

Lima,

INFORME TECNICO N° -2026-SERVIR-DPGSC

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : a) Sobre la protección de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 con diagnóstico de cáncer en el marco de aplicación de la Ley N° 32431
b) Sobre el deslinde de responsabilidades por la comisión de faltas disciplinarias

Referencia : Oficio N° 004100-2026-GR.LAMB/GRED-UGEL.CHIC [516299001-1]

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chiclayo realiza a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR las siguientes interrogantes:

- ¿Los alcances de la Ley N 32431 o la Ley N° 29783 facultan a la UGEL a exceptuar o flexibilizar el cumplimiento estricto de los perfiles mínimos (experiencia, formación y requisitos adicionales) exigidos para un cargo administrativo de destino (tales como biblioteca o laboratorio) con la finalidad de reubicar a un servidor con restricciones médicas graves, o se debe respetar de forma obligatoria el Manual de Clasificador de Cargos (MCC) vigente?
- Cuando la normativa de salud y la Ley N° 32431 exigen adaptar el puesto *“manteniendo el nivel remunerativo”*, ¿debe entenderse como una modificación de las funciones del propio cargo de origen limitándolas a su aptitud física actual o faculta al servidor a exigir un cambio de plaza estructural hacia cargos de otra naturaleza funcional, supeditando los instrumentos de gestión institucional (Cuadro de Asignación Provisional - CAP-P y Presupuesto Analítico de Personal - PAP) a su propuesta personal?
- En el supuesto de que el informe médico prescriba restricciones permanentes que imposibiliten las tareas esenciales de un trabajador de servicio, y la UGEL o la institución educativa que no cuente con plazas vacantes presupuestadas de menor esfuerzo físico en su PAP, ¿cuál es el procedimiento administrativo o la figura de personal que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR contempla para asegurar la continuidad laboral del servidor sin afectar la dotación de personal operativo que la escuela requiere?
- Si el informe médico del especialista detalla limitaciones para *“esfuerzos severos o subir escaleras”* pero la jefatura inmediata le asigna labores acordes a su cargo en planta baja (como control de accesos, recepción documental o limpieza superficial), ¿constituye una falta disciplinaria la negativa del servidor a ejecutar dichas funciones basada en el argumento de *“ya no querer hacer esfuerzos”*, habiéndose garantizado la mitigación del riesgo en su entorno laboral?

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: DNSWV2P

II. Análisis

Competencias de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante, 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.
- 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 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 la protección de los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 con diagnóstico de cáncer en el marco de aplicación de la Ley N° 32431

- 2.4 Sobre el particular, la Ley N° 32431, "Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo; el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, para proteger los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores con diagnóstico de cáncer"¹, mediante sus artículo 1, 2 y 3 introdujo modificaciones específicas en tres regímenes laborales orientadas a establecer la prohibición del término de la relación laboral por motivo del diagnóstico de cáncer del servidor, circunscribiendo expresamente su ámbito de aplicación de aplicación a dichos regímenes laborales.
- 2.5 Siendo así, el artículo 2 de la Ley N° 32431 incorporó el artículo 35-A en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, cuyo tenor señala expresamente lo siguiente:

"Artículo 2. Incorporación del artículo 35-A en el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Se incorpora el artículo 35-A en el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, con el siguiente texto:

"Artículo 35-A. Cese nulo

Es nulo el cese de un servidor por diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados, incluso, si presta sus servicios por menos de cuatro horas diarias o se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza".

¹ Publicada en el Diario Oficial El Peruano del 4 de septiembre de 2025.

