



1. Marque la gestión que NO forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- A) Gestión del empleo
 - B) Gestión de relaciones humanas y sociales
 - C) Gestión de cultura y clima laboral*
 - D) Gestión del rendimiento

Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir N° 238-2014-SERVIR-PE

2. ¿Cuál es la finalidad del plan de bienestar?
- A) Administrar los seguros de salud y seguros personales que se brindan al personal bajo las modalidades contractuales CAP, CAS, locadores de servicio y practicante
 - B) Diseñar y dirigir campañas de salud al personal de la institución
 - C) Efectuar el diagnóstico de cultura organizacional proponiendo lineamientos, acciones y planes de trabajo
 - D) Promover el bienestar integral del colaborador y su familia mediante programas que generen satisfacción y mejora de su calidad de vida*

Referencia bibliográfica: Reglamento de Organización y Funciones de la Contraloría General de la República, aprobado por Resolución de Contraloría N° 179- 2021- CG.

3. Tienen derecho al seguro de vida ley de manera obligatoria
- A) únicamente los servidores del Decreto Legislativo N° 728 con cuatro (4) años en planilla.
 - B) todos los servidores, independientemente del régimen laboral, siempre que tengan un (1) año en planilla.
 - C) todos los servidores en planilla, independientemente del régimen laboral al que pertenecen.
 - D) los servidores del Decreto Legislativo N° 728 desde su contratación.*

Referencia bibliográfica: Decreto de Urgencia N° 044-2019, Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores.

4. Seleccione la opción que incluye las fases de intervención del ciclo de trabajo de clima organizacional.
- A) Medición de clima organizacional y elaboración de informe de diagnóstico de clima organizacional *
 - B) Adecuación de la encuesta de clima organizacional y comunicación de resultados
 - C) Medición de clima organizacional y cumplimiento del plan
 - D) Cumplimiento del plan y efectividad



Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir N° 150-2017-SERVIR-PE, Gestión de Proceso Cultura y Clima.

5. ¿Quién define las dimensiones, los factores, las variables y las preguntas específicas que se miden en la encuesta de clima organizacional?
- A) El titular de la entidad
 - B) La Oficina de Recursos Humanos o la que cumpla sus funciones*
 - C) El OCI
 - D) La alta dirección

Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir N° 150-2017-SERVIR-PE, Gestión de Proceso Cultura y Clima.

6. Las competencias trasversales a todos los servidores civiles son
- A) orientación a resultados, liderazgo, vocación de servicio.
 - B) innovación, vocación de servicio, liderazgo.
 - C) vocación de servicio, trabajo en equipo, orientación a resultados.*
 - D) liderazgo, vocación de servicio, trabajo en equipo.

Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir N° 320-2017-SERVIR-PE

7. El derecho al pago de subsidio, para el caso de personal CAS, tiene las siguientes características:
- A) se paga el total del cálculo en la misma fecha de pago de la remuneración.
 - B) no tiene un tope de cobertura por parte de Essalud según la regulación vigente.
 - C) se paga el 50 % del cálculo en la misma fecha de pago de la remuneración.
 - D) es cubierto parcialmente por Essalud y el empleador de acuerdo con el rango remunerativo y el monto de subsidio.*

Referencia bibliográfica: Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2019-TR.

8. Complete los espacios en blanco del enunciado.

El proceso de _____ comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un _____ que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de _____.

- A) bienestar social – buen ambiente de trabajo – programas de bienestar social*
- B) cultura y clima organizacional – buen clima laboral – planes de acción de cultura y clima organizacional
- C) planificación de políticas de RR. HH. – plan – políticas y procedimientos



- D) gestión del rendimiento – ciclo de rendimiento adecuado – planes de seguimiento y desarrollo

Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir N° 150-2017-SERVIR-PE, Gestión de Proceso Cultura y Clima.

- 9.** Sobre los aportes a Essalud, marque la alternativa correcta.

- A) Se declaran en el PDT.*
- B) Se descuentan de la remuneración de los trabajadores.
- C) Se realizan dependiendo de la AFP en la cual está afiliada el trabajador.
- D) El porcentaje es el mismo para quienes están en Essalud o tienen EPS.

Referencia bibliográfica: Ley N° 27056, de Salud (ESSALUD).

- 10.** Indique cuántos procesos tiene el Subsistema de Relaciones Humanas y Sociales.

- A) Tres (3) procesos
- B) Dos (2) procesos
- C) Cinco (5) procesos*
- D) Cuatro (4) procesos

Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir N° 238-2014-SERVIR-PE

- 11.** Respecto del periodo de latencia, indique la alternativa correcta.

- A) Es de trámite obligatorio por parte del empleador luego del cese laboral de los trabajadores.
- B) Es un beneficio que permite las atenciones de salud de los trabajadores en planilla, luego de su cese laboral según regulación vigente.*
- C) Es un beneficio para quienes tienen únicamente aportes a Essalud y no EPS.
- D) Es solo un beneficio para quienes tienen EPS luego de su cese laboral.

