



INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POSGRADO

**POTESTAD SANCIONADORA DE LA CONTRALORÍA
DE LA REPÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS
DISCIPLINARIOS EN EL MARCO DE LA LEY DEL
SERVICIO CIVIL, PERÚ 2021**

PRESENTADO POR

JUAN CARLOS MORÓN POLO
JUAN JOSÉ ZEVALLOS FLORIAN

ASESOR

ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR
EL GRADO DE MAESTRO EN GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA – PERÚ

2021



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**“POTESTAD SANCIONADORA DE LA CONTRALORÍA DE LA
REPÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL MARCO DE LA LEY
DEL SERVICIO CIVIL, PERÚ 2021”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

**Br. JUAN CARLOS MORÓN POLO
Br. JUAN JOSÉ ZEVALLOS FLORIAN**

ASESOR:

Dr. ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA, PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, en primer lugar, a Dios, por ser mi creador y ayudarme a cumplir esta gran meta de mi vida, a mis padres de quienes siempre siento su compañía y guían mis pasos en la vida, a mi esposa Chriss, Ella pues siendo la mayor motivación en vida encaminada al éxito fue el ingrediente perfecto para poder lograr y alcanzar esta dichosa y muy merecida victoria en la vida, a mis hijos Bianca y Joaquín que son y serán mi fuerza y eterna inspiración, a mis suegros y cuñados por acogerme en su cuna familiar y demostrarme que la vida es una oportunidad y un desafío y gracias a ellos decidí enfrentar mis miedos con éxito y lograr mis objetivos y por supuesto mis hermanos, quienes supieron apoyarme con sus palabras de ánimo y esperanza y confiaron de que era capaz de alcanzar mis metas... gracias hermanos.

Juan José Zevallos Florian

Dedico este trabajo de investigación con todo mi corazón a mi padre Luis Enrique Morón Rosales y a mi madre Doris Raquel Polo Montañez, quienes, con su amor, paciencia y educación, me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño y objetivo más. A mi hermano Luis David Morón Polo, quien con sus palabras de aliento y motivación me acompaña en todas mis metas.

A mi amigo José Antonio Saire Heredia quien con sus consejos, orientación y motivación a contribuido a que todo esto sea posible.

Finalmente, a Dios y a la memoria de mi abuela Matilde. El ángel que me siempre me acompaña en las adversidades y buenos momentos de mi vida.

Juan Carlos Morón Polo

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento especial al Instituto de Gobierno y de Gestión Pública de la Universidad de San Martín de Porres y a su plana docente, que gracias a sus enseñanzas he logrado fortalecer mis conocimientos profesionales; asimismo mi agradecimiento al Doctor Armando Figueroa Sánchez, por su asesoramiento y guía en la elaboración de este trabajo de investigación.

Juan José Zevallos Florian

Mi profundo agradecimiento al Instituto de Gobierno y Gestión Pública de la Universidad San Martín de Porres por abrirme las puertas y contribuir con el país brindando un nivel educativo muy bueno a través del altísimo nivel de los docentes.

Finalmente, quiero expresar mi entero agradecimiento al Dr. Armando Edgardo Figueroa Sánchez, quien con sus conocimientos, asesoramiento y enseñanza a permitido el óptimo desarrollo del trabajo de investigación.

Juan Carlos Morón Polo

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 Antecedentes de la Investigación.....	6
1.1.1 Antecedentes Internacionales.....	6
1.1.2 Antecedentes Nacionales	6
1.2 Bases Teóricas	12
1.2.1 Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República.....	12
1.2.2 Principios de la Potestad Sancionadora de la Contraloría	14
1.2.3 Procedimiento administrativo disciplinario.	15
1.3 Definición de Términos Básicos	17
CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	19
2.1 Operacionalización de variables	21
2.1.1 Variable Independiente.....	21
2.1.2 Variable Dependiente	21
2.2 Matriz de operacionalización de variables.....	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	24

3.1	Diseño Metodológico.....	24
3.2	Diseño muestral	24
3.2.1	Población	24
3.2.2	Muestra.....	24
3.3	Técnicas de Recolección de Datos	25
3.4	Técnicas de Gestión y Estadísticas para el Procesamiento de la Información	26
3.5	Aspectos Éticos.....	26
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR		27
4.1.-	Análisis de la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil Perú, 2021.	27
4.1.1.-	Principio de legalidad de la Contraloría y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021.	29
4.1.2.-	Principio del debido procedimiento de la contraloría y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021.	31
4.1.3.-	Principio de razonabilidad de la Contraloría de la República y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021.....	33
4.1.4.-	Principio de Non bis in idem y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021.	35
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		37

CONCLUSIONES.....	40
RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA SERVIDORES	48
ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	50
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	51
ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	52
ANEXO 5: RESULTADOS DESCRIPTIVOS	53
4.1.- Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República.....	53
4.1.1.- Principio de legalidad de la Contraloría de la República.....	53
4.1.2.- Principio del debido procedimiento de la Contraloría de la República.	57
4.1.3.- Principio de Razonabilidad de la Contraloría de la República.	60
4.1.4.- Principio de Non bis in idem.	64
4.1.5.- Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República.	67
4.2.- Procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil.	68
4.2.1.- Fase Instructiva.	68
4.2.2.- Fase sancionadora.	74
4.2.3.- Procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil.	78
ANEXO 5: BASE DE DATOS	79
ANEXO 6: BASE DE DATOS	80
ANEXO 7: BASE DE DATOS	81
ANEXO 8: BASE DE DATOS	82
ANEXO 10: BASE DE DATOS	83
ANEXO 11: BASE DE DATOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cumplimiento del principio de legalidad conforme a la atribución de la potestad sancionadora de la Contraloría	54
Tabla 2 Consecuencias administrativas de acuerdo al principio de legalidad	55
Tabla 3 Resumen descriptivo del principio de legalidad de la Contraloría	56
Tabla 4 Cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario para las garantías del debido proceso.....	57
Tabla 5 Sanciones impuestas por la contraloría sujetas al debido procedimiento	58
Tabla 6 Resumen descriptivo del principio del debido procedimiento	59
Tabla 7 Proceso de la Contraloría para determinar la existencia o no de la intencionalidad en el procedimiento administrativo disciplinario	61
Tabla 8 Determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora ...	62
Tabla 9 Resumen descriptivo del principio de razonabilidad.....	63
Tabla 10 Sanciones impuestas por la contraloría.....	64
Tabla 11 Cumplimiento del principio de non bis in ídem	65
Tabla 12 Resumen descriptivo del principio Non bis in idem	66
Tabla 13 Resumen general de la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República.....	67
Tabla 14 Notificación sobre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor	69
Tabla 15 Realización del análisis de la infracción	70
Tabla 16 Proceso de indagación para determinar el grado de la infracción.....	71
Tabla 17 Emisión y notificación del informe sobre la existencia de la falta disciplinaria	72
Tabla 18 Resumen descriptivo de la fase instructiva	73

Tabla 19 Recepción del informe del órgano instructor.	74
Tabla 20 Procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias	75
Tabla 21 Notificación sobre el fin del procedimiento disciplinario.....	76
Tabla 22 Resumen descriptivo de la fase sancionadora	77
Tabla 23 Resumen general del procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil.....	78
Tabla 24 Análisis de la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil Perú.....	27
Tabla 25 Análisis chi cuadrado de la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil Perú	29
Tabla 26 Principio de legalidad de la contraloría y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil.....	29
Tabla 27 Análisis chi cuadrado del principio de legalidad de la contraloría y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil.....	30
Tabla 28 Principio del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil.....	31
Tabla 29 Análisis chi cuadrado del principio del debido procedimiento y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil.....	32
Tabla 30 Principio de razonabilidad y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil	33

Tabla 28 Análisis chi cuadrado del principio de razonabilidad y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil.....	34
Tabla 32 Principio de Non bis in idem y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil.....	35
Tabla 33 Análisis chi cuadrado del principio de Non bis in idem y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil.....	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Cumplimiento del principio de legalidad conforme a la atribución de la potestad sancionadora de la Contraloría	54
Figura 2 Consecuencias administrativas de acuerdo al principio de legalidad en la Contraloría.....	55
Figura 3 Resumen descriptivo del principio de legalidad de la Contraloría	56
Figura 4 Cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario para las garantías del debido proceso.....	58
Figura 5 Sanciones impuestas por la contraloría sujetas al debido procedimiento	59
Figura 6 Resumen descriptivo del principio del debido procedimiento de la Contraloría.....	60
Figura 7 Proceso de la Contraloría para determinar la existencia o no de la intencionalidad en el procedimiento administrativo disciplinario	61
Figura 8 Determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora ..	62
Figura 9 Resumen descriptivo del principio de razonabilidad	63
Figura 10 Sanciones impuestas por la contraloría	64
Figura 11 Cumplimiento del principio de non bis in ídem	65
Figura 12 Resumen descriptivo del principio Non bis in idem	66
Figura 13 Resumen general de la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República.....	67
Figura 14 Notificación sobre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor	69
Figura 15 Realización del análisis de la infracción	70
Figura 16 Proceso de indagación para determinar el grado de la infracción.....	71

Figura 17 Emisión y notificación del informe sobre la existencia de la falta disciplinaria	72
Figura 18 Resumen descriptivo de la fase instructoria	73
Figura 19 Recepción del informe del órgano instructor.....	74
Figura 20 Procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias	75
Figura 21 Notificación sobre el fin del procedimiento disciplinario	76
Figura 22 Resumen descriptivo de la fase sancionadora.....	77
Figura 23 Resumen general del procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil.....	78
Figura 24 Análisis de la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil Perú.....	28
Figura 25 Principio de legalidad de la contraloría y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil.....	30
Figura 26 Principio del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil.....	32
Figura 27 Principio de razonabilidad y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil	34
Figura 28 Principio de Non bis in idem y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil.....	36

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue, determinar cómo la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, mediante un corte transversal, el diseño fue descriptivo/correlacional. La muestra estuvo representada por 139 servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Entre los resultados se tiene que, para el 82% de los servidores, las consecuencias administrativas de acuerdo al principio de legalidad, no se aplican de manera eficiente. Para el 92,8%, el proceso para determinar la existencia o no de la intencionalidad en el procedimiento administrativo disciplinario, no es eficiente. Según el 83,5%, la determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora no es eficiente. Para el 87%, el principio de non bis in ídem no se cumple de manera eficiente. Para el 71,9% de los entrevistados, el análisis de la infracción no se realiza de manera adecuada. Según el 84,9%, el proceso de indagación para determinar el grado de la infracción no es adecuado. Para el 65,5% de los servidores entrevistados, la emisión y notificación del informe sobre la existencia de la falta disciplinaria no es adecuado. Según el 66,2%, la recepción del informe del órgano instructor no se hace de forma adecuado. Para el 73,4%, el procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias no es adecuado. La Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República se encuentra relacionada con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil Perú.

Palabras claves: Potestad, Sancionadora, Procedimiento, Disciplinario.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine how the Sanctioning Power of the Comptroller's Office of the Republic is related to the disciplinary administrative procedure in the framework of the Civil Service Law, Peru 2021. The investigation had a quantitative approach, through a cross-section, the design was descriptive / correlational. The sample was represented by 139 servers from the National Civil Service Authority. Among the results, for 82% of the servers, the administrative consequences according to the principle of legality are not applied efficiently. For 92.8%, the process to determine the existence or not of intent in the disciplinary administrative procedure is not efficient. According to 83.5%, the determination of the damage caused according to the sanctioning power is not efficient. For 87%, the principle of non bis in idem is not efficiently fulfilled. For 71.9% of those interviewed, the analysis of the offense was not carried out properly. According to 84.9%, the inquiry process to determine the degree of the offense is not adequate. For 65.5% of the servers interviewed, the issuance and notification of the report on the existence of the disciplinary offense is not adequate. According to 66.2%, the receipt of the report from the examining body is not done properly. For 73.4%, the procedure for imposing disciplinary sanctions is not adequate. The Sanctioning Power of the Office of the Comptroller of the Republic is related to the disciplinary administrative procedure within the framework of the Peruvian civil service law.

Keywords: Power, Penalty, Procedure, Disciplinary.

INTRODUCCIÓN

Descripción de la Situación Problemática

A nivel mundial, la corrupción es uno de los fenómenos que afecta el correcto funcionamiento del gobierno, por otro lado, a medida que pasa el tiempo los ciudadanos tienen expectativas más altas, mostrándose insatisfechos en cuanto a la gestión de los servidores públicos. Por ello, lograr la confianza y crear un estado de transparencia es el objetivo de los gobiernos, ya que, “la confianza es uno de los fundamentos más importantes sobre los cuales se construye la legitimidad y la sostenibilidad de un sistema democrático; es clave para garantizar el cumplimiento de la ley en general” (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, 2020).

En Perú la corrupción y el incumplimiento de las funciones de parte de los funcionarios o servidores públicos parece ir en aumento, por esta razón el gobierno ha centrado sus esfuerzos en sancionar a los funcionarios o servidores que cometan infracciones en la búsqueda de la integridad pública. No obstante, “requiere la definición de valores comunes a los cuales deberían apearse todos los funcionarios públicos y la elaboración de estándares concretos de conducta que necesitan aplicar en su trabajo diario” (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2017).

Actualmente en Perú, se le ha devuelto a la Contraloría de la República la facultad de sancionar o incluso separar de su cargo a los funcionarios y servidores que cometan infracciones administrativas graves o muy graves, que perjudiquen al estado, esto se hizo a través de la Ley N.º 31288 aprobada por el Congreso de la República (2021), si bien el marco jurídico contempla la violación del principio *non*

bis in ídem, en la práctica carece de claridad respecto a la coincidencia de ambos regímenes.

Por otro lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017) sostiene que, es necesario tomar medidas con el fin de reducir la impunidad, y generar confianza en las instituciones, además contempla que una de las problemáticas es la división de los poderes, se requiere de un sistema simplificado coherente. Los dos regímenes son independientes, por lo que se presume ausencia de claridad en la práctica, por eso los casos no se llevan adelante bajo ningún régimen y las acciones son desiguales, debido a que las acciones tomadas por un régimen no son reconocidas por otro.

Aunque a los funcionarios y servidores se les sanciona, no siempre se cumplen con las recomendaciones planteadas debido a la cercanía con la entidad, tampoco se hace en el momento adecuado ni de la mejor manera. En este sentido, el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, procesa y emite las sanciones correspondientes a los servidores públicos, sin embargo, no cuenta con graduación en sus sanciones, lo que dificulta una adecuada gestión disciplinaria. Bajo este contexto en el presente trabajo de investigación se analizó la relación entre la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República y el Procedimiento Administrativo Sancionador en el marco de la Ley del Servicio Civil en Perú.

Formulación del Problema

Problema General

PG.- ¿Cómo la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021?

Problemas Específicos

PE1.- ¿De qué manera, el principio de legalidad de la Contraloría de la República se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021?

PE2.- ¿Cómo el principio del debido procedimiento de la Contraloría de la República se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021?

PE3.- ¿En qué medida, el principio de razonabilidad de la Contraloría de la República se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021?

PE4.- ¿Cómo el principio de Non bis in ídem se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

OG. –. Determinar cómo la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021.

Objetivos Específicos

OE1.- Analizar de qué manera, el principio de legalidad de la Contraloría de la República se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021.

OE2.- Establecer cómo el principio del debido procedimiento de la Contraloría de la República se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021.

OE3.- Conocer en qué medida, el principio de razonabilidad de la Contraloría de la República se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021.

OE4.- Analizar cómo el principio de Non bis in idem se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021.

Importancia de la Investigación

Actualmente, existe un grado de desconfianza generada por las entidades públicas, los actos de corrupción que son de sumo discernimiento, las normas y procedimientos disciplinarios son componentes esenciales para disuadir las acciones ilícitas, con el objetivo de imponer medidas que aseguren la eficacia y eficiencia de los regímenes disciplinarios y sancionadores, sin embargo, la división de poderes dificulta una adecuada gestión disciplinaria. Por ello, surgió la necesidad de evaluar la ejecución de los órganos sancionadores de parte de la Contraloría de la República y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley Servir.

Por medio del presente trabajo investigación se pretendió proponer mejoras en la gestión disciplinaria y sancionadora, lo que beneficiará a los servidores públicos, y a la población en general, ya que, se propusieron recomendaciones que servirán como herramienta para una eficaz y eficiente gestión de los servidores del estado, donde se sancione adecuadamente, las infracciones cometidas por los mismos.

El presente trabajo de investigación sirvió como fuente de información que será útil a la comunidad educativa ampliando el conocimiento sobre las variables de estudio y el alcance del problema en el país. Debido a que no se contaron con suficientes estudios que relacionen las variables Potestad Sancionadora de la Contraloría de

la República y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, el presente trabajo fue conveniente para afianzar el conocimiento sobre las funciones correspondientes y las deficiencias que presentan actualmente. En cuanto a la utilidad metodológica podrá utilizarse en futuras investigaciones que empleen una metodología compatible con la del presente trabajo de investigación y también servirá como comparación en distintos periodos temporales.

El presente trabajo de investigación fue viable, porque contó con los recursos económicos, humanos y tiempo disponible para su elaboración, además contó con acceso a la información a través de las leyes y organismos oficiales, a cargo de las variables de estudio.

La estructura de la presente investigación se desarrolló de la siguiente manera:

Capítulo I - Marco Teórico, en el cual se presentaron los antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas y definición de términos básicos relacionados con las variables.

Capítulo II – Preguntas y Operacionalización de variables, en el cual se presentan las variables, sus definiciones, y la matriz de operacionalización de variables.

Capítulo III – Metodología de la investigación, presentando el diseño metodológico, diseño muestral, técnicas de recolección de datos, técnicas de gestión y estadística para el procesamiento de la información.

Capítulo IV – Resultados, en el cual se presentan los resultados descriptivos e inferenciales.

Capítulo – V Discusión, en este se presentan las comparaciones de los resultados obtenidos en la presente investigación, con los de otros autores.

