



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Ley Servir y Cumplimiento de Objetivos del Plan Operativo  
Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete  
Fortaleza, 2017 – 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Perez Anderson, Javier Alfredo (ORCID: 0000-0003-3353-8256)

**ASESORA:**

Dra. Torrejon Comeca, Gabriela (ORCID: 0000-0002-3187-6406)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión en Políticas Públicas

**LIMA – PERÚ**

2022

## DEDICATORIA

Con inefable amor a mi esposa Laura a mis hijas Pamela y su novio Renato por ser ya parte de la familia, a Estefanía y su amado esposo Luciano, así como a mis nietos Alessandro Mateo, Rosa Victoria y Emilia Cayetana.

## AGRADECIMIENTO

A nuestro amado Dios y su hijo Jesucristo por su amor y fidelidad tan grande; a mis padres por toda su ternura, cariño, dedicación y formación recibida, así como a mi maestra Gabriela Torrejón Comeca por su excelencia como docente.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN .....	34
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Trabajadores sujetos al régimen de la ley servir (variable 1) y Cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional (Variable 2) de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el periodo 2017 – 2020.....	29
Tabla 2. Régimen laboral de los trabajadores en la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza en periodo 2017 -2020 .....	30
Tabla 3. Distribución de frecuencias de la tabla 2 .....	31
Tabla 4. Valores de la variable 1 y 2 en el año 2020.....	32

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelos o corrientes administrativas .....	10
Figura 2. Características del plan operativo anual.....	14
Figura 3. Fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach.....	18
Figura 4. Número de Trabajadores sujetos al régimen laboral de la Ley 30057 En la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza durante el Año 2017 (indicadores de variable 1).....	21
Figura 5. Cumplimiento de objetivos del Plan operativo institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza para el año 2017 (indicadores de variable 2) .....	22
Figura 6. Número de Trabajadores sujetos al régimen laboral de la Ley 30057 En la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza durante el Año 2018 (indicadores de variable 1).....	23
Figura 7. Cumplimiento de objetivos del Plan operativo institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza para el año 2018 (indicadores de variable 2) .....	24
Figura 8. Número de Trabajadores sujetos al régimen laboral de la Ley 30057 En la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza durante el Año 2019 (indicadores de variable 1).....	25
Figura 9. Cumplimiento de objetivos del Plan operativo institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza para el año 2019 (indicadores de variable 2) .....	26
Figura 10. Número de Trabajadores sujetos al régimen laboral de la Ley 30057 En la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza durante el Año 2020 (indicadores de variable 1).....	27
Figura 11. Cumplimiento de objetivos del Plan operativo institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza para el año 2020 (indicadores de variable 2) .....	28
Figura 12. Diagrama de dispersión de las variables 1 y 2 .....	33

## RESUMEN

La tesis intitulada: “Ley Servir y Cumplimiento de Objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, 2017 – 2020” tuvo como objetivo general determinar cómo ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza entre los años 2017 al 2020. Para ello, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo básico y diseño no experimental, estudio transversal. La población estuvo integrada por 30 personas pertenecientes a los diversos regímenes laborales vigentes en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el periodo 2017-2020, así como por 4 planes operativos institucionales de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza del periodo 2017-2020 y fue aplicado el muestreo no probabilístico de tipo censal. La técnica utilizada fue la observación estructurada y el instrumento la lista de cotejo. Como métodos de análisis fue aplicada la distribución de frecuencias. Los resultados constataron que no hubo ningún trabajador de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza que fuera incorporado al régimen laboral de la Ley Servir en el periodo 2017-2020. Es por eso que la investigación concluye que la Ley Servir tuvo una ejecución deficiente ante el cumplimiento de objetivos de los planes operativos institucionales de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el periodo 2017 -2020.

**Palabras claves:** Cumplimiento de objetivos, autoridad administrativa

## **ABSTRACT**

The thesis entitled: "Serve Law and Fulfillment of Objectives of the Institutional Operational Plan of the Cañete Fortaleza Water Administrative Authority, 2017 - 2020" had as a general objective to determine how the execution of the Serve Law has been in view of the fulfillment of the objectives of the Plan. Institutional Operation of the Administrative Authority of Water Cañete Fortaleza between the years 2017 to 2020. For this, the research had a quantitative approach of basic type and non-experimental design, cross-sectional study. The population was made up of 30 people belonging to the various labor regimes in force in the Cañete Fortaleza Water Administrative Authority in the 2017-2020 period, as well as 4 institutional operating plans of the Cañete Fortaleza Water Administrative Authority in the 2017-2020 period and non-probabilistic census-type sampling was applied. The technique used was structured observation and the instrument was the checklist. As methods of analysis, the frequency distribution was applied. The results confirmed that there was no worker of the Cañete Fortaleza Water Administrative Authority who was incorporated into the labor regime of the Serve Law in the period 2017-2020. That is why the investigation concludes that the Serve Law had a poor execution in the fulfillment of the objectives of the institutional operational plans of the Cañete Fortaleza Water Administrative Authority in the 2017-2020 period.

**Keywords:** Compliance with objectives, administrative authority

## I. INTRODUCCIÓN

La transformación de Latinoamérica en los últimos 15 años, tanto en lo económico como en lo social ha sido significativa y con ello la revolución de las telecomunicaciones originando que haya mayor conexión, mejor información y la posibilidad de que se exija un excelente servicio. No obstante, el entorno estatal no ha logrado adaptarse al mismo ritmo, pese a la necesidad de tener administraciones más efectivas, eficientes y abiertas.

En esta situación influye la idoneidad de las políticas públicas en los servicios de toda nación, las que se hallan vinculadas al óptimo servicio civil. Chile es un caso excepcional en la región, que está muy por encima de sus pares (Iacoviello y Chudnovsky, 2015, pág. 10).

En el Perú, no obstante, de existir frondosa normativa, como la Ley N°27658 “Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado” y su Reglamento; la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública aprobado mediante D. S. N°004-2013-PCM, así como el Decreto Legislativo N°1088, de donde surgen el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico; vinculado a ello el 4to pilar de la gestión pública bajo la premisa del Servicio Civil Meritocrático orientado a aumentar el cumplimiento de tareas de los asalariados del Estado; y en ejecución del primer objetivo del Acuerdo Nacional, esto es, promover el planeamiento estratégico concertado, con ejes estratégicos al 2021, 2030 y 2050, encontrando como herramientas de gestión, el Plan Estratégico institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI).

La Ley N°30057 del Servicio Civil determina un solo sistema aplicable a trabajadores de la administración pública, con el objetivo de mejorar su condición laboral y puedan lograr altos grados de eficiencia y eficacia; no obstante, la vigencia normativa ha sido parcial y aún se halla en implementación; si bien la reciente Ley 31131 suprime, de manera paulatina, el sistema de Contratación Administrativa de Servicios buscando erradicar la discriminación entre los regímenes laborales, otorgando estabilidad; sin embargo, la vigencia de la Ley Servir se mantiene igual.

Como entidad técnica especializada que forma parte del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, se crea la Autoridad Nacional del Agua (Decreto Legislativo N°997), la misma que se hace cargo de dirigir los recursos relativos al agua a nivel multisectorial, sostenible y por cuencas hidrográficas, enfocada en una administración unitaria de los recursos naturales y de la calidad ambiental en todo el país; siendo la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza parte de sus órganos desconcentrados; apreciándose que el último Plan Estratégico Institucional 2019-2024 no incluyó a las personas que laboran en la entidad, como parte y factor determinante para alcanzar metas y objetivos, a pesar que la implementación del nuevo modelo civil, según Resolución de Presidencia Ejecutiva N°088-2017-SERVIR/PE – se inició el 26.05.2017; por tanto, urge determinar la vigencia de la Ley Servir dentro del cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza durante los años 2017 al 2020.

El problema general queda formulado de la siguiente manera: ¿Cuál es el efecto de la Ley Servir en el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza entre los años 2017 al 2020?

Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es el efecto de la Ley Servir en el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2017?

¿Cuál es el efecto de la Ley Servir en el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2018?

¿Cuál es el efecto de la Ley Servir en el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2019?

¿Cuál es el efecto de la Ley Servir en el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2020?

En cuanto al valor teórico como justificación de la investigación, este aportó una serie de conocimientos y datos sobre la gestión del capital humano que se desarrolla en la entidad y sus particularidades conforme a la Ley del Servicio Civil, así como sus efectos para alcanzar los objetivos en el Plan Operativo Institucional, con implicancia práctica que sirvieron como elementos de referencia para la gestión. Respecto a la utilidad metodológica, sirvió como una herramienta genuina para la recolección o análisis de la información que fue utilizada como uno de los factores que explican la causa problemática vinculada a los alcances de objetivos en los planes operativos institucionales; por tanto, los resultados obtenidos tuvieron relevancia social que benefició no solo a la Autoridad Nacional del Agua, sino a cualquier entidad del Estado por la problemática común a todas.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar el efecto de la Ley Servir en el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza entre los años 2017 al 2020.

Y los objetivos específicos fueron: Determinar el efecto de la Ley Servir en el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2017.

Determinar el efecto de la Ley Servir en el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2018.

Determinar el efecto de la Ley Servir en el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2019.

Determinar el efecto de la Ley Servir en el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2020.

Para lo cual se formula la siguiente hipótesis general: La Ley Servir tiene un efecto significativo en la realización de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza entre los años 2017 al 2020.

Y como hipótesis específicas: La Ley Servir tiene un efecto significativo en el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2017.

La Ley Servir tiene un efecto significativo en el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2018.

La Ley Servir tiene un efecto significativo en el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2019.

La Ley Servir tiene un efecto significativo en el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Se presentan los antecedentes internacionales del estudio con la mención de los siguientes autores:

Mendoza (2020) elabora el artículo titulado: “Servicio Civil en América Latina a partir de las reformas administrativas”, publicado en la revista Contexto de la Universidad la Gran Colombia. El autor tiene como objetivo aportar al diálogo respecto a los cambios en las prácticas administrativas a nivel iberoamericano en función a las posturas discrepantes de los cambios a través de antecedentes bibliográficos críticos, extendida en los países latinoamericanos. En cuanto a la metodología que se aplicó fue la hermenéutica y concluye que los paradigmas burocráticos, post burocrático y de responsabilización, guiaron las reformas y fueron el centro principal en el círculo político, económico y administrativo dentro del marco de las políticas de reforma administrativa del Estado.

Paredes y Sánchez (2020) sustentaron la tesis de maestría titulada: “Plan operativo anual y la proforma presupuestaria como herramientas de política pública en la Gobernación de Tungurahua”, en la Universidad Técnica de Ambato. Los autores tuvieron como objetivo determinar la relación existente entre las variables identificadas en el título de la investigación. En cuanto al método de investigación utilizado fue mixto (cuantitativo -cualitativo); de corte correlativo explicativo, teniendo como población los planes operativos anuales. Los autores concluyeron señalando que lo asignado a través del presupuesto no estaba acorde al Plan Operativo Anual; por ende, la ejecución presupuestaria no cubría las necesidades institucionales afectando la seguridad ciudadana y elevando su incidencia.

Sibaja (2020) sustenta la tesis de maestría titulada: “Análisis y propuesta a la gestión estratégica en los planes institucionales de la Universidad de Córdoba, Colombia” en la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. La tesis tuvo el siguiente objetivo: examinar el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional de la Universidad de Córdoba, Colombia y su relación con la Gestión

Estratégica en los Planes Operativos Anuales. El método de investigación usado fue de naturaleza mixta (cuantitativo -cualitativo); No Experimental – Transeccional – Explicativo Correlacional. El autor concluye por la trascendencia de involucrar a la comunidad educativa para la toma de decisiones estratégicas consensuadas, permitiéndole una mejor organización de procesos y actividades con la finalidad de optimizar el seguimiento, la evaluación y propuestas de mejora continua.

Encarnación (2018) sustenta la tesis doctoral titulada: “La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas”, en la Universidad Complutense de Madrid. La tesis tiene como objetivo dar a conocer las razones de la no aplicación de la capacitación profesional de los trabajadores del Estado para tener administraciones que se desarrollen con más efectividad en función de la valoración de los sistemas anteriores y las actuales experiencias, así como examinar las causas que influyeron en la implementación de un régimen de profesionalización de programas y proyectos de instituciones internacionales que aportaron para impulsarla. La metodología empleada fue de índole mixta: cualitativa y cuantitativa; el nivel de investigación fue descriptivo explicativo; en cuanto a los instrumentos utilizados se consideró entrevistas, cuestionarios, revisión de planes y programas; en cuanto a los resultados se tuvo lo siguiente: 1.- Sí existen factores de períodos anteriores que dieron mérito al implementar que se profesionalicen los servidores públicos. 2.- Mediante incorporación de tácticas se buscó elevar escalas de eficiencia y eficacia en las administraciones; así se estableció que las estrategias son instrumentos de las políticas públicas consolidar el desarrollo de la profesionalización de los trabajadores públicos.

Paredes y Guevara (2017) sustentaron la tesis de maestría titulada: “La integración de la información en la planificación y seguimiento del plan operativo anual de la corporación eléctrica del Ecuador EP. Unidad de Negocio Hidroagoyán”, en la Universidad Técnica de Ambato. La tesis tuvo como objetivo establecer una estructura de información de consulta que ayude a decidir acciones en el Plan Operativo Anual de la Corporación Eléctrica del Ecuador EP Unidad de Negocio Hidroagoyán. El método para investigar que se utilizó fue mixto, cuantitativo y

cualitativo; de corte exploratorio-descriptivo-correlacional. El estudio concluyó que, para decidir acciones en el plan, es fundamental la utilización de un aplicativo estructurado de información mediante la gráfica de dispersión ya que permite mejorar la planificación en tiempo y presupuesto, recomendando socializar la utilización de la herramienta para una mejor planificación del Plan Operativo Anual mejorando el cumplimiento de los indicadores.

Los antecedentes nacionales de la investigación se conformaron por los siguientes autores:

Chuquiyaury (2019) sustenta la tesis de maestría titulada: “El plan operativo institucional y la eficiencia del gasto público en los gobiernos regionales, 2018”, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El objetivo de la investigación fue determinar si la variable principal incidía en la variable dependiente. El estudio aplicó un enfoque cuantitativo, y el nivel correlacional – explicativo; el método de investigación fue no experimental de tipo transversal; en cuanto a los instrumentos y técnicas, fue documental y se utilizó el registro de datos. Finalmente, se concluyó que la programación de los proyectos en el POI no tuvo incidencia en un gasto público eficiente. Y no existe relación significativa; en tanto que la programación de actividades educativas representa una significancia positiva de un valor de 0.69 relativamente más cerca de la unidad.

