



1. Según la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, el servidor público es clasificado como sigue:

- A) Funcionario Público, Empleado De Confianza, Especialista, De Apoyo.
- B) Directivo Superior, Servidor Público, Empleado De Confianza, De Apoyo.
- C) Directivo Superior, Ejecutivo, Especialista, De Apoyo. *
- D) Funcionario Público, Directivo Superior, Especialista, De Apoyo.

Referencia: Artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

2. La Gestión de la Incorporación comprende cuatro procesos, los cuales son los siguientes:

- A) selección, inducción, periodo de prueba y vinculación. *
- B) vinculación, reclutamiento y selección, entrevista e inducción.
- C) selección, inducción, reclutamiento y vinculación.
- D) selección, vinculación, periodo de prueba y desvinculación.

Referencia: Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH.

3. ¿Cuál es el subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de los servidores civiles en el SAGRH desde la incorporación hasta la desvinculación?

- A) Organización del trabajo y su distribución
- B) Gestión de la compensación
- C) Gestión del empleo *
- D) Gestión de relaciones humanas y sociales

Referencia: Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH.

4. De acuerdo con el artículo 164 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el proceso de selección tiene por objeto seleccionar a las personas idóneas para el puesto sobre la base del _____. Estos principios deberán respetarse durante todas las etapas del proceso en mención.

- A) mérito, transparencia, igualdad de oportunidades y flexibilidad administrativa.
- B) mérito, igualdad de oportunidades, legalidad y especialidad normativa.
- C) mérito, interés general, igualdad de oportunidades, efectividad y provisión presupuestaria.
- D) mérito, transparencia y la igualdad de oportunidades. *

Referencia: Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM) y el Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC.



5. De acuerdo con la Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la Integridad Pública es un principio aplicable al proceso de selección e indica que los/as servidores/as civiles que participen en los procesos de selección, sea como operadores, gestores o como postulantes, deben regir su actuación conforme a
- A) los valores de imparcialidad, honestidad y probidad.
 - B) los valores de integridad, honestidad, imparcialidad y priorizando el interés público. *
 - C) las normas y leyes que fijan el marco de actuación del servicio civil.
 - D) las directrices emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil como ente rector del sistema.

Referencia bibliográfica: Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", p.5.

6. De acuerdo con la Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", la abstención del miembro del Comité de Selección aplica respecto al postulante que genera la causal. El trámite de la abstención se lleva a cabo conforme a
- A) el procedimiento previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. *
 - B) el procedimiento previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
 - C) los lineamientos indicados en la Directiva N° 001-2021-SERVIR/GDSRH.
 - D) las indicaciones brindadas por el personal de selección vía correo electrónico.

Referencia bibliográfica: Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", p.9.

7. Respecto de las siguientes afirmaciones indique cuáles son los instrumentos de gestión requeridos y supuestos habilitantes para iniciar el procedimiento de vinculación en el marco de la Ley N° 31419 y su Reglamento.
- I. Manual de Clasificador de Cargos o Manual de Organización y Funciones o el Manual de Perfiles de Puestos, el cual contenga la descripción del cargo o puesto.
 - II. Cuadro para Asignación de Personal (CAP), o Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o Cuadro de Puestos de la entidad (CPE), el cual contenga el cargo o puesto y su respectiva posición en condición de previsto.
 - III. Disponibilidad presupuestal que requiera el cargo o puesto para efectuar la contratación, según lo establezca la normatividad vigente en la materia.
 - IV. AIHRSP que contenga la plaza gestionada.
 - V. Cargo contemplado en la Ley N° 28175, que contenga el nombre del cargo a designar.
 - VI. Escala Remunerativa que indique la categoría remunerativa del cargo a designar.



- A) I-III-IV
- B) I-II-VI
- C) I-II-III *
- D) II-IV-VI

Referencia bibliográfica: artículo 27 del Decreto Supremo N.º 053-2022-PCM, Reglamento de la Ley N.º 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones

8. El contrato administrativo de servicios (CAS) es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad

- A) suplencia, reemplazo o licencias.
- B) transitoria, suplencia y de confianza. *
- C) confianza, reposiciones o reemplazo.
- D) transitoria, suplencia y reemplazo.