Seguidamente, se presentan las conclusiones, y recomendaciones relacionadas directamente con los problemas y objetivos de la investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la Investigación

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Nuño y Puerta (2016) en el artículo titulado “Derecho administrativo sancionador. Principios de la potestad sancionadora”, tuvo como finalidad analizar las modificaciones que hayan podido manifestarse en el instrumento normativo que materializa la reforma, a través de los principios de la potestad sancionadora desde una perspectiva de diferenciación entre la Ley de Vigor y la nueva normativa, luego de efectuar la investigación exhaustiva sobre la potestad sancionadora concluyó que, esta no debe estar regulada en dos textos normativos distintos sino que debería estar regulada en una sola disposición normativa de una forma sistemática y completa, por lo que además se determinó que la Ley aprobada no regula mucho más aspectos de los tratado con anterioridad, por ello encaja bien en las previsiones constitucionales. Por último, concluyó que: “Una norma que pretende ser uno de los pilares del Derecho Administrativo debería ser fruto de un proceso legislativo más reflexivo que garantice una mayor participación ciudadana en su elaboración”

1.1.2 Antecedentes Nacionales

En la investigación de (Boza, 2020), denominada “Calificación de infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario y su derrotero en torno al principio de razonabilidad, Municipalidad Distrital de Yauli, 2018”, el objetivo fue determinar los efectos legales que producen la calificación de infracciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario y su derrotero en torno al principio de razonabilidad, Municipalidad distrital de Yauli, 2018. La investigación fue de nivel descriptivo, descriptiva, y transversal. La población fue de funcionarios que laboraron en el ejercicio económico del 2018 de la Municipalidad distrital de Yauli, en la provincia

de Huancavelica, departamento de Huancavelica. Entre los resultados se encontró que, el 80% de los encuestados considera que no se utilizan los factores de graduación en la calificación de infracciones administrativas, mientras que sólo el 20% afirma que si hay uso de graduación en las calificaciones. Por otro lado, con respecto al principio de razonabilidad en el PAD es utilizado sólo en un 30% de los encuestados le otorga una categoría de alto, mientras que el 40% de los encuestados le dan una categoría de moderado, por otro lado, el 30% de los encuestados que consideran que su aplicación es nula. El autor concluye que, en el Municipalidad Distrital de Yauli, no existe criterios de graduación al calificar infracciones al inicio del Procedimiento Administrativo disciplinario.

En la investigación de Anaya & Muñoz (2018), denominada “La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el Hospital Hermilio Valdizàn”, tuvo como objetivo analizar cómo influye la intervención de la oficina de Asesoría Jurídica en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizán. Se trató de una investigación descriptiva, correlacional, de enfoque cuantitativo. Entre los resultados se encontró que, el 58% de encuestados equiparable señalan estar de acuerdo en que el procedimiento administrativo disciplinario garantiza el debido procedimiento; mientras que un 4% está muy en desacuerdo. Los autores concluyen que, la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el marco de la Ley Servir en materia de destitución del procedimiento administrativo disciplinario, es una base fundamental dentro de lo que abarca en la administración pública de toda Entidad.

Sinche (2019) en la tesis titulada “El régimen disciplinario y el procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil y la potestad sancionadora de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República (Análisis comparado)”, tuvo como objetivo general establecer, a partir de las principales instituciones del derecho disciplinario de la función pública, la relación que existe, entre el régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecido en la Ley del Servicio Civil y la Potestad Sancionadora establecida en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, en cuanto a la metodología, la investigación tuvo un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo comparativo, como técnica se hizo uso del análisis documental, mediante la investigación se concluyó que el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador establecido en la Ley del Servicio Civil, como la Potestad Sancionadora establecida en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, guardan una relación de semejanza, una respecto de la otra, ello a partir de las principales instituciones del Derecho Disciplinario de la Función Pública.

Lau (2018) en el trabajo de investigación titulado “Potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo. Lima. 2017”, tuvo como objetivo general determinar el grado de relación que existe entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo, en cuanto a la metodología, utilizó un método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio analítico, observacional, transversal y en cuanto al diseño fue no experimental, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, como instrumento se hizo uso del cuestionario, con respecto a los resultados, el 90.7% de los servidores y/o funcionarios públicos cree que la

potestad sancionadora es adecuada, mientras que el 9.1% cree que es moderada y solo un 3% cree que es inadecuada. En relación a la hipótesis general se advierte que existe un nivel de significancia de 0,000 el cual es menor que 0.01; por lo que existe una correlación entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral, rechazando en este sentido la hipótesis nula, Con relación a la hipótesis específica 1 se advierte que existe un nivel de significancia de 0,000 el cual es menor que 0,01; por lo que existe una correlación entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y el rendimiento laboral, rechazando en este sentido la hipótesis nula.

Sánchez (2020) en su tesis titulada “Ampliación de la potestad sancionadora del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, actuación contra funcionarios públicos del Perú”, tuvo como objetivo principal determinar la viabilidad de implementar la potestad sancionadora del OSCE contra funcionarios y servidores públicos, que realicen actuaciones irregulares pasibles de sanción y que contravengan la normatividad relacionada a las contrataciones del estado, con respecto a la metodología la investigación que se realizó fue de tipo básica-cualitativa, de diseño descriptivo, como técnica se utilizó la observación y la entrevista no estructurada, los resultados permitieron evidenciar que, en cuanto a la posibilidad de otorgarle potestad sancionadora al OSCE para poder actuar frente a los funcionarios y/o servidores públicos que infrinjan la normativa de contrataciones, hubo manifestaciones a favor y en contra, por lo que se puede concluir que, si se puede otorgar una potestad sancionadora al OSCE contra funcionarios y servidores públicos, para ello, se debe cumplir ciertos requisitos, como por ejemplo que se delimite minuciosamente en qué casos se puede aplicar, ello con la finalidad que esta potestad sancionadora contra funcionarios públicos no

colisione con la naturaleza misma de la institución, y no colisione atribuciones de otras entidades, otorgar la potestad sancionadora al OSCE contra servidores y funcionarios públicos, da solución a un problema presente y no afecta a los derechos fundamentales.

Figuroa (2019) en su investigación titulada “La intervención de la oficina de secretaria técnica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de prescripción bajo la ley servir en el hospital Ricardo Cruzado Rivarola de Nasca en el año 2019”, tuvo como objetivo general analizar cómo influye la intervención de la oficina de Secretaria Técnica en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de prescripción bajo la Ley Servir en el Hospital Ricardo Cruzado Rivarola de Nasca, en cuanto a la metodología, la investigación fue de tipo descriptiva, de nivel correlacional, de diseño no experimental, la población y muestra estuvieron conformados por 50 trabajadores administrativos del Hospital Ricardo Cruzado Rivarola de Nasca, como técnica de recolección de datos se usó la encuesta y como instrumento el cuestionario, los resultados permitieron evidenciar que el 82% de encuestados se encuentran de acuerdo que la oficina de secretaria técnica brinde las opiniones legales de acuerdo a ley, solo el 2% indica estar muy en desacuerdo, los resultados permitieron llegar a la conclusión de que existe un vacío legal al inicio del cómputo del plazo de precepción en los procesos administrativos disciplinarios, las misma que las resuelve el jefe de Recurso Humanos, a su vez el grado de intervención de la oficina de Secretaria Técnica del Hospital Ricardo Cruzado Rivarola de Nasca en el marco de la Ley N° 3057 – Ley Servir en el marco del proceso administrativo disciplinario en materia de

prescripción es alta, por lo que se pudo determinar que la intervención de la secretaría técnica es fundamental en lo que abarca a la administración pública.

Por su parte Carril (2019) en la tesis titulada “Clasificación de las faltas en el régimen administrativo disciplinario de la Ley Servir, para una efectiva Potestad Sancionadora del Estado”, tuvo como objetivo principal analizar cómo una clasificación de faltas en la Ley Servir haría más eficaz un procedimiento administrativo disciplinario, la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptiva, aplicada, los resultados permitieron evidenciar que, el 97% de los expedientes analizados, el Órgano Instructor emitió informe al órgano sancionador después de haber recibido el informe de Secretaría Técnica; en el 3% restante no lo hizo. Se concluyó que “los principios de legalidad y tipicidad se cumplieron por parte de la autoridad administrativa disciplinaria de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque”, además “al clasificar las faltas administrativas disciplinarias que se encuentran señaladas en la Ley SERVIR se lograría una eficacia en los procedimientos administrativos disciplinarios”.

Según Torres (2018) en la tesis titulada “Fundamentos jurídicos para establecer un órgano único que determine responsabilidad administrativa para servidores y funcionarios del Estado, en razón a dos tipos de responsabilidades disciplinaria y funcional”, tuvo como objetivo delimitar los fundamentos jurídicos para establecer un órgano único que determine responsabilidad administrativa para servidores y funcionarios del Estado, en razón a dos tipos de responsabilidades disciplinaria de la Autoridad Nacional del servicio civil y funcional de la Contraloría de la República, la investigación tuvo un enfoque cualitativo, fue básica con discusión teórico –

dogmática, con un nivel correlacional como técnica se hizo uso del análisis documental, los resultados permitieron hacer un análisis de ambos regímenes llegando a la conclusión de que existen fundamentos jurídicos para establecer un órgano único que determine la responsabilidad administrativa y funcional de los servidores y funcionarios.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República

La potestad sancionadora tiene su origen en el principio de la división de poderes, en un principio el derecho sancionador fue concebido como un Derecho regresivo, primario y arcaico que, empleando las pruebas presunciones, procuraba sancionar con infracciones, en el cual se exige que el estado de derecho se encomiende al poder judicial con exclusión de los demás poderes (Gómez, 2020).

Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017) la potestad sancionadora comprende “el carácter obligatorio de las disposiciones que integran un ordenamiento jurídico, exige que el sistema tenga previsto mecanismos que hagan frente a aquellas conductas que impliquen su contravención”, la ejecución de estos mecanismos en lo relativo a las actuaciones administrativas se concretizan en la denominada Potestad Sancionadora.

La Potestad Sancionadora forma parte de las potestades administrativas con las que dispone la administración pública, atribuida por las leyes para imponer sanciones cuando se ha efectuado una infracción administrativa (Esparza, 2019). El procedimiento administrativo sancionador es un conjunto de trámites y formalidades de que deben observarse en la administración para dirigir la potestad

sancionadora posee garantías vinculadas a la prospección de cualquier forma de arbitrariedad (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

La potestad sancionadora de la Contraloría “es un régimen especial que prevalece frente a otras potestades administrativas con las cuales articula, para el deslinde de la responsabilidad administrativa funcional”, tiene como objetivo la comisión de las conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funcional y se aplica a los funcionarios y servidores públicos (Contraloría General de la República, 2021).

Según lo establecido por la Contraloría General de la República (2021) la potestad sancionadora de la contraloría según las funciones de sus órganos:

- **Órgano instructor:** es el órgano encargado de conducir la fase instructiva en la primera instancia del procedimiento sancionador, este órgano determina la existencia o inexistencia de la infracción, comprende:
 - La conducción y desarrollo integral de la fase instructiva.
 - La comunicación del inicio del procedimiento.
 - La emisión de la existencia de la infracción.
 - Cumplimiento de los plazos legales de la fase instructora.
 - El otorgamiento de facilidades al administrado para la revisión del expediente.

- **Órgano sancionador:** es el órgano encargado de conducir la fase sancionadora en la primera instancia del procedimiento sancionador, este órgano determina la imposición de la sanción, comprende:
 - La conducción y desarrollo integral de la fase sancionadora.
 - La evaluación del pronunciamiento de la infracción.
 - La imposición de la sanción correspondiente.

- El cumplimiento de los plazos legales de la fase sancionadora.
- El cumplimiento de los procesos lineamientos y documentos normativos establecidos.

1.2.2 Principios de la Potestad Sancionadora de la Contraloría

Según la Contraloría General de la Republica (2021) la Potestad Sancionadora de la Contraloría se rige por una serie de principios los cuáles serán las dimensiones e indicadores de estudio:

- **Legalidad:** Sólo por norma con rango de ley cabe atribuirá las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad, el principio de legalidad comprende:
 - Atribución de la potestad sancionadora.
 - Consecuencias administrativas.
- **Debido procedimiento:** este principio sostiene que, El administrado goza de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, el principio de debido procedimiento comprende:
 - Garantías del debido proceso.
 - Sanciones sujetándose al procedimiento establecido.
- **Razonabilidad:** La decisión de los órganos del procedimiento sancionador mantiene la debida proporción entre el interés público y los medios a emplear, el principio de razonabilidad comprende:
 - Existencia o no de intencionalidad.
 - Perjuicio causado.

- **Non bis in ídem:** este principio sostiene que, no se puede imponer de forma sucesiva o simultáneamente, dos o más sanciones administrativas a la misma persona por lo tanto el principio *non bis in ídem* comprende:
 - Sanciones sucesivas.
 - Sanción por el mismo hecho.

La importancia de la potestad sancionadora radica en que es una herramienta idónea para cautelar el funcionamiento del orden administrativo, y es la encargada de imponer sanciones hasta separar de su cargo a los servidores públicos que incumplan sus funciones “determina la comisión de conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funcional” (Contraloría General de la República, 2021).

1.2.3 Procedimiento administrativo disciplinario.

El procedimiento administrativo disciplinario es un conjunto de trámites y formalidades de que deben observarse en la administración para dirigir la potestad sancionadora posee garantías vinculadas a la prospección de cualquier forma de arbitrariedad. Está establecido en la Ley del Servicio Civil la cual tiene como finalidad promover el desarrollo de las personas que integran el Servicio Civil, así como también lograr que las entidades públicas alcancen niveles de excelencia, eficacia y eficiencia y presten servicios de calidad a través del Servicio Civil (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

La Presidencia del Consejo de Ministros (2015) sostiene que, durante el proceso administrativo disciplinario es necesario el apoyo de la Secretaría Técnica la cual apoya el desarrollo del procedimiento y tiene como función precalificar y documentar las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, recibir las

denuncias ya sean verbales o escritas y los reportes que provengan de la propia entidad, tramitar los informes, emitir los resultados, apoyar en general a las autoridades del PAD y en general dirigir acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

El procedimiento administrativo sancionador es una herramienta procedimental de la administración, a través de la cual se manifiesta su potestad sancionadora en las faltas cometidas por servidores y funcionarios públicos (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017) el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases las cuáles serán las dimensiones en el presente estudio estas son:

- **Fase instructiva:** se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende: la notificación sobre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor, el análisis e indagación que determinan la incidencia de la infracción y la emisión y notificación del informe sobre la existencia de la falta.
- **Fase sancionadora:** se encuentra a cargo del órgano sancionador y abarca: la recepción del informe del órgano instructor, la emisión de la comunicación que determina la imposición de la sanción y la notificación de la resolución que pone fin al procedimiento.

La importancia del Procedimiento Administrativo Disciplinario radica en que garantiza la equidad y la justicia entre la estabilidad del servidor y el interés del servicio, esto se logra a través de los principios establecidos en la ley, en él se realizan las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos y se imponen las sanciones correspondientes (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

1.3 Definición de Términos Básicos

Administrado: se refiere al servidor o funcionario público que presenta un vínculo laboral, contractual o estatuario, bajo el régimen bajo el cual se encuentre, salvo las indicadas en su literal: que estuvo o se encuentra comprendido en el procedimiento sancionador (Contraloría General de la República, 2021).

Corrupción: es entendida como el mal uso del poder público, para obtener ventajas y beneficios indebidos, “es el incumplimiento de los principios del buen gobierno, así como de los preceptos éticos presentes en la sociedad” (Defensoría del Pueblo, 2017).

Expediente administrativo: “es el conjunto de documentos que sirven como base para que un órgano administrativo se pronuncie sobre en una resolución administrativa” este documento debe ser enviado por el órgano administrativo, para dictar la actuación recurrida, comprende los expedientes judiciales, administrativos y policiales (Trujillo, 2021).

Integridad pública: es la alineación y adhesión de los valores y principios que mantienen y priorizan el interés público sobre los intereses privados, es entendida como una de las respuestas estratégicas a la corrupción, “asegura la prestación eficaz de los servicios públicos y fortalece los valores de la democracia y la confianza en los gobiernos” (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, 2021).

Responsabilidad administrativa funcional: “Es aquella en la que incurren los servidores y funcionarios por haber contravenido el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen” (Congreso de la Republica, 2021).

Potestad sancionadora: es una potestad administrativa con la que cuenta la administración pública es la encargada de imponer determinadas sanciones cuando se produzca una infracción, es entendida como la manifestación del *ius puniendi* o derecho a castigar (Esparza, 2019).

Servidor público: se refiere a cualquier funcionario o empleado del estado o de sus entidades que desempeñan actividades y funciones en nombre o al servicio del Estado, en todos los niveles, estos funcionarios pueden ser seleccionados, asignados o elegidos para el desarrollo de sus actividades (Torres D. , 2016).

Sanción administrativa: se refiere a la retribución negativa impuesta por la administración pública a raíz de una infracción, y consiste en una sanción al administrado como consecuencia de una conducta indebida. (Soto, 2015).

CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

La corrupción según Rotta (2021) es un problema estructural con manifestaciones muy vívidas en la coyuntura actual, que genera costos sumamente elevados, tanto económicos como institucionales y sociales. Rotta (2021) también sostiene que, uno de los factores que se ha mantenido a través del tiempo es la tolerancia a la corrupción, en el plano cultural según estudios la proporción de peruanos que muestran tolerancia media a la corrupción está entre los dos tercios y tres cuartos de la población total, mientras que en sociedades donde la cultura cívica es preponderante suelen tener menor tolerancia a la corrupción.

Bajo la concepción de lo antes expuesto, se formularon las siguientes preguntas:

- ¿Cómo la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021?
- ¿De qué manera, el principio de legalidad de la Contraloría de la República se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021?
- ¿Cómo el principio del debido procedimiento de la Contraloría de la República se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021?
- ¿En qué medida, el principio de razonabilidad de la Contraloría de la República se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021?
- ¿Cómo el principio de Non bis in ídem se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021?

Debido a los constantes problemas de corrupción y problemas internos a través de faltas cometidas por los servidores públicos, es necesario que se apliquen medidas que permitan generar un impacto positivo en la gobernabilidad, esto se logra a través de la aplicación de sanciones a los servidores públicos que comentan faltas administrativas en el ejercicio de sus funciones, es por ello que para mejorar las condiciones de los servidores públicos se le ha asignado a la Contraloría de la República la potestad sancionadora, y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, en la búsqueda de un gobierno eficiente y eficaz que tanto necesitan los ciudadanos, sin embargo, estos presentan problemas a la hora de la ejecución y muchos desconocen las funciones que tienen, es por ello que, por medio del presente trabajo de investigación se pretendió analizar la relación entre la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la Republica y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, para evaluar su funcionamiento, y proponer mejoras.

La presente investigación tuvo un aporte importante sobre las variables de estudio, y su metodología que, podría ser utilizada como futura fuente de información. La investigación contó con datos actualizados y comparativos, donde se presentaron recomendaciones a los organismos para mejorar su gestión. La recolección de datos se hizo a través de un cuestionario, que fue aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, con la finalidad de evaluar el funcionamiento de los procedimientos.