Farro (2019) sustenta la tesis de maestría titulada: “Formulación del Plan Operativo Institucional y la Ejecución del Gasto Público en el Instituto Geofísico del Perú, Lima 2016”, en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo general de la tesis fue establecer un vínculo entre sus variables, como lo menciona su título. El método de investigación desarrollado fue cuantitativo, de corte no experimental, tipo básico, de nivel descriptivo correlacional. Finalmente, se concluyó por la ausencia de vínculo entre la creación del POI y la realización del Gasto Público, de donde se tiene que la formulación del POI como del gasto público se hallan en un bajo nivel de vinculación.

Grijalva (2019) sustenta la tesis de maestría titulada: “Factores que limitan la implementación del servicio civil meritocrático en el Ministerio de Salud del Perú,

período 2017 – 2018” en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Los objetivos de la investigación se enfocaron en establecer las causas que limitaban la ejecución de la Ley N°30057, en el Ministerio de Salud. La metodología empleada fue mixta (cualitativa y cuantitativa) y el nivel de investigación fue descriptivo, los instrumentos que se utilizaron fueron entrevista, encuesta y revisión documentaria. Finalmente, los resultados arrojaron que existen muchas normas y un bajo nivel de ejecución de la ley Servir, a cargo de los funcionarios, no siendo uniforme el conocimiento de dicha ejecución al existir poca información al respecto.

Jara (2019) sustenta la tesis de pregrado titulada: “Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza- 2019”, en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de la tesis fue señalar la existencia de un vínculo entre las variables que se detallan en el título de la investigación; siendo que el enfoque de la tesis fue cuantitativo y el diseño de estudio fue no experimental, transversal y correlacional. Se concluyó que cuanto más aplicación de la gestión del personal se presente bajo el ámbito de la Ley Servir, habrá mayor rendimiento laboral del trabajador administrativo en la unidad de análisis.

Romero y Mavila (2017) sustentaron la tesis de maestría intitulada: “Ley del servicio civil y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” en Ayacucho, 2017”, en la Universidad Cesar Vallejo. La investigación presentó como objetivo señalar el vínculo existente entre las variables identificadas en su título; la estrategia metodológica empleada fue cuantitativa y el nivel de investigación fue correlacional explicativo. Las conclusiones de la investigación arrojaron que hay un vínculo importante entre la Ley Servir y la Gestión de los Recursos Humanos en la unidad de análisis.

Respecto de las bases teóricas, Mendoza (2020) pone de manifiesto diversos estudios que corroboran “la presencia de un vínculo positivo entre la repercusión del nivel de desarrollo del servicio civil y eventos tales como el crecimiento económico, el avance de la democracia, la reducción de la pobreza o la disminución de la corrupción” (p.47). Carlson y Payne (2002) verifican “la

presencia de un vínculo positivo entre las burocracias que se sustentan en el mérito y el avance económico” (p.40). Para Grindle (2012) “el crecimiento de la burocracia en los países vecinos obedece a un persistente uso político” (p.18).

Iacoviello y Chudnovsky (2015) vinculan la burocracia con el Servicio Civil y los examina en su contexto político -institucional. Este se haya influenciado por la burocracia, así como que resulta siendo elaborado por los mismos servidores públicos. Se destaca el rol preponderante de la burocracia para la elaboración y ejecución de las políticas estatales, así como en el vínculo que se establece entre el Estado y los administrados. El Servicio Civil resulta trascendental para que se cumplan las decisiones de los gobernantes en una democracia. Su influencia es tal que su organización y estructuración puede frustrar una política bien diseñada. El Servicio Civil que tenga mala gestión y regulación de los recursos humanos puede derivar a experiencias de clientelismo, corrupción o amiguismo. Si el Servicio Civil se halla correctamente organizado hace más fácil que se apliquen con eficiencia las políticas públicas e inclusive se multipliquen sus efectos sobre la realidad económica, social y política de la nación.

En América Latina, según Heredia y Schneider (2003) “los programas de modernización del Estado se llevaron a cabo en base a tres principales posturas: weberianas, gerenciales y de responsabilización” (p.48). Las estrategias de intervención de estos modelos se sustentaron en diferentes marcos cognitivos y para América Latina, “las reformas administrativas se desarrollaron aplicando el marco cognitivo gerencial, que censura las cuestiones de nivel problemas de político y administrativo para la mejora de los asuntos públicos y solucionar los pedidos que plantean los ciudadanos” (Mendoza, 2020, p.48).

En la siguiente figura se describen las principales características de las tres grandes corrientes o modelos antes indicados:

**Figura 1**

*Modelos o corrientes administrativas*

Modelo Weberiano	Modelo Gerencial	Modelo de Responsabilización
<b>Diagnóstico:</b> Personalismo, clientelismo y patrimonialismo.	<b>Diagnóstico:</b> Ineficiencia, papeleo, rigidez, particularismo.	<b>Diagnóstico:</b> Abuso de poder, arbitrariedad, falta de responsabilidad, ausencia de respuesta (ante los ciudadanos).
<b>Metas:</b> Universalismo, profesionalismo, meritocracia, honestidad.	<b>Metas:</b> Eficiencia, capacidad de respuesta ante los clientes, flexibilidad.	<b>Metas:</b> Control democrático (directamente por los ciudadanos o indirectamente por las legislaturas).
<b>Medidas Administrativas:</b> Examen de ingreso, estabilidad en el cargo, promoción por mérito, supervisión, incremento.	<b>Medidas Administrativas:</b> Contrato de gestión, competencias, fin de la estabilidad.	<b>Medidas Administrativas:</b> Supervisión legislativa, confirmación de designados, participación ciudadana.

*Fuente.* Tomado de Servicio Civil en América Latina a partir de las reformas administrativas (p. 49), por G. Mendoza, 2020, Revista Contexto.

El Modelo Weberiano, también conocido como Modelo Burocrático, fue concebido por Max Weber ante el crecimiento de la formación profesional a nivel mundial, la administración científica y la aparición de la revolución industrial. Según Coggburn et. al. (2010) se trató de “un modelo que resultaba muy eficiente para las organizaciones y era opuesto a las consecuencias adversas del patronazgo y clientelismo en el empleo estatal como que también fue resultado del crecimiento de las organizaciones públicas en esa época” (p.205).

El Modelo Gerencial incorpora nuevos valores a la gestión humana, apartándose del Modelo Burocrático. Estos valores son el ser efectivos, crear valor público y orientarse hacia el consumidor en los entes públicos

Estos valores se pueden alcanzar a través de la flexibilización de los contratos de quienes conforman la entidad y aplicando también determinadas medidas de seguimiento y evaluación de desempeño. De esta manera, se asegura una gestión que se orienta a la obtención de rendimientos a todo nivel de la organización para generar una mayor libertad de decisión por parte del administrador del talento humano, quien dirigirá su atención al manejo de los recursos y tendrá flexibilidad en la organización de los equipos de trabajo. (Mendoza, 2020, p.49)

El modelo de responsabilización se integra al esquema de la nueva dirección pública y se caracteriza por configurar el nexo estratégico entre todas las diferentes funciones de la entidad, incluyendo la dirección de personas. El modelo ofrece formar al talento humano orientado a los objetivos de la organización y otorgando prioridad a los valores públicos y las competencias de los empleados que pueden generar una ventaja competitiva para la entidad. La cuidadosa planeación de la nómina y sus funciones llevara a la mejora de las capacidades del empleo público. El modelo se sustenta en una verdadera ética pública en donde predominan los valores públicos y la lógica de fraccionamiento del poder y responsabilidad. La ética pública indica contar con una burocracia publica capacitada y profesional, que exteriorice la idea de integridad y asegure simultáneamente amplios márgenes de eficacia y eficiencia al momento de gestionar los asuntos públicos (Mendoza, 2020).

En el modelo de responsabilización se busca obtener una mayor efectividad y eficiencia administrativa con grandes transformaciones dirigidas al nivel organizacional y de la dirección de los recursos humanos. Se trata de un nuevo paradigma de organización y gestión pública que se caracteriza por la aplicación de la gestión privada en la dirección de los asuntos públicos. Su esencia radica en el enfoque organizacional de la nueva gestión pública donde se otorga relevancia a los conceptos de eficiencia, efectividad y economía. Con las reformas se busca flexibilizar la dirección de los recursos humanos dentro de la administración pública, que tiene como punto de partida las rigideces que presentaba el modelo burocrático tradicional (Mendoza, 2020)

Este nuevo modelo de la gestión pública incorpora valores de gerencia en la dirección de los organismos de gobierno, la democracia por medio de consolidar procesos sostenibles de descentralización, participación ciudadana, la promoción en el ejercicio de los derechos, la orientación y responsabilidad por los resultados (Encarnación, 2018, p. 95).

La nueva gestión pública busca generar una administración pública eficiente y eficaz que satisfaga las necesidades reales de los ciudadanos con el menor costo posible y esto se logra con la incorporación de elementos competitivos que permitan

elegir a los usuarios y promover el desarrollo de servicios de mayor calidad (Encarnación, 2018).

La Ley Servir es una norma legal que se orienta a mejorar la administración pública, pero cuyos cambios que propugna suponen también un cambio profundo estructural en la sociedad. Si bien es cierto, en la ley se menciona el principio de la meritocracia y la evaluación de los servidores públicos, ambos no pasan de ser una mera formalidad al no haber una correcta interpretación normativa y como se les debe aplicar en las instituciones públicas. Se considera que el éxito en la aplicación de la Ley Servir depende de los funcionarios de las entidades públicas, que deben estar a tono con lo que se ha propuesto en la modificación del régimen laboral.

Según Arévalo (2013) “la Ley del Servicio Civil busca la transformación del Estado por medio de modernizar el sistema de administración pública y constituye el primer peldaño para el crecimiento y desarrollo del país” (p.31).

El servicio civil abarca:

- a) El sector público de índole civil que incorpora las actividades de regulación, de ejecución, de asesoría y administrativas del gobierno, b) Todo el aparato normativo que regula el régimen laboral del personal civil estatal, pese a que no forme parte de la carrera del servidor público, c) la administración científica del personal civil de las instituciones del Estado donde predominen el mérito e idoneidad personal y la carrera administrativa. (Encarnación 2018, p.66)

Para Longo (2004) “el servicio civil comprende un sistema de arreglos institucionales que vinculan y gestionan en una realidad específica, el empleo público y sus recursos humanos” (pág. 66).

Se debe destacar que no existe un modelo de servicio civil único para todos los países, el modelo de servicio civil se adecua a la realidad de cada país. El modelo recibe la influencia de factores tales como las reformas que se le hagan, la tecnología de la información, el nivel de competencia en el acceso al empleo, la

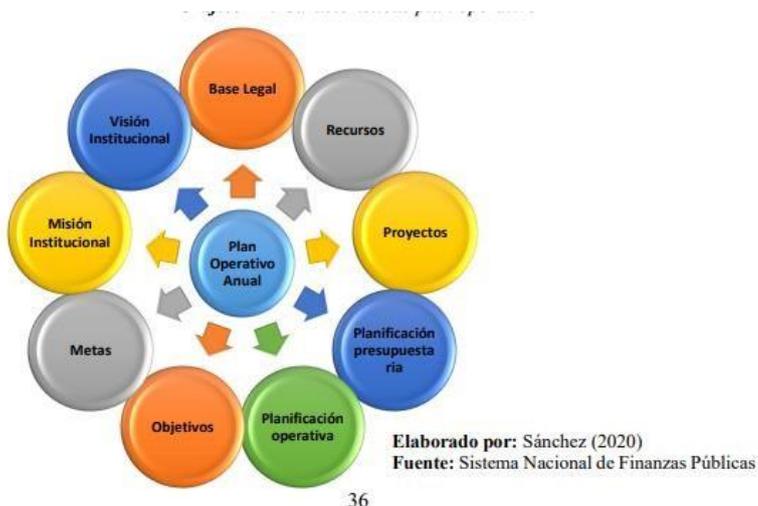
comunicación y otros más que determinan el modelo específico de servicio civil de un país (Encarnación, 2018).

El plan operativo institucional constituye un modelo articulado de actividades sujeto a la legislación vigente, cuyo resultado refleja la realización del ejercicio fiscal de la institución. Al inicio de cada ejercicio fiscal, las instituciones estatales, conjuntamente con sus equipos de trabajo saben cómo actuar, puesto que el Plan Operativo Anual se elabora y aprueba desde el ejercicio anterior. (Paredes y Sánchez, 2020)

El Plan Operativo institucional se articula debidamente con los objetivos y metas institucionales adecuadamente según la siguiente figura:

**Figura 2**

*Características del plan operativo anual*



36

*Fuente.* Tomado de Plan operativo anual y la proforma presupuestaria como herramientas de política pública en la gobernación de Tungurahua (p. 36), por P. Sánchez, 2020, Tesis de maestría.

El plan operativo anual adapta los objetivos generales de la organización a cada segmento que le corresponde y traduce su estrategia global a las acciones

diarias de sus responsables para poder avanzar y concretar los retos estratégicos y las metas establecidas. (Molina y Campuzano, 2018)

La Ley Servir pretende unificar el régimen laboral del sector público, aplicándola a todos los asalariados del Estado. Hoy el régimen laboral del sector público se halla regulado por una serie de normas tales como el Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa, el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, Decreto Legislativo 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y la Ley 30057, Ley del servicio civil Estas normas constituyen las dimensiones de la variable antes indicada.

Las dimensiones de la variable Plan Operativo Institucional se halla conformada por los planes operativos institucionales de la Autoridad Administrativa de la mencionada entidad correspondientes a los años 2017, 2018,2019 y 2020.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básico o puro, en tanto se dirigió a la “comprensión total de un fenómeno, determinados hechos o la relación entre dos entes, a través del entendimiento de sus aspectos fundamentales” (CONCYTEC, 2018, pág. 2). En otras palabras, que la presente investigación permitió comprender la vigencia de la Ley Servir dentro del marco del cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza 2017 -2020.

El nivel de investigación fue descriptivo por hacer referencia a dos variables, observar y cuantificar el cambio de sus características, sin que se establezcan relaciones entre ambas. Esto quiere decir que se hizo el análisis de cada variable de manera autónoma e independiente (Arias, 2012).

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, por “utilizar la recolección de información para comprobar la hipótesis en virtud de la medición numérica y el análisis estadístico dirigido a señalar patrones de conducta y comprobación de teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 5).