Referencia bibliográfica: Artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, el Artículo 4 de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público y el Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC, Informe técnico vinculante sobre la identificación de los contratos CAS indeterminados.

9. De conformidad con el Anexo 1 Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, el interlocutor referente del puesto es la persona

- A) con poca experiencia pero que sirve de nexo de coordinación para los requerimientos de personal.
- B) ocupante del puesto que reúne la mayor experiencia y/o conocimientos de las funciones o también la persona experta en el puesto o puestos similares. *
- C) responsable del órgano o unidad orgánica que realiza el requerimiento.
- D) con experiencia laboral y con conocimientos especializados únicamente en el puesto requerido.

Referencia bibliográfica: Guía metodológica para el diseño de perfiles para entidades públicas. Anexo 01 "Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE).



- 10.** De acuerdo con la Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los recursos de impugnación respecto a los resultados del concurso público de méritos son los siguientes:
- A) reclamo y recurso de apelación.
 - B) recurso de reconsideración, de apelación y revisión.
 - C) reclamo opcional y recurso de apelación.
 - D) recurso de reconsideración y de apelación. *

Referencia: Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH numeral 6.2.10.

- 11.** Respecto de los ajustes razonables a favor de las personas con discapacidad, en los procesos de selección, marque el enunciado correcto.
- A) Las convocatorias de personal deben publicarse en la web de CONADIS.
 - B) Las entidades públicas en cada proceso de selección deben reservar un 6% de los puestos convocados, para personas con discapacidad.
 - C) Las entidades públicas deben considerar en las bases de los concursos que, en caso de empate, la preferencia la tiene una persona con discapacidad.
 - D) De acuerdo con el tipo y grado de discapacidad del postulante, es válido que una persona de su confianza pueda acompañarlo durante la evaluación. *

Referencia: Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 140-2019-SERVIR-PE).

- 12.** Considerando el Anexo 1 Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, complete el siguiente enunciado: «La Guía metodológica _____ ha sido diseñada para establecer perfiles de puestos por competencias; _____».
- A) no – sin embargo, aquellas entidades que hayan establecido un modelo por competencias deberán acreditarlo ante el CLAD
 - B) sí – sin embargo, las oficinas de recursos humanos no se encuentran habilitadas de aplicar modelos de competencias propias de cada entidad
 - C) no – sin embargo, aquellas entidades que hayan establecido un modelo por competencias deberán acreditarlo ante SERVIR *
 - D) sí – sin embargo, las oficinas de recursos humanos deben pedir autorización a SERVIR para su aplicación

Referencia bibliográfica: Guía metodológica para el diseño de perfiles para entidades públicas. Anexo 01 “Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE).



- 13.** De conformidad con el artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y el artículo 55 de su Reglamento, así como la Directiva N° 004-2021-SERVIR/ GDSRH, en caso la entidad pública no haya alcanzado o no mantenga la proporción de la cuota de empleo de 5% de servidores con discapacidad de la totalidad de servidores (todos los regímenes laborales) y se genere una vacante por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un servidor con discapacidad, es obligación de la entidad
- A) realizar el respectivo proceso de selección debiendo ser cubierto por una persona con discapacidad. En caso el proceso de selección se declare desierto, la entidad volverá a realizar el proceso de selección pudiendo cubrir la posición vacante con cualquier candidato que pase el debido proceso de selección. *
 - B) realizar el respectivo proceso de selección debiendo ser cubierto por una persona con discapacidad. En caso el proceso de selección se declare desierto, la entidad volverá a realizar el proceso de selección y así sucesivamente hasta que sea cubierto por una persona con discapacidad.
 - C) realizar el respectivo proceso de selección debiendo ser cubierto por una persona con discapacidad. En caso el proceso de selección se declare desierto, la entidad volverá a realizar el proceso de selección hasta en tres (03) oportunidades, para posteriormente cubrir la vacante con cualquier candidato que pase el debido proceso de selección.
 - D) realizar el respectivo proceso de selección, otorgando una bonificación del 25% en caso el postulante acredite la condición de persona con discapacidad.