Los principales beneficiados serán los servidores públicos e indirectamente la población, considerando que, si se sanciona de forma correcta a los servidores que no cumplan correctamente con sus funciones, se podría tener un mejor

funcionamiento del estado, reduciendo significativamente la corrupción, lo que generará un estado democrático y una gobernabilidad eficiente.

2.1 Operacionalización de variables

2.1.1 Variable Independiente

Es un régimen especial que prevalece frente a otras potestades administrativas con las cuales articula, para el deslinde de la responsabilidad administrativa funcional, tiene como objetivo la comisión de las conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funcional y se aplica a los funcionarios y servidores públicos (Contraloría General de la República, 2021).

2.1.2 Variable Dependiente

Es una herramienta procedimental de la administración, a través de la cual se manifiesta su potestad sancionadora en las faltas cometidas por servidores y funcionarios públicos (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017), el procedimiento administrativo disciplinario se puede dimensionar en: fase Instructiva, fase sancionadora (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

2.2 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República	“Es un régimen especial que prevalece frente a otras potestades administrativas con las cuales articula, para el deslinde de la responsabilidad administrativa funcional”, tiene como objetivo la comisión de las conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funcional y se aplica a los funcionarios y servidores públicos. (Contraloría General de la República, 2021)	La potestad sancionadora de la contraloría se puede dimensionar según los principios de: legalidad, debido procedimiento, razonabilidad y non bis in ídem. (Contraloría de la República, 2021)	Principio de legalidad de la contraloría de la república	Atribución de la potestad sancionadora
				Consecuencias administrativas
			Principio del debido procedimiento de la contraloría de la república	Garantías del debido proceso
				Sanciones sujetándose al procedimiento establecido
			Principio de Razonabilidad de la contraloría de la república	Existencia o no de intencionalidad
				Perjuicio causado
			Principio de Non bis in ídem	Sanciones sucesivas
				Sanción por el mismo hecho

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil	Es una herramienta procedimental de la administración, a través de la cual se manifiesta su potestad sancionadora en las faltas cometidas por servidores y funcionarios públicos (Ministerio de justicia y Derechos Humanos, 2017)	Según (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2017) el procedimiento administrativo disciplinario se puede dimensionar en: Fase Instructiva, Fase sancionadora	Fase Instructiva	Notificación sobre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor
				Análisis e indagación que determinan la incidencia de la infracción
				Emisión y notificación del informe sobre la existencia de la falta
			Fase sancionadora	Recepción del informe del órgano instructor
				Imposición de la sanción
				Notificación de la resolución

Elaboración: Propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño Metodológico

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, mediante un corte transversal, porque se realizó en un mismo periodo de tiempo. El diseño fue descriptivo/correlacional porque se buscó establecer la asociación entre las variables de estudio.

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por 320 servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020)

3.2.2 Muestra

Para establecer el tamaño de la muestra probabilística fue la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * (N)(P)(q)}{[E^2 * (N - 1)] + [Z^2(P)(q)]}$$

N = 320 servidores

E = 0,05, Error

Z = 1,96 valor de la normal al 95% de confianza

p = 0,2, Probabilidad de que, los servidores consideren que la potestad sancionadora se realiza de manera eficiente.

q = 0,8, Probabilidad de que, servidores consideren que la potestad sancionadora de la contraloría se aplica de manera ineficiente.

$$n = \frac{(1,96)^2 * (320)(0,2)(0,8)}{[(0,05)^2 * (320 - 1)] + [(1,96)^2(0,2)(0,8)]} = 139$$

En atención a lo antes expuesto, se estableció que, la muestra estuvo representada por 139 servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

3.3 Técnicas de Recolección de Datos

En el presente trabajo de investigación la recolección de datos se hizo a través de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario dirigido a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, y estuvo compuesto por 15 afirmaciones que fueron medidas a través de la escala Likert.

El cuestionario permitió conocer la percepción de los servidores en cuanto a la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República, y el Procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, fue realizada a través del Alfa de Cronbach, el mismo que según, (George & Mallery, 2020), una regla general que se aplica a la mayoría de las situaciones es que, a partir de $\alpha > 0.7$, es desde aceptable a excelente.

Una vez aplicado el Alfa de Cronbach, se determinó un valor de 0,944 como se puede apreciar en el cuadro 2, lo que indica que, el instrumento es altamente confiable.

Cuadro 1- Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	139	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	139	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

Cuadro 2- Estadísticas de fiabilidad del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	15

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

3.4 Técnicas de Gestión y Estadísticas para el Procesamiento de la Información

En la presente investigación se utilizaron las técnicas de gestión y estadística disponible en el software SPSS V26, para ello fue necesario crear una base de datos que almacenó la información recogida en los cuestionarios aplicados. Una vez organizados los datos, se procedió a analizar y presentar las respuestas descriptivas a través de tablas y figuras.

Consecutivamente, para dar respuesta a los objetivos de la investigación se utilizaron las técnicas estadísticas de correlación del software SPSS, lo que permitió analizar el grado de asociación entre las variables, para finalmente concluir y presentar las recomendaciones de la investigación.

3.5 Aspectos Éticos

Por medio del presente trabajo de investigación no se pretendió causar ningún daño a los servidores públicos al contrario se propusieron mejoras para el ejercicio de sus funciones. Los investigadores se comprometieron a respetar la propiedad intelectual, y darle crédito al respectivo autor, que haya servido como fuente de información.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR

Los resultados descriptivos de los indicadores medidos, correspondientes a la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República, y al procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil, y sus dimensiones según los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se pueden apreciar en el anexo 5 de la presente investigación.

4.1.- Análisis de la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil Perú, 2021.

En el siguiente análisis, se encontró que, para el 1,4%, 23,1% y el 60,4% de los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República se cumple de manera muy deficiente, deficiente, y regular respectivamente. Igualmente, para el 1,4%, 14,4% y el 52,5% de los Servidores entrevistados, el procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil ha sido entre muy inadecuado, inadecuado y regular.

Tabla 1 Análisis de la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil Perú

		Procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil				Total
		Muy inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	
Potestad Sancionadora de la contraloría de la republica	Muy deficiente	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%
	Deficiente	1,4%	11,6%	10,1%	0,0%	23,1%
	Regular	0,0%	1,4%	41,0%	18,0%	60,4%
	Eficiente	0,0%	0,0%	1,4%	13,7%	15,1%
Total		1,4%	14,4%	52,5%	31,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

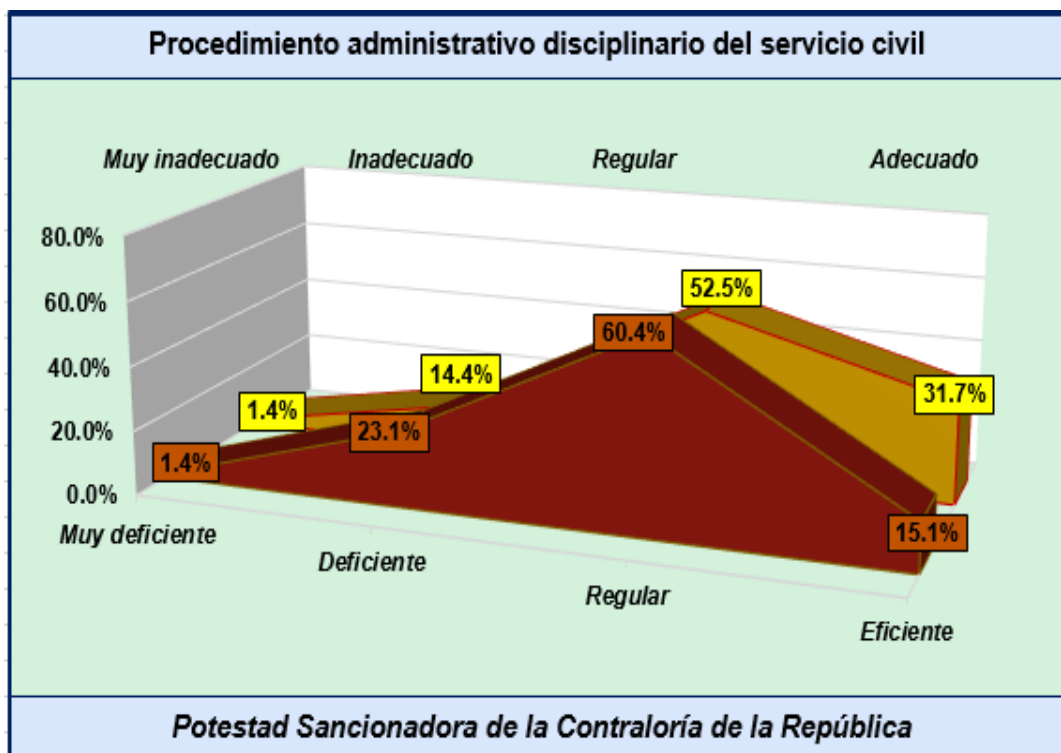


Figura 1 Análisis de la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil Perú

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

Se encontró en la tabla número 2 que, existe una fuerte relación entre la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil, con un chi cuadrado de Pearson $0.000 < \alpha 0,05$, quiere decir que, si la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República se cumple de manera eficiente, el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil se realizará de manera adecuada.

Tabla 2 Análisis chi cuadrado de la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil Perú

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	103,003 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	100,386	9	,000
Asociación lineal por lineal	68,562	1	,000
N de casos válidos	139		

a. 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

4.1.1.- Principio de legalidad de la Contraloría y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021.

Se visualiza a continuación que, para el 6,5%, 15,1% y el 51,1% de los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el principio de legalidad de la contraloría es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente. Del mismo modo, para el 1,4%, 14,4% y el 52,5% de los Servidores entrevistados, el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del servicio civil ha sido entre muy inadecuado, inadecuado y regular.

Tabla 3 Principio de legalidad de la contraloría y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil

		Procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil				Total
		Muy inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	
Principio de legalidad	Muy deficiente	0,0%	6,5%	0,0%	0,0%	6,5%
	Deficiente	0,0%	4,3%	9,4%	1,4%	15,1%
	Regular	1,4%	3,6%	33,1%	12,9%	51,1%
	Eficiente	0,0%	0,0%	10,1%	17,3%	27,3%
Total		1,4%	14,4%	52,5%	31,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

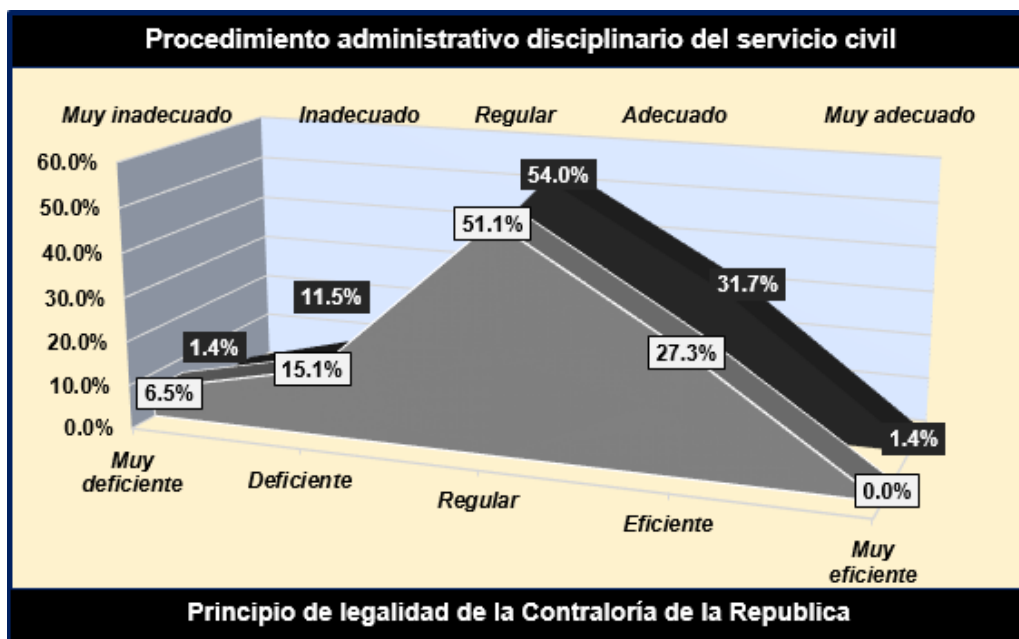


Figura 2 Principio de legalidad de la contraloría y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

En el siguiente análisis chi cuadrado, se puede visualizar que, existe una fuerte relación entre el principio de legalidad de la contraloría y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del servicio civil, con un chi cuadrado de Pearson $0.000 < \alpha 0,05$. Se puede decir que, si el principio de legalidad de la contraloría se cumpliera de manera eficiente, el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del servicio civil sería adecuado.

Tabla 4 Análisis chi cuadrado del principio de legalidad de la contraloría y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	86,623 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	72,697	9	,000
Asociación lineal por lineal	44,751	1	,000
N de casos válidos	139		

a. 8 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

4.1.2.- Principio del debido procedimiento de la contraloría y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021.

Para el 1,4%, 19,4% y el 54% de los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el principio del debido procedimiento de la contraloría se sujeta de manera muy deficiente, deficiente y regular respectivamente. De esta manera, para el 1,4%, 14,4% y el 52,5% de los servidores entrevistados, el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del servicio civil ha sido entre muy inadecuado, inadecuado y regular.

Tabla 5 Principio del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil

		Procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil				Total
		Muy inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	
	Muy deficiente	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%
Principio del debido procedimiento	Deficiente	1,4%	9,4%	7,2%	1,4%	19,4%
	Regular	0,0%	3,6%	38,1%	12,2%	54,0%
	Eficiente	0,0%	0,0%	7,2%	18,0%	25,2%
Total		1,4%	14,4%	52,5%	31,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

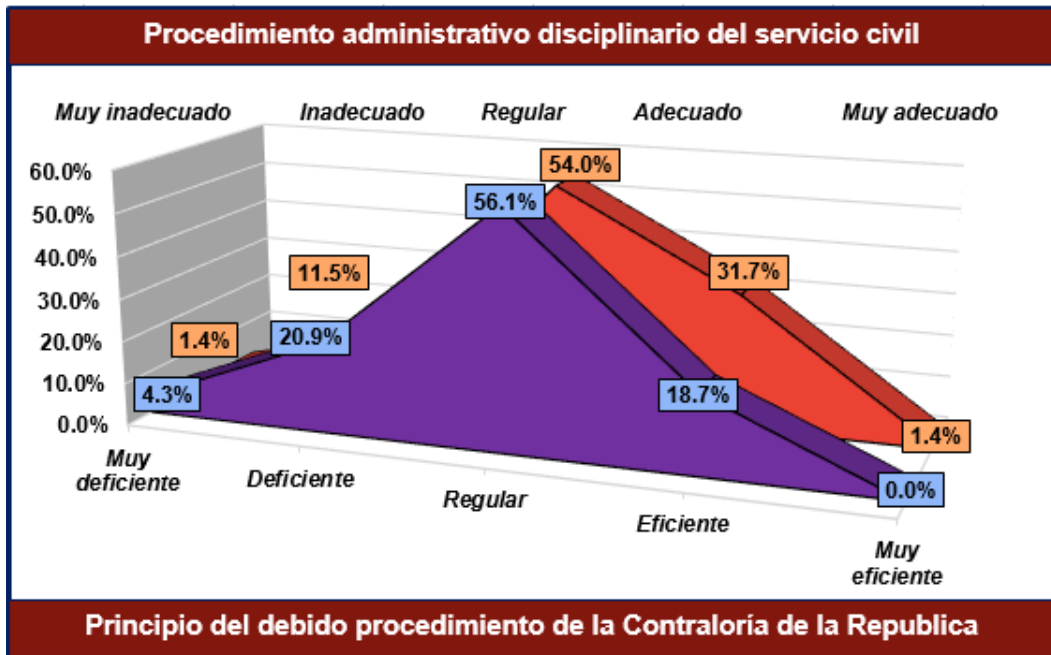


Figura 3 Principio del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

En el presente análisis chi cuadrado, se encontró que, existe una fuerte relación entre el principio del debido procedimiento de la Contraloría de la República y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del servicio civil, con un chi cuadrado de Pearson $0.000 < \alpha 0,05$. Lo que quiere decir que, si el principio del debido procedimiento se cumple de manera eficiente, el procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil se cumplirá de manera adecuada.

Tabla 6 Análisis chi cuadrado del principio del debido procedimiento y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	83,876 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	73,849	9	,000
Asociación lineal por lineal	53,870	1	,000
N de casos válidos	139		

a. 8 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

4.1.3.- Principio de razonabilidad de la Contraloría de la República y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021.

Se puede notar en la tabla 7 y figura 4 que, para el 1,4%, 25,2% y el 56,9% de los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el principio de razonabilidad respecto a la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República es entre muy deficiente, deficiente y regular. De igual manera, para el 1,4%, 14,4% y el 52,5% de los Servidores entrevistados, el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del servicio civil ha sido entre muy inadecuado, inadecuado y regular.

Tabla 7 Principio de razonabilidad y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil

		Procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil				Total
		Muy inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	
Principio de Razonabilidad	Muy deficiente	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%
	Deficiente	1,4%	10,1%	12,2%	1,4%	25,2%
	Regular	0,0%	1,4%	38,8%	16,5%	56,9%
	Eficiente	0,0%	1,4%	1,4%	13,7%	16,5%
Total		1,4%	14,4%	52,5%	31,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

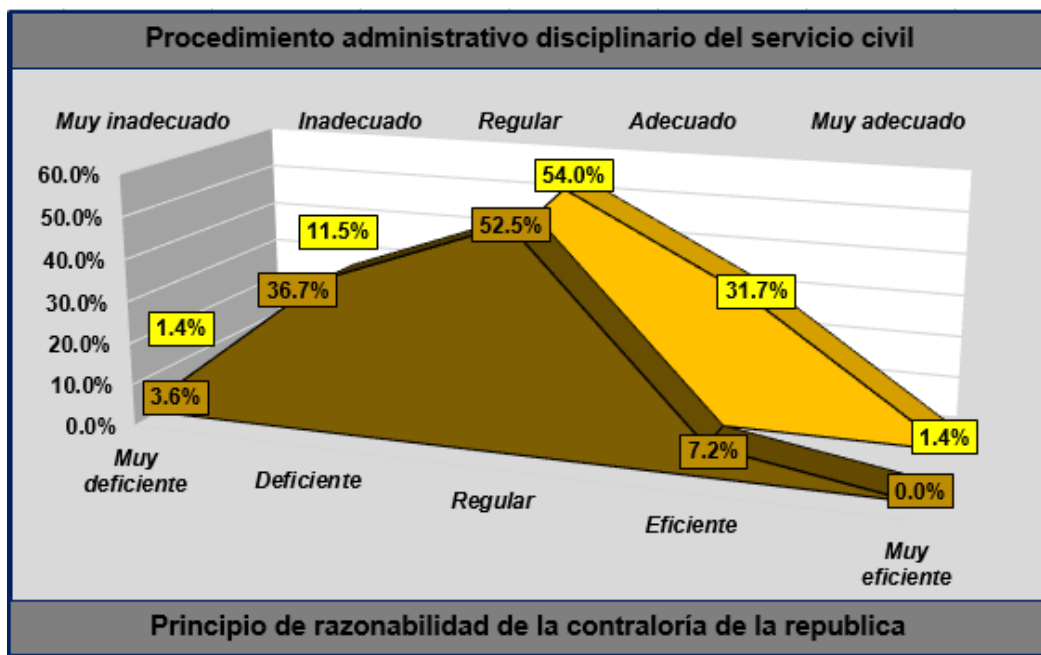


Figura 4 Principio de razonabilidad y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

Se aprecia en el presente análisis chi cuadrado que, existe una fuerte relación entre el principio de razonabilidad de la Contraloría de la República y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del servicio civil, encontrándose un chi cuadrado de Pearson $0.000 < \alpha 0,05$. Quiere decir que, si el principio de razonabilidad de la Contraloría se determina de manera eficiente, el procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil se cumplirá de manera adecuada.

