



1. En la gestión del rendimiento, las metas grupales son aquellas trazadas de manera conjunta y para un área, unidad orgánica o entidad. Estas deben ir alineadas al/a los
- A) Plan Estratégico Institucional o, complementariamente, en los instrumentos de gestión que reflejen las prioridades estratégicas de las políticas de Estado y políticas nacionales.
 - B) planes de mejora definidos como resultado del ciclo anterior, que identifican recomendaciones de capacitación y otros aspectos que coadyuven a la mejora de su desempeño.
 - C) Plan Operativo Institucional o, complementariamente, en los instrumentos de gestión que reflejen las prioridades estratégicas de las políticas de Estado y políticas nacionales. *
 - D) Plan de Desarrollo de las Personas de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación aprobado por la entidad al 30 de marzo del ejercicio presupuestal vigente.

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

2. Según la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, se entiende por desempeño
- A) La actuación evidenciable de un servidor en un contexto laboral determinado.*
 - B) Las características personales que se traducen en comportamientos visibles.
 - C) El factor diferenciador de la conducta del servidor dentro de una organización y contexto determinado.
 - D) La integración del conocimiento, las habilidades y las actitudes del servidor evaluado.

Referencia bibliográfica: Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE)

3. En la implementación de la gestión del rendimiento, los servidores son segmentados en grupos para determinar los roles dentro del ciclo. En esta segmentación, NO tiene la condición de evaluado
- A) el directivo
 - B) el mando medio
 - C) el funcionario*
 - D) el operador y de asistencia

Referencia bibliográfica: *Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento* (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 076-2021-SERVIR-PE)

4. Son los componentes de una meta.
- A) Sujeto, atributo y unidad de medida
 - B) Indicador, producto, valor meta y evidencia
 - C) Sujeto, indicador, valor, plazo y evidencia
 - D) Indicador, valor meta, peso, evidencia y plazos*

Referencia bibliográfica: *Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento* (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 076-2021-SERVIR-PE)



5. Los factores de evaluación en la gestión del rendimiento son aspectos observables y verificables a través de los cuales el evaluador valora el desempeño del evaluado. Estos factores pueden ser
- A) metas individuales y compromisos grupales
 - B) metas individuales y grupales, o compromisos*
 - C) metas o compromisos o evidencias
 - D) compromisos individuales y grupales

Referencia bibliográfica: Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-SERVIR-PE)

6. La evaluación es la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en el servicio civil. Por la evaluación, se califica a los servidores como
- A) personal de rendimiento distinguido, personal de buen rendimiento, personal de rendimiento sujeto a observación y personal desaprobado*
 - B) excelente rendimiento, buen rendimiento, rendimiento regular y bajo rendimiento
 - C) personal de rendimiento destacable, personal de buen rendimiento, personal de rendimiento sujeto a observación y personal desaprobado
 - D) personal de rendimiento alto, personal de buen rendimiento, personal de rendimiento bajo y personal desaprobado

Referencia bibliográfica: Reglamento de la Ley N° 30057

7. Las metas fijadas solo podrán modificarse a solicitud del evaluador o evaluado, de presentarse alguna de las siguientes condiciones sobrevinientes:
- I. Cambios en el Plan Operativo Institucional que afecten indiscutible y directamente a las metas establecidas
 - II. Cambio de puesto por razones de movilidad temporal o definitiva
 - III. Reasignación significativa de recursos
 - IV. Cambios en el Reglamento de organización y funciones, Manual de operaciones u otros documentos de gestión institucional que afecten las metas establecidas inicialmente
 - V. Por casos fortuitos o fuerza mayor que afecten directamente el cumplimiento de las metas asignadas
- A) V-V-F-V-V
 - B) V-F-V-F-V
 - C) V-V-V-V-V *
 - D) V-V-F-F-V

Referencia bibliográfica: Reglamento de la Ley N° 30057



8. Cuando el servidor civil NO participe en un proceso de evaluación por motivos atribuibles a su exclusiva responsabilidad (dicha renuencia a la participación debe estar debidamente comprobada), se produce automáticamente:
- A) la falta grave sancionable.
 - B) la calificación de desaprobado. *
 - C) la calificación de sujeto a observación.
 - D) la notificación a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir)

Referencia bibliográfica: Reglamento de la Ley N° 30057

9. Son los segmentos considerados en la gestión del rendimiento.
- A) Funcionario/a, coordinador/a, ejecutor/a, mando medio, y operador/a y de asistencia
 - B) Funcionario/a, directivo/a, ejecutor/a, mando medio y operador/a y de asistencia*
 - C) Funcionario/a y directivo/a, coordinador/a, mando medio y evaluados
 - D) Funcionario/a y directivos, evaluadores y evaluados

Referencia bibliográfica: RPE N° 000076-2021-SERVIR-PE, *Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento*

10. El indicador, además de ser un componente de una meta en la gestión del rendimiento, es una expresión cuantitativa que representa el reto que el/la servidor/a civil deberá alcanzar dentro del ciclo de gestión del rendimiento para contribuir, en el marco de sus funciones, a concretizar una o más prioridades anuales de gestión. En su construcción, se debe considerar los siguientes elementos:
- A) sujeto, característica principal, unidad de medida, seguimiento.
 - B) sujeto, unidad de medida y objetivo
 - C) unidad de medida, plazo y objetivo.
 - D) sujeto, atributo y unidad de medida. *

Referencia bibliográfica: RPE N° 000076-2021-SERVIR-PE “Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento”

11. 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 Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (MEF).
 - C) las oficinas de Recursos Humanos.
 - D) la Dirección General de Presupuesto de Personal (MEF). *

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



12. 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, existen pasos a seguir, que son los siguientes:

- 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.

¿Cuál es el orden correcto?

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

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

13. 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:

- A) en el puesto o cargo, en la función o materia, o en el sector público*
- B) en áreas similares, en la función o materia, o en el sector público
- C) en el puesto o cargo, en la función o materia, o en el rubro.
- D) en el puesto o cargo, en el nivel o en el rubro.

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

14. 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) 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 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 (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE)



19. La gestión del rendimiento es un ciclo continuo dentro de una entidad y contempla las siguientes etapas:

- A) Planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación, retroalimentación
- B) Planificación, seguimiento y evaluación *
- C) Planificación, establecimiento de metas, seguimiento, evaluación, retroalimentación, plan de mejoras
- D) Planificación, evaluación y retroalimentación.

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

20. Según la gestión del rendimiento, complete el siguiente enunciado: «_____ constituye fuente de información objetiva para la valoración del rendimiento, facilitando la consistencia entre _____ y _____».

- A) El Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – el desempeño del servidor – las sanciones recibidas en el periodo de evaluación
- B) La planificación institucional – el desempeño del servidor – el cumplimiento de objetivos y metas de la entidad *
- C) El informe del jefe inmediato – el desempeño del servidor – los productos generados en su área
- D) El reporte de avance del servidor civil – el cumplimiento de objetivos – las metas del área

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