Respecto del diseño de la investigación, este fue de campo o no experimental que se caracteriza “por ser la información directamente recolectada de la muestra investigada, pero sin que haya manipulación o control de variable alguna, vale decir que no se alteran las condiciones existentes” (Arias, 2012, p. 31).

La investigación fue también de diseño documental, en tanto que se orientó a “buscar, analizar e interpretar datos secundarios” (Arias, 2012, p.27), vale decir los que fueron registrados por otras personas en fuentes documentales como los planes operativos institucionales de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el periodo 2017 -2020.

Por otro lado, el estudio fue transversal en tanto que “se hizo la evaluación de un momento específico y determinado de tiempo” (Cvetkovic -Vega, A., et. al., 2021, pág. 180). Esto fue así, porque se acudió a la sede de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza para recolectar la información y determinar las características de la aplicación de la Ley Servir y paralelamente el

cumplimiento de los objetivos de los planes operativos institucionales de la Autoridad Administrativa de Agua Cañete Fortaleza en el periodo 2017- 2020.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Ley Servir

Variable 2: Plan Operativo Institucional

#### **Definición conceptual de Ley Servir**

Se refiere al Servicio Civil en el Perú que establece un solo régimen distintivo para aquellos que laboran en las instituciones públicas y para los que están a cargo de su gestión, el ejercicio de sus facultades y de las labores que se realizan; se orienta a que en la Administración Pública se logre el más alto índice de eficacia y eficiencia, con servicios de calidad y promoción del crecimiento profesional de las personas que la conforman. (Ley No. 30057, 2013)

#### **Definición operacional de Ley Servir**

“El Servicio Civil abarca a todos los servidores civiles que prestan servicios en toda entidad estatal, sin tener en cuenta el nivel de gobierno y del sistema en el que se hallen” (Decreto Supremo No. 040 -2014- PCM, 2014, Art.3°).

#### **Dimensiones de la variable Ley Servir**

Se conformaron por la diferente normativa que regulan el sistema laboral de los servidores públicos en el Perú; las mismas que son el Decreto Legislativo 276, el Decreto Legislativo 728, el Decreto Legislativo 1057 y la Ley 30057.

#### **Definición conceptual de Plan Operativo Institucional**

Se refiere a la planificación multianual (tres años) de las acciones operativas e inversiones a desarrollar cuyos objetivos y metas mensuales por año se sujetan a lo dispuesto en el Plan Estratégico Institucional, el cual está sujeto a modificaciones dentro de un circuito de articulación. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), 2019).

#### **Definición operacional de Plan Operativo Institucional**

La Autoridad Nacional del Agua (2021) define su Plan Operativo Institucional: “como el instrumento que orienta la ejecución de acciones y planes en los órganos desconcentrados, a fin de obtener una eficaz y eficiente gestión, garantizando que se asignen los recursos humanos, financieros y materiales” (Pág. 6).

## **Dimensiones de la variable Plan Operativo Institucional**

Se conformaron por los planes operativos institucionales de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza correspondientes a los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

### **Indicadores de la Ley Servir (Variable 1)**

- 1.- Número de trabajadores bajo este régimen Laboral.
- 2.- Años de servicios prestados en la entidad.
- 3.- Otra modalidad de prestadores de servicios.
- 4.- Estado actual del régimen que implementa la Ley del Servicio Civil

### **Indicadores del Plan Operativo Institucional (Variable 2)**

- 1.- Número de resoluciones emitidas referidas a los recursos hídricos en atención al usuario.
- 2.- Número de personas sensibilizadas en cultura del agua.
- 3.- Número de informes técnicos generados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos.
- 4.- Número de informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos.
- 5.- Número de informes técnicos elaborados por las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral.
- 6.- Número de informes técnicos elaborados por las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín

### **Escala de medición**

La escala de medición aplicable para ambas variables fue la de intervalo

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población estuvo integrada por 30 personas que trabajaron en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el periodo 2017 -2020.

Eupati (2021) define a los criterios de inclusión como las “características que deben tener los posibles participantes para considerar su participación en la investigación” (párr. 1). En este sentido, se consideró como criterio de inclusión de la población que comprenda a trabajadores cuyo desempeño laboral en el ámbito público este sujeto a diferentes regímenes laborales.

Como criterio de exclusión se entiende que comprende a “aquellas características que justifican su exclusión de una revisión cuantitativa y no se les incluye en la población objetivo (Soto, 20217, parr, 8). Dentro de esa línea, para la

población de la tesis no se tuvo en cuenta a trabajadores que laboraron en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en periodos de tiempo diferentes al mencionado con anterioridad.

Según Soto (2018) en tanto que “cabe estudiar a todos los miembros de la población antes indicada como si fuese una muestra, se le identifica como una muestra censal” (párr. 5). Y el muestreo fue no probabilístico, por no haber requerido de métodos estadísticos para su determinación.

Por tanto, la muestra fue similar a la población y estuvo integrada por 30 personas que trabajaron en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el periodo 2017 -2020.

Por otro lado, según Pineda et. al. 1994 (como se le cito en López, 2004) la población o universo puede estar integrado por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros". (p. 69)

Dentro de esa línea, en la presente tesis la Población estuvo integrada también por 4 Planes Operativos Institucionales de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza del periodo 2017 al 2020. Se trata de documentos que contienen la planificación de las acciones operativas e inversiones a desarrollar por año, en la mencionada entidad, cuyos objetivos y metas se alinean en función a su Plan Estratégico Institucional.

Por el criterio de inclusión formaron parte de la población aquellos planes operativos institucionales correspondientes a los retos estratégicos y metas establecidas por la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el periodo 2017 - 2020.

Por el criterio de exclusión no formaron parte de la población aquellos planes operativos institucionales de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza que están fuera del periodo antes establecido y que no corresponden a los retos estratégicos y metas establecidas en el mismo.

Respecto de los procedimientos de muestreo, “por no requerir de métodos estadísticos para determinar a los sujetos de la muestra, se trató de un muestreo no probabilístico” (Arias -Gómez, J., et. al., 2016, pág. 205). Asimismo, el muestreo fue de tipo censal, por la equivalencia entre la población y la muestra ante su fácil acceso para el investigador. Aquí la muestra también estuvo conformada, de la

misma manera que la población, por 4 Planes Operativos Institucionales de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza del periodo 2017 al 2020, son documentos que contienen la planificación de las acciones operativas e inversiones a desarrollar por año en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, cuyos objetivos y metas se alinean en función al Plan Estratégico Institucional.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández y Ávila (2020) definen a las técnicas y los instrumentos de la manera siguiente: “Las técnicas como el conjunto de instrumentos con los cuales se efectúa el método de la investigación y el instrumento introduce el recurso o medio que permite realizar la investigación” (p.51).

Para examinar la muestra de la investigación, la técnica que se utilizó fue la observación directa estructurada y el instrumento utilizado fue la lista de cotejo.

Para la validez del instrumento, se aplicó el juicio de expertos (ver anexos) y la confiabilidad fue determinada por la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach.

La confiabilidad alude al grado de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos, cuando se aplique el instrumento nuevamente en supuestos similares a la primera vez. (Delgado de Smith, y., et. al., 2012).

En este sentido, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para las tablas de consistencia generadas por la utilización del instrumento de la investigación.

Se aplicó la siguiente fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach.

*Figura 3*

*Fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach*

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

$K$  = Número de Items

$V_i$  = Varianza de cada Item

$V_t$  = Varianza del total

Fuente. Tomado de Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert (p. 68), por J. Gonzales y M. Pazmiño, 2015, Revista Publicando.

La aplicación de la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach a las tablas de consistencia generadas por las diversas listas de cotejo de la investigación obtuvo los siguientes resultados:

En la lista de cotejo 1, el valor del Coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.83.

En la lista de cotejo 2, el valor del Coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.83.

En la lista de cotejo 3, el valor del Coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.9107. En la lista de cotejo 4, el valor del Coeficiente Alfa de Cronbach fue de 1. En la lista de cotejo 5, el valor del Coeficiente Alfa de Cronbach fue de 1.

Los valores antes descritos revelan una alta confiabilidad y consistencia interna de los instrumentos de la investigación.

### **3.5. Procedimientos**

Se recogió la información mediante la aplicación del instrumento (lista de cotejo), luego las respuestas contenidas en la lista de cotejo fueron codificadas, lo que se efectuó transfiriendo los valores registrados en la lista de cotejo a un archivo de análisis estadístico (SPSS). Se elaboraron figuras o cuadros estadísticos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis descriptivo de la información recolectada fueron utilizadas las tablas de frecuencia, las mismas que se definen como:

“el resumen de los valores que toma una variable en forma de frecuencias, porcentajes y porcentajes acumulados; estos últimos se calculan como la suma acumulada de porcentajes y tienen sentido cuando los valores de la variable tienen una ordenación. (Epidat 2014, p. 6)

### **3.7. Aspectos éticos**

Para garantizar la calidad ética de la investigación se aplicaron los siguientes principios que se definen seguidamente:

El Principio de Beneficencia que, según Ferro, et. al. (2009), alude a la “obligación de prevenir o aliviar el daño hacer el bien u otorgar beneficios, deber de ayudar al prójimo por encima de los intereses particulares” (p. 481). Es decir que se refiere a procurar el bienestar de los trabajadores que se puedan acoger al régimen de la Ley Servir.

El Principio de No Maleficencia que, según Siurana (2010) se refiere a la “obligación de no infringir daño intencionadamente” (p.124). Este daño se hubiera

producido si la información suministrada en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza se utilizaba para fines no académicos.

Según la Universidad Internacional de Valencia (2021) el Principio de Autonomía se refiere a la “capacidad de las personas de tomar sus propias decisiones que no deben ser afectadas por influencias externas” (párr. 6 -7).

Aplicado este principio a la investigación significa el respeto de las decisiones de la empresa respecto de no suministrar determinada información o considerar que esta es de carácter reservado.

Según García (2006) el principio de justicia hace referencia a la conciencia de los seres humanos de ser iguales en dignidad y derechos, de modo que en las intervenciones sanitarias se actuara de forma similar en la misma situación y se actuara de forma diferente ante situaciones diferentes quedando abiertas las posibilidades de los demás seres humanos. Aplicado esto a la investigación se refiere al trato equitativo que abarcó la información de los trabajadores que prestaron su colaboración, evitando todo tipo de discriminación en su trato.

#### IV. RESULTADOS

Se presentaron los resultados de la tesis conforme al orden de los objetivos de la investigación de la siguiente manera:

Respecto del objetivo general de la tesis cuyo enunciado fue determinar cómo ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza entre los años 2017 al 2020. Los resultados fueron los siguientes:

De la variable 1 (Ley Servir) referida a los trabajadores que se encuentran sometidos a su régimen legal y la variable 2 (Plan Operativo Institucional) referida al cumplimiento de sus objetivos en el periodo 2017 – 2020

**Tabla 1**

*Trabajadores sujetos al régimen de la Ley servir (variable 1) y cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional (variable 2) de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el periodo 2017 -2020.*

Trabajador sujeto a Ley Servir	Cumplimiento de objetivos POI 2017	Cumplimiento de objetivos POI 2018	Cumplimiento de objetivos POI 2019	Cumplimiento de objetivos POI 2020
2017: NO	Resol. Recursos hídricos Si	Resol. Recursos hídricos Si	Resol. Recursos hídricos Si	Resol. Recursos hídricos Si
2018: NO	Sensibiliz. Cultura del agua No			
2019: NO	Inf. Calidad de recursos hídricos Si			
2020: NO	Infor, monitoreo de acuíferos Si			
	Informe Técnico Chancay -Huaral No			
	Informe Técnico Chillón – Rímac - Lurín No			

*Fuente.* Aplicación de lista de cotejo 4 y 5.

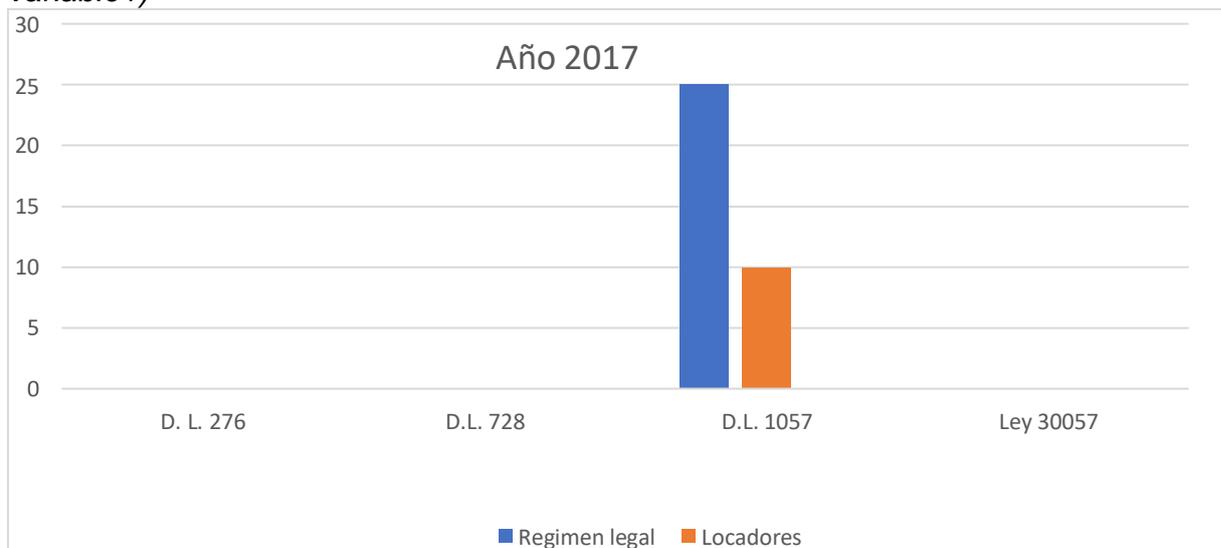
Como se observa de la tabla 1, no hubo trabajadores que estuvieran sujetos al régimen de la Ley Servir en el periodo 2017 -2020; esto permite determinar que esta no tuvo una ejecución eficiente ante el cumplimiento de objetivos del Plan

Operativo Institucional del mencionado periodo en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza.