Referencia bibliográfica: Ley N° 27056, Ley de creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD).

- 12.** El Plan de Acción de Cultura Organizacional debe contener, al menos, los siguientes elementos:

- A) elementos y/o características culturales que van a incidir, acciones planteadas, periodicidad y/o fecha tentativa de ejecución de cada acción planteada y su evaluación.*
- B) elementos culturales, acciones planteadas, periodo de cumplimiento.
- C) características culturales que van a incidir, acciones planificadas y revisión de cada acción planteada.
- D) elementos y/o características culturales que van a incidir, acciones planteadas, periodicidad y/o fecha tentativa de ejecución de cada acción planteada.



Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir N° 150-2017-SERVIR-PE, Gestión de Proceso Cultura y Clima.

13. En concordancia con la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, resulta prioritario impulsar, consolidar y velar por una cultura de valores corporativos e individuales que guíen la labor permanente que se desarrolla en las instituciones. En tal sentido, en la Contraloría es de prioridad el fortalecimiento de los siguientes valores corporativos:
- A) excelencia, transparencia, integridad, autonomía y veracidad.
 - B) excelencia, transparencia, responsabilidad y autonomía.
 - C) excelencia, transparencia, innovación, autonomía y orientación a resultados.*
 - D) excelencia, integridad, autonomía, responsabilidad y orientación a resultados.

Referencia bibliográfica: Plan Estratégico 2019- 2024 (PEI)

14. ¿Cuáles son las fases del ciclo de trabajo de la cultura organizacional?
- A) Planificación, medición y evaluación
 - B) Planificación, medición y análisis
 - C) Planificación, intervención y evaluación*
 - C) Planificación, conversión y análisis

Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir N° 150-2017-SERVIR-PE, Gestión de Proceso Cultura y Clima.

15. A continuación, se indican algunas acciones de prevención para los problemas de salud mental. Seleccione la alternativa correcta.
- A) Identificación de los grupos de riesgo, detección de sus problemas de salud mental y su comunicación a toda la entidad.
 - B) Difusión de la importancia del cuidado de la salud mental, fomento del trabajo bajo estrés y presión y no tolerancia al acoso laboral.
 - C) Detección temprana de problemas de salud, diagnóstico por imágenes y asistencia a campañas de vacunación locales.
 - D) Detección temprana de problemas de salud mental, eliminación del estigma y la discriminación, y acceso a información oportuna sobre programas y servicios que benefician la salud mental. *

Referencia bibliográfica: artículo 1,7 de la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental.

16. Seleccione la alternativa que corresponde a los procesos del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH).
- A) Relaciones laborales individuales y colectivas, bienestar social, cultura y clima organizacional*



- B) Seguridad y salud en el trabajo, comunicación interna y evaluación del desempeño
- C) Bienestar social, cultura y clima laboral, e inducción
- D) Comunicación interna, bienestar social y procedimientos disciplinarios

Referencia bibliográfica: sistema administrativo de gestión de recursos humanos – SAGRH (SERVIR)

- 17.** Subsistema que permite organizar la gestión interna de recursos humanos en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, hace posible definir sus políticas, directivas y lineamientos propios, con una visión integral, en temas relacionados con recursos humanos.

- A) Gestión del desarrollo y la capacitación
- B) Gestión de relaciones humanas y sociales
- C) Planificación de estándares de recursos humanos
- D) Planificación de políticas de recursos humanos*

Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir N° 238-2014-SERVIR-PE

- 18.** ¿Cuál es la ley sobre el ejercicio profesional del trabajador social?

- A) 31012
- B) 30212
- C) 30112*
- D) 30111

Referencia bibliográfica: Ley del ejercicio profesional del Trabajador Social

- 19.** La gestión del clima organizacional tiene un periodo de

- A) tres (3) años a partir de la fecha de inicio definida por la entidad (siempre que reúnan las condiciones necesarias para su implementación), y coincide de preferencia con el inicio del año fiscal.
- B) un (1) año a partir de la fecha de inicio definida por la entidad (siempre que reúnan las condiciones necesarias para su implementación), y coincide de preferencia con el inicio del año fiscal.*
- C) entre dos (2) años y tres (3) años, dependiendo de cada entidad.
- D) cuatro (4) años a partir de la fecha de inicio definida por la entidad (siempre que reúnan las condiciones necesarias para su implementación), y coincide de preferencia con el inicio del año fiscal.

Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir N° 150-2017-SERVIR-PE, Gestión de Proceso Cultura y Clima.

- 20.** ¿Cómo se define la cultura organizacional?

- A) Es la forma característica de pensar y actuar en una entidad con base en principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización.*



- B) Es la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo.
- C) Es la satisfacción conjunta de una serie de factores que responden a la calidad de vida del ser humano en sociedad.
- D) Son actos que se realizan dentro de la entidad para difundir mensajes a los servidores civiles que la conforman.

Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir N° 150-2017-SERVIR-PE, Gestión de Proceso Cultura y Clima.