Tabla 8 Análisis chi cuadrado del principio de razonabilidad y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	80,759 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	77,304	9	,000
Asociación lineal por lineal	48,066	1	,000
N de casos válidos	139		

a. 8 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

4.1.4.- Principio de Non bis in idem y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil, Perú 2021.

En la tabla 9 y figura 5, se puede visualizar que, para el 7,2%, 12,2% y el 59,7% de los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el principio Non bis in idem se cumple de manera muy deficiente, deficiente y regular respectivamente. Seguidamente, para el 1,4%, 14,4% y el 52,5% de los servidores entrevistados, el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del servicio civil ha sido entre muy inadecuado, inadecuado y regular.

Tabla 9 Principio de Non bis in idem y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil

		Procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil				Total
		Muy inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	
Principio de Non bis in idem	Muy deficiente	1,4%	4,3%	0,0%	1,4%	7,2%
	Deficiente	0,0%	5,8%	6,5%	0,0%	12,2%
	Regular	0,0%	4,3%	40,3%	15,1%	59,7%
	Eficiente	0,0%	0,0%	5,8%	13,7%	19,4%
	Muy eficiente	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	1,4%
Total		1,4%	14,4%	52,5%	31,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

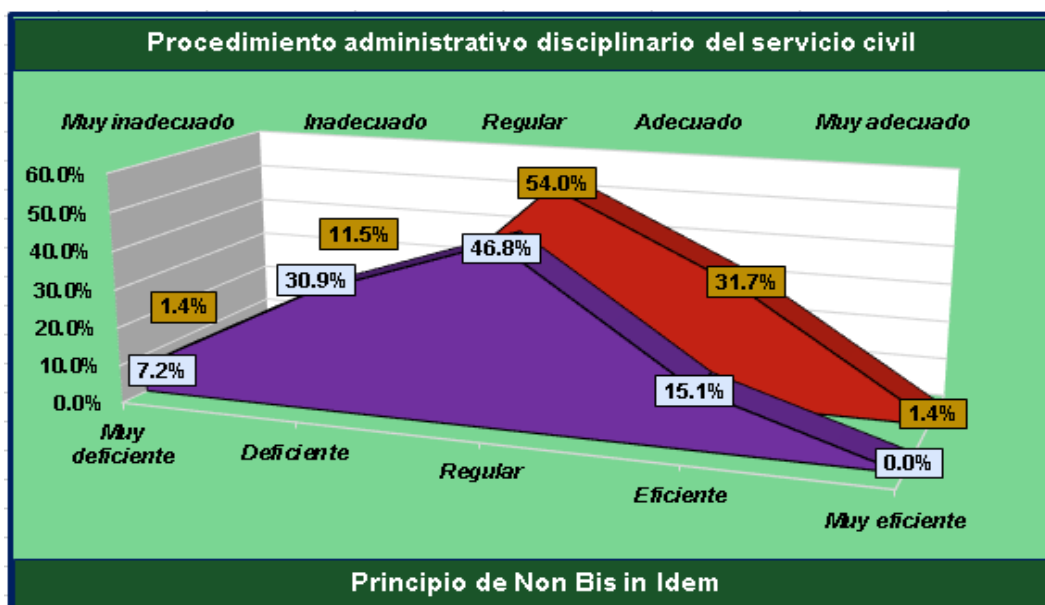


Figura 5 Principio de Non bis in idem y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

En el siguiente análisis chi cuadrado, se puede visualizar que, existe una fuerte relación entre el principio de Non bis in idem y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del servicio civil, con un chi cuadrado de Pearson $0.000 < \alpha 0,05$. Quiere decir que, si el principio de Non bis in idem se cumple de manera eficiente, el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del servicio civil se cumplirá de manera adecuada.

Tabla 10 Análisis chi cuadrado del principio de Non bis in idem y el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	95,133 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	81,120	12	,000
Asociación lineal por lineal	49,854	1	,000
N de casos válidos	139		

a. 12 casillas (60,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En la investigación de Lau (2018) titulada “Potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo. Lima. 2017”, se encontró que:

El 90.7% de los servidores y/o funcionarios públicos cree que la potestad sancionadora es adecuada, mientras que el 9.1% cree que es moderada y solo un 3% cree que es inadecuada.

En el presente estudio, para el 84,9% de los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República, no se cumple de manera eficiente. Este resultado es completamente diferente a lo hallado por Lau (2018) en su investigación, donde se aprecia una adecuada potestad sancionadora.

Por su parte Carril (2019) en la tesis titulada “Clasificación de las faltas en el régimen administrativo disciplinario de la Ley Servir, para una efectiva Potestad Sancionadora del Estado”, encontró que:

El 97% de los expedientes analizados, el Órgano Instructor emitió informe al órgano sancionador después de haber recibido el informe de Secretaría Técnica; en el 3% restante no lo hizo

En la presente investigación, para el 34,5% de los servidores entrevistados, la emisión y notificación del informe sobre la existencia de la falta disciplinaria es entre adecuada y muy adecuada, encontrándose diferencias con lo hallado por Carril (2019), donde existe mejor emisión del informe.

En la investigación de Anaya & Muñoz (2018), denominada “La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el Hospital Hermilio Valdizán”, hallaron que:

El 58% de encuestados equiparable señalan estar de acuerdo en que el procedimiento administrativo disciplinario garantiza el debido procedimiento; mientras que un 4% está muy en desacuerdo.

En el presente estudio, para el 81,3% de los servidores entrevistados, el procedimiento administrativo disciplinario no cumple con las garantías del debido proceso, de manera eficiente encontrándose diferencias con lo hallado por Anaya & Muñoz (2018).

En la investigación de (Boza, Calificación de infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario y su derrotero en torno al principio de razonabilidad, Municipalidad Distrital de Yauli, 2018, 2020), denominada “Calificación de infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario y su derrotero en torno al principio de razonabilidad, Municipalidad Distrital de Yauli, 2018”, se encontró que:

El 80% de los encuestados considera que no se utilizan los factores de graduación en la calificación de infracciones administrativas, mientras que sólo el 20% afirma que si hay uso de graduación en las calificaciones.

En la presente investigación, para el 71,9% de los entrevistados, el análisis de la infracción no se realiza de manera adecuada, este porcentaje es menor a lo hallado por (Boza, Calificación de infracciones en el procedimiento administrativo

disciplinario y su derrotero en torno al principio de razonabilidad, Municipalidad Distrital de Yauli, 2018, 2020).

En la investigación de (Boza, Calificación de infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario y su derrotero en torno al principio de razonabilidad, Municipalidad Distrital de Yauli, 2018, 2020), denominada “Calificación de infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario y su derrotero en torno al principio de razonabilidad, Municipalidad Distrital de Yauli, 2018”, se encontró que:

Con respecto al principio de razonabilidad en el PAD es utilizado sólo en un 30% de los encuestados le otorga una categoría de alto, mientras que el 40% de los encuestados le dan una categoría de moderado, por otro lado, el 30% de los encuestados que consideran que su aplicación es nula.

En el presente estudio, para el 83,5% de los servidores entrevistados, el principio de razonabilidad respecto a la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República, no es eficiente, encontrándose mayor eficiencia del principio de razonabilidad, en la investigación de (Boza, 2020).

CONCLUSIONES

PRIMERA: La Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República se encuentra relacionada con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la ley del servicio civil Perú. Asimismo, se tiene que, para el 71,9% de los entrevistados, el análisis de la infracción no se realiza de manera adecuada. Según el 84,9%, el proceso de indagación para determinar el grado de la infracción, no es adecuado. Para el 66,2%, la recepción del informe del órgano instructor no se hace de forma adecuado. Por su parte, el 73,4% de los encuestados, señalaron que, el procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias no es adecuada. Se podría profundizar en el estudio analizando otras variables que podrían medir la corrupción, entre otros aspectos.

SEGUNDA: El Principio de legalidad de la Contraloría de la República está relacionado con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil. Asimismo, se encontró que para el 77,7% de los servidores entrevistados, el principio de legalidad conforme a la atribución de la potestad sancionadora, no se cumple de manera eficiente. Para el 82%, las consecuencias administrativas de acuerdo al principio de legalidad, no se aplican de manera eficiente.

TERCERA: El principio del debido procedimiento de la Contraloría de la República se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil. Asimismo, se encontró que, para el 81,3% de los

servidores entrevistados, el procedimiento administrativo disciplinario no cumple con las garantías del debido proceso, de manera eficiente.

CUARTA: El principio de razonabilidad de la Contraloría de la República, está relacionado con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil. Encontrándose que, para el 92,8% de los servidores encuestados, el proceso para determinar la existencia o no de la intencionalidad en el procedimiento administrativo disciplinario no es eficiente.

QUINTA: El principio de Non bis in idem se encuentra relacionado con el procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil. Asimismo, se tiene que para el 87% de los entrevistados, el principio de non bis in ídem, no se cumple de manera adecuada.

RECOMENDACIONES

A la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se les recomienda:

PRIMERA: Mejorar el procedimiento administrativo disciplinario, optimizando lo siguiente:

- La notificación sobre el inicio del procedimiento administrativo
- El análisis de la infracción
- El proceso de indagación para determinar el grado de la infracción.
- La emisión y notificación del informe sobre la existencia de la falta disciplinaria
- La recepción del informe del órgano instructor
- El procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias
- La notificación sobre el fin del procedimiento disciplinario

SEGUNDA: Optimizar el cumplimiento del principio de legalidad conforme a la atribución de la potestad sancionadora, por otro lado, se recomienda aplicar de manera adecuada las consecuencias administrativas de acuerdo al principio de legalidad.

TERCERA: Mejorar el procedimiento administrativo disciplinario, cumpliendo con las garantías del debido proceso, logrando que las sanciones impuestas por la contraloría se sujeten al debido procedimiento de manera adecuada.

CUARTA: Optimizar el proceso para determinar la existencia o no de la intencionalidad en el procedimiento administrativo disciplinario, así como, la determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora.

QUINTA: Promover el cumplimiento de manera adecuada del principio de non bis in ídem, evitando que la contraloría imponga sanciones, por la misma falta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anaya, J., & Muñoz, J. (2018). La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el Hospital Hermilio Valdizán. Lima. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/548/1/ANAYA%20ANDRADE%2C%20JHOSELYN%20Y%20MUNOZ%20ZAVALETA%2C%20JESUS.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). Memorial institucional 2019. Lima, Perú.
- Boza, C. (2020). Calificación de infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario y su derrotero en torno al principio de razonabilidad, Municipalidad Distrital de Yauli, 2018. Huancavelica. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3407/TESIS-2020-DERECHO-BOZA%20SOTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boza, C. (2020). Calificación de infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario y su derrotero en torno al principio de razonabilidad, Municipalidad Distrital de Yauli, 2018. Huancavelica. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3407/TESIS-2020-DERECHO-BOZA%20SOTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carril, H. (2019). “Clasificación de las faltas en el régimen administrativo disciplinario de la Ley Servir, para una efectiva Potestad Sancionadora del Estado”. Tesis, Facultad de derecho, Universidad César Vallejo.
- Congreso de la Republica. (2021). Ley N° 31288. Lima, Perú.

Contraloría General de la República. (2021). Reglamento del procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa funcional. Lima, Perú.

Defensoría del Pueblo. (2017). Radiografía de la corrupción en el Perú. Lima, Perú.

Esparza, M. (2019). Principios de la potestad sancionadora y del procedimiento sancionador. Responsabilidad de las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas. Escuela de formación e innovación región de Murcia. Murcia, España. Obtenido de [https://efiapmurcia.carm.es/web/Blob?ARCHIVO=Tema%205-C1%20actualizado%2028032019.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=117885&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c\\$m2813,51996,51997](https://efiapmurcia.carm.es/web/Blob?ARCHIVO=Tema%205-C1%20actualizado%2028032019.pdf&TABLA=ARCHIVOS&CAMPOCLAVE=IDARCHIVO&VALORCLAVE=117885&CAMPOIMAGEN=ARCHIVO&IDTIPO=60&RASTRO=c$m2813,51996,51997)

Figueroa, F. (2019). La intervención de "La oficina secretaría técnica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de prescripción bajo la Ley SERVIR en el hospital Ricardo Cruzado Rivarola de Nasca en el año 2019". Tesis, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Privada TELESUP.

George, D., & Mallery, P. (2020). IBM SPSS Statistics 26 Step by Step. New York: Routledge.

Gómez, J. (2020). Principios tributarios sancionadores. Revista Praxis de la Justicia Fiscal y Administrativa, 1-19. Obtenido de https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/pdf/r27_trabajo-3.pdf

Lau, I. (2018). Potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo. Lima. 2017. Tesis, Universidad Cesar Vallejo.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2017). Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/07/MINJUS-DGDOJ-GUIA-DE-PROCEDIMIENTO-ADMINISTRATIVO-SANCIONADOR-2DA-EDICION.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2017). Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador. Lima, Perú. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/LEGIS.PE-Minjus-Gu%C3%ADa-pr%C3%A1ctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2017). Ley del Servicio Civil, sus reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria. Lima, Perú.

Nuño , I., & Puerta , F. (2016). Derecho administrativo sancionador. Principios de la potestad sancionadora. Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-la Mancha(5), 1-34.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2020). Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020. París, Francia.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2021). Guía de la OCDE sobre gobierno abierto para funcionarios públicos peruanos. Lima, Perú.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector público para un crecimiento incluyente. París.

- Presidencia del Consejo de Ministros . (2015). Regimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil. . Lima, Perú .
- Rotta, S. (2021). Plan nacional anticorrupción 2021: viejas estructuras y nuevos riesgos. Lima, Perú.
- Sánchez, M. (2020). "Ampliación de la potestad sancionadora del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, actuación contra funcionarios públicos del Perú". Tesis, Universidad Cesar Vallejo.
- Sinche, D. (2019). El régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil y la Potestad Sancionadora de la ley Organica de la Contraloría General de la República (Análisis comparado). Tesis, Universidad Continental.
- Soto, P. (2015). Sanciones administrativas como medidas de cumplimiento del Derecho: un enfoque funcional y responsivo aplicado al régimen sancionatorio ambiental. Revista Ius et Praxis, 1-38. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v22n2/art07.pdf>
- Torres, D. (2016). El concepto de funcionario público y la casación N° 634-2015. 1-9.
- Torres, L. (2018). "Fundamentos jurídicos para establecer un órgano único que determine responsabilidad administrativa para servidores y funcionarios del Estado, en razón a dos tipos de responsabilidades disciplinaria y funcional". Tesis, Escuela de postgrado, Universidad Nacional de Cajamarca.
- Trujillo, E. (2021). Economipedia.com. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/expediente-administrativo.html>

ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA SERVIDORES

El cuestionario busca analizar de qué manera, la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República se relaciona con el Procedimiento Administrativo Disciplinario en el Marco de la Ley del Servicio Civil en Perú, 2021. Para mejorar la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en Perú.

Instrucciones: Debe seleccionar con (x) una opción de respuesta, por cada afirmación planteada, se le solicita responder a cada uno de ellos honestamente, para conocer su opinión respecto al tema de estudio.

Potestad Sancionadora de la contraloría de la republica	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente
1.- El principio de legalidad conforme a la atribución de la potestad sancionadora, se cumple de manera					
2.- Considera que, las consecuencias administrativas de acuerdo al principio de legalidad, se aplican de manera					
3.- En su opinión, en el procedimiento administrativo disciplinario cumple con las garantías del debido proceso, de manera					
4.- Las sanciones impuestas por la contraloría se sujetan al debido procedimiento, de manera					
5.-El proceso para determinar la existencia o no de la intencionalidad en el procedimiento administrativo disciplinario es					
6.- La determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora es					
7.- Considera que, la Contraloría impone sanciones de manera					
8.- El principio de non bis in ídem se cumple de manera					

Procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil	Muy inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	Muy adecuado
9.- La notificación sobre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor, se hace de forma					
10.- Desde su punto de vista, el análisis de la infracción se realiza de manera					
11.- El proceso de indagación para determinar el grado de la infracción es					

12.- La emisión y notificación del informe sobre la existencia de la falta disciplinaria es					
13.- La recepción del informe del órgano instructor se hace de forma					
14.- El procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias es					
15.- La notificación sobre el fin del procedimiento disciplinario se hace de manera					

Elaboración: Propia

ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "POTESTAD SANCIONADORA DE LA CONTRALORÍA DE LA REPÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL MARCO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL. PERÚ 2021"
- Apellidos y Nombres del experto: HUALLAS SALAZAR, JUAN EDUAR MANUEL
- Grado Académico: Maestro en Gestión Pública
- Institución en la que trabaja el experto: Poder Judicial
- Cargo que desempeña: Abogado
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autores del instrumento: JUAN CARLOS MORÓN POLO
JUAN JOSÉ ZEVALLOS FLORIAN
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
SUBTOTAL					8	40
TOTAL					48	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 25800138

Lima, 8 de noviembre del 2021

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "POTESTAD SANCIONADORA DE LA CONTRALORÍA DE LA REPÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL MARCO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, PERÚ 2021"
- Apellidos y Nombres del experto: SANCHEZ PAMO, RAUL GIANCARLO
- Grado Académico: Maestro en Gestión Pública
- Institución en la que trabaja el experto: Servicios Generales ABAD
- Cargo que desempeña: Administrador
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autores del instrumento: JUAN CARLOS MORÓN POLO
JUAN JOSÉ ZEVALLOS FLORIAN
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL					8	40
TOTAL						48

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 09690973

Lima, 8 de noviembre del 2021

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

- I. Datos Generales
- Título de la Investigación: "POTESTAD SANCIONADORA DE LA CONTRALORÍA DE LA REPÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL MARCO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, PERÚ 2021"
 - Apellidos y Nombres del experto: SAIRE HEREDIA, JOSE ANTONIO
 - Grado Académico: MAESTRO EN GESTION PUBLICA
 - Institución en la que trabaja el experto: Poder Judicial
 - Cargo que desempeña: Abogado
 - Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
 - Autores del instrumento: JUAN CARLOS MORÓN POLO
JUAN JOSÉ ZEVALLOS FLORIAN
 - ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
SUBTOTAL					4	45
TOTAL					49	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 Excelente


 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI: 0951 2474

Lima, 8 de noviembre del 2021

ANEXO 5: RESULTADOS DESCRIPTIVOS

4.1.- Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República.