Respecto del objetivo específico 1, cuyo enunciado fue: Determinar cómo ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza durante el año 2017, los resultados fueron los siguientes:

**Figura 4**

*Número de trabajadores sujetos al régimen laboral de la Ley 30057 en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza durante el año 2017 (Indicadores de variable1)*



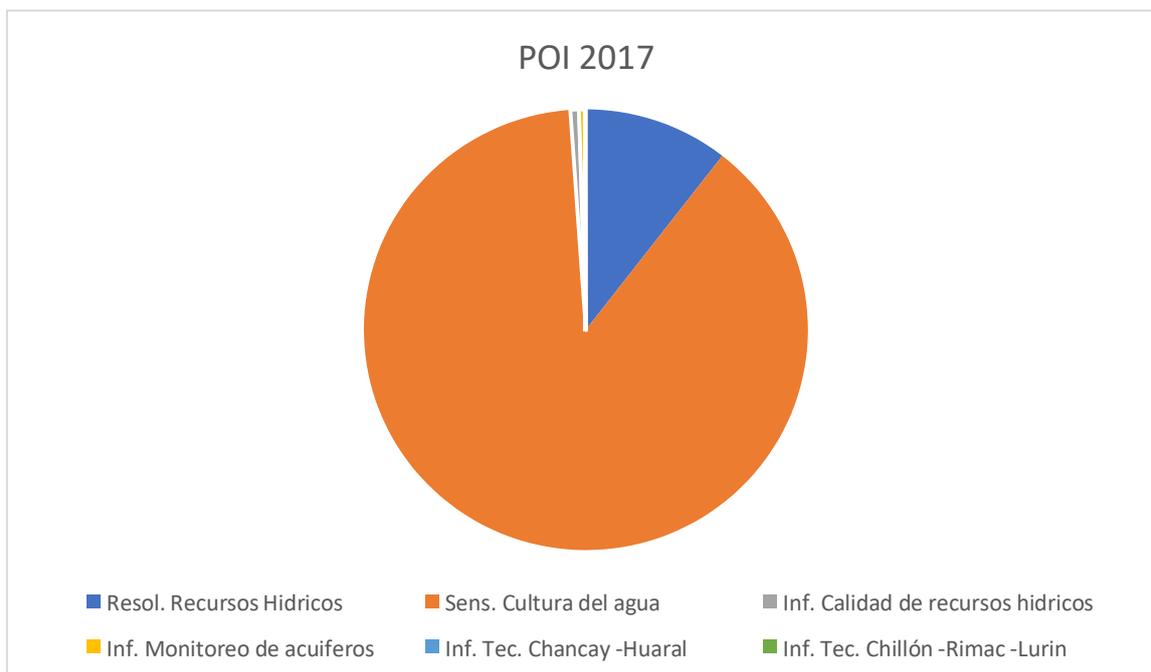
*Fuente.* Aplicación de Listas de cotejo 1 – 4

Como puede advertirse de la figura 4, en el año 2017 no hubo ningún asalariado del régimen legal de la Ley 30057, tampoco de los Decretos Legislativos 276 y 728. Solo existían para el año antes indicado, trabajadores sujetos al régimen CAS y locadores. No se llegó a obtener información sobre los años de servicios prestados de este personal.

Respecto del cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional para el año 2017 en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, la siguiente figura muestra los resultados obtenidos para ese año:

### Figura 5

Cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza para el año 2017 (Indicadores de variable 2)



Fuente. Autoridad Nacional del Agua. Plan Operativo Institucional 2018, tomo II, Oficina de Planeamiento y Presupuesto

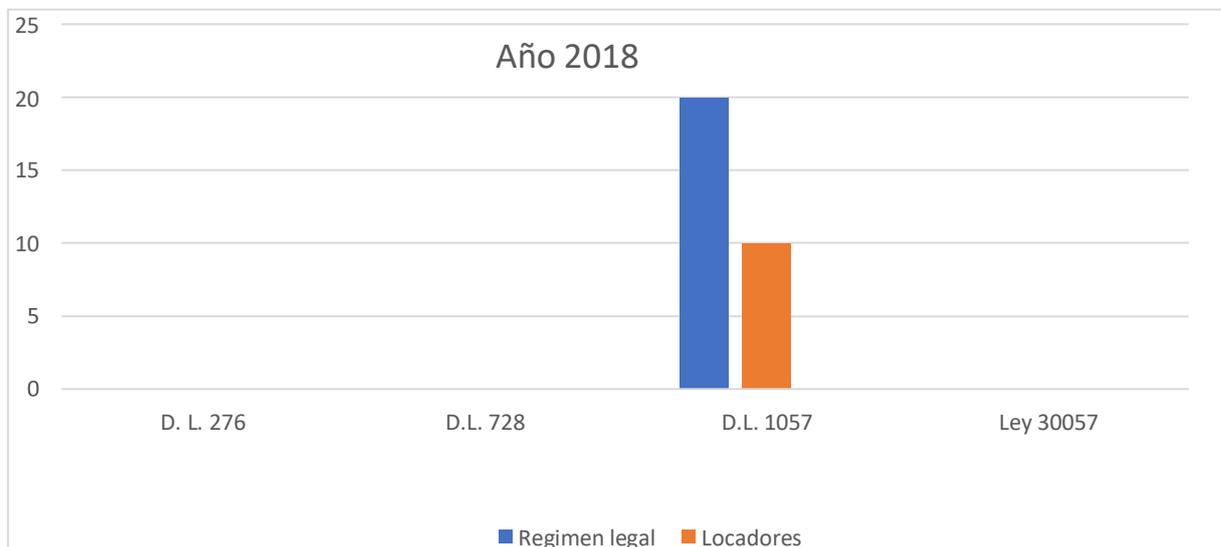
Como se observa de la figura precedente, en el año 2017 como parte de la realización de los objetivos del Plan Operativo Institucional hubo mayor desarrollo de la actividad de sensibilización de las personas en cultura del agua y que la segunda actividad predominante fue la expedición de resoluciones vinculadas con los recursos hídricos en atención al usuario.

Debido a que en el 2017 no hubo ningún asalariado del régimen legal de la Ley 30057, no se establece relación alguna de estos resultados con la aplicación de la Ley Servir.

Respecto del objetivo específico 2, cuyo enunciado fue el siguiente: Determinar cómo ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2018, los resultados fueron los siguientes:

### Figura 6

Número de trabajadores sujetos al régimen laboral de la Ley 30057 en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza durante el año 2018 (indicadores de variable 1)



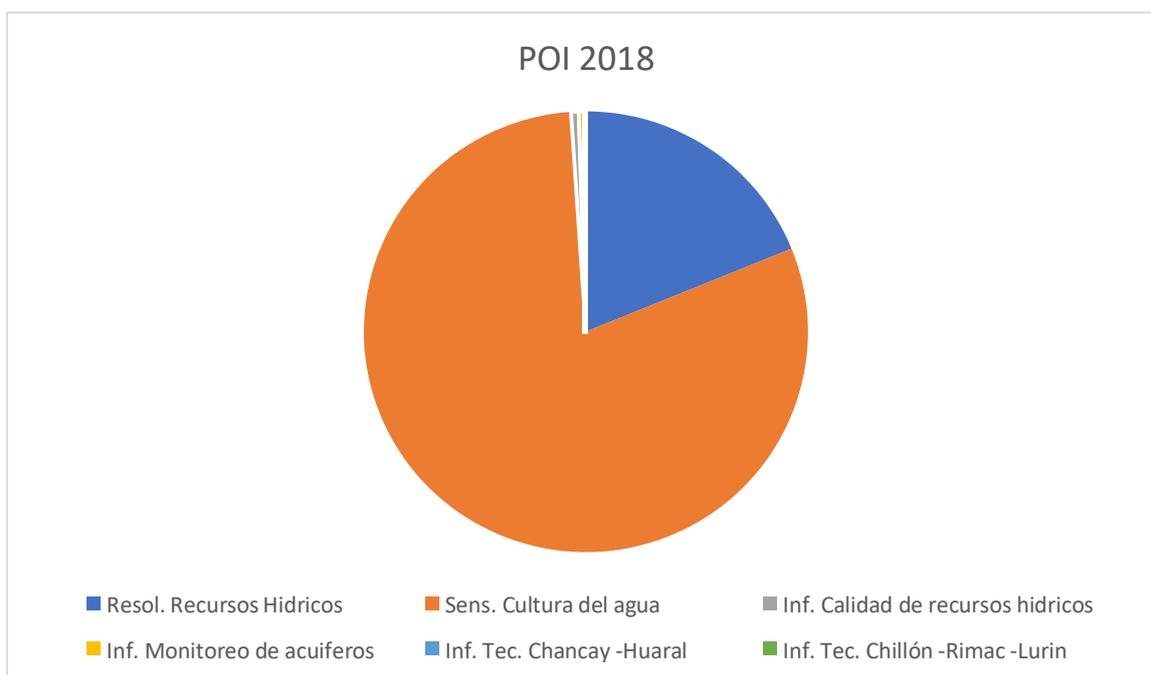
Fuente. Aplicación de Listas de cotejo 1 – 4

Como puede advertirse de la figura 6, tampoco en el año 2018 hubo trabajador alguno que estuviera sujeto al régimen laboral de la Ley 30057, tampoco de los Decretos Legislativos 276 y 728. Solo existían para el año antes indicado, trabajadores sujetos al régimen CAS y locadores. No se llegó a obtener información sobre los años de servicios prestados de este personal.

Respecto del cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional para el año 2018 en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, la siguiente figura muestra los resultados obtenidos para ese año:

## Figura

*Cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza para el año 2018 (indicadores de variable 2)*



*Fuente.* Autoridad Nacional del Agua. Plan Operativo Institucional 2018, tomo II, Oficina de Planeamiento y Presupuesto

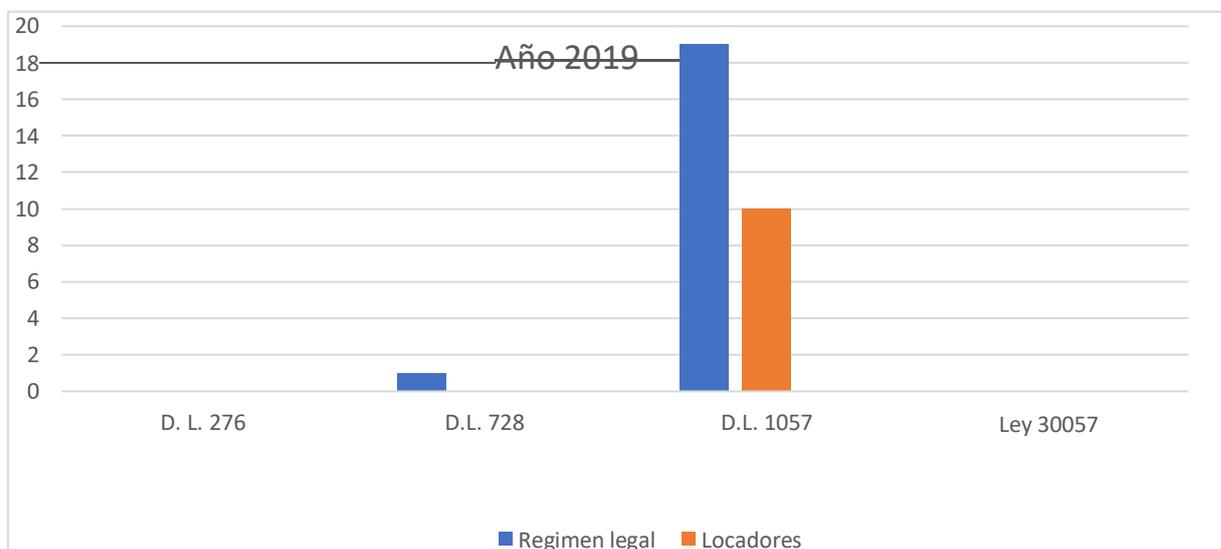
Como se observa de la figura precedente, en el año 2018 como parte del cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional hubo mayor desarrollo de la actividad de sensibilización de las personas en cultura del agua y que la segunda actividad predominante fue la emisión de resoluciones relacionadas con los recursos hídricos en atención al usuario.

Debido a que en el 2018 tampoco hubo trabajador alguno sujeto al régimen laboral de la Ley 30057, no se establece ningún vínculo de estos resultados con la aplicación de la Ley Servir.

Respecto del objetivo específico 3, cuyo enunciado fue el siguiente: Determinar cómo ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2019, los resultados fueron los siguientes:

### Figura

*Número de trabajadores sujetos al régimen laboral de la Ley 30057 en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza durante el año 2019 (indicadores de variable 1)*



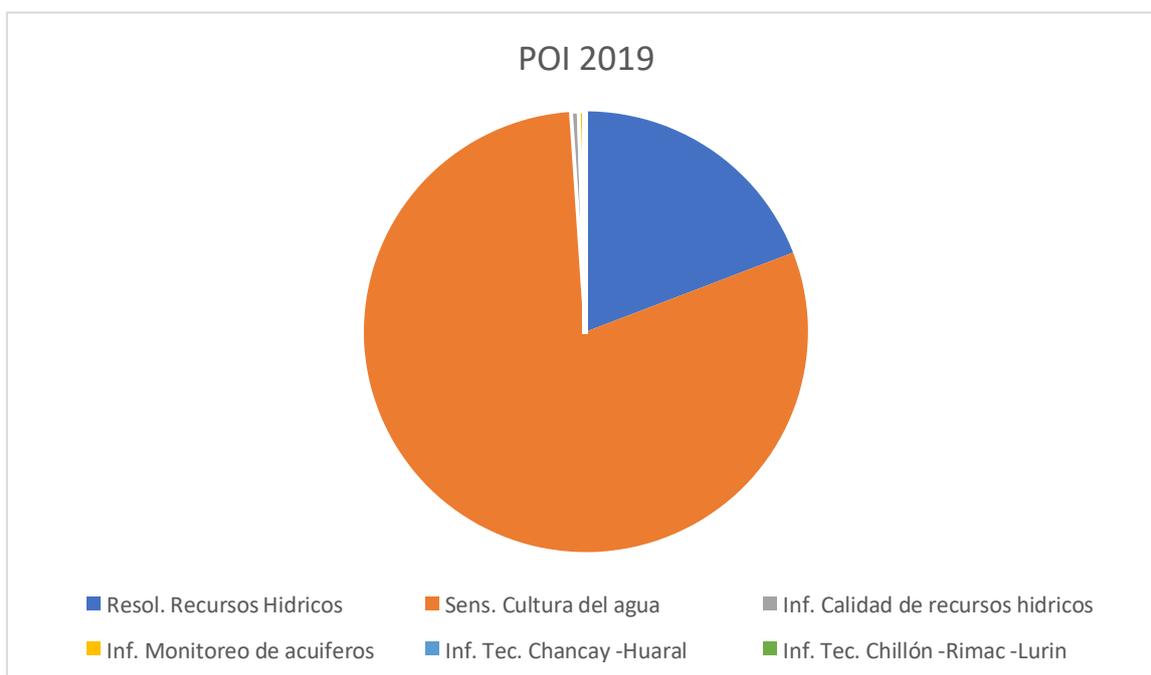
*Fuente.* Aplicación de Listas de cotejo 1 – 4

Como se observa de la figura 8, en el año 2019 se incorporó un asalariado del régimen legal del Decreto Legislativo 728, aunque por medida cautelar (este trabajador tiene proceso de reposición y desnaturalización laboral con la Autoridad Nacional del Agua). Aparte del personal sujeto al Decreto Legislativo 1057 y los que son locadores, no existen más trabajadores que estén sujetos al régimen legal de la Ley 30057 y el Decreto Legislativo 276. No se llegó a obtener información sobre los años de servicios prestados del personal que labora en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el 2019.

