



1. En todo proceso de selección que realicen las entidades públicas, existen evaluaciones mínimas a realizar. De acuerdo a lo mencionado, seleccione la evaluación opcional para todos los casos.

- A) Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas
- B) Evaluación curricular
- C) Evaluación psicológica *
- D) Entrevista

Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 330-2017-SERVIR-PE

2. Considerando la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 330-2017-SERVIR-PE, respecto del orden con el que las entidades bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 deben realizar las evaluaciones para selección de personal, marque el enunciado correcto.

- A) Las entidades públicas pueden aplicar las referidas evaluaciones en el orden que se considere más adecuado a las necesidades de cada puesto a convocar. *
- B) Evaluación de ficha de postulación, evaluación curricular, evaluación de conocimientos y entrevista.
- C) Evaluación curricular, evaluación psicológica y entrevista.
- D) Evaluación de inscripción, evaluación de capacidades y entrevista personal.

Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 330-2017-SERVIR-PE

3. Relacione los siguientes términos y definiciones. Luego, marque la respuesta correcta.

- | | |
|---|--------------------------|
| I. Es un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. | a. Titular de la entidad |
| II. 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 que demanda. | b. Puesto |
| III. Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRHH), es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública | c. Perfil de puesto |
| IV. Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio | d. Funcionario público |



- A) Ia, IIb, IIIId, IVc
- B) Ia, IIc, IIIId, IVb
- C) Id, IIc, IIIa, IVb *
- D) Id, IIb, IIIa, IVc

Referencia bibliográfica: Directiva N° 004-2017-SEVIR/GDSRH y sus anexos.

4. Señale qué procesos comprende la Gestión de la Incorporación de personal.

- A) Vinculación, reclutamiento, entrevista e inducción.
- B) Selección, entrevista, inducción y periodo de prueba
- C) Evaluación curricular, evaluación de conocimiento, evaluación psicológica y entrevista.
- D) Selección, inducción, periodo de prueba y vinculación. *

Referencia bibliográfica: Directiva N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH

5. La Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir ejerce las siguientes atribuciones:

- A) i) Normativa, ii) Supervisora, iii) Sancionadora, iv) Fiscalizadora y v) De resolución de controversias.
- B) i) Normativa, ii) Supervisora, iii) Sancionadora, iv) Interventora y v) De resolución de controversias. *
- C) i) Normativa, ii) Fiscalizadora, iii) Interventora, iv) De resolución de controversias.
- D) i) Normativa, ii) Supervisora, iii) Sancionadora y iv) De resolución de controversias.

Referencia bibliográfica: Decreto Legislativo N.º 1023

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

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

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

7. Complete el siguiente enunciado: «De acuerdo con el artículo 164 del Reglamento General de la Ley N.º 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, transparencia y la igualdad de oportunidades *
- D) mérito, interés general, igualdad de oportunidades, efectividad y provisión presupuestaria

Referencia bibliográfica: Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil (Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM).

8. Señale cuál es el principio de la siguiente definición: «Los procesos de selección de personal tienen por objeto escoger a las personas idóneas para el cargo, en atención al perfil requerido para cada puesto.

- A) Igualdad de oportunidades
- B) Mérito *
- C) Transparencia
- D) Integridad pública

Referencia bibliográfica: Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público

9. Señale la alternativa que corresponda con la siguiente definición: «Es el documento de gestión institucional que sistematiza el presupuesto de las plazas que corresponden a los ingresos del personal de manera permanente, periódica, excepcional u ocasional, cuya entrega se realiza de manera regular en el tiempo, incluyendo los aportes que por ley corresponda al presupuesto institucional de las entidades del Sector Público, que cuente con un crédito presupuestario aprobado».

