



1. La gestión de la incorporación comprende cuatro procesos.

- A) Reclutamiento y selección, entrevista, vinculación e inducción
- B) Entrevista, Selección, inducción e incorporación
- C) Selección, vinculación, inducción y periodo de prueba*
- D) Selección, incorporación, periodo de prueba y administración de personas

Referencia bibliográfica: RPE 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014- SERVIR/GDSRH- "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas". p.8.

2. Según lo dispuesto en la Directiva N°004-2021-SERVIR/GDSRH, normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los Concursos Públicos de Méritos para el Traslado (CPMT), para los servidores civiles de carrera, elija la evaluación que NO se aplicará.

- A) Evaluación curricular
- B) Evaluación de conocimientos
- C) Entrevista final
- D) Evaluación psicométrica*

Referencia bibliográfica: Directiva N°004-2021-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. p.12.

3. La clasificación del servidor público es la siguiente.

- A) Funcionario público, empleado de confianza, especialista, de apoyo
- B) Directivo superior, servidor público, empleado de confianza, de apoyo
- C) Funcionario público, directivo superior, especialista, de apoyo
- D) Directivo superior, ejecutivo, especialista, de apoyo*

Referencia bibliográfica: artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

4. De acuerdo con la Constitución Política del Perú, la Contraloría General de la República es el Órgano Superior del Sistema Nacional de Control y, además,

- A) una entidad descentralizada de derecho público que goza de autonomía conforme a su ley orgánica.*
- B) una entidad desconcentrada de la administración pública que carece de autonomía.
- C) una entidad descentralizada de derecho público que carece de autonomía conforme a su ley orgánica.
- D) una entidad concentrada derecho público que goza de autonomía conforme a su ley orgánica

Referencia bibliográfica: Art 82° de la Constitución Política del Perú.



5. De acuerdo con el artículo III de la Ley N° 30057 y el Artículo 164 del Reglamento General de la Ley, todo proceso de selección debe regirse por los siguientes principios, definidos en la Ley y en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

- A) Mérito, idoneidad, igualdad de oportunidades, responsabilidad y respeto
- B) Mérito, transparencia, igualdad de oportunidades, integridad pública y responsabilidad*
- C) Igualdad de oportunidades, mérito, honestidad, responsabilidad y rectitud
- D) Mérito, lealtad, imparcialidad, eficiencia e integridad pública

Referencia bibliográfica: Directiva N°004-2021-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. p.4-5.

6. La abstención del miembro del comité de selección aplica respecto al postulante que genera la causal. El trámite de la abstención se lleva a cabo conforme al procedimiento previsto en

- A) la Ley del Servicio Civil N°30057.
- B) la Directiva N°04-2021-SERVIR/GDSRH.
- C) el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.*
- D) el Decreto Legislativo N° 728.

Referencia bibliográfica: Directiva N°004-2021-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. p.19.

7. La integridad pública señala: «Todos/as los/as servidores/as civiles que participen en los procesos de selección, sea como operadores, gestores o como postulantes», deben regir su actuación conforme a los valores de

- A) honestidad, transparencia, lealtad y eficiencia.
- B) mérito, idoneidad, priorizando el interés público y rectitud.
- C) integridad, honestidad, responsabilidad y mérito.
- D) integridad, honestidad, imparcialidad y priorizando el interés público.*

Referencia bibliográfica: Directiva N°004-2021-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil". p. 5.

8. La Ley N° 29248 y su reglamento hace referencia a

- A) los licenciados de las Fuerzas Armadas que hayan cumplido el servicio militar bajo la modalidad de acuartelado que participen en un concurso público de méritos y hayan alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio en todas las evaluaciones del proceso de selección, tienen derecho a una bonificación del 10 % sobre el puntaje total obtenido.*
- B) la Ley General de la Persona con Discapacidad, la persona con discapacidad que haya participado en el concurso público de méritos, y haya



alcanzado al menos el puntaje mínimo aprobatorio en todas las evaluaciones del proceso de selección, tiene derecho a una bonificación del 15 % sobre el puntaje total obtenido.

- C) el acceso de deportistas de alto nivel a la administración pública, el puntaje es de acuerdo a la escala de cinco (5) niveles (entre el 4 % y 20 %).
- D) el directivo público que en las dos últimas evaluaciones de desempeño haya logrado sus metas podrá ser contratado por cualquier entidad, sin necesidad de proceso de selección, siempre que cumpla con el perfil del puesto.

Referencia bibliográfica: Ley N° 29248 y su Reglamento

9. Las entidades obligadas a otorgar los ajustes razonables son las

- A) entidades públicas y privadas.*
- B) entidades solo privadas.
- C) entidades solo públicas
- D) entidades públicas y privadas sin fines de lucro.

Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

10. En la gestión del proceso de selección por competencias, solo podrán aplicar procesos de selección basado en competencias, las entidades

- A) públicas y privadas que tengan licencia para aplicar selección por competencias.
- B) que lo señalen en sus bases y lo publiquen en su página web.
- C) públicas que hayan sido acreditadas por SERVIR.*
- D) públicas que validan sus metodologías a través de sus ORHS.

Referencia bibliográfica: Directiva N°004-2021-SERVIR/GDSRH ""Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil". p. 11.

