

Lima, 21 de septiembre de 2026

INFORME TECNICO N° 000294-2026-SERVIR-DPGSC

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

De : **SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS**
EJECUTIVO DE SOPORTE Y ORIENTACIÓN LEGAL
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : a) Sobre los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
b) Sobre los representantes del empleador en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
c) Sobre la intervención del personal de SST en el proceso electoral

Referencia : a) Carta N.° 019-2026-VACHS (Documento con registro N° 31181-2026)
b) Carta N.° 004-2026-VACHS (Documento con registro N° 11920-2026)

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia un ciudadano, en el marco de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR las siguientes consultas:

- ¿La facultad de "liderar equipos" y "supervisar personal" califica automáticamente a estos servidores como personal de confianza o de dirección para efectos de la conformación del CSST?
- ¿Es jurídicamente viable que un Supervisor con funciones de reporte directo de deficiencias operativas integre el CSST como representante de los trabajadores, considerando que su función de supervisión podría entrar en conflicto con la identificación objetiva de riesgos laborales en su propia área?
- ¿Debe primar la naturaleza de la función (gestión de personal y recursos) sobre la denominación del cargo para determinar que estos servidores forman parte de la representación del empleador?
- ¿Constituye una falta administrativa o un vicio en el proceso electoral que el personal del equipo de SST (quienes actúan como soporte técnico del empleador) participe activamente en la búsqueda de personal para conformar una lista de candidatos de los trabajadores?

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: **XNTWVTA**

- e) De ser así, ¿cuál es el procedimiento que debe seguir la entidad para garantizar la transparencia y qué sanciones o medidas correctivas corresponden ante esta injerencia?

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.
- 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 los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

- 2.4 En principio, es de señalar que, a través de la Ley N° 29783, se promulgó la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST), la cual tiene como objetivo el promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país¹, cuya aplicación alcanza a todos los trabajadores y funcionarios del sector público².
- 2.5 Asimismo, se crea el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, a fin de garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo³.
- 2.6 Por su parte, el artículo 29 de la LSST establece que los empleadores con veinte (20) o más trabajadores a su cargo constituyen un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, CSST), el cual se conforma en forma bipartita y paritaria, es decir, por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora.
- 2.7 De acuerdo con lo señalado en el artículo 47 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, RLSST), para la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, los integrantes deben cumplir previamente con los siguientes requisitos: a) Ser trabajador del empleador, b) Tener dieciocho (18) años de edad como

¹ Artículo 1 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

² Artículo 2 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

³ Artículo 8 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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: XNTWVTA

mínimo, y, c) De preferencia, tener capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo o laborar en puestos que permitan tener conocimiento o información sobre riesgos laborales.

Dichos requisitos deben ser cumplidos tanto por los representantes del empleador como por los representantes de los trabajadores.

- 2.8 En relación con la elección de los representantes de los trabajadores, el artículo 31 de la LSST, señala que son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el CSST o sus supervisores en seguridad en el trabajo. Asimismo, señala que en los centros de trabajo donde existen organizaciones sindicales, es la organización más representativa la que convoca a elecciones del comité paritario o, en su defecto, es la empresa la responsable de la convocatoria.

Sobre los representantes del empleador en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

- 2.9 En relación con la designación de los representantes del empleador para la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 48 del RLSST indica que, de acuerdo a lo establecido en su estructura organizacional y jerárquica, el empleador designa a sus representantes, titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo entre el personal de dirección y confianza. Por su parte, el artículo 49 del RLSST determina que los trabajadores deben elegir a sus representantes –sin considerar al personal de dirección y confianza– mediante voto secreto y directo.
- 2.10 Sobre el particular, es preciso señalar que mediante Resolución Ministerial N° 245-2021-TR⁴ se aprobó el documento denominado *“Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo”*⁵, en el cual se define a los/as trabajadores/as de dirección y de confianza como:

“(…)

2. *Determinación de la obligatoriedad de conformar el CSST*

“(…)

c. *Sobre los/as trabajadores/as de dirección y de confianza*

El personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del/de la empleador/a, con poderes propios de él/ella. Por su parte, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el/la empleador/a o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del/de la empleador/a o del referido personal de dirección.

- 2.11 Como puede apreciarse el artículo 48 del Reglamento de la LSST establece que el empleador designa a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el

⁴ Esta Resolución Ministerial derogó la Resolución Ministerial N° 148-2012-TR, que aprobó la “Guía y formatos referenciales para el proceso de elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo - CSST y su instalación en el sector público.”