Respecto del cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional para el año 2019 en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, la siguiente figura muestra los resultados obtenidos para ese año:

## Figura

*Cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza para el año 2019 (indicadores de variable 2)*



*Fuente.* Autoridad Nacional del Agua. Plan Operativo Institucional 2018, tomo II, Oficina de Planeamiento y Presupuesto

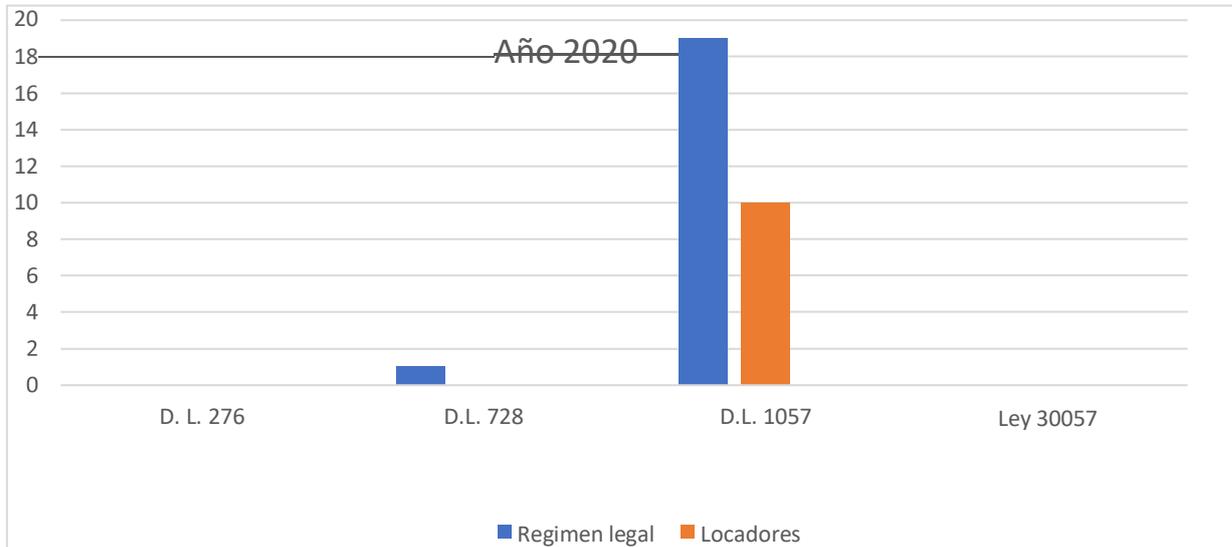
Como se observa de la figura precedente, en el año 2019 como parte del cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional hubo mayor desarrollo de la actividad de sensibilización de las personas en cultura del agua y que la segunda actividad predominante fue la emisión de resoluciones vinculadas con los recursos hídricos en atención al usuario.

Debido a que en el 2019 tampoco hubo trabajador alguno sujeto al régimen laboral de la Ley 30057, no se establece ningún vínculo de estos resultados con la aplicación de la Ley Servir.

Respecto del objetivo específico 4, cuyo enunciado fue el siguiente: Determinar cómo ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2020, los resultados fueron los siguientes:

**Figura 29**

*Número de trabajadores sujetos al régimen laboral de la Ley 30057 en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza durante el año 2020 (indicadores de variable 1)*



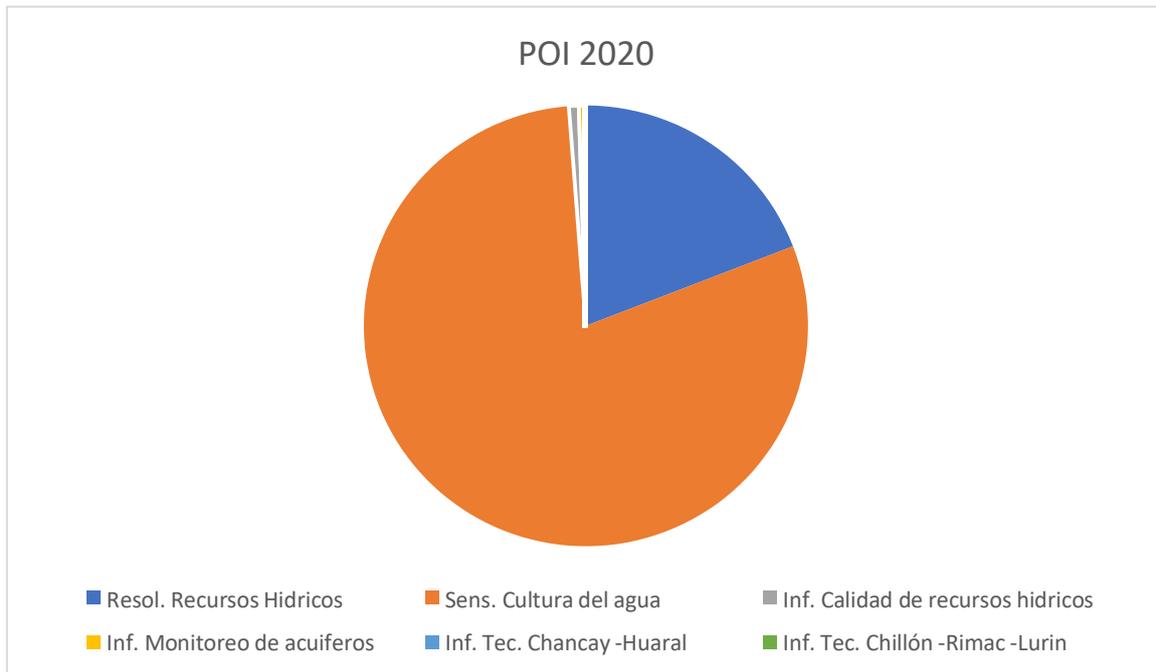
*Fuente.* Aplicación de Listas de cotejo 1 – 4

Como se observa de la figura 10, en el año 2020 se tiene un asalariado en el régimen legal del Decreto Legislativo 728, 19 trabajadores sujetos al régimen CAS del Decreto Legislativo 1057 y 10 locadores. No existen más trabajadores que estén sujetos al régimen legal de la Ley 30057 y el Decreto Legislativo 276. Tampoco se obtuvo información sobre los años de servicios prestados del personal que labora en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el 2020. Pese a que no hay ningún trabajador incorporado al régimen de la Ley Servir, se dice que esta se encuentra en implementación.

Respecto del cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional para el año 2020 en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, la siguiente figura muestra los resultados obtenidos para ese año:

**Figura 30**

*Cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza para el año 2020 (indicadores de variable 2)*



*Fuente.* Autoridad Nacional del Agua. Plan Operativo Institucional 2018, tomo II, Oficina de Planeamiento y Presupuesto

Como se observa de la figura precedente, en el año 2020 como parte del cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional hubo mayor desarrollo de la actividad de sensibilización de las personas en cultura del agua y que la segunda actividad predominante fue la emisión de resoluciones relacionadas con los recursos hídricos en atención al usuario.

Debido a que en el 2020 tampoco hubo trabajador alguno sujeto al régimen laboral de la Ley 30057, no se establece ningún vínculo de estos resultados con la aplicación de la Ley Servir.

Seguidamente, se efectuó el análisis descriptivo a partir de la siguiente tabla elaborada con la información que fue recabada por el investigador en la sede de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete -Fortaleza en la ciudad de Huaral.

**Tabla 2**

*Régimen laboral de los trabajadores en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el Periodo 2017 -2020*

Régimen laboral	2017	2018	2019	2020
Decreto Legislativo 276	0	0	0	0
Decreto Legislativo 728	0	0	1	1
Decreto Legislativo 1057	25	20	19	19
Ley 30057	0	0	0	0
Locadores	10	10	10	10

*Fuente.* Listas de cotejo 1-4

A partir de la información consignada en la tabla 2 se elaboraron las siguientes tablas de distribución por cada año del periodo de estudio de la tesis:

**Tabla 3**

*Régimen laboral de los trabajadores en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2017*

Régimen laboral	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	%
Decreto Legislativo 276	0	0	0
Decreto Legislativo 728	0	0	0
Decreto Legislativo 1057	25	71.42	71.42
Ley 30057	0	0	0
Locadores	10	28.57	28.57
Total	35	99.99	99.99

*Fuente.* Aplicación de las listas de cotejo 1 -4

Se observa de la tabla anterior que, en el año 2017, el régimen laboral predominante de los trabajadores pertenecientes a la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza fue del Decreto Legislativo 1057 -Régimen CAS.

Asimismo, se observa que para el año 2017 no hubo ningún trabajador incorporado al régimen de la Ley 30057 en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza.

**Tabla 4**

*Régimen laboral de los trabajadores en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2018*

Régimen laboral	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	%
Decreto Legislativo 276	0	0	0
Decreto Legislativo 728	0	0	0
Decreto Legislativo 1057	20	66.66	66.66
Ley 30057	0	0	0
Locadores	10	33.33	33.33
Total	30	99.99	99.99

*Fuente.* Aplicación de las listas de cotejo 1 -4

De la tabla que precede se observa también que el régimen laboral predominante en los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza para el año 2018 fue el Régimen CAS del Decreto Legislativo 1057.

Que tampoco se observa a trabajador alguno de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza que haya sido incorporado al régimen laboral de la Ley 30057 en el año 2018.

**Tabla 5**

*Régimen laboral de los trabajadores en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2019*

Régimen laboral	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	%
Decreto Legislativo 276	0	0	0
Decreto Legislativo 728	1	3.33	3.33
Decreto Legislativo 1057	19	63.33	63.33
Ley 30057	0	0	0
Locadores	10	33.33	33.33
Total	30	99.99	99.99

*Fuente.* Aplicación de lista de cotejo 1 -4

De la tabla que precede se observa que el régimen laboral predominante en los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza para el año 2019 fue el Régimen CAS del Decreto Legislativo 1057.

Que tampoco se observa a trabajador alguno de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza que haya sido incorporado al régimen laboral de la Ley 30057 en el año 2019.

**Tabla 6**

*Régimen laboral de los trabajadores en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2020*

Régimen laboral	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	%
Decreto Legislativo 276	0	0	0
Decreto Legislativo 728	1	3.33	3.33
Decreto Legislativo 1057	19	63.33	63.33
Ley 30057	0	0	0
Locadores	10	33.33	33.33
Total	30	99.99	99.99

*Fuente.* Aplicación de lista de cotejo 1 -4

De la tabla que precede se observa que el régimen laboral predominante en los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza para el año 2020 fue el Régimen CAS del Decreto Legislativo 1057.

Que tampoco se observa a trabajador alguno de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza que haya sido incorporado al régimen laboral de la Ley 30057 en el año 2020.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar cómo ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza entre los años 2017 al 2020. Ante este objetivo, fue aceptada la hipótesis general de la investigación según la cual la Ley Servir tuvo una ejecución deficiente ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza entre los años 2017 al 2020.

Esta situación refleja que en el Perú no existe un óptimo servicio civil, pese a que la Ley Servir fue promulgada en el año 2013, existen instituciones del Estado como la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza que no tienen ningún trabajador que se regule en su vínculo laboral por la mencionada norma. Esto significa también la falta de políticas públicas idóneas que reflejan el desinterés del Estado para tener una administración pública más efectiva y eficiente. Por eso, se concuerda con la opinión de Iacoviello y Chudnovsky (2015) del vínculo existente entre la idoneidad de la política pública en los servicios públicos con el óptimo servicio civil.

Por otro lado, se ha constatado también que aún persisten asalariados del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) que, junto con los que se hallan en Locación de Servicios constituye la condición laboral predominante en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el periodo 2017 -2020.

Pese a que la reciente Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, del mes de marzo del presente año, se orienta a suprimir, de manera paulatina, el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, aun no ocurre esto en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza donde la vigencia de la Ley del Servicio

Civil marcha a paso de tortuga para cumplir su objetivo de mejorar las condiciones laborales de los asalariados de la administración pública y puedan alcanzar un nivel alto de eficiencia y gestión en sus labores.

Asimismo, de los objetivos específicos de la investigación referidos a como ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en cada uno de los años del periodo 2017 al 2020 se ha comprobado que la Ley Servir tuvo una ejecución deficiente ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el mencionado periodo.

Es decir que no se ha otorgado prioridad a la implementación de la Ley Servir en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza como órgano desconcentrado de la Autoridad Nacional del Agua. Esto en razón de que la Ley Servir no ha tenido incidencia en los planes operativos institucionales de la mencionada institución en el periodo 2017 -2020, lo que explica que el Plan Estratégico Institucional 2019 -2024 no haya incluido a los trabajadores que laboran en la entidad como factor esencial para el logro de sus metas y objetivos. No se advierte evidencia de la implementación del nuevo modelo de Servicio Civil en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, pese a su inicio de fecha 26 de mayo del 2017 conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 088 .2017 -SERVIR/PE.

Ante los hechos constatados se considera importante establecer un vínculo entre la gestión del personal y la aplicación de la Ley Servir como lo señala Jara (2019), situación que redundará en un mayor rendimiento laboral del trabajador administrativo. De igual modo, Romero y Mavila (2017) inciden en la importancia de que exista un vínculo entre la Ley Servir y la Gestión de los Recursos Humanos.

La gestión de recursos humanos es un elemento importantísimo para la vigencia del servicio civil en todo país que como lo señalan Iacoviello y Chudnovsky (2015) su mala gestión y regulación de los recursos humanos puede conllevar a

experiencias nefastas de clientelismo, corrupción o amiguismo que en el país suele ser frecuentes.

