



1. Los efectos generados por la acción de capacitación en el mediano plazo se evidencian en un nivel de evaluación de
- A) aprendizaje.
 - B) aplicación.
 - C) impacto. *
 - D) reacción.

Referencia bibliográfica: Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)

2. ¿Qué ocurre si al proceso de elección de representantes de los servidores civiles ante el Comité de Planificación de la Capacitación NO se presenta ningún candidato?
- A) El Comité se instala sin el representante de los servidores civiles. *
 - B) Se convoca a nuevas elecciones de representantes.
 - C) El titular de la entidad designa al representante titular y suplente de los servidores.
 - D) Se prorroga la vigencia de los representantes actuales.

Referencia bibliográfica: Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)

3. ¿Cuál es el monto máximo de financiamiento por año que puede ser asignado para formación laboral de funcionarios públicos y servidores civiles de confianza?
- A) Igual al total de su compensación económica mensualizada
 - B) La mitad del total de su compensación económica mensualizada
 - C) El doble del total de su compensación económica mensualizada *
 - D) El triple del total de su compensación económica mensualizada

Referencia bibliográfica: Ley del Servicio Civil, Reglamento General LSC y Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

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

Referencia bibliográfica: Guía para la gestión del proceso de inducción (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 265-2017-SERVIR-PE)



5. Seleccione cuáles son las acciones de capacitación en las entidades públicas.
- A) Instrucciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)
 - B) Actividades que se realizan en institutos y escuelas superiores destinadas a cerrar brechas en los servidores civiles *
 - C) Charlas informativas con propósito de difundir información sobre alguna materia específica
 - D) Actividades de asistencia técnica a los servidores de los distintos niveles de gobierno con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión

Referencia bibliográfica: Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)

6. Relacione los siguientes términos y definiciones:

- | | |
|--------------------------------------|--|
| I. Taller | a. Actividad académica de naturaleza técnica o científica que tiene como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones, que busca solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica. |
| II. Curso | b. Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos. |
| III. Capacitación interinstitucional | c. Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones. |
| IV. Conferencia | d. Es una actividad teórico-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio. |

Determine la respuesta correcta.

- A) Ic, IIb, IIIId, IVa *
- B) Ia, IIb, IIIId, IVc
- C) Ia, IIId, IIIb, IVc
- D) Ic, IIId, IIIb, IVa

Referencia bibliográfica: Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)



7. 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) la diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y su desempeño actual, respecto de su perfil de puesto. *
 - D) las deficiencias en el cumplimiento de sus funciones, que pueden cubrirse con capacitación.

Referencia bibliográfica: Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)

8. Identifique la alternativa que NO constituye un criterio para la priorización de la formación laboral.
- A) Las necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora de los servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación
 - B) Las necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de largo plazo *
 - C) Los requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad
 - D) Las necesidades identificadas por Servir para el fortalecimiento del servicio civil

Referencia bibliográfica: Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)

9. Los insumos del Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) son
- A) los resultados de los diagnósticos de conocimientos y la matriz de PDP.
 - B) los requerimientos de capacitación, los planes de mejora del ciclo de gestión del rendimiento y los resultados del diagnóstico de conocimientos. *
 - C) las necesidades identificadas en la inducción específica y los requerimientos de capacitación.
 - D) los requerimientos de capacitación y la matriz de PDP.

Referencia bibliográfica: Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)



10. ¿Cuál de las siguientes definiciones corresponde al Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)?