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República, y sus dimensiones según los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.



4.1.1.- Principio de legalidad de la Contraloría de la República.

Seguidamente, se presentan los resultados correspondientes a la dimensión principio de la legalidad, respecto a la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República.

4.1.1.1.-Cumplimiento del principio de legalidad conforme a la atribución de la potestad sancionadora de la Contraloría de la República.

Se puede observar en la tabla 11 y figura 6 que, para el 6,5% y el 18% de los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el principio de legalidad conforme a la atribución de la potestad sancionadora de la Contraloría de la República, se cumple de manera muy deficiente y deficiente respectivamente. El 53,2% lo indicó de manera regular, mientras que, solo para el 20,9% y el 1,4% de

los entrevistados, el principio de legalidad se cumple de manera eficiente y muy eficiente.

Tabla 11 Cumplimiento del principio de legalidad conforme a la atribución de la potestad sancionadora de la Contraloría

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	9	6,5	6,5
Deficiente	25	18,0	24,5
Regular	74	53,2	77,7
Eficiente	29	20,9	98,6
Muy eficiente	2	1,4	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

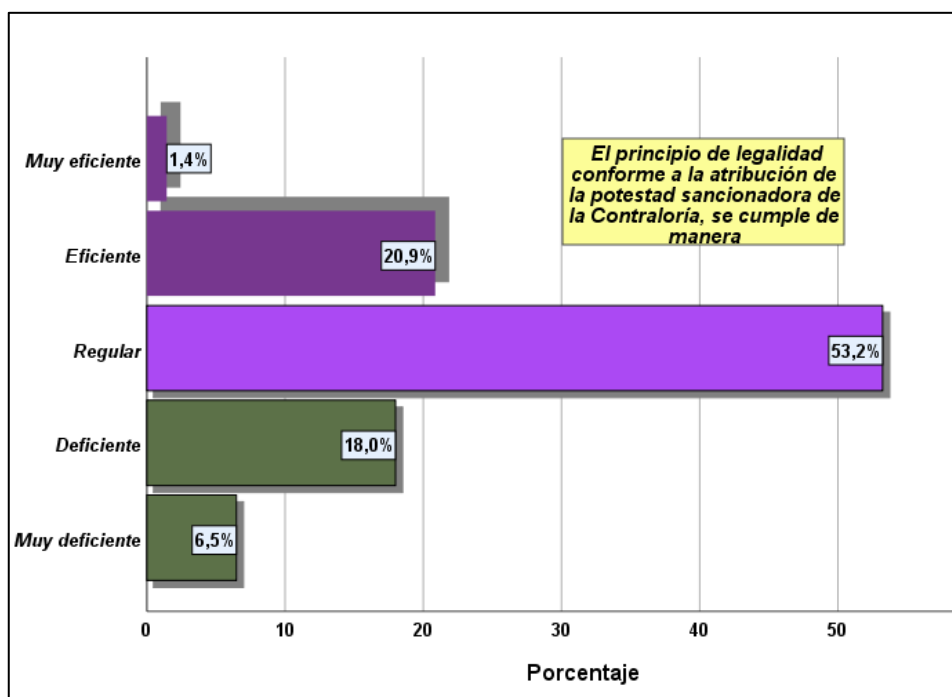


Figura 6 Cumplimiento del principio de legalidad conforme a la atribución de la potestad sancionadora de la Contraloría

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

4.1.1.2.- *Consecuencias administrativas de acuerdo al principio de legalidad en la Contraloría.*

Se presenta en la tabla 12 y figura 7 que, para el 9,4% y el 20,1% de los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, las consecuencias administrativas de acuerdo al principio de legalidad en la Contraloría se aplican de manera muy deficiente y deficiente. Según el 52,5% se aplican de manera regular, en cambio, solo para el 18% de los entrevistados, las consecuencias administrativas se aplican de manera eficiente.

Tabla 12 Consecuencias administrativas de acuerdo al principio de legalidad

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	13	9,4	9,4
Deficiente	28	20,1	29,5
Regular	73	52,5	82,0
Eficiente	25	18,0	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

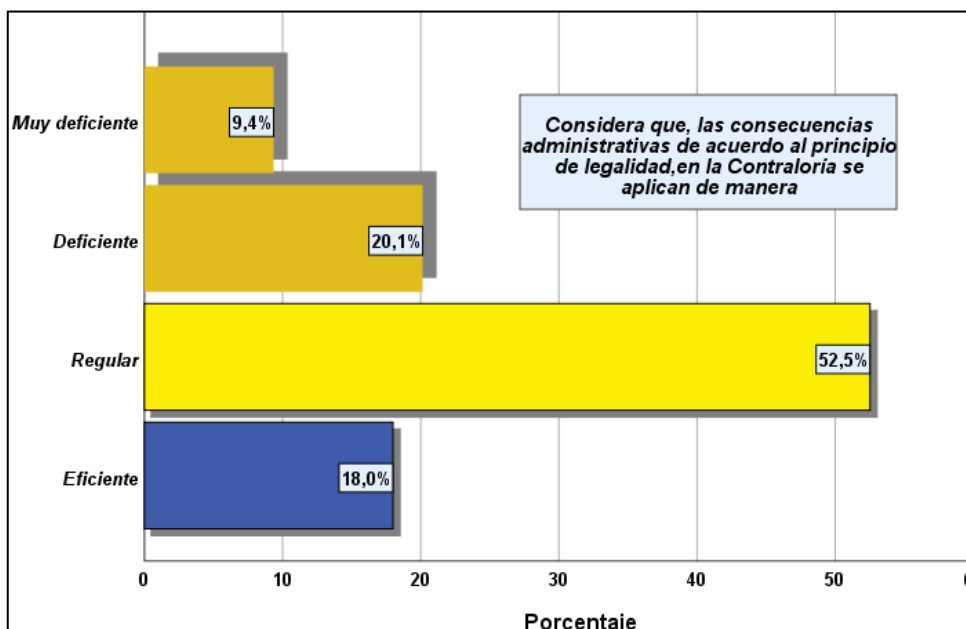


Figura 7 Consecuencias administrativas de acuerdo al principio de legalidad en la Contraloría

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

4.1.1.3.- Principio de legalidad de la Contraloría.

En el siguiente resumen descriptivo, se encontró que, para el 6,5%, 15,1% y el 51,1% de los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el principio de legalidad respecto a la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente. Solo para el 27,3% de los entrevistados, el principio de legalidad es eficiente.

Tabla 13 Resumen descriptivo del principio de legalidad de la Contraloría

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	9	6,5	6,5
Deficiente	21	15,1	21,6
Regular	71	51,1	72,7
Eficiente	38	27,3	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

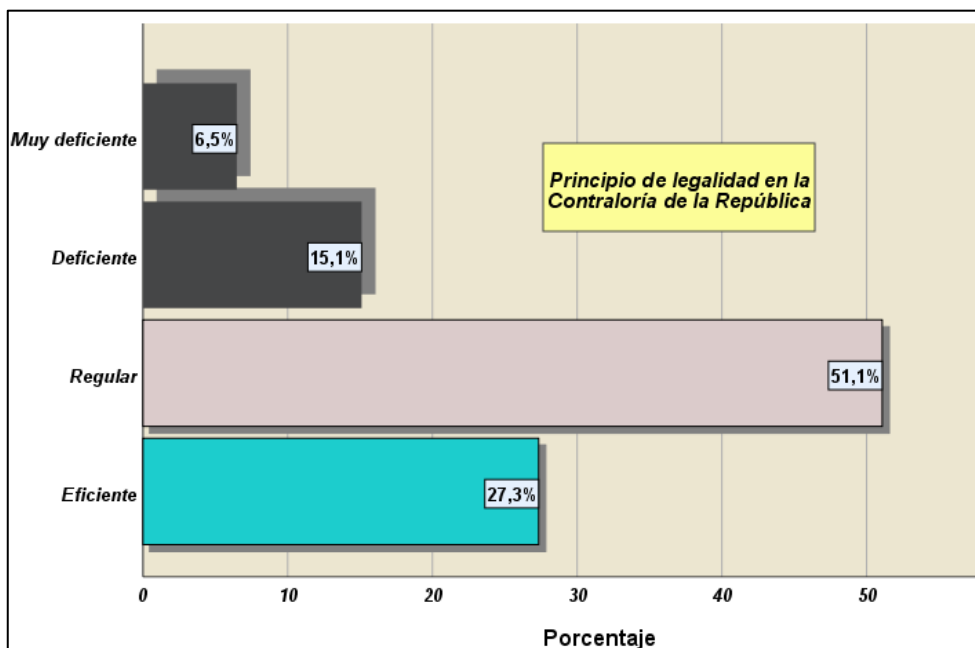


Figura 8 Resumen descriptivo del principio de legalidad de la Contraloría

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

4.1.2.- Principio del debido procedimiento de la Contraloría de la República.

A continuación, se presentan los resultados concernientes a la dimensión principio del debido procedimiento, respecto a la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República.

4.1.2.1.- Cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario para las garantías del debido proceso.

Para el 4,3% y el 20,9% de los servidores entrevistados, el procedimiento administrativo disciplinario cumple con las garantías del debido proceso, de manera muy deficiente y deficiente. El 56,1% de los servidores entrevistados, lo expresaron de manera regular, sin embargo, para el 18,7% de los entrevistados el procedimiento administrativo disciplinario cumple con las garantías de manera eficiente.

Tabla 14 Cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario para las garantías del debido proceso

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	6	4,3	4,3
Deficiente	29	20,9	25,2
Regular	78	56,1	81,3
Eficiente	26	18,7	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

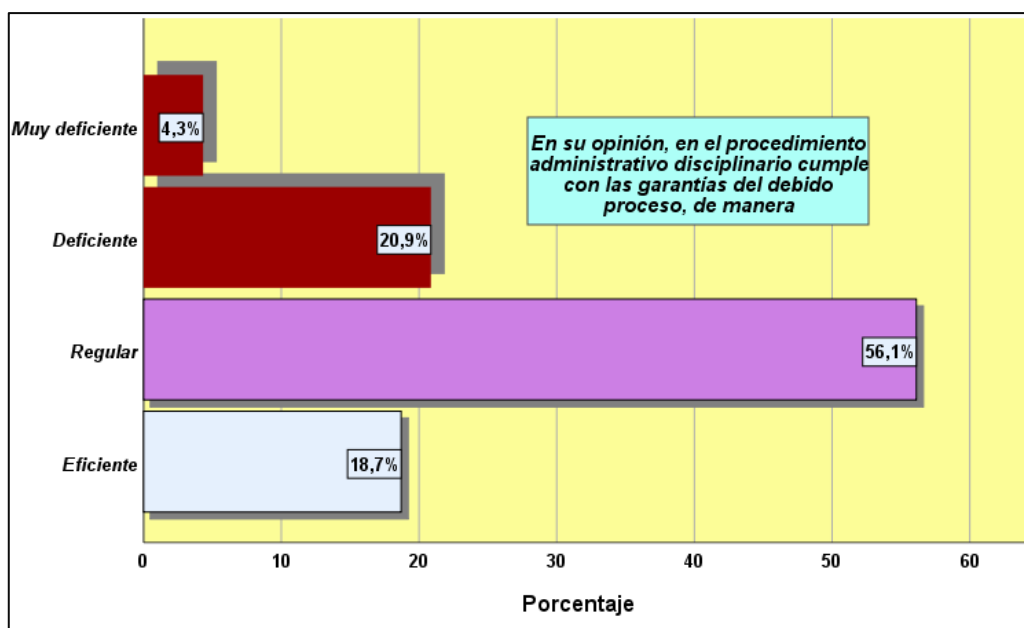


Figura 9 Cumplimiento del procedimiento administrativo disciplinario para las garantías del debido proceso

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

4.1.2.2.- Sanciones impuestas por la contraloría sujetas al debido procedimiento.

En la tabla 15 y figura 8 se aprecia que, para el 6,5% y el 28,8% de los entrevistados, las sanciones impuestas por la contraloría se sujetan al debido procedimiento, de manera muy deficiente y deficiente respectivamente. El 45,3% lo indicó de manera regular, mientras que, solo para el 19,4% las sanciones se sujetan de manera eficiente.

Tabla 15 Sanciones impuestas por la contraloría sujetas al debido procedimiento

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	9	6,5	6,5
Deficiente	40	28,8	35,3
Regular	63	45,3	80,6
Eficiente	27	19,4	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

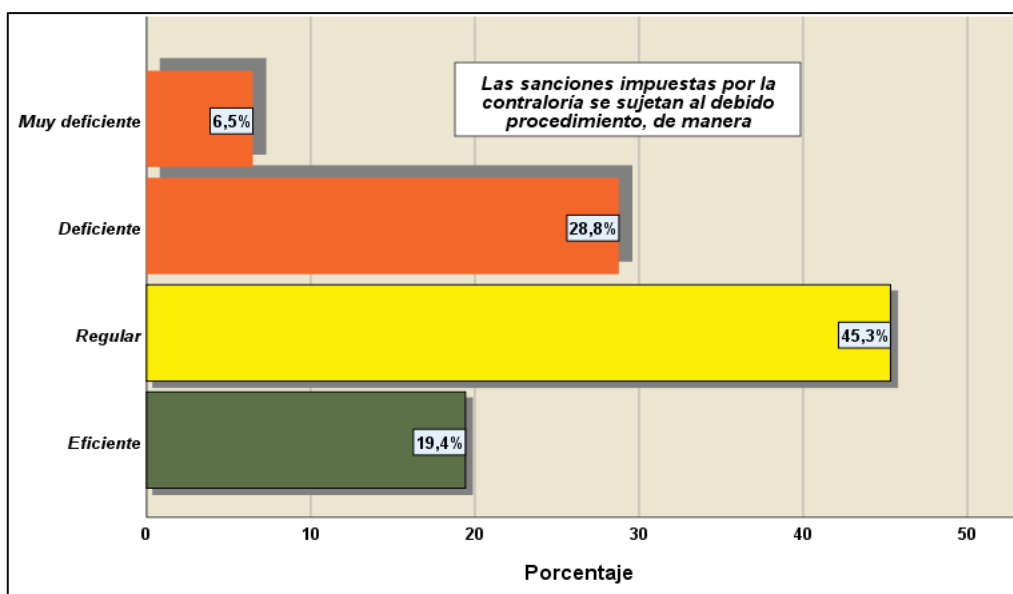


Figura 10 Sanciones impuestas por la contraloría sujetas al debido procedimiento
 Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
 Elaboración: Propia

4.1.2.3.- Principio del debido procedimiento de la Contraloría.

De manera descriptiva, se puede observar en la tabla 16 y figura 11 que, para el 1,4%, 19,4% y el 54% de los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el principio del debido procedimiento respecto a la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente. Solo para el 25,2% de los entrevistados, el principio del debido procedimiento es eficiente.

Tabla 16 Resumen descriptivo del principio del debido procedimiento

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	2	1,4	1,4
Deficiente	27	19,4	20,9
Regular	75	54,0	74,8
Eficiente	35	25,2	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
 Elaboración: Propia

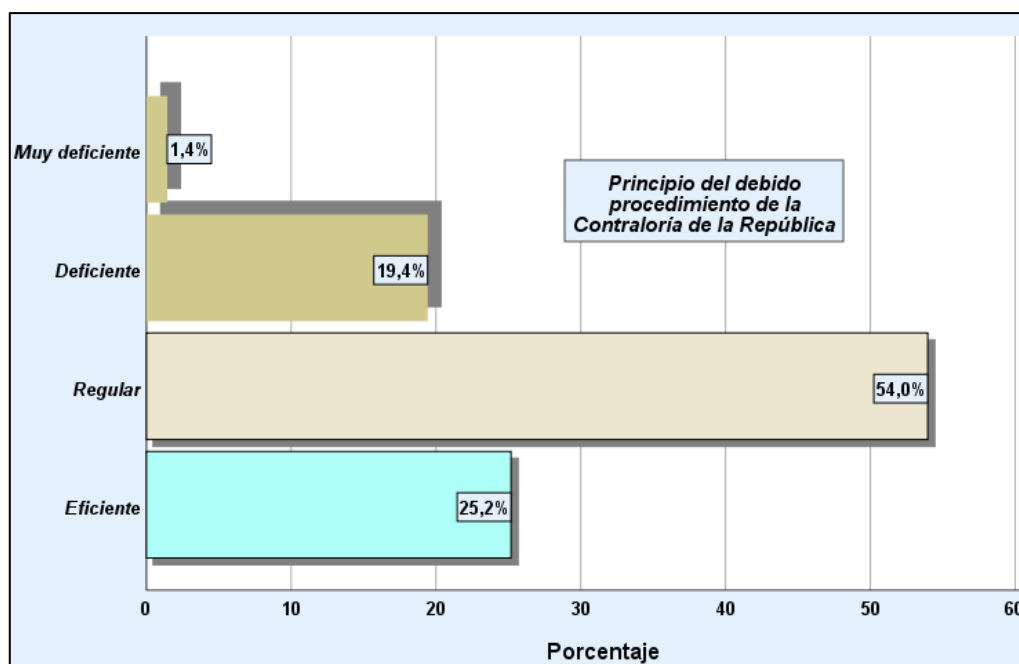


Figura 11 Resumen descriptivo del principio del debido procedimiento de la Contraloría

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

4.1.3.- Principio de Razonabilidad de la Contraloría de la República.

Consecutivamente, se presentan los resultados correspondientes a la dimensión principio de razonabilidad, respecto a la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República.

