



1. 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) sí – sin embargo, las oficinas de recursos humanos no se encuentran habilitadas de aplicar modelos de competencias propias de cada entidad.
  - C) no – sin embargo, aquellas entidades que hayan establecido un modelo por competencias deberán acreditarlo ante SERVIR. \*
  - 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)

2. 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° 30057, Ley del Servicio Civil, se consideran tres (3) factores de evaluación que permiten hallar las cuatro (4) funciones principales del puesto, a partir de la siguiente fórmula:
- A) frecuencia  $\times$  coherencia + pertinencia.
  - B) frecuencia  $\times$  consecuencia de error + complejidad de la función.
  - C) coherencia + pertinencia  $\times$  suficiencia.
  - D) frecuencia + consecuencia de error  $\times$  complejidad de la función. \*

Referencia bibliográfica: 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)

3. Las competencias transversales de los servidores del Estado son las siguientes:
- A) liderazgo, vocación de servicio, trabajo en equipo.
  - B) innovación, vocación de servicio, liderazgo.
  - C) orientación a resultados, liderazgo, vocación de servicio.
  - D) vocación de servicio, trabajo en equipo, orientación a resultados. \*

Referencia bibliográfica: Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE



4. De acuerdo con la clasificación de los funcionarios públicos, establecida en el artículo 52 de la Ley N° 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° 30057, Ley del Servicio Civil.

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) excelente rendimiento, buen rendimiento, rendimiento regular y bajo rendimiento
  - B) personal de rendimiento destacable, personal de buen rendimiento, personal de rendimiento sujeto a observación y personal desaprobado
  - C) personal de rendimiento distinguido, 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-F-F-V
- D) V-V-V-V-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 calificación de desaprobado. \*
- B) la falta grave sancionable.
- 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, directivo/a, ejecutor/a, mando medio y operador/a y de asistencia\*
- B) Funcionario/a, coordinador/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) sujeto, atributo y unidad de medida. \*
- D) unidad de medida, plazo y objetivo.

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



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) V, VI, VII, II, III, I, IV \*
- B) I, II, VII, III, V, IV, VI
- C) VI, II, VII, V, 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 áreas similares, en la función o materia, o en el sector público
- B) en el puesto o cargo, en la función o materia, o en el rubro.
- C) en el puesto o cargo, en la función o materia, o en el sector público\*
- 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.** De acuerdo con el artículo 164 del Reglamento General de la Ley N° 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° 30057, Ley del Servicio Civil (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM) y el Informe técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC



15. 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, establecimiento de metas, seguimiento, evaluación, retroalimentación, plan de mejoras
- C) Planificación, evaluación y retroalimentación.
- D) Planificación, seguimiento y evaluación \*

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

16. 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) La planificación institucional – el desempeño del servidor – el cumplimiento de objetivos y metas de la entidad \*
- B) El Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – el desempeño del servidor – las sanciones recibidas en el periodo de evaluación
- 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

17. 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 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.
- D) Plan Operativo Institucional o, complementariamente, en los instrumentos de gestión que reflejen las prioridades estratégicas de las políticas de Estado y políticas nacionales. \*

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



**18.** Según la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, se entiende por desempeño

- A) Las características personales que se traducen en comportamientos visibles.
- B) El factor diferenciador de la conducta del servidor dentro de una organización y contexto determinado.
- C) La actuación evidenciable de un servidor en un contexto laboral 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)

**19.** 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 funcionario \*
- C) el mando medio
- 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)

**20.** Son los componentes de una meta.

- A) Indicador, valor meta, peso, evidencia y plazos \*
- B) Sujeto, atributo y unidad de medida
- C) Indicador, producto, valor meta y evidencia
- D) Sujeto, indicador, valor, plazo y evidencia

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