



1. Respecto del Perfil del Puesto, marque el enunciado correcto.
- A) Es un cargo de la unidad orgánica con funciones y remuneración específica.
 - B) Es la ubicación de un puesto con los requisitos y remuneración de acuerdo a la escala remunerativa.
 - C) Es la información estructurada respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias. *
 - D) Es la información estructurada dentro de una organización con niveles remunerativos y niveles estructurados.

Referencia bibliográfica: Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas

2. ¿Cuáles son los procesos de primer nivel de implementación del SAGRH?
- A) Diseño de puestos, selección, inducción, capacitación y evaluación del desempeño *
 - B) Administración de puestos, vinculación, control de asistencia, compensaciones y capacitación
 - C) Comunicación interna, planificación de RR. HH., progresión de la carrera, cultura y clima organizacional, estrategias, políticas y procedimientos
 - D) Comunicación interna, administración de puestos, selección, capacitación y diseño de puesto

Referencia bibliográfica: RPE 238-2014-SERVIR/PE Directiva N° 002-2014-SEVIR/GDSRH "Normas para la gestión del SAGRH en las entidades públicas"

3. Las competencias transversales de los servidores del Estado son las siguientes:
- A) liderazgo, vocación de servicio, trabajo en equipo.
 - B) innovación, vocación de servicio, liderazgo.
 - C) vocación de servicio, trabajo en equipo, orientación a resultados. *
 - D) orientación a resultados, liderazgo, vocación de servicio.

Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE

4. Los Cursos y/o Programas de Especialización que se requieren para ocupar el puesto deben estar, en materias específicas, relacionadas a
- A) determinadas habilidades y/o competencias desarrolladas en el campo profesional y laboral.
 - B) aspectos complementarios a la formación académica, que no suelen brindarse en los institutos superiores o universidades.
 - C) complementar la experiencia general y/o específica, y las habilidades requeridas para el puesto.
 - D) las funciones principales y misión del puesto, los mismos que serán sustentados con los documentos respectivos. *

Referencia bibliográfica: Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas



5. Señale la respuesta INCORRECTA. El reglamento de la Ley N° 31419 establece requisitos para:
- A) Viceministro(a).
 - B) Miembros de órganos colegiados de designación regulada. *
 - C) Secretario(a) general.
 - D) Presidentes de órganos colegiados de libre designación y remoción de los organismos públicos del Poder Ejecutivo

Referencia bibliográfica: Art. 6 del Reglamento de la Ley 31419

6. 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.º 28175, que contenga el nombre del cargo a designar.
 - VI. Escala Remunerativa que indique la categoría remunerativa del cargo a designar.
- A) I-II-III *
 - B) I-III-IV
 - C) I-II-VI
 - 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

7. El subsistema en el que se definen las características y las condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas es
- A) Gestión del empleo.
 - B) Planificación de políticas de recursos humanos.
 - C) Organización del trabajo y su distribución. *
 - D) Gestión del rendimiento.

Referencia bibliográfica: RPE 238-2014-SERVIR/PE Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del SAGRH en las entidades públicas"



8. Según lo establecido en la metodología para el diseño de perfiles de puestos, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, «Ley del servicio civil», ¿cuál es el orden correcto de los pasos a seguir?
- I. Revisa la coherencia de la información del puesto.
 - II. Elabora la misión del puesto.
 - III. Establece los requisitos del puesto.
 - IV. Valida el perfil del puesto.
 - V. Identifica el puesto.
 - VI. Revisa información sobre el puesto.
 - VII. Elabora las funciones y coordinaciones del puesto.
- A) I, II, VII, III, V, IV, VI
 - B) V, VI, VII, II, III, I, IV *
 - C) VI, II, VII, V, III, I, IV
 - D) V, VI, VII, III, II, I, IV

Referencia bibliográfica: Guía 1 de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/PE

9. Una función se redacta con la siguiente estructura:
- A) verbo + objeto + impacto.
 - B) verbo + objeto + resultado. *
 - C) verbo + impacto + resultado.
 - D) verbo + marco normativo + resultado.

Referencia bibliográfica: Guía 1 de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/PE

10. La Planificación de Recursos Humanos comprende la planificación
- A) de la dotación de personal para cubrir los requerimientos durante un periodo fiscal.
 - B) de la dotación de personal para distribuir de acuerdo con los requerimientos de los órganos.
 - C) de las actividades de selección de personal para cubrir los puestos necesitados.
 - D) de las necesidades reales de personal para cubrir los requerimientos durante el periodo programado. *

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

11. 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 sus tres (3) componentes. Señale cuáles son estos elementos:
- I. En el puesto o cargo
 - II. En el nivel
 - III. En el sector público
 - IV. En áreas similares
 - V. En el rubro
 - VI. En la función o materia



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

Referencia bibliográfica: Informe técnico N.º 001878-2022-SERVIR-GPGSC y Ley N.º 31419.