4.1.3.1.-Proceso de la contraloría para determinar la existencia o no de la intencionalidad en el procedimiento administrativo disciplinario.

Se muestra a continuación, en la tabla 17 y figura 12 que, para el 3,6% y el 36,7% de los servidores encuestados, el proceso de la contraloría para determinar la existencia o no de la intencionalidad en el procedimiento administrativo disciplinario es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. Asimismo, para el 52,5% de los entrevistados, el proceso es regular, sin embargo, solo para el 7,2% de los mismos, es eficiente.

Tabla 17 Proceso de la Contraloría para determinar la existencia o no de la intencionalidad en el procedimiento administrativo disciplinario

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	5	3,6	3,6
Deficiente	51	36,7	40,3
Regular	73	52,5	92,8
Eficiente	10	7,2	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

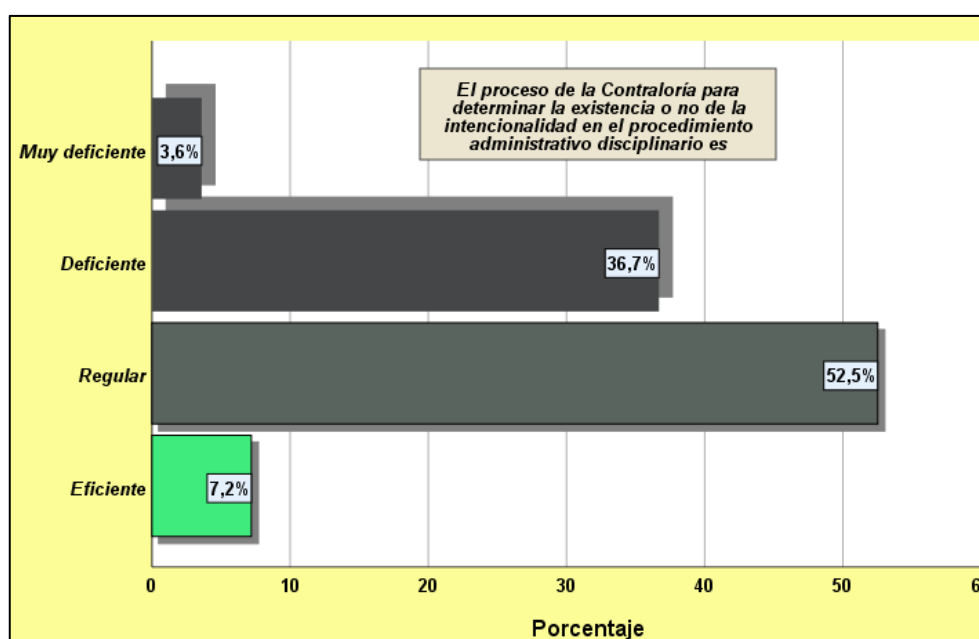


Figura 12 Proceso de la Contraloría para determinar la existencia o no de la intencionalidad en el procedimiento administrativo disciplinario

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

4.1.3.2.-Determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora de la Contraloría.

Se aprecia en la tabla 18 y figura 13 que, para el 2,9% y el 29,5% de los servidores entrevistados, la determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora de la Contraloría es entre muy deficiente y deficiente. Para el 51,1% de los entrevistados es regular, mientras que, para el 16,5% la determinación del perjuicio es eficiente.

Tabla 18 Determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	4	2,9	2,9
Deficiente	41	29,5	32,4
Regular	71	51,1	83,5
Eficiente	23	16,5	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

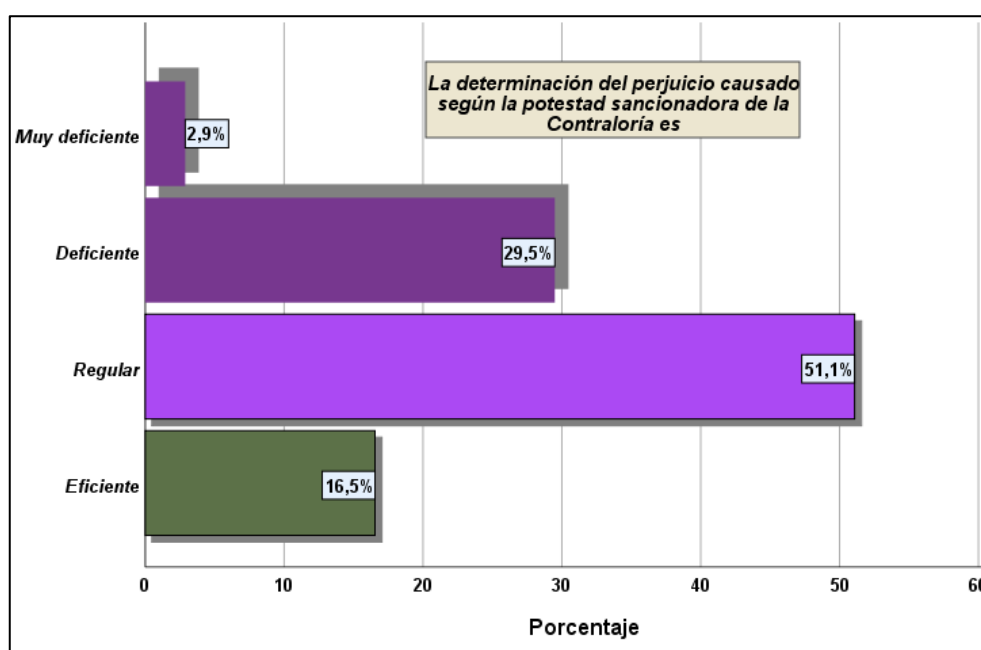


Figura 13 Determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

4.1.3.2.- Principio de razonabilidad de la Contraloría.

En resumen, se puede visualizar en la tabla 19 y figura 14 que, para el 1,4%, 25,2% y el 56,9% de los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el principio de razonabilidad respecto a la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente. Sin embargo, para el 16,5% de los entrevistados, el principio de razonabilidad es eficiente.

Tabla 19 Resumen descriptivo del principio de razonabilidad

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	2	1,4	1,4
Deficiente	35	25,2	26,6
Regular	79	56,9	83,5
Eficiente	23	16,5	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

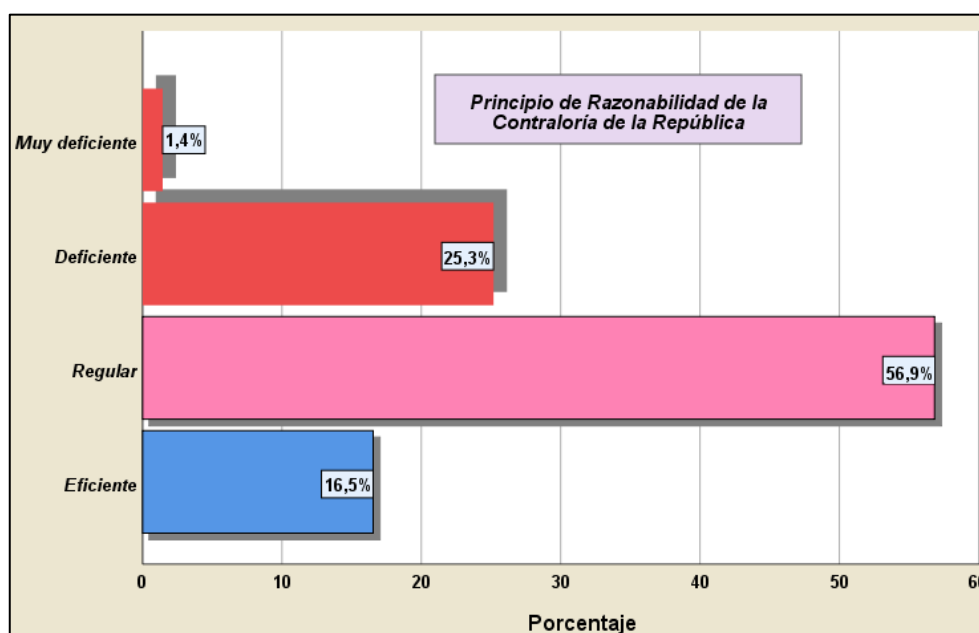


Figura 14 Resumen descriptivo del principio de razonabilidad

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

4.1.4.- Principio de Non bis in idem.

Seguidamente, se presentan los resultados referentes a la dimensión principio de Non bis in idem, respecto a la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República.

4.1.4.1.- Sanciones impuestas por la contraloría.

Se observa en la tabla 20 y figura 15 que, el 7,2% y el 30,9% de los entrevistados considera que, la Contraloría impone sanciones de manera muy deficiente y deficiente. Según el 46,8% de los encuestados, la contraloría impone sanciones de manera regular, mientras que, solo para el 15,1% impone de manera eficiente.

Tabla 20 Sanciones impuestas por la contraloría

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	10	7,2	7,2
Deficiente	43	30,9	38,1
Regular	65	46,8	84,9
Eficiente	21	15,1	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

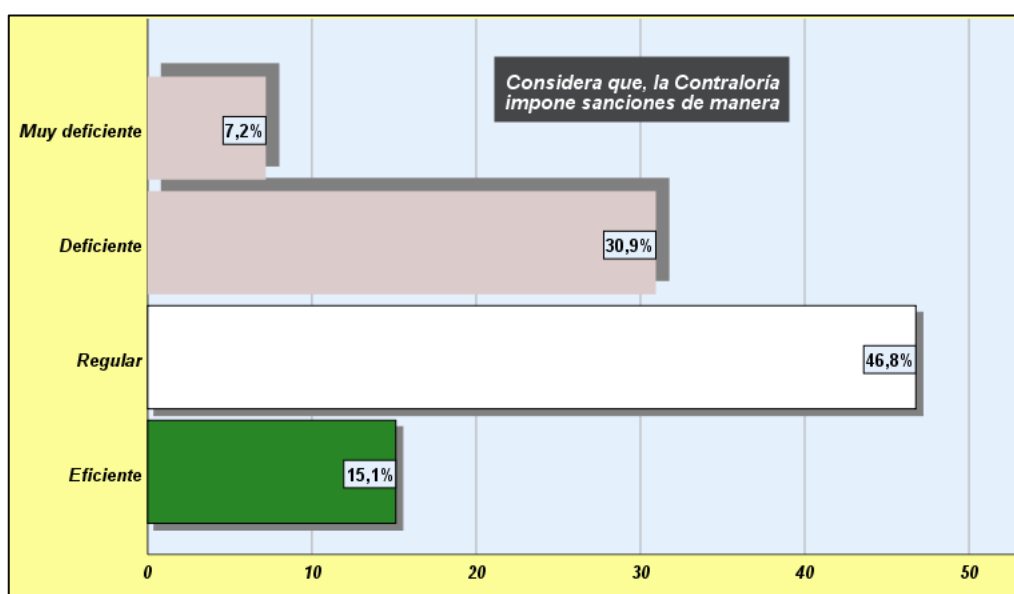


Figura 15 Sanciones impuestas por la contraloría

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

4.1.4.2.- Cumplimiento del principio de non bis in ídem.

Para el 9,4% y el 17,2% de los entrevistados, el principio de non bis in ídem se cumple de manera muy deficiente y deficiente respectivamente. Del mismo modo, para el 60,4% de los servidores entrevistados, el principio se cumple de manera regular, en cambio solo para el 10,1% y el 2,9% se cumple de manera eficiente y muy eficiente.

Tabla 21 Cumplimiento del principio de non bis in ídem

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	13	9,4	9,4
Deficiente	24	17,2	26,6
Regular	84	60,4	87,1
Eficiente	14	10,1	97,1
Muy eficiente	4	2,9	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

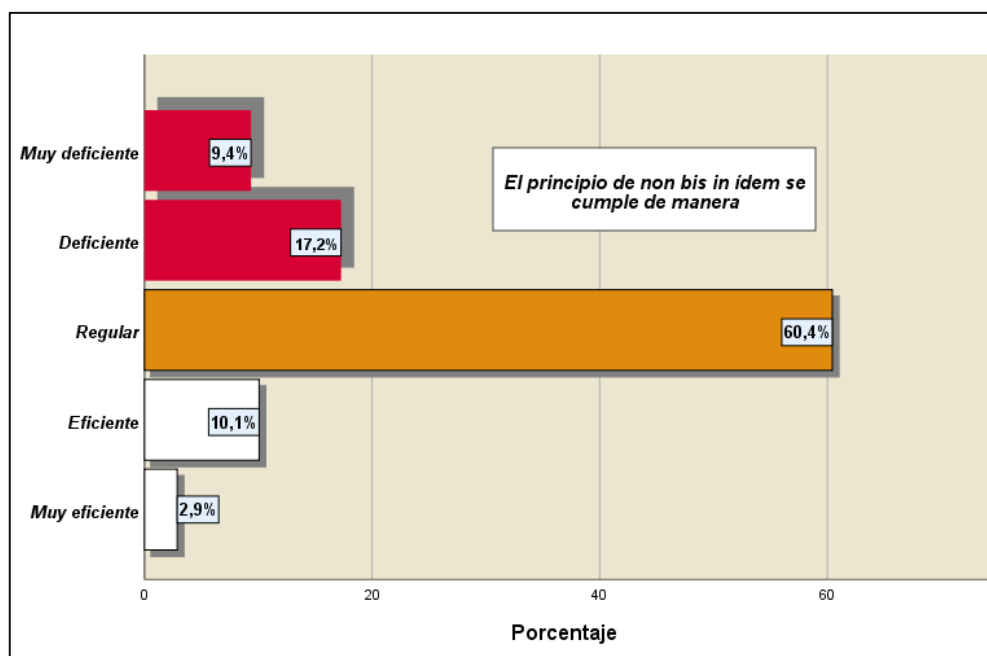


Figura 16 Cumplimiento del principio de non bis in ídem

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

4.1.4.3.- Principio Non bis in idem.

En la tabla 22 y figura 17, se puede visualizar que, para el 7,2%, 12,2% y el 59,7% de los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el principio Non bis in idem respecto a la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente. En cambio, para solo para el 19,5% y el 1,4% de los entrevistados, el principio Non bis in idem es eficiente.

Tabla 22 Resumen descriptivo del principio Non bis in idem

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	10	7,2	7,2
Deficiente	17	12,2	19,4
Regular	83	59,7	79,1
Eficiente	27	19,5	98,6
Muy eficiente	2	1,4	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

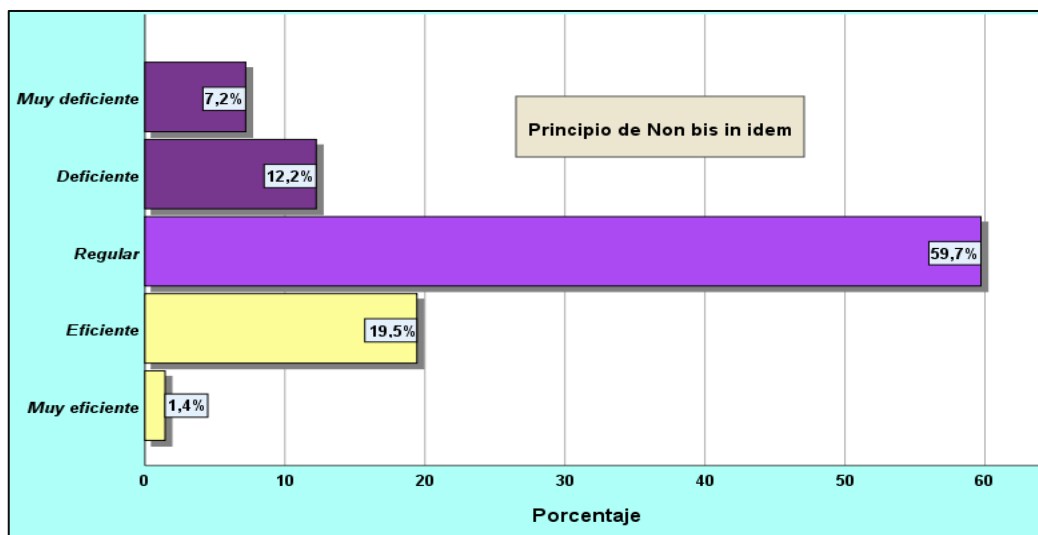


Figura 17 Resumen descriptivo del principio Non bis in idem

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

4.1.5.- Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República.

Se encontró de manera general, en la tabla 22 y figura 18 que, para el 1,4%, 23,1% y el 60,4% de los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República se cumple de manera muy deficiente y deficiente respectivamente. Sin embargo, solo para el 15,1% de los entrevistados, la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República se cumple de manera eficiente.

Tabla 22 Resumen general de la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	2	1,4	1,4
Deficiente	32	23,1	24,5
Regular	84	60,4	84,9
Eficiente	21	15,1	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

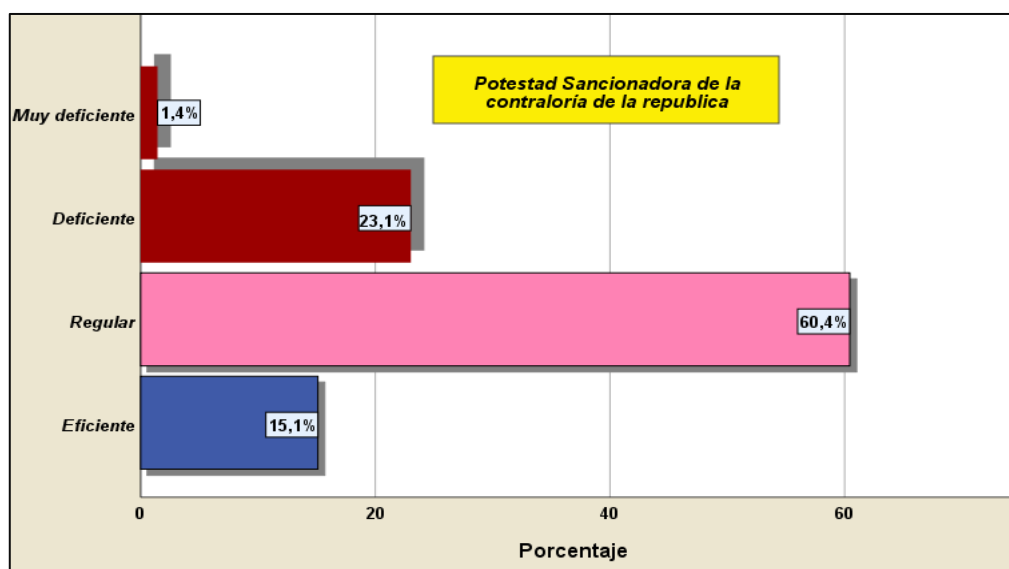


Figura 18 Resumen general de la Potestad Sancionadora de la Contraloría de la República

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

4.2.- Procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil.

