



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2026-SERVIR-GPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL

Asunto : a) Sobre las reglas de acceso a la Administración Pública y el cumplimiento de los requisitos del perfil de puesto
b) Sobre las funciones de los comités de selección de los concursos públicos para selección de personal
c) Sobre la presentación de documentos en el marco de un concurso público
d) Sobre la competencia del Ministerio de Educación respecto a la contratación de personal administrativo

Referencia : Oficio N° 0174-2023-UGEL-P/D

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local Picota, con relación al proceso de contratación de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y la Resolución Viceministerial N° 287-2019-MINEDU, formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), las siguientes consultas:

1. Se aclare el concepto de personal administrativo señalado en el numeral 5.2.2.1 de la mencionada resolución, y si son válidos los documentos (constancias de trabajo) con firmas que no permiten verificar con claridad quién los expide, así como los certificados en los que no figuran datos de quien los expide.
2. Se precise si los postulantes deben adjuntar certificados de capacitación conjuntamente con el documento con el que son reconocidas dichas instituciones o es competencia del comité verificar si esa institución es reconocida, y si es válido un certificado de capacitación que no tenga registro de certificación, código QR o ningún código mediante el cual se puede validar su veracidad.
3. ¿Cuáles son las labores afines al cargo de personal de servicio?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: NTJY7PL



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a una situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre las reglas de acceso a la Administración Pública¹ y el cumplimiento de los requisitos establecidos en los documentos de gestión de una entidad

- 2.4 En primer término, es importante precisar que el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, los mismos que deben estar previstos en los documentos de gestión interna de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad - CPE), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.
- 2.5 Dicha exigencia legal, del ingreso mediante concurso público de méritos, ha sido establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, en el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP), y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- 2.6 De este modo, debemos precisar que el proceso de selección para el acceso a la Administración Pública, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057, Ley N° 30057 o carrera especial), debe ceñirse a los principios de mérito y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades, dado que la inobservancia de los mismos genera la nulidad de dicho proceso.
- 2.7 Asimismo, conforme a lo establecido en el artículo 7 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público², cualquier ciudadano tiene el derecho de postular a procesos de selección de personal, siempre que tenga hábiles sus derechos civiles y laborales, y **en tanto cumpla con los requisitos propios del perfil de puesto establecidos en las bases del concurso y en los documentos de gestión de cada entidad.**
- 2.8 En ese contexto, son las entidades públicas, en función a sus necesidades, las que establecen los requisitos para el acceso a los cargos y puestos (incluidos aquellos cargos calificados como de

¹ Véase: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5816006/5158799-it-009-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1707240740>

² Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público

"Artículo 7.- Requisitos para postular"

Son requisitos para postular al empleo público:

(...)

d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: NTJY7PL



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

confianza), de acuerdo a sus instrumentos de gestión interna tales como: el Manual de Clasificador de Cargos (MCC), el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) o el Manual de Organización y Funciones (MOF), debiendo realizar una adecuada clasificación y calificación de sus órganos, cargos y respectivas funciones, evaluando de forma permanente su actualización.

- 2.9 Cabe acotar que, la consecuencia frente al incumplimiento de las disposiciones antes mencionadas se encuentra prevista en el artículo 9³ de la LMEP según el cual, la inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.

Sobre las funciones de los comités de selección de los concursos públicos para selección de personal

- 2.10 Previamente, debemos señalar que, de conformidad con los artículos 4 y 6 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Ley N° 30057), el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos está integrado, entre otros, por **las oficinas de recursos humanos de las entidades o las que hagan sus veces**, las cuales constituyen el nivel descentralizado de la gestión de recursos humanos.
- 2.11 En esa línea, y en relación con la conformación de los comités de selección para concursos públicos, SERVIR ha emitido opinión a través del [Informe Técnico N° 946-2019-SERVIR/GPGSC](#)⁴, (disponible en: www.gob.pe/servir), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, y en el que se concluyó lo siguiente:

“3.1 Las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, al ser las encargadas de establecer los lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personal, también son las encargadas de la conformación de los comités que, en virtud a la potestad otorgada por ley, le corresponde; no estando obligadas a incluir a representantes de organizaciones sindicales en dichas comisiones, más aún si dichas comisiones tienen regulado la forma de su conformación.

3.2 Las autoridades de la Administración Pública, conforme al principio de legalidad, deben actuar dentro de las facultades que le estén atribuidas, no pudiendo otorgar o aprobar beneficios o tratamientos especiales si no existe norma previa que específicamente los habilite para ello, por lo tanto, cualquier decisión que adopte el Estado en calidad de empleador debe emitirse dentro del marco normativo de las potestades regladas que la Ley le faculta, caso contrario, cualquier exceso a dichos límites carecería de sustento legal válido.”