12. 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.º 30057, Ley del Servicio Civil*, se consideran tres (3) factores de evaluación que permiten hallar las cuatro (4) funciones principales del puesto, a partir de la siguiente fórmula:

- A) frecuencia \times coherencia + pertinencia.
- B) frecuencia \times consecuencia de error + complejidad de la función.
- C) frecuencia + consecuencia de error \times complejidad de la función. *
- D) coherencia + pertinencia \times suficiencia.

Referencia bibliográfica: Anexo 1: *Guía metodológica para el diseño de perfiles de puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil (Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 313-2017-SERVIR/PE)*.

13. Según lo establecido en el Anexo 01 de la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, complete el siguiente enunciado: “El perfil de puesto se caracteriza por su _____, de modo que la información que consigna debe tener una relación lógica y consecuente. En ese sentido, los requisitos y exigencias consignados en el perfil del puesto (formación académica, certificaciones, conocimientos, experiencia y habilidades) deben ser _____ para el adecuado desempeño de las funciones del puesto.”

- A) coherencia – los pertinentes y suficientes*
- B) consistencia – exigentes
- C) relevancia - flexibles
- D) coherencia – claros y pertinentes

Referencia bibliográfica: Guía 1 de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/PE

14. Complete el siguiente enunciado: “La entidad podrá señalar si los cursos, programas de especialización y/o diplomados requeridos _____, atendiendo a criterios de _____, entre otros que conserven la razonabilidad de la exigencia.

- A) puedan ser de entidades internacionales – prestigio, calidad educativa
- B) deben tener un máximo de antigüedad – actualización normativa, modernización tecnológica*
- C) puedan ser de determinadas instituciones – prestigio, nivel educativo
- D) puedan tener un máximo de antigüedad – flexibilidad, políticas priorizadas

Referencia bibliográfica: Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas



15. En conformidad con el artículo 49 de la Ley N° 29973, “Ley General de la Persona con Discapacidad”, el artículo 55 de su Reglamento y 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 y así sucesivamente hasta que sea cubierto por una persona con discapacidad.
 - 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 hasta en tres (3) oportunidades, para posteriormente incorporar cubrir la vacante con cualquier candidato que pase el debido proceso de selección.
 - C) realizar el respectivo proceso de selección y otorgar una bonificación del 25% en caso de que el postulante acredite la condición de persona con discapacidad.
 - D) 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. *

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

16. En los procesos de selección de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, se debe considerar como mínimo las siguientes evaluaciones, EXCEPTO
- A) Evaluación de conocimiento o habilidades técnicas.
 - B) Evaluación curricular.
 - C) Evaluación psicológica. *
 - D) Entrevista.

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

17. Sobre la inducción, determine la afirmación correcta.
- A) Cuando una persona se reincorpore a la entidad, la inducción general se ejecutará de manera opcional. *
 - B) El facilitador de la inducción específica deber ser un servidor(a) de la Alta Dirección para que pueda presentar los temas de relevancia.
 - C) Los funcionarios públicos no pueden asumir el cargo hasta la oportunidad en que participen en la inducción.
 - D) Se realiza de manera obligatoria para todos los casos.

Referencia bibliográfica: Guía para la gestión del proceso de inducción (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 265-2016-SERVIR-PE)



- 18.** La brecha de capacitación tiene que ver, fundamentalmente, con
- A) las deficiencias del servidor debido a que no participó de las actividades de capacitación para el personal.
 - B) la diferencia entre el desempeño esperado del servidor civil y lo que puede hacer en su puesto.
 - C) las deficiencias en el cumplimiento de sus funciones, que pueden cubrirse con capacitación.
 - D) la diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y su desempeño actual, respecto de su perfil de puesto. *

Referencias: Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE

- 19.** ¿Qué producto NO corresponde al proceso de selección?
- A) Avisos de convocatoria.
 - B) Contratos de personal que ganó el concurso. *
 - C) Actas finales de comité de selección
 - D) Bases de concursos de selección.

Referencia bibliográfica: Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH - “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”

- 20.** Son pasos de la Fase 2 Ejecución de la Inducción, EXCEPTO:
- A) Ejecución de la inducción general.
 - B) Procesamiento de la Inducción*
 - C) Ejecución de la inducción específica.
 - D) Registro de las inducciones

Referencia bibliográfica: RPE N° 265-2017-SERVIR-PE que aprueba la “Guía para la Gestión del Proceso de Inducción”