Consecutivamente, se presentan los resultados referentes al procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil, y sus dimensiones según los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.



4.2.1.- Fase Instructiva.

A continuación, se presentan los resultados referentes a la dimensión fase instructiva, respecto al procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil.

4.2.1.1.- Notificación sobre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor.

En la tabla 23 y figura 19 se observa que, para el 4,3% y el 11,5% de los entrevistados, la notificación sobre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor, se hace de forma muy inadecuada e inadecuada respectivamente. Según el 47,5% se hace de forma regular, mientras que, para el 35,3% y el 1,4% de los entrevistados la notificación se realiza de forma adecuada y muy adecuada.

Tabla 23 Notificación sobre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	6	4,3	4,3
Inadecuado	16	11,5	15,8
Regular	66	47,5	63,3
Adecuado	49	35,3	98,6
Muy adecuado	2	1,4	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

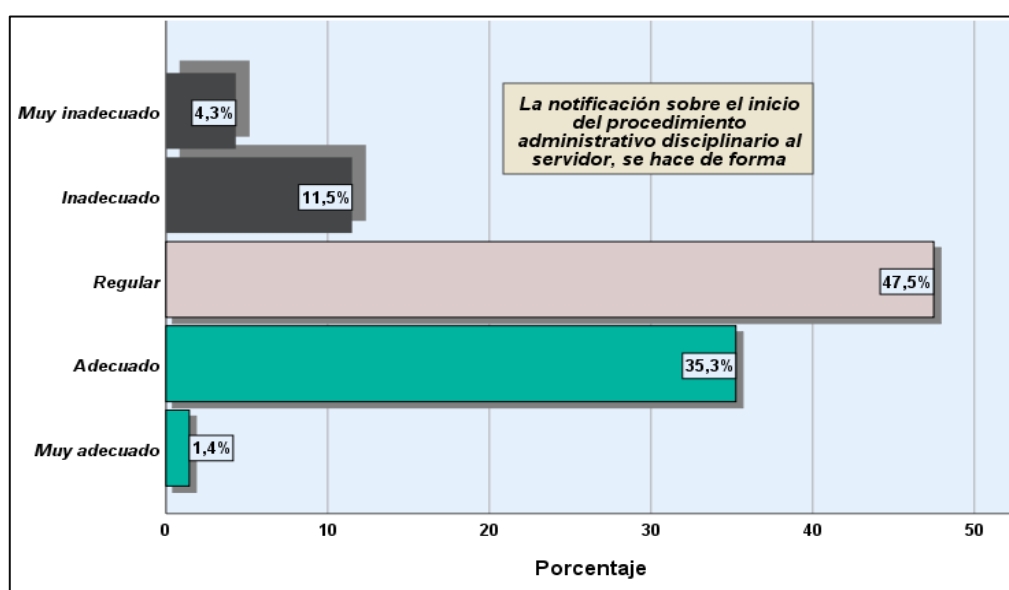


Figura 19 Notificación sobre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

4.2.1.2.- Realización del análisis de la infracción.

Se observa de manera descriptiva que, para el 4,3% y el 14,4% de los entrevistados, el análisis de la infracción se realiza de manera muy inadecuada e inadecuada respectivamente. Según el 53,2% el análisis se realiza de manera regular, en cambio, para el 25,2% y el 2,9% se realiza de manera adecuada y muy adecuada.

Tabla 24 Realización del análisis de la infracción

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	6	4,3	4,3
Inadecuado	20	14,4	18,7
Regular	74	53,2	71,9
Adecuado	35	25,2	97,1
Muy adecuado	4	2,9	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

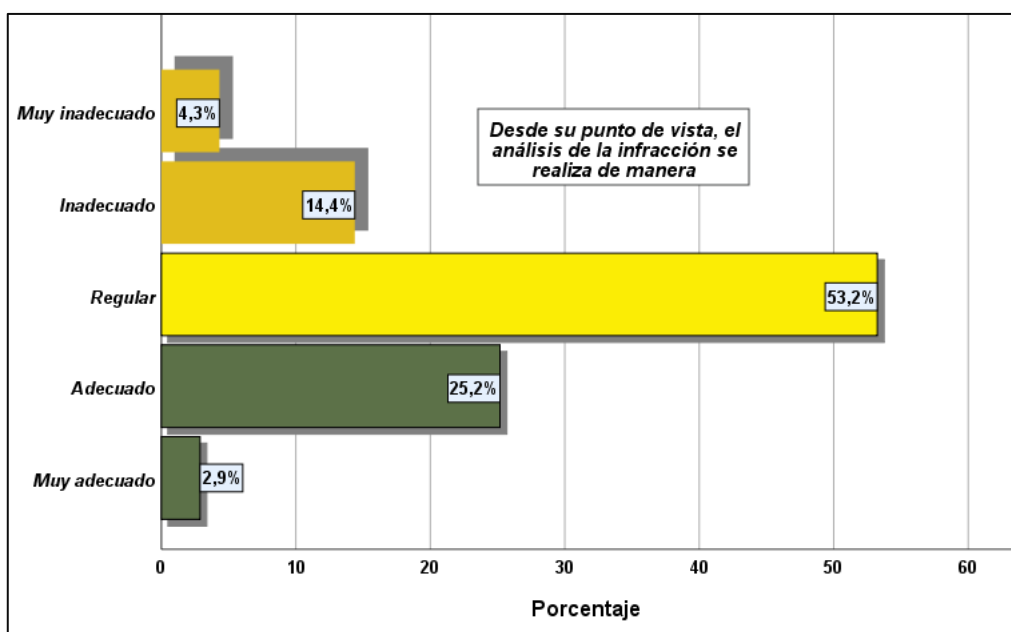


Figura 20 Realización del análisis de la infracción

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

4.2.1.3.- Proceso de indagación para determinar el grado de la infracción.

En la tabla 25 y figura 21 se observa que, para el 8,6% y el 25,9% de los entrevistados, el proceso de indagación para determinar el grado de la infracción es muy inadecuado e inadecuado. El 50,4% lo indicó de manera regular, sin embargo, para el 15,1% de los encuestados el proceso es adecuado.

Tabla 25 Proceso de indagación para determinar el grado de la infracción

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	12	8,6	8,6
Inadecuado	36	25,9	34,5
Regular	70	50,4	84,9
Adecuado	21	15,1	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

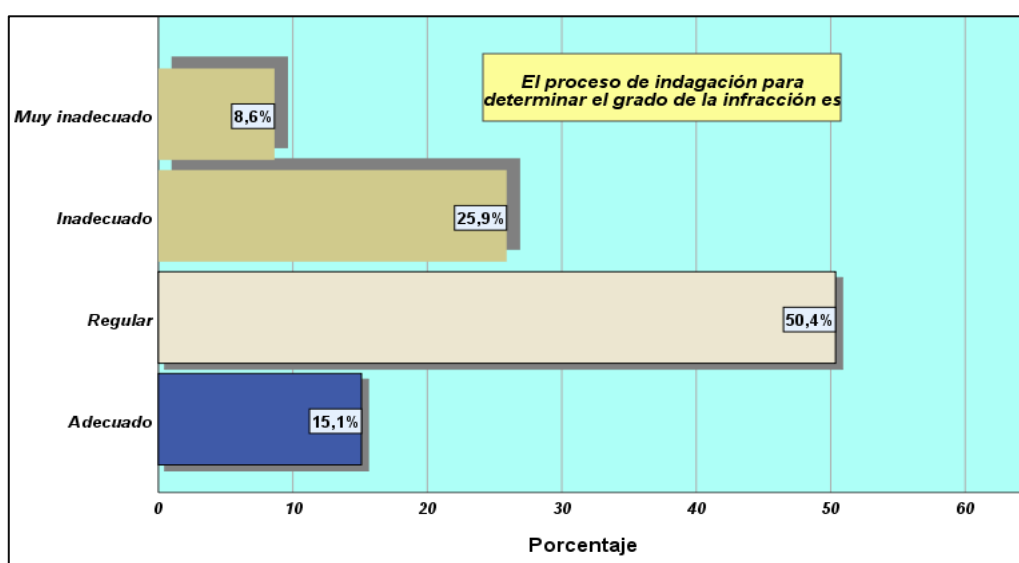


Figura 21 Proceso de indagación para determinar el grado de la infracción

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

4.2.1.4.- Emisión y notificación del informe sobre la existencia de la falta disciplinaria.

En la siguiente tabla 26 se puede observar que, para el 4,3% y el 10,1% de los servidores entrevistados, la emisión y notificación del informe sobre la existencia de la falta disciplinaria es entre muy inadecuado e inadecuado respectivamente. Según el 51,1% la emisión y notificación es regular, mientras que, para el 31,6% y el 2,9% es entre adecuado y muy adecuado.

Tabla 26 Emisión y notificación del informe sobre la existencia de la falta disciplinaria

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	6	4,3	4,3
Inadecuado	14	10,1	14,4
Regular	71	51,1	65,5
Adecuado	44	31,6	97,1
Muy adecuado	4	2,9	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

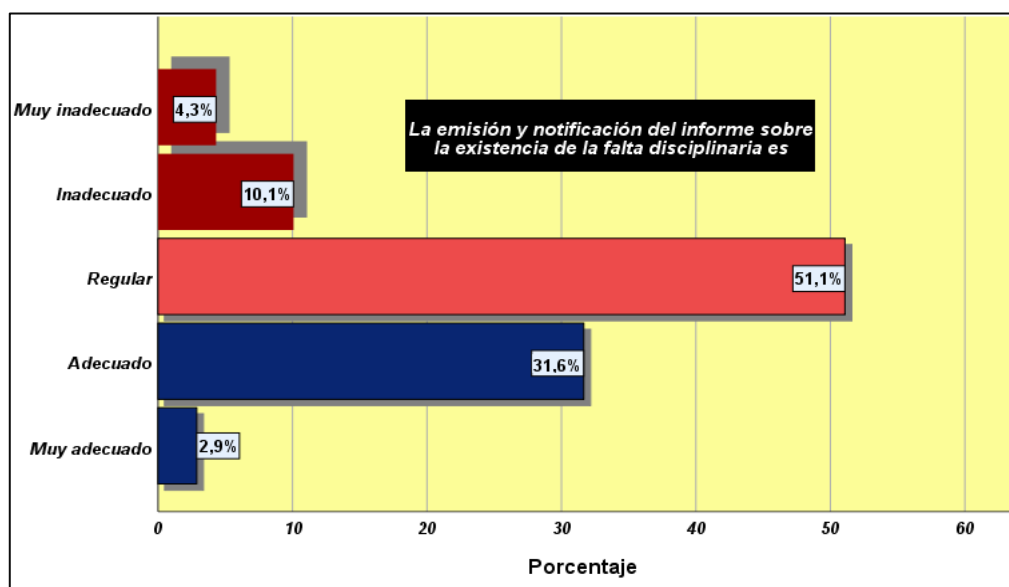


Figura 22 Emisión y notificación del informe sobre la existencia de la falta disciplinaria

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

4.2.1.5.- Fase instructiva.

Se encontró en el siguiente resumen descriptivo que, para el 1,4% y el 13% de los servidores entrevistados, la fase instructiva respecto al procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil es entre muy inadecuado e inadecuado. El 49,6% indicó que, la fase instructiva se realiza de manera regular, en cambio, solo el 34,6% y el 1,4% de los servidores manifestó que, se hace de manera adecuada y muy adecuada.

Tabla 27 Resumen descriptivo de la fase instructiva

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	2	1,4	1,4
Inadecuado	18	13,0	14,4
Regular	69	49,6	64,0
Adecuado	48	34,6	98,6
Muy adecuado	2	1,4	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

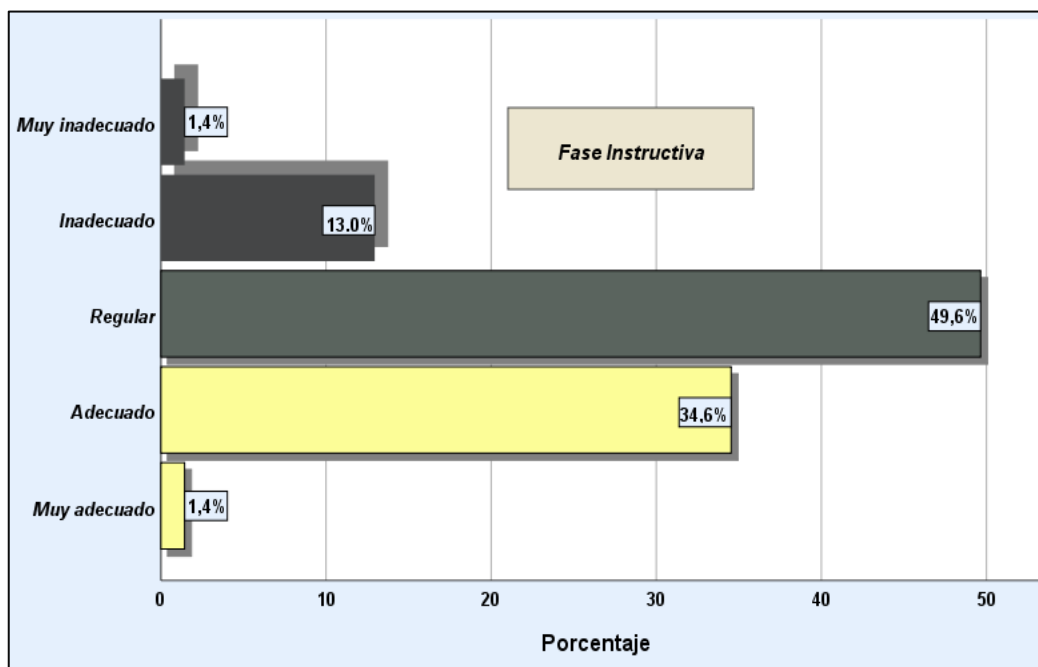


Figura 23 Resumen descriptivo de la fase instructiva

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

4.2.2.- Fase sancionadora.

A continuación, se presentan los resultados concernientes a la dimensión fase sancionadora, respecto al procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil.

4.2.2.1.- Recepción del informe del órgano instructor.

En la tabla 28 y figura 24 se presenta que, para el 2,9% y el 15,8% de los entrevistados, la recepción del informe del órgano instructor se hace de forma muy inadecuado e inadecuado. Para el 47,5% la recepción es regular, por el contrario, para el 34,4% y el 1,4% de los servidores es entre adecuado y muy adecuado.

Tabla 28 Recepción del informe del órgano instructor.

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	4	2,9	2,9
Inadecuado	22	15,8	18,7
Regular	66	47,5	66,2
Adecuado	45	32,4	98,6
Muy adecuado	2	1,4	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

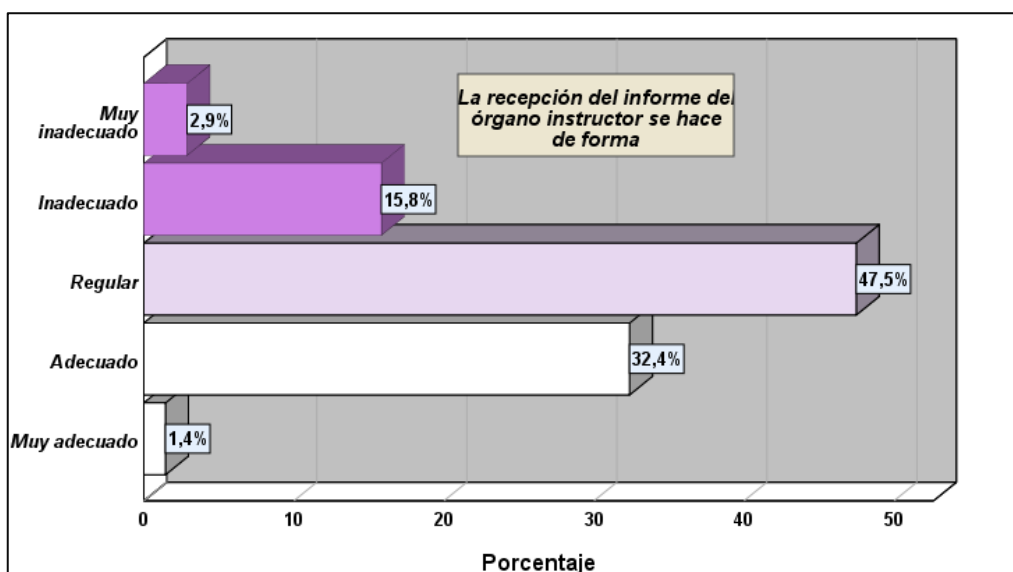


Figura 24 Recepción del informe del órgano instructor.

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

4.2.2.2.- Procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias.

En la tabla 29 y figura 25 se presenta que, para el 2,9% y el 12,2% de los encuestados, el procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias es muy inadecuado e inadecuado. Según el 58,3% el procedimiento es regular, sin embargo, para el 26,6% de los servidores entrevistados, el procedimiento es adecuado.

Tabla 29 Procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	4	2,9	2,9
Inadecuado	17	12,2	15,1
Regular	81	58,3	73,4
Adecuado	37	26,6	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

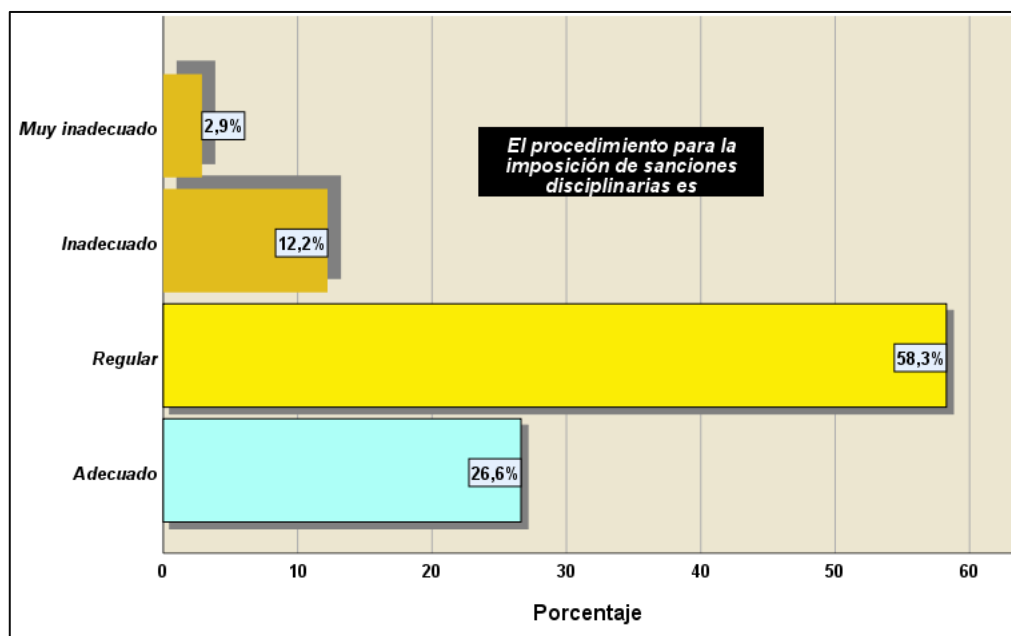


Figura 25 Procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

4.2.2.3.- Notificación sobre el fin del procedimiento disciplinario.