⁵ De aplicación a todos los sectores económicos y de servicios a nivel nacional y comprende a todos los empleadores y trabajadores bajo el amparo de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR y sus modificatorias; excepto para quienes están sujetos a la aplicación de la “Guía para el proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el subcomité de seguridad y salud en el trabajo en obras de construcción” u otros documentos similares en el marco de reglamentos sectoriales de seguridad y salud en el trabajo.

Trabajo, entre el personal de dirección y confianza, conforme lo establezca su estructura organizacional y jerárquica. Dicha disposición debe interpretarse como una regla compuesta de identificación y designación. En ese sentido, el empleador no designa a cualquier servidor, sino a aquellos que, conforme a su estructura organizacional y jerárquica, pertenecen al ámbito del personal de dirección o del personal de confianza.

- 2.12 La primera categoría comprendida es el personal de confianza. Esta condición se advierte de la verificación de que el puesto o cargo se encuentre formalmente reconocido en los instrumentos de gestión correspondientes. Por tanto, podrán ser designados como representantes del empleador aquellos servidores cuya condición de confianza se encuentre prevista en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), CAP Provisional o Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), según corresponda.
- 2.13 La segunda categoría comprendida es el personal de dirección. Dentro de esta categoría se encuentran, en primer término, aquellos servidores que en los documentos de gestión correspondientes (por ejemplo, el Manual de Clasificador de Cargos o el Manual de Perfiles de Puestos) aparecen clasificados dentro del grupo de funcionarios, directivos públicos o directivos superiores, tales como directores, gerentes, jefes o titulares de órganos o unidades de organización.
- 2.14 Sin embargo, para efectos específicos del sistema de seguridad y salud en el trabajo, la identificación del personal de dirección no debe agotarse en la denominación o clasificación nominal del puesto. Así, la Resolución Ministerial N° 245-2021-TR define al personal de dirección como aquel que tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de este. Así, a partir de dicha definición, el elemento determinante para identificar al personal de dirección, en el marco del artículo 48 del Reglamento de la LSST, es la existencia de un puesto o cargo dentro de la estructura organizacional y jerárquica que atribuya poder de decisión y representación del empleador en un determinado ámbito de actuación.
- 2.15 Así, a través del Informe Técnico N° 0009-2024-SERVIR-GPGSC⁶ (disponible en www.gob.pe/servir), se señaló lo siguiente:

*"2.13 (...) los elementos distintivos de un puesto o cargo directivo (indistintamente del nivel de gobierno, tipo de entidad y naturaleza del órgano) implican la realización de actividades que conlleven al ejercicio del poder de dirección, expresado en la capacidad y deber de dirigir a un grupo de personas (**conducción de personal**), organizando, normando y supervisando su trabajo; así como el ejercicio de la representación de la organización o de la titularidad de una unidad de organización determinada y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia (**dirección de la entidad o dirección de una unidad de organización**)."*

2.14 Siendo así, las características de un puesto o cargo directivo se traducen en:

⁶ Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5816006/5158799-it-009-2024-servir-gpgsc.pdf?v=1707240740>

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: XNTWVTA

- *Tiene mando sobre parte del personal de la entidad (de una unidad de organización determinada); es decir, tiene la capacidad y la obligación de dirigir un grupo humano, organizado, normado y supervisando las labores de sus integrantes.*
- *Ejerce la representación o la titularidad de una unidad de organización determinada.*
- *Tiene la capacidad de adoptar decisiones.*
- *Ejerce funciones administrativas, elabora políticas de actuación administrativa y colabora en la formulación de políticas de gobierno.*
- *Ingresa por concurso público, salvo que se traten de directivos de confianza.*
- *El poder de dirección que ostentan, debe ser formal, esto es, estructurado, derivado del hecho de ocupar cargos previstos en los instrumentos de gestión de la entidad.*

(...)"

