

Pregunta 1. Las reuniones	
<p>Las reuniones en la organización en la que está Ud. son un clásico, un acto social muy arraigado que se practica siempre que se puede, pero duran horas, no se documentan los acuerdos o las conclusiones. La situación incluso llega a producir que se dejen de atender asuntos imprevistos.</p>	
Respuestas	Correcta
<p>Compra un libro de organización de reuniones y se lo envía a todos tus colaboradores para que a partir de la semana que viene las reuniones sean más efectivas.</p>	
<p>Se reúne con los directores y les indica que las reuniones tienen que dejar de ser un acto social y les plantea que se hagan por la tarde o que se dejen de hacer sustituyéndolas por reuniones de bis a bis.</p>	
<p>Se reúne con el responsable de formación y le propone que imparta un curso sobre organización de reuniones a determinadas personas que van a ser los que recojan los acuerdos.</p>	
<p>Cambiar el modelo implica un cambio cultural, por lo que elabora un Plan de gestión del cambio que incluye entre otras cosas formación, instrucciones e incluso cambios en el mobiliario para favorecer reuniones más efectivas.</p>	X
Justificación	
<p>Es posible cambiar la cultura de la organización, aunque es difícil. Cuando Lee Iacocca asumió la presidencia de la Chrysler Corporation en 1978, la compañía estaba al borde de quiebra, Iacocca necesitó cinco años para transformar una empresa conservadora, introvertida y de cultura orientada hacia la ingeniería, en una empresa orientada hacia la acción, con una cultura orientada hacia el mercado.</p> <p>El ejemplo de Chrysler demuestra que el cambio cultural es más fácil cuando ocurre una o más de las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una crisis dramática: Empresas como Pepsi-Cola y Americatech admiten crear crisis para estimular cambios culturales en sus organizaciones. 2. Modificaciones en el Liderazgo: un nuevo liderazgo de la cúpula que proporcione un nuevo conjunto de valores puede ser capaz de responder a una crisis. 3. Cuando la organización es más pequeña, es más fácil comunicar los nuevos valores. Esto explica la dificultad de las grandes administraciones para cambiar la cultura organizacional. <p>Si se presentan estas condiciones que permiten el cambio cultural, se pueden tener en cuenta las siguientes sugerencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los Directivos Públicos deben de asumir papeles positivos y predicar con el ejemplo. • Deben crear nuevas historias, símbolos, y rituales para sustituir las actuales. • Rediseñar los procesos de socialización y alinearlos con los nuevos valores. • Cambiar el sistema de compensaciones para lograr aceptación de los nuevos valores. 	

- Sustituir normas no escritas por nuevas normas y reglamentos.
 - Mezclar las sub-culturas mediante transferencias de personas, rotación de cargos o desvinculaciones.
 - Fomentar el consenso de grupos a través de la participación de los empleados y la creación de un clima de alto nivel de confianza.
- La implementación de una o más de estas sugerencias no originará un cambio drástico ni inmediato de la cultura organizacional. En último caso, el cambio cultural es un proceso lento, medido en meses/años y no en semanas, que se facilita mediante una planificación y gestión del cambio adecuadas.
- Fte.: Deal TA, Kennedy AA. Cultura Corporativa. 1982. México DF.**

Pregunta 2. La selección de personal de un nuevo servicio.	
<p>A la vista de una encuesta ciudadana, se decide crear un nuevo servicio que implica ejercicio de autoridad que necesita por una parte una serie de personas muy calificadas para ponerlo en marcha técnicamente y a continuación una gran cantidad de personas. Es un servicio que se prestará de momento durante 1 año y después se valorará su continuidad.</p>	
Respuestas	Correcta
Ud. propone crear un proceso de reasignación de efectivos excedentes dentro de la organización para cubrir la parte de trabajo menos cualificado y poner en marcha un proceso urgente selectivo externo y abierto para los puestos más cualificados, considera que el aspecto clave del nuevo servicio es seleccionar rápidamente a las personas que van a dirigirlo.	
Ud. propone crear un proceso de externalización para cubrir la parte de trabajo menos cualificado y poner en marcha un proceso de movilidad interna temporal para los puestos más cualificados, considera que el nuevo servicio necesita de personal que tenga experiencia en la propia administración aunque no tengan la cualificación al principio.	
Ud. propone crear un proceso de externalización para cubrir todo el servicio mediante una empresa. La rapidez en la puesta en marcha de este servicio es clave y además el contrato con la entidad externa puede fijarse en un año y prorrogarlo si fuese necesario.	
Ud. propone crear un proceso de reasignación de efectivos excedentes dentro de la organización para cubrir la parte de trabajo menos cualificado y también propone lanzar un concurso interno para los puestos más cualificados. En caso de que hubiera perfiles que no puedan cubrirse acudiría a comisiones de servicios o concursos para otras administraciones que garanticen su cobertura por funcionarios.	X
Justificación	
El Ejercicio de autoridad está reservado a los funcionarios de carrera según el artículo 9.2 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado público, establece una reserva de funciones con carácter exclusivo para los funcionarios	

públicos, al disponer que, "en todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca

Pregunta 3. El patrocinio

El responsable máximo del organismo público del que Ud. forma parte le convoca a una reunión cuyo tema tiene que ver con un contrato del que Ud. debe realizar la propuesta de adjudicación en los próximos días y le plantea abiertamente que el adjudicatario tendrá que asumir el patrocinio de un equipo local, igual que lo está haciendo el actual adjudicatario del servicio.

Respuestas	Correcta
Le indica que el patrocinio no ha sido incluido en el pliego y por lo tanto no hay ninguna obligación del adjudicatario de asumir eso.	X
Le indica que no hay problema, puesto que es una labor social que beneficiará fiscalmente a la empresa, pero que habrá que informarles formalmente de ello después de la adjudicación.	
Le pide que le sustituya inmediatamente del proceso de adjudicación puesto que no quiere participar en nada ilegal.	
Le indica que dado que su interlocutor es el máximo responsable, lo más adecuado sería que esta persona informara personalmente a los adjudicatarios de esta cuestión antes de la formalización del contrato con objeto de incluirlo en el mismo.	

Justificación

Art. 5. Del código de conducta. La conducta ética no es un proceso pasivo, sino que obliga a hacer elecciones conscientes y tomar decisiones, y ejercer el buen juicio, de acuerdo con los valores éticos de la organización encarnada en este código. Siempre se debe actuar con honestidad e imparcialidad en el desempeño de las funciones.

En este caso la respuesta correcta es un asesoramiento al supervisor de que la instrucción que está dando es extemporánea y por lo tanto no puede llevarse a cabo. La respuesta 3 no es correcta porque no está demostrando lealtad hacia el supervisor dando por supuesto que el supervisor conoce que es una acción ilegal y aun así la está ordenando, cosa que el enunciado no especifica.