En el caso de la presente tesis se considera que mucho ha tenido que ver la deficiente organización del recurso humano en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, evidenciada por la falta de una base de datos del personal que ha laborado en la entidad en el periodo 2017 -2020, así como que la información documental respectiva se halla dispersa y no compilada. La correcta organización del servicio civil permite una aplicación eficiente de las políticas públicas y cuyos excelentes resultados pueden multiplicarse sobre la realidad económica, política y social de la nación (Iacoviello y Chudnovsky (2015).

No obstante, se debe tener en cuenta la influencia de una serie de aspectos de la realidad que, tal como lo señala Mendoza (2020), influyen en el nivel de desarrollo del servicio civil. Uno de ellos es el crecimiento económico que en años recientes se vio afectado por situaciones tales como la inestable coyuntura política, la pandemia del Coronavirus, por las restricciones que genera en las actividades a nivel general. La coyuntura política afecta la democracia, que se pone en riesgo como la situación peruana de cierre del Congreso y la vacancia presidencial de hace algunos años, que afecta las reglas de funcionamiento de la sociedad y la buena marcha de las actividades del Estado. La corrupción a nivel del Estado es otro aspecto que influye en su adecuado funcionamiento, cuya actividad se frena e incumple su principal finalidad de brindar un servicio público eficiente para los ciudadanos. Por eso, se considera acertado lo que señala Encarnación (2018) para quien no existe un modelo de servicio civil único para todos los países, se debe adecuar a la realidad de cada uno de ellos. Además de los aspectos antes indicados, también influyen la tecnología informativa, el grado de competencia en el acceso al empleo, la comunicación, etc., todos los cuales contribuyen para dar un carácter específico al modelo de servicio civil del país.

Por otro lado, se considera que el éxito en la aplicación de la Ley Servir depende de un cambio profundo estructural en la sociedad y que los funcionarios públicos encargados de su aplicación estén de acuerdo con la vigencia del principio

de meritocracia y evaluación de los servidores públicos que constituyen lineamientos indispensables para que ocurra la reforma del régimen laboral.

La reforma del régimen laboral de los trabajadores del Estado implica su unificación para la vigencia de una sola Ley, la Ley 30057 y acabar con la actual situación de vigencia simultánea de varios regímenes laborales en una sola entidad como los Decretos Legislativos 276 y el 728, inclusive con mayor preponderancia de aquellos regímenes laborales que no le resultan tan favorables al trabajador estatal para la vigencia de los derechos laborales que le corresponden como son el Decreto Legislativo 1057 y la Locación de Servicios, esta última de naturaleza civil y sin ninguna trascendencia para el trabajador en el ámbito laboral.

El modelo se orienta a la obtención de una mayor efectividad y eficiencia administrativa con grandes transformaciones dirigidas al nivel organizacional y de la gestión de los recursos humanos. Es un nuevo paradigma de organización y gestión pública que se caracteriza por la aplicación de la gestión privada en la dirección de los asuntos públicos.

Este nuevo paradigma otorga relevancia a los conceptos de eficiencia, efectividad y economía. Con las reformas se busca flexibilizar la dirección de los recursos humanos dentro de la administración pública, que tiene como punto de partida las rigideces que presentaba el modelo burocrático tradicional (Mendoza 2020).

Según la metodología utilizada, el tipo de investigación básica adoptado ha permitido comprender la importancia de la ejecución eficiente de la Ley Servir para el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas en los planes estratégicos institucionales de las entidades estatales como la Autoridad Administrativa del Agua, cuya política actual no propicia el cumplimiento de la mencionada ley en sus órganos desconcentrados como es el caso de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el periodo 2017 -2020.

Como ventaja del uso de los métodos cuantitativos se puede señalar que permite distinguir entre toda la información recolectada aquella que conforma las variables de la investigación, así como que posibilita la utilización de procedimientos de validación y confiabilidad de sus instrumentos.

La metodología aplicada ha contado con la limitación de no haberse podido recolectar abundante información en la sede de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en la ciudad de Huaral debido a la inexistencia de una base de datos del personal asalariado de la institución en el periodo 2017 -2020, además que la información documental se hallaba dispersa y no compilada. Otra limitación estuvo dada por el hecho de que los datos numéricos pueden resultar insuficientes sin el contacto directo con el sujeto o trabajador, que puede brindar información directa de mayor valor sobre la situación que atraviesa.

Sobre la relevancia de la presente investigación dentro del contexto científico y social en que se desarrolla, cabe afirmar que si la tiene en tanto que se aspira con la Ley Servir a uniformizar el régimen laboral de los asalariados del Estado que, en la situación actual mantiene una situación de discriminación entre los trabajadores públicos en que no todos gozan de derechos laborales de similar intensidad, como es el caso de los trabajadores sujetos al régimen CAS, que lamentablemente hoy conforman el régimen laboral predominante en la sede de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza.

La real vigencia de la Ley Servir se orienta al cumplimiento de los objetivos de eficacia y eficiencia en las entidades públicas, es por eso que se procura obtener la igualdad en la condición laboral de los trabajadores públicos, que su ingreso sea por mérito personal y sin privilegio alguno. Esto es lo que caracteriza a la administración pública profesional dentro de un contexto democrático.

Con la real vigencia de la Ley Servir se busca brindar servicios de calidad por medio de un óptimo servicio civil y procurar la realización de sus integrantes. Que se recupere el principio del mérito y el buen desempeño en la función pública para una gestión adecuada del personal humano.

## **VI. CONCLUSIONES**

1.- La Ley Servir tuvo una ejecución deficiente ante el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el periodo 2017 -2020.

2.- La Ley Servir tuvo una ejecución deficiente ante el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2017.

3.- La Ley Servir tuvo una ejecución deficiente ante el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2018.

4.- La Ley Servir tuvo una ejecución deficiente ante el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2019.

5.- La Ley Servir tuvo una ejecución deficiente ante el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2020.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.- Que el Estado peruano implemente, de manera urgente, una política pública idónea en el ámbito del Servicio Civil.
- 2.- Que haya un mayor interés del Estado peruano por tener una administración pública más efectiva y eficiente.
- 3.- Se capacite al personal de dirección de las entidades públicas en gestión de recursos humanos, para que se vincule a la aplicación de la Ley del Servicio Civil.
- 4, Se implemente la aplicación de la Ley Servir en el ámbito de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza para que esta pueda cumplir de modo eficiente con los objetivos y metas trazadas en sus respectivos planes operativos institucionales.
- 5.- Se culmine con la situación discriminatoria que hoy existe en los trabajadores del Estado, sujetos a distintos regímenes laborales en la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza.

## REFERENCIAS

- Arévalo J. (2013, 27 de noviembre). *Ley del Servicio Civil es el gran paso para modernizar la administración pública*. Conferencia en el Colegio de Abogados de Lima; en el marco de los Derechos del Empleado Público.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial episteme
- Arias -Gómez, J., Villasis – Keever, M., Miranda -Novales, M. (2016). El Protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alorga México*, 63(2), 201 -206
- Autoridad Nacional del Agua (2018, febrero). *Plan Operativo Institucional 2018*, Tomo II. Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- Autoridad Nacional del Agua (2021). *Plan Operativo Institucional 2018*, tomo III. Oficina de Planeamiento y Presupuesto
- Carlson, I. y Payne, J. M. (2002): *Estudio comparativo de estadísticas de empleo público en 26 países de América Latina y el Caribe*. BID. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/15354/estudio-comparativo-de-estadisticas-de-empleo-publico-en-26-paises-de-america>
- Centro Nacional de Planeamiento estratégico - CEPLAN (2019). *Guía para el planeamiento institucional 2019*. CEPLAN comunicaciones. <https://www.ceplan.gob.pe/documentos /guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/>

Chuquiyaui, E. (2019). *El plan operativo institucional y la eficiencia del gasto público en los gobiernos regionales, 2018*[ Tesis de maestría, Universidad Hermilio Valdizan]. Repositorio UNHEVAL [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNHE\\_fe5a9011537a9756102\\_1d76578b7df5c/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNHE_fe5a9011537a9756102_1d76578b7df5c/Details)

Concytec (2018). *Bases para el otorgamiento de la distinción al mérito Santiago Antúñez de Mayolo Gomero de reconocimiento al investigador que contribuye al desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la innovación tecnológica* 2018. [https://portal.concytec.gob.pe/images/Bases\\_Santiago\\_Antunez\\_de\\_Mayolo.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/Bases_Santiago_Antunez_de_Mayolo.pdf)

Congreso de la República (2002, 30 de enero). Ley 27658. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. *Normas Legales El Peruano*, 216537 - 216540

Congreso de la República (2013, 4 de julio). Ley N° 30057. Ley del servicio civil. *Normas Legales El peruano*, 498585 – 498602.

Congreso de la República (2021, 9 de marzo). Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. *Normas legales El peruano*, pp. 3-4

Cogburn, J., Battaglio, R., Bowman, J. y Condrey, S. (2010). State Government Human Resource Professionals Commitment to Employment at Will American. *Review of Public Administration* 40 (2) pp.189-208

Cvetkovic -Vega, A., Maguiña, J., Soto, A., Lana -Valdura, J., Correa – López, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana* 21(1), 179 -185

Delgado de Smith, Y. (2012). *Confiabilidad y validez de los instrumentos*.

Procedimiento. <http://yamilesmith.blogspot.com/2012/06/confiabilidad-y-validez-de-los.html>

El presidente de la República (2008, 13 de marzo). Decreto Legislativo n° 997.

Decreto legislativo que aprueba la Ley de organización y funciones del Ministerio de Agricultura. *Normas Legales* El peruano 368584 – 368587.

El presidente de la República (2008, 28 de junio). Decreto Legislativo 1088. Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. *Normas legales* El peruano, 375110 – 375114.

El presidente de la República (2014, 13 de junio). Aprueban reglamento general de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. Decreto Supremo N° 040 -2014 -PCM. *Normas Legales* El Peruano 1 -45.

Encarnación, M. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio UCM <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/>

Epidat 4 (2014). *Análisis descriptivo*.

[https://www.sergas.es/gal/documentacionTecnica/docs/SaudePublica/Apli/Epidat4/Ayuda/Ayuda\\_Epidat\\_4\\_Analisis\\_descriptivo\\_Octubre2014.pdf](https://www.sergas.es/gal/documentacionTecnica/docs/SaudePublica/Apli/Epidat4/Ayuda/Ayuda_Epidat_4_Analisis_descriptivo_Octubre2014.pdf)

Eupati (2021). *Criterios de inclusión*. <https://toolbox.eupati.eu/glossary/criterios-de-inclusion/?lang=es>

Farro, N. (2019). *Formulación del Plan Operativo Institucional y la Ejecución del*

*Gasto Público en el Instituto Geofísico del Perú, Lima 2016* [ Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25405/Farro\\_TNM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25405/Farro_TNM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ferro, M., Molina, L., Pbro, M. y Rodríguez, W. (2009). La bioética y sus principios. *Acta odontol. Venez.*, 47(2), 481 – 487. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0001-63652009000200029](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029)

García, M. (2006). Los principios de la bioética y la inserción social de la práctica médica. *Revista de Administración Sanitaria Siglo XXI*, 4 (2), 341 – 356. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-administracion-sanitaria-siglo-xxi-261-articulo-los-principios-bioetica-insercion-social-13091842>

Gob. Pe/ Plataforma digital única del Estado peruano (2008). *Decreto Legislativo N° 1057*. Congreso de la República. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>

Gob. Pe/ Plataforma digital única del Estado peruano (2017). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 088 -2017-SERVIR-PE*. Autoridad Nacional del Servicio Civil. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1240979-088-2017-servir-pe>

Gob. Pe/Plataforma digital única del Estado peruano (2018). *Decreto Legislativo N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. <https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>

Gob. Pe/Plataforma digital única del Estado peruano (2020). *Decreto Legislativo N°*

728. Congreso de la República. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>

Gonzales, J. y Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista publicando* 2(1), 62 -77.

Grijalva, T. (2019). *Factores que limitan la implementación del servicio civil meritocrático en el Ministerio de Salud del Perú, periodo 2017 -2018* [ Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Alicia. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP\\_48912dd2b89ee3282a0b80d8c25fdef8](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_48912dd2b89ee3282a0b80d8c25fdef8)

Grindle, M (2012). *Job for the boys. Patronage and the State in Comparative Perspective*. Harvard University Press

Heredia, B. y Schneider B. (2003). *Reinventing Leviathan: The Politics of Administrative Reform in Developing Countries*. North South Center Press. Universidad de Miami. Miami.

Hernández, S. y Ávila, D, (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín científico de las Ciencias Económico Administrativa del ICEA*, 9(17), 51 -53

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

Iacoviello, M. y Chudnovsky, M. (2015). La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina. *DT* 2015 (2), 1 -65

- Jara, W. (2019). *Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza- 2019*. [ Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46243>
- Longo, F. (2004). *Servicio civil y ética pública*. Instituto de Dirección y Gestión Pública de ESADE.
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto cero* 9(8), 69 -74.
- Mendoza. (2020). Servicio Civil en América Latina a partir de las reformas administrativas. *Contexto* 9 (1), 46 -56.
- Molina, A. y Campuzano, J. (2018). *Propuesta de mejoramiento del plan operativo anual del área de responsabilidad social corporativa de la empresa pública estratégica Corporación Nacional de Electricidad (CNEL EP) en la ciudad de Guayaquil* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/27741>
- Observatorio Regional de Planificación para el desarrollo (2013, enero). *Decreto Supremo N° 004 -2013 -PCM que aprueba la política nacional de modernización de la gestión pública en Perú*. Naciones Unidas, Cepal, Ilpes <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/marcos-regulatorios/decreto-supremo-ndeg-004-2013-pcm-que-aprueba-la-politica-nacional-de>
- Paredes, O. y Guevara, F. (2017). *La integración de la información en la planificación y seguimiento del Plan Operativo Anual de la Corporación Eléctrica del Ecuador EP Unidad de Negocio Hidroagoyan* [Tesis de Magister, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/26054>
- Romero, H. y Mavila, R. (2017). *Ley de servicio Civil y la gestión de recursos*

*humanos en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres -Dorregaray en Ayacucho, 2017* [Tesis de magister, Universidad Cesar Vallejo].