- A) Instrumento de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación de la entidad
- B) Herramienta para la organización, priorización y calendarización de las acciones de capacitación aprobadas para la entidad
- C) Herramienta para la programación y financiamiento de las acciones de capacitación aprobadas para la entidad
- D) Instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad *

Referencia bibliográfica: Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)

11. Los beneficiarios de la capacitación NO se comprometen a

- A) permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o, en su defecto, el remanente.
- B) aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad.
- C) cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que le sean solicitados.
- D) brindar capacitaciones por el equivalente a treinta (30) horas académicas en dos (02) oportunidades. *

Referencia bibliográfica: Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)

12. La evaluación busca medir los resultados alcanzados por los servidores que accedieron a la capacitación, con la finalidad de evidenciar cuánto de lo aprendido se aplica en el desempeño del servidor. Para ello, se han establecido los siguientes cuatro niveles:

- A) reacción, aplicabilidad, mejora e impacto.
- B) satisfacción, aprendizaje, aplicación y efectos.
- C) reacción, aprendizaje, aplicación e impacto. *
- D) reacción, aprendizaje y conocimientos, y efectos.

Referencia bibliográfica: Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE)

13. Los objetivos de aprendizaje hacen referencia a lo que el servidor debe estar en capacidad de *saber* o *saber hacer* durante o al finalizar la acción de capacitación. Este objetivo está orientado a conocimientos y habilidades cuando

- A) permite desarrollar destrezas en una determinada materia. *
- B) afianza los conocimientos teóricos y prácticos.
- C) permite desarrollar productos concretos.
- D) permite desarrollar alternativas de solución a las necesidades de su área.

Referencia bibliográfica: Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)



14. Sobre la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas, la formación profesional solo corresponde a los servidores civiles

- A) de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728 y 1057.
- B) del régimen laboral de la Ley N° 30057. *
- C) del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 256.
- D) de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728 y Ley N° 30057.

Referencia bibliográfica: Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)

15. Son pasos de la Fase 1 Planificación de la Inducción, a EXCEPCIÓN de

- A) la determinación de los temas de inducción.
- B) la determinación de la modalidad de inducción.
- C) la definición de tiempos y plazos.
- D) la publicación del Plan de Inducción General. *

Referencia bibliográfica: Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)

16. Son pasos de la Fase 2 Ejecución de la Inducción, a EXCEPCIÓN de

- A) la ejecución de la inducción general.
- B) la ejecución de la inducción específica.
- C) el desarrollo de la inducción. *
- D) el registro de las inducciones.

Referencia bibliográfica: Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)

17. El Subsistema Gestión del Desarrollo y la Capacitación se interrelaciona con los siguientes subsistemas:

- A) i) Subsistema de Gestión del Rendimiento y ii) Subsistema de Organización del Trabajo y su Distribución. *
- B) i) Subsistema de Gestión del Rendimiento, ii) Subsistema de Organización del Trabajo y su Distribución, y iii) Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.
- C) i) Subsistema de Gestión del Rendimiento y ii) Subsistema de Gestión del Empleo.
- D) i) Subsistema de Gestión del Rendimiento y ii) Subsistema de Capacitación y Empleo.

Referencia bibliográfica: Directiva N° 002 – 2014 – SERVICIO/GDSRH.



18. ¿Cuáles de las siguientes alternativas son instrumentos de gestión en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos?

- A) ROF, MOP, MPT y puestos críticos
- B) MPT, MPP, PDP y mapas de sucesión
- C) POI, ROF, directivas y políticas y MTP
- D) Manual de Clasificador de Cargos, CAP, CPE, MPP y PDP *

Referencia bibliográfica: Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

19. 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 Consejo Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)
- B) no – sin embargo, aquellas entidades que hayan establecido un modelo por competencias deberán acreditarlo ante SERVIR *
- C) sí – sin embargo, las oficinas de recursos humanos no se encuentran habilitadas de aplicar modelos de competencias propias de cada entidad
- 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).

20. ¿Cuál es el documento de gestión institucional en el que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad, estableciendo su denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la entidad?

- A) Manual Clasificador de Puestos (MCP)
- B) Manual Clasificador de Cargos (MCC) *
- C) Manual de Puestos Tipo (MPT)
- D) Cuadro para Asignación de Personal (CAP)

Referencia bibliográfica: Directiva N° 006-2021-SERVIR/GDSRH