[Énfasis agregado]

³ “Artículo 9.- Incumplimiento de las normas de acceso

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.”

⁴ Ver en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2019/IT_946-2019-SERVIR-GPGSC.pdf

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: NTJY7PL



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 2.12 Por su parte, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, establece que las bases del concurso de selección, avisos de convocatorias, entre otros documentos, son los productos esperados en el proceso de selección del personal, sin distinción del régimen laboral al que se incorporen los servidores públicos (Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057 o Ley N° 30057).
- 2.13 Ahora bien, en relación con las reglas, actuaciones, funciones, atribuciones, entre otros aspectos aplicables en la etapa de selección, estas pueden encontrarse previstas en la norma que regula el régimen laboral materia del concurso público⁵, sus normas reglamentarias, directivas, lineamientos, bases, entre otros documentos que se emitan para tal fin.
- 2.14 De ahí que, en cuanto a las funciones del Comité de Selección, SERVIR ha emitido el [Informe Técnico N° 001021-2021-SERVIR-GPGSC](#)⁶ (disponible en: www.gob.pe/servir), en el que se indicó lo siguiente:
- "2.31 Previamente, es necesario precisar que por el principio de legalidad regulado en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.*
- 2.32 Dicho principio supone el sometimiento pleno de las autoridades administrativas a la ley y al derecho; es decir, la sujeción al bloque normativo, donde todas sus acciones deben estar legitimadas y previstas en las normas jurídicas, y que sólo puede actuar donde se han concedido potestades.*
- 2.33 En virtud de lo expuesto, y en atención al principio de legalidad descrito, debe precisarse que las actuaciones y funciones de los comités de selección (en su calidad de autoridades administrativas en un proceso de selección) están supeditadas a lo que el marco legal les atribuye de forma expresa, no pudiéndose exceder de las facultades conferidas.*
- 2.34 Las actuaciones o funciones atribuidas, en el caso de un proceso de selección, se encuentran regulados en la norma que regula el régimen laboral materia del proceso de selección, sus normas reglamentarias, directivas, lineamientos, bases, entre otros, que se emitan para tal fin."*
- 2.15 En consecuencia, se colige que los servidores públicos que sean miembros de un determinado Comité de Selección están supeditados a lo que el marco legal les atribuye de forma expresa, no pudiéndose exceder de las facultades conferidas; por lo tanto, solo pueden ejercer las funciones que les han sido asignadas por norma expresa que se emitan para tal fin (como son las directivas, lineamientos, bases, entre otros).

⁵ A modo de ejemplo, en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N.os 276 y 728, las normas que los regulan no han previsto disposiciones específicas respecto a la conformación de los comités de selección para los concursos públicos de méritos; no obstante, se debe enfatizar que la facultad de conducción del proceso es de responsabilidad de la ORH o de quien haga sus veces en cada entidad.

⁶ Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5035538-informe-tecnico-1021-2021-servir-gpgsc>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: NTJY7PL





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 2.16 En este punto, cabe enfatizar que, en los concursos públicos para la selección de personal de los regímenes laborales de la administración pública, corresponde a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces en cada entidad, definir en las bases de los concursos públicos de méritos las reglas del proceso de selección, así como las competencias, responsabilidades y criterios para la conformación de los comités de selección.
- 2.17 Finalmente, y considerando que el acceso al empleo público debe darse en igualdad de oportunidades, principio que se encuentra estrechamente asociado al principio de publicidad, el mismo que supone que las reglas o directrices desarrolladas por las entidades para los procesos de selección de personal sean de público conocimiento, cualquier inobservancia a dichas reglas o directrices por parte de quienes componen los comités de selección, conllevaría al incumplimiento del deber de transparencia en la función pública.

Sobre la presentación de documentos para acreditar el cumplimiento de los requisitos del perfil en el marco de un concurso público

- 2.18 Respecto a la presentación de documentos en el marco de un concurso público para acreditar experiencia laboral, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 000478-2023-SERVIR-GPGSC⁷ (disponible en www.gob.pe/servir), en el que se concluyó lo siguiente:
- "3.2 En lo relativo a la documentación sustentatoria que acredita el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases de un concurso público, sugerimos la revisión del Informe Técnico N° 1873-2021-SERVIR-GPGSC, (disponible en www.gob.pe/servir),*
- 3.3 Las entidades son las responsables de verificar la documentación sustentatoria que acredite la experiencia previa del postulante, a fin de validar el cumplimiento del perfil del puesto convocado, previendo las prohibiciones establecidas en el TUO de la LPAG.*
- 3.4 La información que se presenta en el marco de un proceso de selección se rige por el principio de presunción de veracidad, así como del principio de privilegio de controles posteriores contemplados en el artículo IV del TUO de la LPAG (acciones de fiscalización posterior) (...)"*
- 2.19 En dicho marco, cabe precisar que a través del Informe Técnico N° 001873-2021-SERVIR-GPGSC⁸ (disponible www.gob.pe/servir), se precisó lo siguiente:
- "2.6 (...) las bases de un concurso público para la contratación de personal constituyen el instrumento de gestión que contiene las reglas aplicables tanto a los postulantes como a la entidad pública durante el procedimiento de selección, el cual comprende desde la etapa de convocatoria hasta la declaración de ganadores y la adjudicación del/los puesto/os.*
- 2.7 Así pues, en la bases del concurso se establecen los requisitos mínimos del perfil del puesto convocado así como la documentación que resulta válida a efectos de acreditar el cumplimiento de dichos requisitos, tales como tiempo mínimo de experiencia, grado*