Referencia bibliográfica: Ley N° 29973, Ley General de Personas con discapacidad, su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP y Directiva N° 004-2021-SERVIR/ GDSRH.

- 14.** Considerando la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR-PE, en todo proceso de selección que realicen las entidades públicas, existen evaluaciones mínimas a realizar. Seleccione la evaluación que es opcional para todos los casos.
- A) Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas.
 - B) Evaluación psicológica. *
 - C) Evaluación curricular.
 - D) Entrevista.

Referencias: Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR-PE.

- 15.** De acuerdo con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR-PE, respecto del orden con el que las entidades bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, deben realizar las evaluaciones para selección de personal, marque el enunciado correcto.
- A) Se realiza la evaluación de ficha de postulación, evaluación curricular, evaluación de conocimientos y entrevista.
 - B) Se puede aplicar la evaluación curricular, evaluación psicológica y entrevista.
 - C) Se realiza la evaluación de inscripción, evaluación de capacidades y entrevista personal.



- D) Las entidades públicas pueden aplicar las referidas evaluaciones en el orden que se considere más adecuado a las necesidades de cada puesto a convocar. *

Referencia: Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 330-2017-SERVIR-PE

16. De acuerdo con la clasificación de los funcionarios públicos, establecida en el artículo 52 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Contralor General de la República es

- A) Funcionario público de elección popular, directa y universal
- B) Funcionario público de libre designación y remoción
- C) Funcionario público de designación o remoción regulada *
- D) Directivo público de libre designación y remoción

Referencia: Artículo 52 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

17. De acuerdo con el siguiente enunciado, complete la información faltante: «El número de servidores de confianza en ningún caso es mayor _____ del total de cargos o puestos previstos por la entidad pública en su cuadro para la asignación de personal o cuadro de puestos de la entidad, según corresponda; con _____ servidores de confianza».

- A) al cinco por ciento (5 %) – un mínimo de dos y máximo de cincuenta *
- B) al cinco por ciento (5 %) – un mínimo de diez y máximo de treinta
- C) al diez por ciento (10 %) – un mínimo de diez y máximo de veinticinco
- D) al diez por ciento (10%) – un mínimo de dos y máximo de cincuenta

Referencia bibliográfica: Ley N.º 31419 y su Reglamento.

18. Es factible que la experiencia laboral desarrollada por un postulante a partir de prácticas preprofesionales y profesionales se contabilice como parte de la experiencia laboral específica, siempre y cuando se encuentre dentro de alguno de los siguientes tres componentes:

- A) en áreas similares, en la función o materia, en el Sector Público.
- B) en el puesto o cargo, en la función o materia, en el rubro.
- C) no es posible considerar la experiencia a partir de prácticas preprofesionales y profesionales.
- D) en el puesto o cargo, en la función o materia, en el Sector Público. *

Referencia bibliográfica: Informe Técnico N° 001878-2022-SERVIR-GPGSC y Ley N° 31419.

19. El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos NO está integrado por

- A) la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- B) la Dirección General de Presupuesto de Personal (MEF). *
- C) la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (MEF).
- D) las Oficinas de Recursos Humanos.



Referencia bibliográfica: Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo 2 del Decreto Supremo N° 085-2021-PCM.

20. La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ejerce las siguientes atribuciones:

- A) normativa, supervisora, sancionadora, fiscalizadora y de resolución de controversias.
- B) normativa, supervisora, sancionadora, interventora y de resolución de controversias. *
- C) normativa, fiscalizadora, interventora y de resolución de controversias.
- D) normativa, supervisora, sancionadora y de resolución de controversias.

Referencia bibliográfica: Decreto Legislativo N° 1023.