- 2.16 Por ello, además de los directivos formalmente clasificados como tales, en los documentos de gestión de la entidad, también podrían quedar comprendidos aquellos servidores que, sin tener nominalmente la clasificación de directivos, se encuentren formalmente a cargo de una unidad de organización, siempre que sus funciones impliquen la dirección, organización, regulación, supervisión, poder de decisión y representación del empleador.
- 2.17 Este supuesto puede presentarse, por ejemplo, respecto de servidores clasificados como ejecutivos que, pese formar parte del grupo de servidores de carrera, se encuentran formalmente a cargo de una unidad de organización. En tal caso, el puesto que ocupan puede revelar el ejercicio de función directiva, en tanto implica conducción de personal, capacidad de decisión y actuación en representación del empleador en dicho ámbito.
- 2.18 No ocurre lo mismo con los servidores que únicamente ejercen funciones de coordinación, apoyo técnico, análisis, asistencia, supervisión operativa o distribución de tareas sin poder de decisión ni representación del empleador. La sola existencia de personal a cargo o la coordinación de un equipo no convierte al servidor en personal de dirección para efectos del artículo 48 del Reglamento de la LSST.
- 2.19 Por lo tanto, respecto de las **consultas a) y c)**, es conveniente considerar que la designación de representantes del empleador puede ser entre dos grupos: personal de confianza formalmente reconocido y personal de dirección. Este último comprende no solo a quienes están nominalmente clasificados como funcionarios o directivos en los documentos de gestión de la entidad, sino también a quienes, conforme a la estructura organizacional y jerárquica de la entidad, ejercen formalmente conducción de una unidad de organización con poder de decisión y representación del empleador. Fuera de esos supuestos, los demás servidores no podrían ser considerados representantes del empleador solo por tener equipo a cargo o cumplir funciones de coordinación.
- 2.20 Por consiguiente, en relación a la **consulta b)**, el literal a) del numeral 4 de la Resolución Ministerial N° 245-2021-TR establece que todos los trabajadores que, de acuerdo con el organigrama de la entidad, no sean considerados como personal de dirección y confianza, podrán ser elegidos como representantes de los trabajadores. En ese sentido, la posibilidad de ser elegido como representante de los trabajadores se determina en función de que el servidor no tenga la condición de personal de dirección y confianza, no siendo suficiente, que este tenga personal a su cargo o

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: XNTWVTA

ejerza funciones de coordinación para excluirlo de dicha posibilidad, conforme a lo desarrollado previamente.

Sobre la intervención del personal de SST en el proceso electoral

- 2.21 Al respecto, conforme al artículo 19 de la LSST, la participación de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales resulta indispensable en la convocatoria, elección y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, el artículo 31 de dicha ley establece que son los propios trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el referido comité.
- 2.22 En concordancia con ello, el artículo 49 del RLSST dispone que el proceso electoral se encuentra a cargo de la organización sindical mayoritaria o, en su defecto, de la organización sindical que afilie al mayor número de trabajadores. Excepcionalmente, el empleador organiza dicho proceso cuando no existe organización sindical o cuando la organización sindical legitimada no cumple con convocar o continuar las elecciones dentro de los plazos reglamentarios. En todos los casos, la elección debe realizarse mediante votación secreta y directa, sin participación del personal de dirección y confianza.
- 2.23 Las disposiciones antes citadas no establecen una prohibición expresa para que el personal encargado de la seguridad y salud en el trabajo brinde apoyo técnico, informativo, administrativo o logístico durante el proceso electoral, cuando corresponda. En consecuencia, la realización de acciones generales de difusión, orientación sobre los requisitos para postular o promoción de la participación de los trabajadores no determina, por sí misma, la existencia de un vicio en el proceso electoral.
- 2.24 No obstante, dicho apoyo debe desarrollarse respetando la libertad de elección de los trabajadores y las competencias de la organización sindical, de corresponder, y de la Junta Electoral⁷. Por tanto, debe diferenciarse entre las acciones generales destinadas a promover que los trabajadores participen o presenten candidaturas y aquellas actuaciones que pudieran implicar direccionamiento del proceso, tales como seleccionar o promover a determinadas personas para integrar una candidatura o grupo específico, ejercer presión para que determinados trabajadores postulen o desistan de hacerlo, condicionar la inscripción de candidaturas, favorecer a determinados candidatos o realizar cualquier otra actuación susceptible de afectar la libertad e igualdad de participación en el proceso electoral.

⁷ La Resolución Ministerial N° 245-2021-TR, en su numeral 6 establece lo siguiente:

"6. Procedimiento para la elección

a. Responsabilidad del proceso de elección

El proceso de elección está a cargo de la JE.

b. La Junta Electoral (JE)

Es el organismo que tiene a su cargo todo el proceso electoral hasta la proclamación de los/as elegidos/as, dejando constancia de todo lo actuado en un legajo que formará parte del archivo del CSST.

Independientemente a quien corresponda la responsabilidad de la convocatoria al proceso electoral, el sindicato mayoritario, el sindicato más representativo o el/la empleador/a deberán conformar una JE para el procedimiento de elecciones de los/las representantes de los/as trabajadores/as ante el CSST.