Repositorio

UCV

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20239/mavila\\_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20239/mavila_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, P. (2020). *Plan operativo anual y la proforma presupuestaria como herramientas de política pública en la gobernación de Tungurahua* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31473>

Sibaja, L. (2020). *Análisis y propuesta a la gestión estratégica en los planes institucionales de la Universidad de Córdoba, Colombia* [Tesis de maestría, Universidad de Córdoba]. Repositorio Umecit

<https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/2968>

Siurana, J. (2010). Los principios de la Bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas* 22, 121 -157.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>

Soto, E. (2018). *Muestra y tamaño de muestra para una tesis*. Tesisciencia.

<https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>

Toro, D. (2017, 22 de marzo). *Criterios de inclusión y exclusión*.

<https://es.slideshare.net/danise1958/criterios-de-incluin-y-exclusion>

Universidad Internacional de Valencia (2021, 11 de julio). *Principio de Autonomía, uno de los más importantes de la Bioética*. Ciencia y Tecnología.

<https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/principio-de-autonomia-uno-de-los-mas-importantes-de-la-bioetica>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de consistencia

**Título:** Ley Servir y Cumplimiento de Objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, 2017 – 2020

Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis General	Variables	Metodología
<p>¿Cómo ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza entre los años 2017 al 2020?</p> <p><b>Preguntas específicas</b></p> <p><u>Pregunta específica 1</u></p> <p>¿Cómo ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2017?</p> <p><u>Pregunta específica 2</u></p> <p>¿Cómo ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2018?</p>	<p>Determinar cómo ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza entre los años 2017 al 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p><u>Objetivo específico 1</u></p> <p>Determinar como ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2017.</p> <p><u>Objetivo específico 2</u></p> <p>Determinar como ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2018.</p>	<p>La Ley Servir tuvo una ejecución deficiente ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza entre los años 2017 al 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><u>Hipótesis específica 1</u></p> <p>La Ley Servir tuvo una ejecución deficiente ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2017.</p> <p><u>Hipótesis específica 2</u></p> <p>La Ley Servir tuvo una ejecución deficiente ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2018.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Ley Servir</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p><u>Dimensión 1</u></p> <p>Decreto Legislativo 276</p> <p><u>Dimensión 2</u></p> <p>Decreto Legislativo 728</p> <p><u>Dimensión 3</u></p> <p>Decreto Legislativo 1057</p> <p><u>Dimensión 4</u></p> <p>Ley 30057</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Alcance:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> De campo o documental</p> <p><b>Población:</b> 30 trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, periodo 2017 – 2020</p> <p><b>Muestra:</b> 30 trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, periodo 2017 – 2020</p> <p><b>Muestreo:</b> Censal y no Probabilístico</p>

<p><u>Pregunta específica 3</u></p> <p>¿Cómo ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2019?</p> <p><u>Pregunta específica 4</u></p> <p>¿Cómo ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2020?</p>	<p><u>Objetivo específico 3</u></p> <p>Determinar como ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2019.</p> <p><u>Objetivo específico 4</u></p> <p>Determinar como ha sido la ejecución de la Ley Servir ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2020.</p>	<p><u>Hipótesis específica 3</u></p> <p>La Ley Servir tuvo una ejecución deficiente ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2019.</p> <p><u>Hipótesis específica 4</u></p> <p>La Ley Servir tuvo una ejecución deficiente ante el cumplimiento de los objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2020.</p>	<p><b>Variable 2</b></p> <p>Plan operativo institucional</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p><u>Dimensión 1</u></p> <p>Plan operativo institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2017.</p> <p><u>Dimensión 2</u></p> <p>Plan operativo institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2018.</p> <p><u>Dimensión 3</u></p> <p>Plan operativo institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2019.</p> <p><u>Dimensión 4</u></p> <p>Plan operativo institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza en el año 2020.</p>	<p><b>Técnica de recolección:</b></p> <p>Observación directa estructurada</p> <p><b>Instrumento de recolección</b></p> <p>Lista de cotejo</p> <p><b>Método de análisis</b></p> <p>Tabla de frecuencias</p>
---	---	---	--	--

Fuente. Elaboración propia

## Anexo 2

### Matriz de operacionalización de variables

#### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador
<b>Variable 1</b> Ley Servir	Se refiere al Servicio Civil en el Perú que establece un solo régimen distintivo para aquellos que laboran en las instituciones públicas y para los que están a cargo de su gestión, el ejercicio de sus facultades y de las labores que se realizan; se orienta a que en la Administración Pública se logre los más altos índices de eficacia y eficiencia, con servicios de calidad y promoción del crecimiento profesional de las personas que la conforman. (Ley No. 30057, 2013).	El Servicio Civil abarca a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad estatal independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se hallen" (Decreto Supremo No. 040 -2014- PCM, 2014, Art.3°).	➤ <b>Decreto Legislativo 276</b>	➤ Número de trabajadores bajo este régimen Laboral ➤ Años de servicios prestados en la entidad ➤ Otra modalidad de prestadores de servicios ➤ Estado actual del proceso de implementación de la ley Servir
			➤ <b>Decreto Legislativo 728</b>	➤ Número de trabajadores bajo este régimen Laboral ➤ Años de servicios prestados en la entidad ➤ Otra modalidad de prestadores de servicios ➤ Estado actual del proceso de implementación de la ley Servir
			➤ <b>Decreto Legislativo 1057</b>	➤ Número de trabajadores bajo este régimen Laboral ➤ Años de servicios prestados en la entidad ➤ Otra modalidad de prestadores de servicios ➤ Estado actual del proceso de implementación de la ley Servir
			➤ <b>Ley 30057</b>	➤ Número de trabajadores bajo este régimen Laboral ➤ Años de servicios prestados en la entidad

				<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Otra modalidad de prestadores de servicios</li> <li>➤ Estado actual del proceso de implementación de la ley Servir</li> </ul>
<b>Variable 2</b> Plan Operativo Institucional	Se refiere a la planificación multianual (tres años) de las acciones operativas e inversiones a desarrollar cuyos objetivos y metas mensuales por año se sujetan a lo dispuesto en el Plan Estratégico Institucional, el cual está sujeto a modificaciones dentro de un circuito de articulación. (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), 2019).	La Autoridad Nacional del Agua (2021) define su Plan Operativo Institucional: “como el instrumento que orienta la ejecución de acciones y planes en los órganos desconcentrados, a fin de obtener una eficaz y eficiente gestión, garantizando que se asignen los recursos humanos, financieros y materiales” (Pág. 6).	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2017).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Número de resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario</li> <li>➤ Número de personas sensibilizadas en cultura del agua</li> <li>➤ Número de informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos</li> <li>➤ Número de informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos</li> <li>➤ Número de informes técnicos elaborados por las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral</li> <li>➤ Número de informes técnicos elaborados por las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2018).</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2019).</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2020).</li> </ul>	

Fuente. Elaboración propia

### Anexo 3.

#### Instrumento de recolección de datos

#### Variable 1. Ley Servir

#### Lista de cotejo 1. De los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 276

DECRETO LEGISLATIVO 276		2017		2018		2019		2020	
Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 276		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
No									
Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 276		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
No									
Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 276		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
No									
Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
No									

Fuente. Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza

#### Lista de cotejo 2. De los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728

DECRETO LEGISLATIVO 728		2017		2018		2019		2020	
Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 728		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
No									
Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 728		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
No									
Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 728		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
No									
Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 728 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
No									

Fuente. Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza

#### Lista de cotejo 3. De los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057

DECRETO LEGISLATIVO 1057		2017		2018		2019		2020	
Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
No									
Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
No									
Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 1057		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
No									
Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 1057 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
No									

Fuente. Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza

**Variable 2.** Plan Operativo Institucional

**Lista de cotejo 4. De los trabajadores sujetos al régimen de la Ley 30057**

LEY 30057	2017		2018		2019		2020	
Existen más de 10 trabajadores en la entidad que laboran bajo el régimen de la Ley 30057	Si	No	Si	No	Si	No	Si	NoExisten
trabajadores con más de 5 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen de la Ley 30057	Si	No	Si	No	Si	No	Si	NoExisten
más de 10 trabajadores en la entidad que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la de Ley 30057	Si	No	Si	No	Si	No	Si	NoExisten
más de 10 trabajadores que se hallan en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No

Fuente. Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza

**Lista de cotejo 5. Del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza 2017 - 2020**

PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL AGUA CAÑETE FORTALEZA	2017		2018		2019		2020	
Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	Si	No	Si	No	Si	No	Si	
No								
Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos	Si	No	Si	No	Si	No	Si	
No								
Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos	Si	No	Si	No	Si	No	Si	
No								
Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	Si	No	Si	No	Si	No	Si	
No								
Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	Si	No	Si	No	Si	No	Si	
No								

Fuente. Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza años 2017 -2020

**Anexo 3. Consentimiento informado**

**ACEPTACION DE ENTREVISTA DE INVESTIGACION**

Se emite el presente documento de aceptación de entrevista de investigación realizada en las instalaciones de esta Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, a solicitud de don JAVIER ALFREDO PEREZ ANDERSON, identificado con DNI. N°09094310, con motivo del trabajo de investigación consistente en la recolección de datos para la tesis titulada Ley Servir y Cumplimiento de Objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, 2017 – 2020, los mismos que son de uso estrictamente académicos; se deja constancia que la entrevista se realizó con el Sr. ARTURO PACHAS GUTIÉRREZ Asistente Administrativo.

Huaral, 9 de noviembre del 2021.



Arturo Pachas Gutiérrez  
DNI N° 42760268  
Asistente Administrativo  
Autoridad Administrativa del Agua III Cañete Fortaleza  
Autoridad Nacional del Agua

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): RENATO BERAUN BERAUN Docente de la Universidad César Vallejo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 3, aula6**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

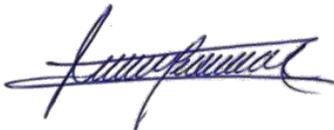
El título nombre del proyecto de investigación es: **Ley Servir y Cumplimiento de Objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, 2017 – 2020**; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

JAVIER ALFREDO PÉREZ  
ANDERSONDNI 09094310

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable:

#### Ley Servir:

Establece un solo régimen distintivo para aquellos que prestan servicios en las instituciones públicas y para los que están a cargo de su gestión, del ejercicio de sus facultades y de las labores que se realizan; a fin de que en la administración pública se logre los más altos índices de eficacia y eficiencia, con servicios de calidad, promoviendo el crecimiento profesional de las personas que lo conforman. **Ley 30057, Art. 1° y 2°. Diario Oficial El Peruano (04.07.2013)**

### Dimensiones de las variables:

#### 1. Decreto Legislativo 276

Art.3° Reglamento de la ley 30057, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM Diario Oficial El Peruano (13.06.2013)

#### 2. Decreto Legislativo 728

Art.3° Reglamento de la ley 30057, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM Diario Oficial El Peruano (13.06.2013)

#### 3. Decreto Legislativo 1057

Art.3° Reglamento de la ley 30057, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM Diario Oficial El Peruano (13.06.2013)

#### 4. Ley 30057

Art.3° Reglamento de la ley 30057, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM Diario Oficial El Peruano (13.06.2013)

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable:

Plan Operativo Institucional:

Es la planificación multianual (tres años) de las acciones operativas e inversiones a desarrollar cuyos objetivos y metas mensuales por año se alinean en función al Plan Estratégico Institucional, el cual está sujeto a modificaciones dentro de un circuito de articulación. CEPLAN. (2019). Guía para el Planeamiento Institucional (2019). Recuperado de [https://www.ceplan.gob.pe/documentos\\_/guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/](https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/)

### Dimensiones de las variables:

1. Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza(Año 2017).

*Plan Operativo Institucional de la Autoridad Nacional del Agua, 2021-ANA.* Recuperado de <https://www.ana.gob.pe/nosotros/instrumentos-gestion/plan-operativo-institucional-2021>

2. Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza(Año 2018).

*Plan Operativo Institucional de la Autoridad Nacional del Agua, 2021-ANA.* Recuperado de <https://www.ana.gob.pe/nosotros/instrumentos-gestion/plan-operativo-institucional-2021>

3. Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza(Año 2019).

*Plan Operativo Institucional de la Autoridad Nacional del Agua, 2021-ANA.* Recuperado de <https://www.ana.gob.pe/nosotros/instrumentos-gestion/plan-operativo-institucional-2021>

4. Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza(Año 2020).

*Plan Operativo Institucional de la Autoridad Nacional del Agua, 2021-ANA.* Recuperado de <https://www.ana.gob.pe/nosotros/instrumentos-gestion/plan-operativo-institucional-2021>

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Ley Servir

Variable:	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Ley Servir	Decreto Legislativo 276	-Número de trabajadores bajo este régimen Laboral -Años de servicios prestados en la entidad -Otra modalidad de prestadores de servicios -Estado actual del proceso de implementación de la ley Servir	-Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 - Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 276 - Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 276 - Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir	Lista de cotejo 1. De los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 276	Si No
	Decreto Legislativo 728		-Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 - Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 - Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 728 - Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 728 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir	Lista de cotejo 1. De los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728	Si No
	Decreto Legislativo 1057		-Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 - Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 - Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 1057 - Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 728 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir	Lista de cotejo 1. De los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057  <i>Elaboración. El propio autor</i>	Si No
	Ley 30057		-Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen de la Ley 30057 - Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen de la Ley 30057 - Existen más de 10 trabajadores en la entidad que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la de Ley 30057 - Existen más de 10 trabajadores que se hallan en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir	Lista de cotejo 1. De los trabajadores sujetos al régimen de la Ley 30057  <i>Elaboración. El propio autor</i>	Si No

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Plan Operativo Institucional

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Plan Operativo Institucional	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2017)	-Número de resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario  -Número de personas sensibilizadas en cultura del agua	- Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario  - Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza años 2017 -2020  <i>Elaboración. El propio autor</i>	Si No
	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2018)	-Número de informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos  -Número de informes técnicos elaborados sobre monitoreo de Acuíferos	- Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos  - Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos		Si No
	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2019)	-Número de informes técnicos elaborados por las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	- Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral		Si No
	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2020)	-Número de informes técnicos elaborados por las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	- Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín		Si No



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2017)</b>								
1	Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario	X		X		X		
2	Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	X		X		X		
3	Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos	X		X		X		
4	Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos	X		X		X		
5	Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	X		X		X		
6	Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	X		X		X		
<b>Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2018)</b>								
1	Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario	X		X		X		
2	Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	X		X		X		
3	Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos	X		X		X		
4	Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos	X		X		X		
5	Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	X		X		X		
6	Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	X		X		X		
<b>Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2019)</b>								
1	Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario	X		X		X		
2	Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	X		X		X		
3	Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos	X		X		X		
4	Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos							
5	Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	X		X		X		
6	Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	X		X		X		
<b>Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2020)</b>								
1	Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario	X		X		X		
2	Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	X		X		X		
3	Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos	X		X		X		
4	Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos	X		X		X		
5	Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	X		X		X		
6	Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ] Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: EMIL RENATO