11. Marque las condiciones esenciales del contrato CAS.

- A) El perfil del puesto, el plazo de duración del contrato, el monto de la retribución a pagar, y las funciones
- B) El lugar de prestación del servicio, el plazo de duración del contrato, el monto de la retribución a pagar, y la forma y/o modo de la actividad a realizar*
- C) El órgano solicitante, el lugar de prestación, las funciones y el monto de la retribución
- D) Los requisitos del puesto, el lugar de prestación, las funciones y el monto de la retribución

Referencia bibliográfica: Resolución 170-2011-SERVIR/PE

12. El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de cierta necesidad con las siguientes características.

- A) Transitoria, suplencia y de confianza*
- B) Suplencia, reemplazo o licencias



- C) Confianza, reposiciones o reemplazo
- D) Transitoria, suplencia y reemplazo

Referencia bibliográfica: art. 5 de la Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.

- 13.** Los recursos de impugnación respecto a los resultados del concurso público de méritos son los siguientes.

- A) Reclamo a la entidad y recurso de apelación
- B) Reclamo a la entidad y recurso de reconsideración
- C) Recurso de reconsideración y recurso de apelación*
- D) Recurso de apelación y reclamo opcional

Referencia bibliográfica: Directiva N°004-2021-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Numeral 6.2.10 Impugnación en el Concurso Público de Méritos. P. 22.

- 14.** El contrato administrativo de servicios (CAS) constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del estado otorgando al trabajador los siguientes derechos.

- A) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima establecida, aguinaldo por fiestas patrias y navidad, conforme a contrato primigenio con la entidad, vacaciones remuneradas de treinta días naturales
- B) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima establecida, aguinaldo por fiestas patrias y navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto, vacaciones remuneradas de quince días naturales.
- C) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima establecida, aguinaldo por fiestas patrias y navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto, vacaciones remuneradas de treinta días naturales.*
- D) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima establecida, aguinaldo por escolaridad, fiestas patrias y navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto, vacaciones remuneradas de treinta días naturales

Referencia bibliográfica: art. 6. Decreto Legislativo 1057 actualizado 08/04/2021

- 15.** ¿Cuál es el objeto de la Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público?

- A) Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS.
- B) La fiscalización de las condiciones contractuales o convencionales, así como de las condiciones legales de los trabajadores CAS.
- C) Incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y erradicar la discriminación laboral de los trabajadores CAS contratados bajo el Decreto Legislativo 1057.
- D) Incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan



labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057.*

Referencia bibliográfica: Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.

16. Los objetivos de la evaluación de competencias permiten

- A) identificar las necesidades de capacitación, el descubrimiento de talentos, indagar sobre las competencias del servidor y ubicarlo en un puesto adecuado.*
- B) evidenciar las brechas, indagar sobre las necesidades del servidor y ubicarlo en un cargo diferente.
- C) identificar las competencias del servidor para ubicarlo en un nivel remunerativo adecuado.
- D) evidenciar las competencias del servidor y descubrimiento de nuevos talentos para el desarrollo de los servidores en la institución.

Referencia bibliográfica: RPE 186-2016-SERVIR-PE "Guía de Evaluación de Competencias para Directivos Públicos". p. 11.

17. ¿Qué requisitos profesionales se debe cumplir para ejercer el cargo de director ejecutivo, titular de pliego presupuestal (funcionario público que dirige la conducción de la entidad)?

- A) Este requisito es indispensable para ocupar un cargo en las entidades públicas para el desarrollo de la función pública.
- B) La colegiatura y habilitación para el ejercicio de un determinado cargo en el sector público es obligatorio y se debe acreditar en el momento de la postulación.
- C) La incorporación del requisito de titulación, colegiatura y habilitación para el ejercicio de un puesto es obligatoria y está dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política del Perú.
- D) La incorporación del requisito de titulación, colegiatura y habilitación para el ejercicio de un determinado cargo en el sector público deriva del análisis del puesto efectuado por el empleador.*

Referencia bibliográfica: Informe Técnico 873-2018-SERVIR

18. Las competencias transversales de los servidores del Estado son los siguientes.

- A) Liderazgo, vocación de servicio, trabajo en equipo
- B) Innovación, vocación de servicio, liderazgo
- C) Orientación a resultados, vocación de servicio, trabajo en equipo*
- D) Orientación a resultados, liderazgo, vocación de servicio

Referencia bibliográfica: RPE 093-2016-SERVIR-PE. Diccionario de Competencias Transversales del Servicio Civil. p.8.



- 19.** El responsable de la administración del registro de títulos, grados y estudios de posgrado obtenidos en el extranjero en SERVIR es
- A) la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos.
 - B) la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.*
 - C) el gerente de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.
 - D) la gerenta de Gerencia de Desarrollo Público.

Referencia bibliográfica: RPE 010-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N 001-2014-SERVIR/GDCRSC para el funcionamiento y consulta del Registro de títulos, grados o estudios de posgrado obtenidos en el extranjero. P. 4.

- 20.** Complete los espacios en blanco del siguiente enunciado.
Los requisitos consignados en el perfil del puesto (formación académica, certificaciones, conocimientos, experiencia y habilidades) deben ser los _____ para cubrir las exigencias de las funciones del puesto.
- A) pertinentes *
 - B) coherentes
 - C) óptimos
 - D) suficientes

Referencia bibliográfica: RPE 312-2017-SERVIR-PE. Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH. p. 4.