Para ser parte de la JE, se requiere ser trabajador/a del empleador/a, no ser trabajador/a de dirección y confianza y tener dieciocho (18) años como mínimo.

Los/as integrantes de la JE están prohibidos/as de participar como personeros/as y candidatos/as ante el CSST, Subcomité de SST o del/de la Supervisor/a de SST, en el proceso electoral del cual están a cargo."

- 2.25 En ese sentido, respecto de la **consulta d)**, es necesario precisar que la sola circunstancia de que el personal del equipo de SST promueva que los trabajadores presenten candidaturas no permite concluir, de manera automática, que se configure un vicio que invalide el proceso electoral. Para arribar a dicha conclusión corresponde evaluar las actuaciones efectivamente realizadas, el contexto en el que se produjeron y su eventual incidencia en la libertad de postulación, la igualdad entre los candidatos, la autonomía de la Junta Electoral y el carácter democrático, secreto y directo de la elección.
- 2.26 Por otro lado, conforme al artículo 49 de la LSST, el empleador tiene la obligación de garantizar que la elección de los representantes de los trabajadores se realice a través de las organizaciones sindicales; y, en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores. Dicha obligación debe cumplirse respetando la libertad de elección de los trabajadores para elegir a sus representantes y las competencias asignadas a los actores responsables del proceso electoral⁸.
- 2.27 En ese marco, respecto de la **consulta e)**, resulta recomendable que la entidad promueva acciones generales de difusión, capacitación y sensibilización dirigidas al personal respecto de la importancia del CSST, las funciones de sus integrantes, los requisitos para ser representante de los trabajadores y el procedimiento de elección, con la finalidad de fomentar una mayor participación en las convocatorias. Tales acciones deben realizarse de manera objetiva e imparcial, sin orientarse a favorecer determinadas candidaturas. Por último, debemos mencionar que la Resolución Ministerial N° 245-2021-TR que aprueba el mencionado procedimiento, no ha establecido faltas sancionables para el proceso electoral de representantes de trabajadores para el CSST.

III. Conclusiones

- 3.1 El artículo 48 del Reglamento de la LSST habilita la designación de representantes del empleador puede ser entre dos grupos: personal de confianza formalmente reconocido y personal de dirección. Este último comprende no solo a quienes están nominalmente clasificados como funcionarios o directivos en los documentos de gestión de la entidad, sino también a quienes, conforme a la estructura organizacional y jerárquica de la entidad, ejercen formalmente conducción de una unidad de organización con poder de decisión y representación del empleador. La identificación del personal de dirección debe considerar las funciones formalmente atribuidas al puesto o cargo, particularmente la conducción de una unidad de organización, el poder de decisión y la representación del empleador, y no limitarse a su denominación.
- 3.2 El apoyo técnico, informativo, administrativo o logístico brindado por el personal encargado de la seguridad y salud en el trabajo durante el proceso electoral no constituye, por sí mismo, un vicio electoral. Para arribar a dicha conclusión corresponde evaluar las actuaciones efectivamente realizadas, el contexto en el que se produjeron y su eventual incidencia en la libertad de postulación, la igualdad entre los candidatos, la autonomía de la Junta Electoral y el carácter democrático, secreto y directo de la elección.

⁸ De acuerdo a lo establecido por la Resolución Ministerial N° 245-2021-TR, que aprueba el documento denominado "Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo"

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: XNTWVTA

- 3.3 La entidad puede promover acciones generales de difusión, capacitación y sensibilización dirigidas al personal respecto de la importancia del CSST, las funciones de sus integrantes, los requisitos para ser representante de los trabajadores y el procedimiento de elección, con la finalidad de fomentar una mayor participación en las convocatorias. Tales acciones deben realizarse de manera objetiva e imparcial, sin orientarse a favorecer determinadas candidaturas. Por último, debemos mencionar que la Resolución Ministerial N° 245-2021-TR que aprueba el mencionado procedimiento, no ha establecido faltas sancionables para el proceso electoral de representantes de trabajadores para el CSST.

Atentamente,

Firmado por (VB)

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

IVANA JAVIER CUBA

Especialista de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

STEPHANIE KAROL ARANIBAR MELENDEZ

Analista II de Soporte y Orientación Legal

Dirección de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/ijc/skam

Reg. 0031181-2026 y 0011920-2026

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: **XNTWVTA**