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: DNSWV2P

[Énfasis agregado]

- 2.6 En ese sentido, en el marco de la incorporación introducida al artículo 35 del Decreto Legislativo N° 276, se ha incorporado como supuesto de nulidad de despido aquel que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer del trabajador, su tratamiento o los efectos derivados de dicha enfermedad; asimismo, la norma contempla, expresamente, la protección cuando el trabajador labore menos de cuatro horas diarias, se encuentre en período de prueba o desempeñe un cargo de confianza. En consecuencia, se considerará nulo el despido que se sustente directa o indirectamente en el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o las consecuencias que este genere, habilitando al trabajador a solicitar la reposición en su puesto de trabajo y las demás consecuencias jurídicas derivadas de la declaración de nulidad del despido.
- 2.7 Asimismo, se aprecia que la Primera Disposición Complementaria Final de la ley materia de análisis, regula aspectos de adaptación del puesto y plaza, cuyo tenor literal señala lo siguiente:

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adaptación de puesto y plaza

Si un trabajador con diagnóstico de cáncer no puede desempeñar su labor anterior debido a sus condiciones físicas o cognitivas, el empleador debe readaptar su puesto de trabajo a sus nuevas condiciones, sin reducir su remuneración."

[Énfasis agregado]

- 2.8 En atención a la citada regulación normativa, se emitió el Decreto Supremo N° 008-2026-TR², cuyo artículo 4 incorpora el artículo 186-A al Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, cuyo contenido literal señala lo siguiente:

"Artículo 4.- Incorporación del artículo 186-A al Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM

Se incorpora el artículo 186-A al Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en los siguientes términos:

"Artículo 186-A.- Para efectos de lo dispuesto en el artículo 35-A de la Ley, se tiene en cuenta lo siguiente:

- 186-A.1** *Es nulo el cese que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer, incluido su tratamiento y/o efectos derivados. Se presume la nulidad cuando la entidad no acredita la existencia de causa justa, debidamente comprobada y que no se encuentre vinculada con el estado de salud del servidor.*
- 186-A.2** *Lo dispuesto en el presente artículo resulta aplicable siempre que el servidor haya comunicado, con anterioridad al término de la relación laboral y por escrito o por cualquier medio fehaciente a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, sobre el diagnóstico de cáncer. Adjunto a dicha comunicación, el servidor presenta la certificación de su estado de salud emitida por un profesional médico habilitado,*

² Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; y, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 5 de junio de 2026.

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: DNSWV2P

perteneciente a un establecimiento de salud, público o privado, de conformidad con la normativa de la materia. Ello no limita ni afecta la facultad de la entidad de disponer el término de la relación laboral por causa establecida en la ley, debidamente comprobada.

186-A.3 *Cuando las condiciones de salud, físicas o cognitivas, del servidor con diagnóstico de cáncer, le impidan desempeñar las funciones respectivas del cargo, la entidad, a solicitud del servidor o de oficio, adopta las medidas necesarias y compatibles con su estado de salud, bajo criterios de razonabilidad, continuidad del servicio y protección de la salud.*

La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, coordina con el órgano o unidad orgánica en la que se desempeña el servidor, la adopción de las medidas tales como: la asignación de otras funciones afines al cargo, el desplazamiento del servidor a otro cargo, la flexibilización de horario de trabajo, la implementación del teletrabajo u otras medidas análogas, considerando la naturaleza de las funciones, la necesidad del servicio y la protección de la salud de acuerdo a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. La adopción de dichas medidas no implica el cambio de nivel de carrera o grupo ocupacional, ni la disminución de su remuneración. Asimismo, la entidad incorpora las medidas que protejan la salud del servidor de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29783.

186-A.4 *De ser necesario, el servidor puede solicitar que se efectúen adaptaciones en el lugar de trabajo, en relación con las herramientas de trabajo, espacio físico y/o entorno de trabajo para el adecuado desempeño de sus funciones. Estas se determinan en función de su estado de salud acreditado."*

[Énfasis agregado]

- 2.9 Siendo así, de la disposición citada se advierte que, cuando las condiciones de salud, físicas o cognitivas, del servidor con diagnóstico de cáncer le impidan desempeñar las funciones propias de su cargo, la entidad tiene el deber de adoptar, de oficio o a solicitud del servidor, las medidas necesarias para adecuar las condiciones de prestación de servicios, siempre que estas sean compatibles con su estado de salud y respondan a criterios de razonabilidad, continuidad del servicio y protección de la salud.
- 2.10 En ese marco, se confiere a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, la responsabilidad de coordinar con el órgano o unidad orgánica correspondiente la implementación de las medidas de adaptación que resulten pertinentes. Entre estas, la norma menciona, de manera enunciativa, la asignación de funciones afines al cargo, el desplazamiento a otro cargo, la flexibilización del horario de trabajo, la implementación del teletrabajo u otras medidas análogas, las cuales deberán definirse considerando la naturaleza de las funciones, las necesidades del servicio y las disposiciones de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2.11 Asimismo, la disposición establece como garantía que la adopción de dichas medidas no puede implicar la modificación del nivel de carrera o del grupo ocupacional del servidor, ni la disminución de su remuneración, preservando de este modo sus derechos laborales mientras subsista la necesidad de la adaptación.

