



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**
GERENTA DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

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

Asunto : a) Sobre el cómputo de la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario respecto de la falta de naturaleza permanente vinculada al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta
b) Sobre la inaplicación del plazo de caducidad en el procedimiento en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
c) Sobre las consecuencias jurídicas del fraude o falsedad documental en el acceso y permanencia en el servicio civil

Referencia : a) Oficio N° 126-2025/MPAL/GM/gmgs
b) Oficio N° 191-2025/MPAL/GM/gmgs
c) Oficio N° 024-2026/MPAL/GM/gmgs

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia, el Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Angaraes – Lircay, en atención a la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR las siguientes consultas:

- El precedente 43 delimita que el plazo para la prescripción en la falta disciplinaria de carácter permanente inicia a partir del cese del servidor; sin embargo, en caso la falta fuera conocida por la Entidad antes de que ocurra el cese ¿Se habilita el plazo de un año para que la Entidad pierda, por prescripción, la potestad disciplinaria?*
- De ser negativa la respuesta y, en caso se esté próximo o haya transcurrido más del año para iniciar o imponer sanción disciplinaria ¿La Entidad puede declarar la caducidad del procedimiento e iniciar nuevamente el disciplinario? Ello, en armonía con lo establecido en numeral 4 del artículo 259 del TUO de la Ley 27444 aprobado mediante D.S. 004-2019-JUS que indica, “En el supuesto que la infracción no hubiera prescrito, el órgano competente evaluará el inicio de un nuevo procedimiento sancionador. El procedimiento caducado administrativamente no interrumpe la prescripción”.*
- Por otro lado, de ser afirmativa la respuesta a la primera pregunta ¿La Entidad debe declarar la prescripción y con ello habilitar la continuidad en la prestación del servicio civil, aún a sabiendas que dicha prestación se sostiene en el influjo de documentación falsa o inexacta?*

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: XPD8WH7



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, 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 el cómputo de la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario respecto de la falta de naturaleza permanente vinculada al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta

- 2.4 En primer término, cabe señalar que mediante la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC¹, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil (en adelante, TSC) estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas sobre prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC). En dicho pronunciamiento se precisó textualmente lo siguiente:

“(…)

25. *Del texto del primer párrafo del artículo 94° de la Ley se puede apreciar que **se han previsto dos (2) plazos para la prescripción del inicio del procedimiento disciplinario a los servidores civiles, uno de tres (3) años y otro de un (1) año.** El primero iniciará su cómputo a partir de la comisión de la falta, y el segundo, a partir de conocida la falta por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces.*
26. *Ahora, de acuerdo al Reglamento, **el plazo de un (1) año podrá computarse siempre que el primer plazo –de tres (3) años– no hubiera transcurrido.** Por lo que, mientras no hubiera prescrito la potestad disciplinaria por haber transcurrido tres (3) años desde la comisión de la falta, las entidades contarán con un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario si conocieran de la falta dentro del periodo de los tres (3) años.*
27. *Así, a manera ejemplo, si los hechos fueron cometidos el 15 de marzo de 2015, la potestad disciplinaria prescribirá a los tres (3) años de cometida la falta, es decir, el 15 de marzo de 2018. **Pero, si la Oficina de Recursos Humanos tomara conocimiento de la falta dentro de aquél periodo, la potestad disciplinaria ya no prescribirá al cumplirse los tres (3) años de***

¹ Publicado con fecha 27 de noviembre de 2016 en el Diario Oficial “El Peruano”.



cometida la falta, sino en el plazo de un (1) año de producida la toma de conocimiento de la misma, (...).

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.5 Posteriormente, mediante la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC², la Sala Plena del TSC estableció precedentes de observancia obligatoria respecto de la falta disciplinaria consistente en el ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, reconociendo su naturaleza permanente. Asimismo, en cuanto al cómputo del plazo de prescripción de dicha falta, señaló textualmente lo siguiente:

"(...)

