planificación y control de gestión, a fin de eficientar el uso de los recursos que permitan asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Realiza seguimiento aleatorio al avance de lo planificado. Analiza los resultados obtenidos de los procesos de supervisión y control, proponiendo mejoras en las desviaciones encontradas.	Realiza seguimiento sistemático al avance de lo planificado, sugiriendo mejoras. Establece mecanismos de control con pautas de acción a mediano y largo plazo

Caso 2. 15 puntos.

Por su rol como DAR, usted ha tenido el día de hoy conocimiento de que una funcionaria está decidida a presentar una denuncia ante lo que ella considera una persistente exigencia de sus compañeros de trabajo que la ha llevado a sentirse maltratada. Señala asimismo que su jefatura no ha hecho mayor caso de sus reclamos y peticiones, de modo que como empleada de la institución estima que la situación merece ser denunciada e investigada.

Al informarle del caso al Defensor Regional, él le señala que se debe estudiar con detenimiento el caso, recabando información sobre la legislación aplicable así como otras orientaciones administrativas que permitan actuar con apego a las obligaciones de la institución sin descuidar la delicada situación que se describe.

Su tarea es preparar un informe ejecutivo con el fin de orientar a la autoridad regional del servicio en este escenario. Es importante que la autoridad mantenga la neutralidad ante un escenario incierto, pero a la vez debe demostrar su liderazgo con acciones y posturas claras ante este tipo de situaciones que afectan el clima de toda la organización.

Elementos que debiera incluir la respuesta

- Conocimiento de legislación, específicamente sobre probidad y acoso laboral
- Probidad

Rúbrica

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Sentido de Servicio Público	En el desempeño de sus funciones, antepone el bien común a sus intereses personales.	Actúa de manera intachable, en concordancia con el sentido del Servicio Público y principios de la DPP.	Refuerza el comportamiento ético en el personal a su cargo, motivándolos a actuar en concordancia con el sentido del Servicio Público.
Confidencialidad y transparencia	Actúa honestamente, logrando ganarse la confianza de sus compañeros.	Mantiene los niveles de confidencialidad necesarios a la información que maneja.	Transmite una imagen transparente y confiable a sus subordinados, manteniendo la

IDENTIFICACIÓN POSTULANTE: RUT:

			consecuencia entre discurso y conducta en las relaciones interpersonales.
Apego a normas y valores	Respeto cabalmente los reglamentos de la DPP.	Advierte de manera asertiva y oportuna a las autoridades de la Institución cuando observa que están en riesgo los valores y principios de la probidad.	Afronta sin titubeos situaciones complejas, que implican definir y clarificar - frente a terceras personas - sus lealtades con la DPP y el Servicio Público.

Caso 3. 10 puntos

La Defensoría Regional ha recibido de la DAN la solicitud de incorporarse a un proyecto de alcance nacional. Este proyecto considera el levantamiento de ideas para mejorar la cobertura en la prestación de defensa penal pública en los próximos cuatro años, en virtud de los numerosos estudios realizados que apuntan hacia el aumento en la demanda por encima de la oferta que la DPP está en condiciones de asegurar actualmente.

Para dar forma a estas propuestas se recurrirá al conocimiento local tanto en la identificación de posibles mejoras como en la selección de aquellas propuestas más efectivas, eficientes y aplicables a la realidad de la institución. Hace tiempo que se comenta que la ampliación de la cobertura se va haciendo cada vez más necesaria, por lo que el valor del proyecto es indudable.

El DR ha confirmado la participación del DAR y su equipo regional en el proyecto y le ha encargado a Ud. que organice a sus colaboradores para cumplir con lo comprometido. Sin embargo no parece fácil agregar tareas adicionales a este equipo, pues está funcionando muy cerca de la plenitud de sus capacidades. En efecto, una revisión de la información sobre licencias médicas muestra que ellas han aumentado en el último año aludiendo en varios casos al estrés como causa.

Identifique modos de trabajo que maximicen las capacidades de las personas y que a la vez mantengan un buen clima laboral.

Elementos que debería incluir la respuesta:

- Desarrollo de personas.
- Mecanismos de Resolución de Conflictos.

Rúbrica

	Nivel 0:	Nivel 1:	Nivel 2:	Nivel 3:
1. Apoya constantemente al equipo de trabajo y a quienes le rodean para que mejoren de manera continua	La respuesta no considera al equipo como recurso.	Identifica al equipo como un requisito para afrontar el caso	Reconoce las fortalezas y potencialidades de los otros.	Apoya constantemente al equipo de trabajo y a quienes le rodean para que mejoren continuamente
2. Retroalimenta de manera sistemática a sus colaboradores.	La respuesta no incluye elementos relacionados con la	Identifica a la comunicación con los colaboradores como un	Da asistencia, explicaciones y ofrece ayuda.	Retroalimenta y comparte sus conocimientos, contribuyendo al logro de los

IDENTIFICACIÓN POSTULANTE: RUT:

	comunicación de ideas y evaluaciones a otros.	elemento necesario para afrontar el caso.		objetivos de la Defensoría y al crecimiento de los equipos de trabajo que integra.
3. Da autonomía a sus colaboradores para la realización de tareas fortaleciendo su desarrollo y aprendizaje.	La respuesta supone concentrar totalmente la autoridad y responsabilidad, sin favorecer que otros se impliquen en las tareas.	Señala la importancia del aporte de los demás como requisito para afrontar el caso.	Mantiene un dialogo abierto con sus compañeros de trabajo, colaborando con el buen desempeño de sus tareas.	Mantiene un clima laboral, en su entorno inmediato, propicio para favorecer el intercambio de información y el continuo aprendizaje.
4..Manejo de conflictos y negociación	La respuesta no considera la necesidad de afrontar los conflictos implícitos en el caso.	Señala la necesidad de afrontar la tensión en el equipo, sin identificar modos concretos de hacerlo.	Aporta ideas que contribuyan a resolver la situación cuando se presentan problemas en su grupo de trabajo.	Construye y comunica una clara descripción de los intereses en juego, que es aceptable para todas las partes.