⁷ Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5657599/5012050-informe-tecnico-0478-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1704924634>

⁸ Ver en <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5672499/5034703-informe-tecnico-1873-2021-servir-gpgsc.pdf?v=1705070753>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: NTJY7PL



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

académico, cursos, diplomados, etc., teniendo en cuenta lo señalado en la "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", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE (...)."

- 2.20 Por tales consideraciones, las bases del concurso público se constituyen en el instrumento de gestión que contienen las reglas aplicables tanto a los postulantes como a la entidad durante el procedimiento de selección. Así, dentro de dichas reglas encontramos los requisitos mínimos del perfil del puesto convocado, así como la documentación que resulta válida para acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos en el proceso de selección⁹.
- 2.21 Así, a modo de ejemplo en la evaluación curricular, los postulantes deberán acreditar el cumplimiento de requisitos mediante la presentación de los documentos correspondientes que se hayan establecido en las bases respectivas, no siendo posible que las oficinas de recursos humanos –o los miembros del comité de selección–, desconozcan las bases que hayan sido aprobadas para el desarrollo del concurso público respectivo.
- 2.22 Por lo expuesto, corresponderá al Comité de Selección, de acuerdo a sus facultades establecidas, valorar los documentos que acrediten la experiencia laboral en el marco de un concurso público de méritos (tales como constancias de trabajo, certificados de prácticas, términos de referencia, contratos, órdenes de servicio, entre otros documentos), ello en virtud a lo señalado en el informe técnico precitado.

Sobre la competencia del Ministerio de Educación respecto a la contratación de personal administrativo

- 2.23 El artículo 79 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, establece que el Ministerio de Educación es el órgano de Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, cultura, recreación y deporte, en concordancia con la política general del Estado.
- 2.24 Asimismo, establece que una de sus funciones es definir las políticas sectoriales de personal, programas de mejoramiento del personal directivo, docente y administrativo del sector e implementar la carrera pública magisterial.
- 2.25 En ese marco, corresponde al Ministerio de Educación, en su calidad de ente rector, emitir las disposiciones correspondientes para la contratación del personal administrativo en las DRE/UGEL e Instituciones educativas y, cuando corresponda, la interpretación de las mismas. En ese sentido, en relación a las disposiciones o lineamientos específicos respecto a tales contrataciones de personal, se recomienda consultar al Ministerio de Educación, por ser materia de su competencia. Asimismo, dichas disposiciones específicas deben estar en concordancia y no ser contrarias a las normas generales del régimen laboral al cual se vinculará el servidor civil, según corresponda.

⁹ Cabe precisar que la información que se presenta en el marco de un proceso de selección se rige por el principio de presunción de veracidad, así como por el principio de privilegio de controles posteriores contemplados en el artículo IV del TUO de la LPAG (acciones de fiscalización posterior).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: NTJY7PL



**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

III. Conclusiones

- 3.1 El acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 o 1057), se realiza necesariamente por concurso público de méritos, en un régimen de igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, los mismos que deben estar previstos en los documentos de gestión interna de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad - CPE), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.
- 3.2 Corresponderá al Comité de Selección, de acuerdo a sus facultades establecidas, valorar los documentos que acrediten la experiencia laboral en el marco de un concurso público de méritos (tales como constancias o certificados de trabajo, términos de referencia, contratos, órdenes de servicio, entre otros documentos).
- 3.3 Corresponde al Ministerio de Educación, en su calidad de ente rector, emitir las disposiciones correspondientes para la contratación del personal administrativo en las DRE/UGEL e Instituciones educativas y, cuando corresponda, la interpretación de las mismas. En ese sentido, en relación a las disposiciones o lineamientos específicos respecto a tales contrataciones de personal, se recomienda consultar al Ministerio de Educación, por ser materia de su competencia. Asimismo, dichas disposiciones específicas deben estar en concordancia y no ser contrarias a las normas generales del régimen laboral al cual se vinculará el servidor civil, según corresponda.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ANGHELA BARBARITA CRUZ CASTILLO

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/ear/abcc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2026

Reg. N° 0010698-2023

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: NTJY7PL