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: DNSWV2P

- 2.12 En ese sentido, se reconoce el derecho del servidor a solicitar adaptaciones específicas en su lugar de trabajo, referidas a las herramientas de trabajo, el espacio físico o el entorno laboral, cuando estas resulten necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones. Dichas adaptaciones deberán determinarse en función del estado de salud debidamente acreditado del servidor, atendiendo a las circunstancias particulares de cada caso.
- 2.13 Conforme a lo expuesto anteriormente y, respecto a las interrogantes realizadas en los literales a), b) y c), corresponde precisar que, la implementación de las medidas de adaptación que se habilitan a través de la Ley N° 32431 y su reglamento, permitan la continuidad laboral del servidor cuyo estado de salud así lo requiera, siempre que estas sean razonables, proporcionales y compatibles con las necesidades del servicio. No obstante, dicho deber debe ejercerse en armonía con las normas que regulan la gestión de puestos en la administración pública.
- 2.14 En ese sentido, las medidas de adaptación previstas en la Ley N° 32431 no facultan a la entidad a exceptuar o flexibilizar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos para un determinado cargo, ni a prescindir de los perfiles establecidos en el Manual de Clasificador de Cargos (MCC) u otros instrumentos de gestión institucional. Asimismo, cuando el informe médico determine restricciones permanentes que imposibiliten al servidor desempeñar las funciones esenciales de su cargo, la entidad deberá evaluar, dentro del marco de la normativa aplicable, las alternativas de adaptación o desplazamiento que resulten jurídicamente viables y compatibles con su organización interna, respetando los instrumentos de gestión, la disponibilidad de plazas y las necesidades del servicio.
- 2.15 De igual forma, corresponde resaltar que la Ley N° 32431 enuncia el mandato de mantener el nivel de carrera o grupo ocupacional y la remuneración; cuyo tenor tiene como finalidad garantizar que las medidas de adaptación no ocasionen una disminución de los ingresos del servidor como consecuencia de su estado de salud.
- 2.16 En consecuencia, la obligación de adoptar medidas de adaptación no constituye una habilitación para inaplicar las normas que regulan la gestión de puestos ni para flexibilizar los requisitos de acceso a un cargo, sino que debe ejecutarse dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico y los instrumentos de gestión institucional.

Sobre el deslinde de responsabilidades por la comisión de faltas disciplinarias

- 2.17 Sobre el particular, a partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), esto es el 14 de setiembre de 2014, sus disposiciones son de aplicación a los servidores y exservidores públicos de los Decretos Legislativos Nos. 276, 728, 1057 y de la LSC.
- 2.18 Siendo así, respecto al deslinde de responsabilidades por la comisión de faltas disciplinarias, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión en el Informe Técnico N° 000099-2021-SERVIR-GPGSC³, señalando lo siguiente:

“(…)

³ Disponible en el Buscador de informes técnicos de SERVIR:

https://consultasexternas.servir.gob.pe/CECIBusquedaIT/faces/busqueda/busqueda_informe_tecnico.xhtml

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: DNSWV2P

- 2.6 *En efecto, tal como señala el artículo 91 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la **responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, PAD) e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.***
- 2.7 *Siendo así, como se advierte, frente al incumplimiento de obligaciones por parte de los servidores públicos en el marco de la relación de subordinación con su entidad empleadora, esta puede ejercer su potestad disciplinaria a través de un PAD.*
- 2.8 *Ahora bien, cuando se disponga el deslinde de responsabilidades (en mérito a una denuncia, reporte o informe de control) por la comisión de una presunta falta disciplinaria **corresponderá a la Secretaría Técnica realizar las respectivas investigaciones a efectos de determinar la tipificación de la presunta falta e identificación de los funcionarios o servidores públicos involucrados, según corresponda;** para lo cual deberá garantizarse la observancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador.*
- 2.9 *De ser así, la Secretaría Técnica emitirá el correspondiente informe de precalificación recomendando el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario y determinando a las autoridades para hacer efectivo el mismo”.*

(...)”