42. *Al respecto, el artículo 94° de la Ley N° 30057 ha previsto dos plazos de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, siendo el primer plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y, el segundo, de uno (1) a partir de la toma de conocimiento de la falta por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o de la que haga sus veces. **Por ende, será en el plazo computado a partir de la comisión de la falta, que deberá tenerse en cuenta la clasificación de las infracciones o faltas según el momento en que se consuma la acción, en aplicación supletoria del artículo 252° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General.***
43. *En virtud de las consideraciones expuestas, se concluye que, en los casos en que se impute el ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, a través del literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 por la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815, **el plazo de tres (3) años para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario comenzará a regir a partir del cese o término del ejercicio de la función pública del investigado; salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga su veces, hubiera tomado conocimiento de la falta, en cuyo caso operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento.***

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.6 No obstante, cuando la falta permanente aún no ha cesado -esto es, cuando el servidor mantiene vínculo funcional- y la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces (en adelante, ORH) toma conocimiento de la conducta infractora antes de dicho cese, el esquema de cómputo exige una interpretación sistemática de las reglas de prescripción.
- 2.7 En efecto, si bien el precedente vinculante establece que el plazo de tres (3) años se activa con el cese de la conducta permanente, ello no implica que la potestad disciplinaria carezca de control temporal mientras la conducta continúa ejecutándose, pues una interpretación en ese sentido generaría un espacio de inacción administrativa incompatible con el deber de la Administración Pública de ejercer oportunamente su potestad disciplinaria.
- 2.8 En este escenario, la postergación del inicio del plazo de tres (3) años responde únicamente a la naturaleza permanente de la infracción, mas no excluye la operatividad de otros parámetros temporales. Así, la toma de conocimiento por parte de la ORH constituye un hecho jurídico relevante que activa el deber funcional de la entidad de evaluar e iniciar, de ser el caso, la acción disciplinaria,

² Publicado con fecha 4 de julio de 2020 en el Diario Oficial "El Peruano".



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"

- operando el plazo de prescripción de un (1) año como parámetro temporal inmediato para dicho ejercicio.
- 2.9 Así, interpretar que el plazo de un (1) año solo podría computarse una vez iniciado el plazo de tres (3) años implicaría admitir que, frente a faltas permanentes conocidas por la entidad, esta podría diferir indefinidamente el ejercicio de su potestad disciplinaria hasta el cese del vínculo funcional, lo que resulta incompatible con los principios de eficacia administrativa, responsabilidad funcional y tutela del interés público que rigen el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC).
- 2.10 En tal sentido, el plazo de prescripción de un (1) año desde la toma de conocimiento por la ORH adquiere operatividad autónoma cuando la falta permanente continúa en ejecución, constituyéndose en un mecanismo que garantiza el ejercicio diligente de la potestad disciplinaria, sin que la ausencia de habilitación del plazo de tres (3) años impida el despliegue de sus efectos jurídicos.
- 2.11 Esta interpretación se alinea con la finalidad del diseño bifásico de la prescripción previsto en el artículo 94 de la LSC, orientado a asegurar que la reacción disciplinaria se produzca dentro de márgenes razonables tanto desde la comisión de la falta como desde su conocimiento institucional, de modo que el plazo de un (1) año no opera subordinadamente al plazo de tres (3) años, sino en función del evento que primero active el control temporal de la potestad disciplinaria.
- 2.12 En consecuencia, cuando la ORH toma conocimiento de una falta de naturaleza permanente antes del cese del servidor, la entidad dispone del plazo de un (1) año para notificar el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, operando la prescripción si dicho plazo transcurre sin actuación válida, lo cual impide entender el precedente vinculante como una habilitación para la pasividad administrativa.
- 2.13 Cabe precisar que, el criterio citado, encuentra respaldo en la jurisprudencia administrativa del TSC, como la [Resolución N° 001796-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala](#)³, en la que se declaró prescrita la potestad disciplinaria al verificarse que la ORH tomó conocimiento de la conducta imputada (ejercer la prestación de servicios valiéndose de documentación que no acredita la formación académica requerida para el puesto que ocupa) mientras el servidor mantenía vínculo funcional, sin que la entidad hubiera notificado el acto de inicio dentro del plazo de un (1) año, confirmándose así que la operatividad del plazo anual no se encuentra supeditada al cese del servidor.
- 2.14 Por tanto, cuando la falta permanente no ha cesado y la ORH toma conocimiento de la conducta infractora, el plazo de tres (3) años no se encuentra habilitado al depender del cese de la conducta permanente, constituyendo el plazo de un (1) año el parámetro temporal aplicable para el ejercicio de la potestad disciplinaria. En tal supuesto, si dentro del plazo de un (1) año contado desde la toma de conocimiento por la ORH no se notifica el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, operará la prescripción para su instauración, sin que resulte aplicable el plazo de tres (3) años computado desde el cese de la conducta.
- 2.15 En consecuencia, si la ORH toma conocimiento de la falta permanente antes del cese del servidor, la entidad cuenta con el plazo de un (1) año para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario mediante la notificación del acto de inicio; vencido dicho plazo, operará la prescripción de la potestad

³ Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/6761982-01796-2025-servir-tsc-segunda-sala>

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: XPD8WH7



disciplinaria, **no siendo posible invocar posteriormente el plazo de tres (3) años previsto para el cómputo desde el cese de la conducta.**

Sobre la inaplicación del plazo de caducidad en el procedimiento en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.16 Al respecto, SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse mediante el [Informe Técnico N° 001438-2018-SERVIR-GPGSC](#)⁴ (disponible en www.gob.pe/servir), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se analizó la naturaleza del plazo previsto para la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la LSC, concluyéndose lo siguiente:

“(…)

- 3.3 **En el régimen disciplinario no se ha previsto la figura de caducidad del procedimiento disciplinario**, sino que el plazo establecido en el segundo párrafo del artículo 94° de la LSC -de un (1) año entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución- opera como un plazo de prescripción y no de caducidad, tal como se ha desarrollado en el numeral 10.2 de la Directiva.

Por tanto, no resultaría posible que -vía aplicación supletoria del TUO de la LPAG- se modifique la naturaleza de la figura de prescripción del PAD regulada por el régimen disciplinario de la LSC, aplicando la figura de la caducidad del procedimiento establecida en el TUO de la LPAG, pues estas constituyen instituciones jurídicas distintas y con efectos diferenciados.”

[Énfasis y subrayado agregado]

- 2.17 De lo señalado, se advierte que el régimen disciplinario de la LSC no ha previsto la figura de caducidad del procedimiento administrativo disciplinario, sino que ha establecido un plazo de prescripción de un (1) año computado entre el inicio del procedimiento y la emisión del acto que pone fin a la instancia correspondiente, conforme al artículo 94 de la citada ley.
- 2.18 En consecuencia, la regulación especial contenida en la LSC determina la naturaleza prescriptiva del referido plazo, lo cual excluye la posibilidad de reconducirlo a la figura de caducidad prevista en el TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), en tanto se trata de instituciones jurídicas distintas, con presupuestos y efectos diferenciados.
- 2.19 Por tanto, no resulta jurídicamente viable aplicar supletoriamente la caducidad del procedimiento prevista en la normativa general administrativa al procedimiento administrativo disciplinario regulado por la LSC, al existir una regulación expresa que establece la prescripción como mecanismo de limitación temporal del ejercicio de la potestad disciplinaria en dicha etapa procedimental.

Sobre las consecuencias jurídicas del fraude o falsedad documental en el acceso y permanencia en el servicio civil

- 2.20 Sin perjuicio de lo expuesto, debe precisarse que, conforme al numeral 34.3 del artículo 34 del TUO de la LPAG⁵ en ejercicio de la fiscalización posterior, si se comprueba fraude o falsedad en la información o

⁴ Ver: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/1267382-informe-tecnico-1438-2018-servir-gpgsc>

⁵ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS



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"

documentación presentada por el administrado, la entidad debe considerar no satisfecha la exigencia correspondiente, declarar la nulidad del acto administrativo sustentado en dicha documentación y, comunicar los hechos al Ministerio Público en el caso que los mismos se adecuan a una posible comisión de delitos contra la fe pública.

- 2.21 En concordancia con ello, el artículo 9 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, sanciona con nulidad de pleno derecho los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, al vulnerar el interés general e impedir la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales correspondientes.
- 2.22 En la misma línea, cuando la vinculación laboral con el Estado se formaliza mediante contrato (por ejemplo, como ocurre en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057) debe considerarse lo desarrollado en el [Informe Técnico N° 00098-2025-SERVIR-GPGSC](#)⁶ (disponible en www.gob.pe/servir), según el cual el contrato administrativo de servicios y sus adendas tienen naturaleza contractual y no pueden ser modificados unilateralmente por la entidad, salvo en los supuestos previstos normativamente.
- 2.23 En consecuencia, al no constituir actos administrativos, la invalidez de dichos contratos no se rige por las causales de nulidad administrativa, sino por las causales de nulidad del acto jurídico previstas en el artículo 219 del Código Civil, cuya determinación corresponde a la vía jurisdiccional competente.
- 2.24 Por tanto, la eventual nulidad de contratos que hubieran originado el ingreso a la Administración Pública en contravención de las normas de acceso al servicio civil debe dilucidarse judicialmente; mientras que, cuando el ingreso se haya producido mediante acto administrativo (por ejemplo, resolución de nombramiento o incorporación), resultará aplicable el régimen de nulidad de oficio previsto en el artículo 213 del TUO de la LPAG.