- A) Cuadro Para Asignación de Personal Provisional - CAP Provisional
- B) Presupuesto Analítico de Personal – PAP *
- C) AIRHSP
- D) Plan de Programación Institucional de Presupuesto de Personal

Referencia bibliográfica: Directivo N.º 0005-2021-EF/53.01

10. La Planificación de Recursos Humanos comprende la planificación de:

- A) La dotación de personal para cubrir los requerimientos durante un periodo fiscal.
- B) La dotación de personal para distribuir de acuerdo con los requerimientos de los órganos.
- C) Las actividades de selección de personal para cubrir los puestos necesitados.
- D) Las necesidades reales de personal para cubrir los requerimientos durante el periodo programado. *

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

11. El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos no está integrado por:

- A) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (MEF)
- B) Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir
- C) Las Oficinas de Recursos Humanos



D) La Dirección General de Presupuesto de Personal (MEF)*

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

12. ¿A qué alternativa corresponde la siguiente definición? Comprende la valorización de puestos y consolida la información para la administración del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

- A) Diseño de los puestos
- B) Inducción
- C) Administración de puestos*
- D) Periodo de prueba

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

13. El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad

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

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

14. Relacione los conceptos con la columna izquierda.

- | | |
|------------------|--|
| I. Puesto | a. Cada uno de los ocupantes que puede tener un puesto con un único perfil. |
| II. Posición | b. Son las características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucra de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y un contexto determinado. |
| III. Habilidades | c. Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. El puesto podrá tener más de una posición siempre que el perfil de este sea el mismo. |



- IV. Competencias
- d. Son las cualidades, en términos de capacidad y disposición de las personas para hacer algo, inherentes a sus características personales o adquiridas por la práctica constante.

Elija la opción correcta.

- A) I-a II-b, III-d, IV-c
B) I-c, II-a, III-d, IV-b *
C) I-c, II-d, III-b, IV-a
D) I-b, II-a III-c, IV-d

Referencia bibliográfica: Guía metodológica para el diseño de perfiles para entidades públicas.

15. En los procesos de selección de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 - CAS, se debe considerar, como mínimo, las siguientes evaluaciones:

- A) evaluación de conocimiento y evaluación curricular.
B) evaluación curricular, evaluación psicológica y entrevista.
C) evaluación de conocimiento y entrevista.
D) evaluación curricular y entrevista. *

Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 330-2017-SERVIR-PE

16. 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», 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) responsable del órgano o unidad orgánica que realiza el requerimiento.
C) 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. *
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 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)».

17. Marque la estructura de redacción para una función.

- A) Verbo + objeto + resultado *
B) Verbo + objeto + impacto



- C) Verbo + impacto + resultado
- D) Verbo + marco normativo + resultado

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

18. Marque el producto que No corresponde al proceso de selección.

- A) Avisos de convocatoria
- B) Actas finales de comité de selección
- C) Bases de concursos de selección
- D) Contratos de personal que ganó el concurso *

Referencia bibliográfica: Directiva N.º 002-2014-SERVIR-GDSRH - «Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas»

19. Determine cuál es la obligación de la entidad pública que no haya alcanzado o no mantenga la proporción de la cuota de empleo de 5 % de servidores con discapacidad de la totalidad de servidores en conformidad con el artículo 49 de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, el artículo 55 de su Reglamento y la Directiva N.º 004 – 2021 – SERVIR/GDSRH.

- 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 hasta en tres (3) oportunidades, para posteriormente incorporar o cubrir la 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 logrando cubrir la posición vacante con cualquier candidato que pase el debido proceso de selección. *
- 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 y así sucesivamente hasta que sea cubierto por una persona con discapacidad.
- 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.º 29973, Ley General de Personas con discapacidad, su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N.º 002-2014- MIMP y la Directiva N.º 004 – 2021 – SERVIR/GDSRH

20. ¿Cuál es la entidad que resuelve el recurso de apelación cuando el postulante ha sido afectado en su derecho o interés legítimo en el proceso de selección de personal?

- A) El Tribunal de Personal del MEF
- B) El Tribunal del Servicio Civil *



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
OFICINA CENTRAL DE ADMISIÓN

Prueba de Conocimientos del Concurso Público de Méritos N° 07-2022-CG

COD 909-2022

ASISTENTE/A PROFESIONAL 4 EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- C) La/El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
- D) El/La titular de la Entidad

Referencia bibliográfica: Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (D.S. N.º 004-2019-JUS) y D.Leg. N.º 1023