BERAUN BERAUN

DNI: 40228223Especialidad del

validador: EPISTEMÓLOGO



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: HERBERT CHRISTIAN CÓRDOVA SOLIS  
Docente de la Universidad César Vallejo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer desu conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 3, aula6**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

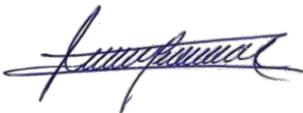
El título nombre del proyecto de investigación es: **Ley Servir y Cumplimiento de Objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, 2017 – 2020**; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma  
JAVIER ALFREDO PÉREZ  
ANDERSONDNI 09094310

**Variable:**

## **LEY SERVIR**

Establece un solo régimen distintivo para aquellos que prestan servicios en las instituciones públicas y para los que están a cargo de su gestión, del ejercicio de sus facultades y de las labores que se realizan; a fin de que en la administración pública se logre los más altos índices de eficacia y eficiencia, con servicios de calidad, promoviendo el crecimiento profesional de las personas que lo conforman. **Ley 30057, Art. 1° y 2°. Diario Oficial El Peruano (04.07.2013)**

### **Dimensiones de las variables:**

#### **1. Decreto Legislativo 276**

Art.3° Reglamento de la ley 30057, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM Diario Oficial El Peruano (13.06.2013)

#### **2. Decreto Legislativo 728**

Art.3° Reglamento de la ley 30057, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM Diario Oficial El Peruano (13.06.2013)

#### **3. Decreto Legislativo 1057**

Art.3° Reglamento de la ley 30057, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM Diario Oficial El Peruano (13.06.2013)

#### **4. Ley 30057**

Art.3° Reglamento de la ley 30057, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM Diario Oficial El Peruano (13.06.2013)

**Variable:**

## **PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL**

Es la planificación multianual (tres años) de las acciones operativas e inversiones a desarrollar cuyos objetivos y metas mensuales por año se alinean en función al Plan Estratégico Institucional, el cual está sujeto a modificaciones dentro de un circuito de articulación. CEPLAN. (2019). Guía para el Planeamiento Institucional (2019). Recuperado de [https://www.ceplan.gob.pe/documentos\\_/guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/](https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/)

### **Dimensiones de las variables:**

1. Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2017).

*Plan Operativo Institucional de la Autoridad Nacional del Agua, 2021-ANA.* Recuperado de <https://www.ana.gob.pe/nosotros/instrumentos-gestion/plan-operativo-institucional-2021>

2. Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2018).

*Plan Operativo Institucional de la Autoridad Nacional del Agua, 2021-ANA.* Recuperado de <https://www.ana.gob.pe/nosotros/instrumentos-gestion/plan-operativo-institucional-2021>

3. Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2019).

*Plan Operativo Institucional de la Autoridad Nacional del Agua, 2021-ANA.* Recuperado de <https://www.ana.gob.pe/nosotros/instrumentos-gestion/plan-operativo-institucional-2021>

4. Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2020).

*Plan Operativo Institucional de la Autoridad Nacional del Agua, 2021-ANA.* Recuperado de <https://www.ana.gob.pe/nosotros/instrumentos-gestion/plan-operativo-institucional-2021>

## Variable: LEY SERVIR

Variable:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Ley Servir	Decreto 276      Legislativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de trabajadores bajo este régimen Laboral.</li> <li>Años de servicios prestados en la entidad.</li> <li>Otra modalidad de prestadores de servicios.</li> <li>Estado actual del proceso de implementación de la ley Servir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 276.</li> <li>Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 276.</li> <li>Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 276.</li> <li>Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir.</li> </ul>	<p>Lista de cotejo 1.</p> <p>De los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 276</p> <p><i>Elaboración. El propio autor</i></p>	Si      No
	Decreto 728      Legislativo		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 728.</li> <li>Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 728.</li> <li>Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 728.</li> <li>Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 728 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir.</li> </ul>	<p>Lista de cotejo 1.</p> <p>De los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728</p> <p><i>Elaboración. El propio autor</i></p>	Si      No
	Decreto 1057      Legislativo		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057.</li> <li>Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057.</li> <li>Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 1057.</li> <li>Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 728 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir.</li> </ul>	<p>Lista de cotejo 1.</p> <p>De los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057</p> <p><i>Elaboración. El propio autor</i></p>	Si      No
	Ley 30057		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen de la Ley 30057.</li> <li>Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen de la Ley 30057.</li> <li>Existen más de 10 trabajadores en la entidad que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la de Ley 30057.</li> <li>Existen más de 10 trabajadores que se hallan en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir.</li> </ul>	<p>Lista de cotejo 1.</p> <p>De los trabajadores sujetos al régimen de la Ley 30057</p> <p><i>Elaboración. El propio autor</i></p>	Si      No

## Variable: Plan Operativo Institucional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Plan Operativo Institucional	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa DelCañete Agua Fortaleza (Año 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario.</li> <li>Número de personas sensibilizadas en cultura del agua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario.</li> <li>Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua.</li> </ul>	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza años 2017 -2020 <i>Elaboración. El propio autor</i>	Si No
	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa DelCañete Agua Fortaleza (Año 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos.</li> <li>Número de informes técnicos elaborados sobre monitoreo de Acuíferos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos.</li> <li>Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos.</li> </ul>		Si No
	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa DelCañete Agua Fortaleza (Año 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de informes técnicos elaborados por las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral.</li> </ul>		Si No
	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa DelCañete Agua Fortaleza (Año 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de informes técnicos elaborados por las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín.</li> </ul>		Si No

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LEY SERVIR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Decreto Legislativo 276</b>								
1	Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 276.	X		X		X		
2	Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 276	X		X		X		
3	Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 276	X		X		X		
4	Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir	X		X		X		
<b>Decreto Legislativo 728</b>								
1	Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 728.	X		X		X		
2	Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 728	X		X		X		
3	Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 728	X		X		X		
4	Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 728 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir	X		X		X		
<b>Decreto Legislativo 1057</b>								
1	Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057.	X		X		X		
2	Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057	X		X		X		
3	Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 1057	X		X		X		
4	Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 1057 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir	X		X		X		
<b>Ley 30057</b>								
1	Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen de la Ley 30057.	X		X		X		
2	Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el de la Ley 30057.	X		X		X		
3	Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la Ley 30057	X		X		X		
4	Existen más de 10 trabajadores del régimen de la Ley 30057 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:**                      **Aplicable [ X ]**                      **Aplicable después de corregir [ ]**                      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: **Herbert Christian Córdova Solís**

**DNI: 22521931**

**Especialidad del validador: Gestión Pública**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Lima, 25 de octubre del 2021.**



-----  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2017)</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario	X		X		X		
2	Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	X		X		X		
3	Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos	X		X		X		
4	Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos	X		X		X		
5	Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	X		X		X		
6	Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	X		X		X		
<b>Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2018)</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario	X		X		X		
2	Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	X		X		X		
3	Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos	X		X		X		
4	Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos	X		X		X		
5	Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	X		X		X		
6	Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	X		X		X		
<b>Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2019)</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario	X		X		X		
2	Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	X		X		X		
3	Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos	X		X		X		
4	Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos	X		X		X		
5	Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	X		X		X		
6	Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	X		X		X		
<b>Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2020)</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario	X		X		X		

2	Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	X		X		X	
3	Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos	X		X		X	
4	Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos	X		X		X	
5	Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	X		X		X	
6	Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	X		X		X	

**Opinión de aplicabilidad:**

**Aplicable [ X ]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: **Herbert Christian Córdova Solís**

**DNI: 22521931**

**Especialidad del validador:** **Gestión Pública**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Lima, 25 de octubre del 2021.**



**Firma del Experto Informante**



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): SHEYLA TERESA LAZO SALCEDO Magíster En gestión Pública

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 3, aula 6**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Ley Servir y Cumplimiento de Objetivos del Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza, 2017 – 2020**; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

JAVIER ALFREDO PÉREZ ANDERSON  
DNI 09094310



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD DEL CUSCO

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable:

Ley Servir:

Establece un solo régimen distintivo para aquellos que prestan servicios en las instituciones públicas y para los que están a cargo de su gestión, del ejercicio de sus facultades y de las labores que se realizan; a fin de que en la administración pública se logre los más altos índices de eficacia y eficiencia, con servicios de calidad, promoviendo el crecimiento profesional de las personas que lo conforman. **Ley 30057, Art. 1° y 2°. Diario Oficial El Peruano (04.07.2013)**

### Dimensiones de las variables:

#### 1. Decreto Legislativo 276

Art.3° Reglamento de la ley 30057, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM Diario Oficial El Peruano (13.06.2013)

#### 2. Decreto Legislativo 728

Art.3° Reglamento de la ley 30057, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM Diario Oficial El Peruano (13.06.2013)

#### 3. Decreto Legislativo 1057

Art.3° Reglamento de la ley 30057, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM Diario Oficial El Peruano (13.06.2013)

#### 4. Ley 30057

Art.3° Reglamento de la ley 30057, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM Diario Oficial El Peruano (13.06.2013)

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable:

Plan Operativo Institucional :

Es la planificación multianual (tres años) de las acciones operativas e inversiones a desarrollar cuyos objetivos y metas mensuales por año se alinean en función al Plan Estratégico Institucional, el cual está sujeto a modificaciones dentro de un circuito de articulación. CEPLAN. (2019). Guía para el Planeamiento Institucional (2019). Recuperado de [https://www.ceplan.gob.pe/documentos\\_/guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/](https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/)

### Dimensiones de las variables:

1. Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2017).  
*Plan Operativo Institucional de la Autoridad Nacional del Agua, 2021-ANA.* Recuperado de <https://www.ana.gob.pe/nosotros/instrumentos-gestion/plan-operativo-institucional-2021>
2. Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2018).  
*Plan Operativo Institucional de la Autoridad Nacional del Agua, 2021-ANA.* Recuperado de <https://www.ana.gob.pe/nosotros/instrumentos-gestion/plan-operativo-institucional-2021>
3. Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2019).  
*Plan Operativo Institucional de la Autoridad Nacional del Agua, 2021-ANA.* Recuperado de <https://www.ana.gob.pe/nosotros/instrumentos-gestion/plan-operativo-institucional-2021>
4. Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2020).  
*Plan Operativo Institucional de la Autoridad Nacional del Agua, 2021-ANA.* Recuperado de <https://www.ana.gob.pe/nosotros/instrumentos-gestion/plan-operativo-institucional-2021>

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Ley Servir

Variable:	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Ley Servir	Decreto Legislativo 276		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 276</li> <li>- Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 276</li> <li>- Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 276</li> <li>- Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir</li> </ul>	<p>Lista de cotejo 1. De los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 276</p> <p><i>Elaboración. El propio autor</i></p>	Si no
	Decreto Legislativo 728	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Número de trabajadores bajo este régimen Laboral</li> <li>-Años de servicios prestados en la entidad</li> <li>-Otra modalidad de prestadores de servicios</li> <li>-Estado actual del proceso de implementación de la ley Servir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 728</li> <li>- Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 728</li> <li>- Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 728</li> <li>- Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 728 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir</li> </ul>	<p>Lista de cotejo 1. De los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728</p> <p><i>Elaboración. El propio autor</i></p>	Si no
	Decreto Legislativo 1057		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057</li> <li>- Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057</li> <li>- Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la del Decreto Legislativo 1057</li> <li>- Existen más de 10 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 728 en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir</li> </ul>	<p>Lista de cotejo 1. De los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057</p> <p><i>Elaboración. El propio autor</i></p>	Si no
	Ley 30057		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Existen más de 10 trabajadores que laboran bajo el régimen de la Ley 30057</li> <li>- Existen trabajadores con más de 10 años de servicios prestados en la entidad bajo el régimen de la Ley 30057</li> <li>- Existen más de 10 trabajadores en la entidad que laboran bajo otra modalidad de prestación de servicios diferente a la de Ley 30057</li> <li>- Existen más de 10 trabajadores que se hallan en la etapa final del proceso de implementación de ley Servir</li> </ul>	<p>Lista de cotejo 1. De los trabajadores sujetos al régimen de la Ley 30057</p> <p><i>Elaboración. El propio autor</i></p>	Si no

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Plan Operativo Institucional

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos	
Plan Operativo Institucional	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2017)	-Número de resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario  -Número de personas sensibilizadas en cultura del agua	- Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario  - Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa del Agua Cañete Fortaleza años 2017 - 2020  <i>Elaboración. El propio autor</i>	Si	no
	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2018)	-Número de informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos  -Número de informes técnicos elaborados sobre monitoreo de Acuíferos	- Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos  - Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos		Si	no
	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2019)	-Número de informes técnicos elaborados por las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	- Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral		Si	no
	Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2020)	-Número de informes técnicos elaborados por las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	- Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín		Si	no



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2017)</b>								
1	Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario	x		x		x		
2	Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	x		x		x		
3	Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos	x		x		x		
4	Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos	x		x		x		
5	Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	x		x		x		
6	Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	x		x		x		
<b>Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2018)</b>								
1	Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario	x		x		x		
2	Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	x		x		x		
3	Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos	x		x		x		
4	Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos	x		x		x		
5	Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	x		x		x		
6	Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	x		x		x		
<b>Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2019)</b>								
1	Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario	x		x		x		
2	Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	x		x		x		
3	Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos	x		x		x		
4	Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos	x		x		x		
5	Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	x		x		x		
6	Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	x		x		x		
<b>Plan Operativo Institucional de la Autoridad Administrativa Del Agua Cañete Fortaleza (Año 2020)</b>								
1	Existen más de 500 resoluciones emitidas relacionadas a los recursos hídricos en atención al usuario	x		x		x		
2	Existen más de 5000 personas sensibilizadas en cultura del agua	x		x		x		
3	Existen más de 30 informes técnicos elaborados sobre la gestión de la calidad de los recursos hídricos	x		x		x		
4	Existen más de 20 informes técnicos elaborados sobre monitoreo de acuíferos	x		x		x		
5	Existen más de 4 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de la Cuenca Chancay Huaral	x		x		x		
6	Existen más de 5 informes técnicos de las secretarías Técnicas del Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca Interregional Chillón-Rímac-Lurín	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:            **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: SHEYLA TERESA LAZO SALCEDO**            **DNI: 00094285**

Especialidad del validador: **Gestión Pública**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 29 de octubre del 2021.



-----  
**Firma del Experto Informante**