III. Conclusiones

- 3.1. El artículo 94 de la LSC, conforme a los precedentes vinculantes establecidos por el TSC citados en el presente informe técnico, prevé un sistema bifásico de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, integrado por un plazo de tres (3) años computado desde la comisión de la falta y un plazo de un (1) año computado desde la toma de conocimiento de esta por la ORH.
- 3.2. Tratándose de la falta consistente en el ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, la cual posee naturaleza permanente, el plazo de tres (3) años para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se computa desde el cese del ejercicio de la función pública del servidor investigado; salvo que la ORH hubiera tomado conocimiento de la conducta durante su ejecución, supuesto en el cual resulta aplicable el plazo de un (1) año desde dicha toma de conocimiento.

"Artículo 34.- Fiscalización posterior (...)"

34.3 En caso de comprobar fraude o falsedad en la declaración, información o en la documentación presentada por el administrado, la entidad considerará no satisfecha la exigencia respectiva para todos sus efectos, procediendo a declarar la nulidad del acto administrativo sustentado en dicha declaración, información o documento; e imponer a quien haya empleado esa declaración, información o documento una multa en favor de la entidad de entre cinco (5) y diez (10) Unidades Impositivas Tributarias vigentes a la fecha de pago; y, además, si la conducta se adecua a los supuestos previstos en el Título XIX Delitos contra la Fe Pública del Código Penal, ésta deberá ser comunicada al Ministerio Público para que interponga la acción penal correspondiente.
(...)"

⁶ Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/7095842-informe-tecnico-n-0000980-2025-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: XPD8WH7



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"

- 3.3. Cuando la falta permanente no ha cesado y la ORH toma conocimiento de la conducta infractora mientras el servidor mantiene vínculo funcional, el plazo de prescripción de un (1) año adquiere operatividad autónoma, constituyendo el parámetro temporal aplicable para el ejercicio de la potestad disciplinaria, sin que resulte necesario esperar el cese de la conducta para su cómputo.
- 3.4. Si dentro del plazo de un (1) año contado desde la toma de conocimiento por la ORH no se notifica el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, operará la prescripción para su instauración, no siendo posible invocar posteriormente el plazo de tres (3) años computado desde el cese de la conducta permanente.
- 3.5. En el régimen disciplinario de la LSC no se ha previsto la figura de caducidad del procedimiento administrativo disciplinario, habiéndose regulado expresamente un plazo de prescripción de un (1) año entre el inicio del procedimiento y la emisión del acto que pone fin a la instancia correspondiente, lo que excluye la aplicación supletoria de la caducidad prevista en el TUO de la LPAG.
- 3.6. Ante la verificación de fraude o falsedad en la documentación presentada para el acceso o permanencia en el servicio civil, las entidades públicas se encuentran obligadas a ejercer sus facultades de fiscalización posterior, evaluar la nulidad del acto administrativo sustentado en dicha documentación y comunicar los hechos al Ministerio Público cuando corresponda, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales que pudieran derivarse.
- 3.7. La determinación de la invalidez del vínculo con la Administración Pública dependerá de la naturaleza jurídica del acto que lo originó, siendo que, cuando el ingreso se haya producido mediante acto administrativo resultará aplicable el régimen de nulidad de oficio previsto en artículo 213 del TUO de la LPAG; mientras que, si se formalizó mediante contrato, la eventual nulidad deberá dilucidarse conforme a las reglas del derecho civil en la vía jurisdiccional competente.

Atentamente,

Firmado por

SIXTO JOSEPH BARRIGA ALBIS

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

JHON CHARLES FIERRO AMBROSIO

Especialista de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

GABRIELA JOSELYN TEJADA JAILA

Analista Jurídico II

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/sjba/jcfa/gjtj

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

Reg. N° 0011797-2025

Reg. N° 0016881-2025

Reg. N° 0002792-2026

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: XPD8WH7