[Énfasis agregado]

- 2.19 De lo expuesto y, en atención a la consulta formulada en el literal d), se advierte que es competencia exclusiva de las entidades, a través de su Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la calificación de los hechos que son sometidos a su conocimiento a través de reportes o denuncias; por lo tanto, no corresponde a SERVIR tipificar o establecer si una determinada conducta en particular se subsume o no en alguna de las faltas del régimen disciplinario de la LSC, así como tampoco le compete determinar la posible sanción a imponerse en un caso concreto, o si procede o no la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD).
- 2.20 Por lo tanto, debe señalarse que, corresponderá a la Secretaría Técnica del PAD de cada entidad pública realizar la evaluación de cada caso en concreto⁴, en el cual deberá subsumirse el hecho con la obligación o deber del servidor que se habría presuntamente vulnerado, para efectos de realizar la tipificación correcta de las faltas disciplinarias y así determinar la posible sanción, de corresponder.

III. Conclusiones

- 3.1 En el marco de la incorporación introducida al artículo 35 del Decreto Legislativo N° 276, se ha incorporado como supuesto de nulidad de despido aquel que tenga por motivo el diagnóstico de cáncer del trabajador, su tratamiento o los efectos derivados de dicha enfermedad; asimismo, la norma contempla, expresamente, la protección cuando el trabajador labore menos de cuatro horas diarias, se encuentre en período de prueba o desempeñe un cargo de confianza. En consecuencia, se considerará nulo el despido que se sustente directa o indirectamente en el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o

⁴ De conformidad al literal d) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.

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: DNSWV2P

las consecuencias que este genere, habilitando al trabajador a solicitar la reposición en su puesto de trabajo y las demás consecuencias jurídicas derivadas de la declaración de nulidad del despido.

- 3.2 El artículo 4 del Decreto Supremo N° 008-2026-TR, incorpora el artículo 186-A al Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, el cual señala que, cuando las condiciones de salud, físicas o cognitivas, del servidor con diagnóstico de cáncer le impidan desempeñar las funciones propias de su cargo, la entidad tiene el deber de adoptar, de oficio o a solicitud del servidor, las medidas necesarias para adecuar las condiciones de prestación de servicios, siempre que estas sean compatibles con su estado de salud y respondan a criterios de razonabilidad, continuidad del servicio y protección de la salud.
- 3.3 La implementación de las medidas de adaptación que se habilitan a través de la Ley N° 32431 y su reglamento, para el régimen del Decreto Legislativo N° 276, permite la asignación de funciones afines al cargo, el desplazamiento a otro cargo, la flexibilización del horario de trabajo, la implementación del teletrabajo u otras medidas análogas, las cuales deberán definirse considerando la naturaleza de las funciones, las necesidades del servicio y las disposiciones de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, se reconoce el derecho del servidor a solicitar adaptaciones específicas en su lugar de trabajo, referidas a las herramientas de trabajo, el espacio físico o el entorno laboral, cuando estas resulten necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones. Dichas adaptaciones deberán determinarse en función del estado de salud debidamente acreditado del servidor, atendiendo a las circunstancias particulares de cada caso.
- 3.4 Es competencia exclusiva de las entidades, a través de su Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la calificación de los hechos que son sometidos a su conocimiento a través de reportes o denuncias; por lo tanto, no corresponde a SERVIR tipificar o establecer si una determinada conducta en particular se subsume o no en alguna de las faltas del régimen disciplinario de la LSC, así como tampoco le compete determinar la posible sanción a imponerse en un caso concreto, o si procede o no la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario.

Atentamente,

Firmado por
SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal
Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS
Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)
LAURA ROSMERY NIETO VIDARTE
Analista Jurídico II
Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/aabs/lrv
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2026
Reg. 0031385-2026

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: DNSWV2P