Se puede notar en la tabla 30 y figura 26 que, para el 1,4% y el 7,2% de los servidores encuestados, la notificación sobre el fin del procedimiento disciplinario se hace de manera muy inadecuada e inadecuada respectivamente. Según el 56,8% el procedimiento se hace de manera regular, mientras que, para el 31,7% y el 2,9% se hace de manera adecuada y muy adecuada.

Tabla 30 Notificación sobre el fin del procedimiento disciplinario

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	2	1,4	1,4
Inadecuado	10	7,2	8,6
Regular	79	56,8	65,5
Adecuado	44	31,7	97,1
Muy adecuado	4	2,9	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

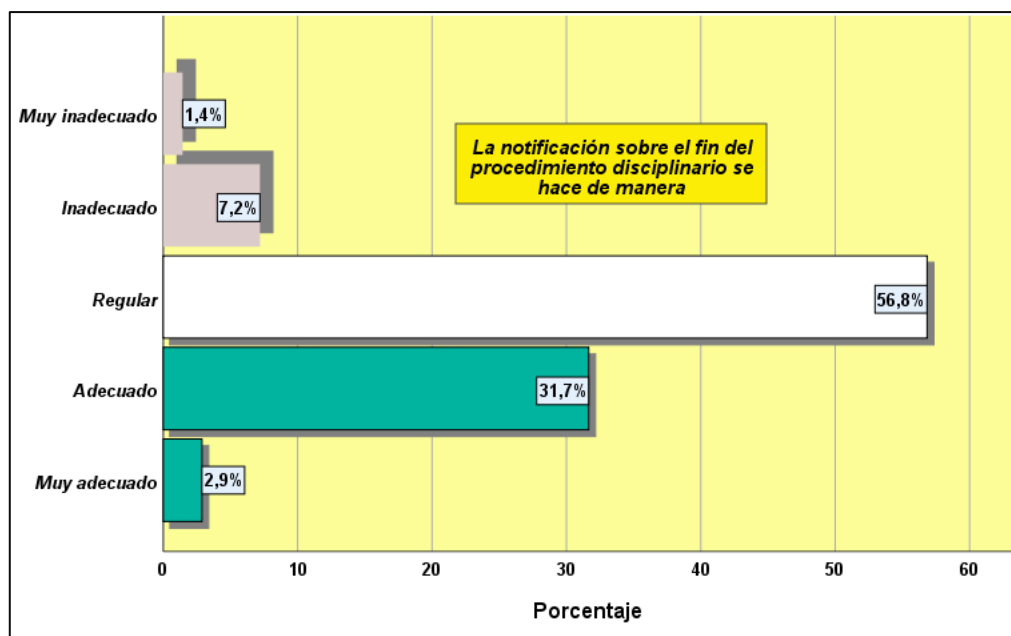


Figura 26 Notificación sobre el fin del procedimiento disciplinario

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

4.2.2.4.- Fase sancionadora.

De manera descriptiva se puede apreciar en la tabla 31 y figura 27 que, para el 1,4%, 11,5% y el 54% de los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la fase sancionadora respecto al procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil es entre muy inadecuado, inadecuado y regular respectivamente. En cambio, para el 31,7% y el 1,4% de los encuestados la fase sancionadora es entre adecuada y muy adecuada.

Tabla 31 Resumen descriptivo de la fase sancionadora

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	2	1,4	1,4
Inadecuado	16	11,5	12,9
Regular	75	54,0	66,9
Adecuado	44	31,7	98,6
Muy adecuado	2	1,4	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

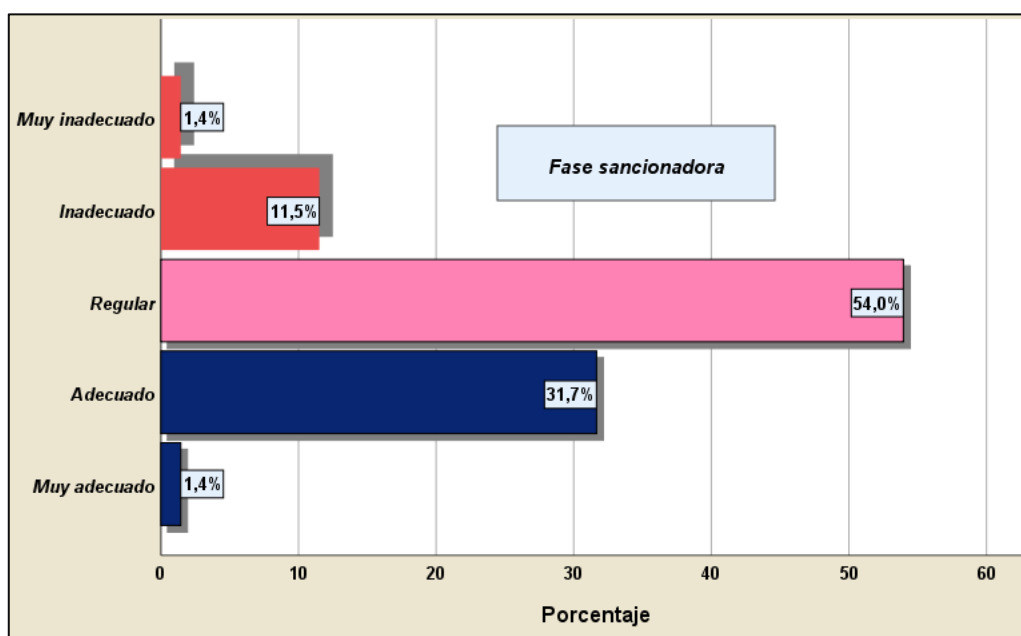


Figura 27 Resumen descriptivo de la fase sancionadora

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
Elaboración: Propia

4.2.3.- Procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil.

En general se visualiza en la tabla 32 y figura 28 que, para el 1,4%, 14,4% y el 52,5% de los Servidores entrevistados, el procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil ha sido entre muy inadecuado, inadecuado y regular respectivamente. Sin embargo, solo para el 31,7% de los servidores encuestados, el procedimiento administrativo ha sido adecuado.

Tabla 32 Resumen general del procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy inadecuado	2	1,4	1,4
Inadecuado	20	14,4	15,8
Regular	73	52,5	68,3
Adecuado	44	31,7	100,0
Total	139	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

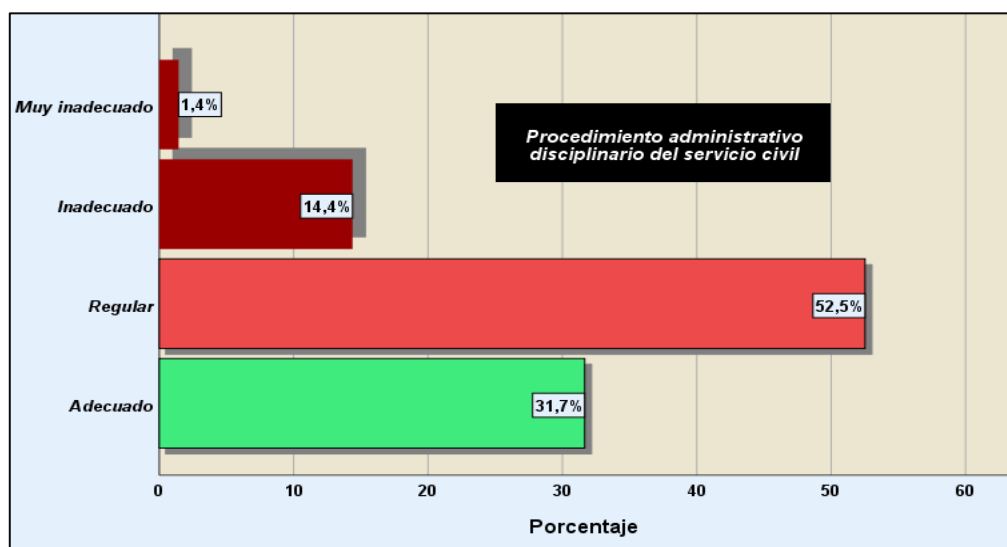


Figura 28 Resumen general del procedimiento administrativo disciplinario del servicio civil

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Elaboración: Propia

ANEXO 5: BASE DE DATOS

	P1_E_prio	P2_C_ons	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	P3_E_n_s	P4_L_s_s	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	P5_E_pr	P6_L_de	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	P7_C_ons	P8_E_prio	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	Po_es_ad	Po_es_ad	P_9	P_1_0	P_1_1	P_1_2	Fa_e_nstr	Fa_e_nstr	P1_3_r	P1_4_El	P1_5_a_n	Fa_e_anc	Fa_e_anc	Prc_cecimi.	Prc_cecimi.
1	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2,88	3,00	4	4	2	4	3,50	4,00	4	4	4	4,00	4,00	3,71	4,00
2	4	4	4,00	4,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	4	3	3,50	4,00	3,38	3,00	3	4	3	3	3,25	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,14	3,00
3	4	4	4,00	4,00	4	2	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	2,88	3,00	3	2	2	3	2,50	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,71	3,00
4	4	3	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,50	4,00	4	4	3	4	3,75	4,00	4	4	4	4,00	4,00	3,86	4,00
5	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	1	1,50	2,00	2,13	2,00	4	3	3	3	3,25	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,14	3,00
6	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	4	3	4	4	3,75	4,00	3	4	4	3,67	4,00	3,71	4,00
7	4	4	4,00	4,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,25	3,00	2	4	3	3	3,00	3,00	3	3	4	3,33	3,00	3,14	3,00
8	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	1	2	1,50	2,00	1	1	1,00	1,00	1,63	2,00	2	1	1	3	1,75	2,00	3	3	3	3,00	3,00	2,29	2,00
9	4	3	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,50	4,00	4	4	3	4	3,75	4,00	4	3	4	3,67	4,00	3,71	4,00
10	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,75	3,00	4	3	3	4	3,50	4,00	4	4	4	4,00	4,00	3,71	4,00
11	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	2,75	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
12	3	3	3,00	3,00	4	1	2,50	3,00	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	1	5	1	1	2,00	2,00	1	4	4	3,00	3,00	2,43	2,00
13	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	3	2	2,50	3,00	2,50	3,00	3	4	3	4	3,50	4,00	3	3	4	3,33	3,00	3,43	3,00
14	1	1	1,00	1,00	1	2	1,50	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	1,63	2,00	1	2	2	1	1,50	2,00	2	3	3	2,67	3,00	2,00	2,00
15	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2,75	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
16	4	3	3,50	4,00	4	1	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	1	1	1,00	1,00	2,50	3,00	3	4	4	4	3,75	4,00	4	4	3	3,67	4,00	3,71	4,00
17	3	2	2,50	3,00	3	4	3,50	4,00	3	2	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	2,75	3,00	2	3	2	3	2,50	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,71	3,00
18	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00
19	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,86	3,00
20	4	4	4,00	4,00	3	4	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,63	4,00	3	3	4	5	3,75	4,00	4	3	5	4,00	4,00	3,86	4,00
21	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,86	3,00
22	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
23	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	3,50	4,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00
24	3	4	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	3,88	4,00	4	4	3	3	3,50	4,00	3	4	3	3,33	3,00	3,43	3,00
25	4	4	4,00	4,00	3	4	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	2	5	3,50	4,00	3,63	4,00	4	4	4	4	4,00	4,00	5	4	5	4,67	5,00	4,29	4,00
26	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,88	3,00	4	3	2	3	3,00	3,00	2	3	4	3,00	3,00	3,00	3,00

ANEXO 6: BASE DE DATOS

	P1 _E _pri	P2 _C _ons	Pri nci pio.	Pri nci pio.	P3 _E _n_s	P4 _L _s_s	Pri nci pio.	Pri nci pio.	P5 _E _pr	P6 _L _de	Pri nci pio.	Pri nci pio.	P7 _C _ons	P8 _E _pri	Pri nci pio.	Pri nci pio.	Po es ad	Po es ad	P 9	P 10	P 11	P 12	P 1	Fa e nstr	Fa e nstr	P1 3_L a_r	P1 4_El	P1 5_J a_n	Fa e anc	Fa e anc	Prc cec imi.	Prc cec imi.
27	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	4	3	3	4	3,50	4,00	3	3	4	3,33	3,00	3,43	3,00	
28	1	1	1,00	1,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	1,75	2,00	3	2	2	2	2,25	2,00	2	2	2	2,00	2,00	2,14	2,00	
29	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	3	4	3,50	4,00	2,88	3,00	4	3	3	3	3,25	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,14	3,00	
30	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	4	4	3	4	3,75	4,00	4	4	4	4,00	4,00	3,86	4,00	
31	2	1	1,50	2,00	2	3	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	2,13	2,00	3	3	2	2	2,50	3,00	2	3	3	2,67	3,00	2,57	3,00	
32	3	3	3,00	3,00	4	3	3,50	4,00	2	2	2,00	2,00	2	4	3,00	3,00	2,88	3,00	4	3	4	5	4,00	4,00	4	4	3	3,67	4,00	3,86	4,00	
33	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	
34	2	2	2,00	2,00	2	1	1,50	2,00	2	3	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	2,13	2,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,86	3,00	
35	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	
36	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,50	4,00	4	4	3	4	3,75	4,00	4	4	4	4,00	4,00	3,86	4,00	
37	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	4	3	3	4	3,50	4,00	4	3	4	3,67	4,00	3,57	4,00	
38	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,75	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	4	3	3	3,33	3,00	3,14	3,00	
39	4	3	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3,13	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	4	3	3,33	3,00	3,14	3,00	
40	5	3	4,00	4,00	4	3	3,50	4,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3,25	3,00	4	3	3	3	3,25	3,00	4	3	3	3,33	3,00	3,29	3,00	
41	2	1	1,50	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	2,13	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	2	3	2,33	2,00	2,14	2,00	
42	3	4	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	3	4	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,63	4,00	4	4	3	3	3,50	4,00	4	3	4	3,67	4,00	3,57	4,00	
43	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2,63	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	
44	1	1	1,00	1,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	1,75	2,00	2	2	3	3	2,50	3,00	2	2	3	2,33	2,00	2,43	2,00	
45	4	3	3,50	4,00	2	3	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2,88	3,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,86	3,00	
46	2	2	2,00	2,00	1	2	1,50	2,00	3	2	2,50	3,00	1	1	1,00	1,00	1,75	2,00	2	2	1	2	1,75	2,00	2	3	3	2,67	3,00	2,14	2,00	
47	3	2	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	2,50	3,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	2	2	2,33	2,00	2,57	3,00	
48	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	3	2	2,50	3,00	2,38	2,00	3	3	3	3	3,00	3,00	2	2	3	2,33	2,00	2,71	3,00	
49	1	1	1,00	1,00	1	1	1,00	1,00	1	1	1,00	1,00	1	1	1,00	1,00	1,00	1,00	2	1	1	1	1,50	2,00	2	1	2	1,67	2,00	1,57	2,00	
50	4	4	4,00	4,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	4	3	3,50	4,00	3,38	3,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	3	3,67	4,00	3,86	4,00	
51	3	3	3,00	3,00	4	3	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,13	3,00	4	3	3	4	3,50	4,00	4	4	4	4,00	4,00	3,71	4,00	
52	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2,88	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	

ANEXO 7: BASE DE DATOS

	P1	P2	Pri	Pri	P3	P4	Pri	Pri	P5	P6	Pri	Pri	P7	P8	Pri	Pri	Po	Po	P	P	P	P	Fa	Fa	P1	P1	P1	Fa	Fa	Prc	Prc
	_E	_C	nci	nci	_E	_L	nci	nci	_E	_L	nci	nci	_C	_E	nci	nci	es	es	9	1	1	1	e	e	3	4	5	e	e	cec	cec
	pr	ons	pio.	pio.	n_s	s_s	pio.	pio.	pr	de	pio.	pio.	ons	pr	pio.	pio.	ad	ad		0	1	2	nstr	nstr	a_r	El	a_n	anc	anc	imi.	imi.
53	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	2,75	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
54	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	3	1	2,00	2,00	3	2	2,50	3,00	2,38	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00
55	3	2	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	2,38	2,00	3	2	1	4	2,50	3,00	3	2	3	2,67	3,00	2,57	3,00
56	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	2	4	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,75	3,00	3	2	2	3	2,50	3,00	3	2	3	2,67	3,00	2,57	3,00
57	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	2,50	3,00	4	4	4	3	3,75	4,00	4	3	4	3,67	4,00	3,71	4,00
58	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	2,63	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
59	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	5	4,50	5,00	4,13	4,00	5	5	4	4	4,50	5,00	4	4	4	4,00	4,00	4,29	4,00
60	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	3,13	3,00	4	3	3	4	3,50	4,00	4	3	4	3,67	4,00	3,57	4,00
61	3	2	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	1	1	1,00	1,00	1,88	2,00	1	1	1	1	1,00	1,00	1	1	1	1,00	1,00	1,00	1,00
62	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	2,63	3,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,86	3,00
63	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
64	3	3	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	2	4	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,25	3,00	3	4	3	4	3,50	4,00	4	3	4	3,67	4,00	3,57	4,00
65	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	3,25	3,00	3	3	3	4	3,25	3,00	4	4	3	3,67	4,00	3,43	3,00
66	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2,75	3,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,86	3,00
67	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
68	3	2	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	2,50	3,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	2	2	2,33	2,00	2,57	3,00
69	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	3	4	3,50	4,00	2,88	3,00	4	3	3	3	3,25	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,14	3,00
70	3	3	3,00	3,00	4	1	2,50	3,00	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	1	5	1	1	2,00	2,00	1	4	4	3,00	3,00	2,43	2,00
71	3	4	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	3	4	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,63	4,00	4	4	3	3	3,50	4,00	4	3	4	3,67	4,00	3,57	4,00
72	4	3	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,50	4,00	4	4	3	4	3,75	4,00	4	3	4	3,67	4,00	3,71	4,00
73	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	4	3	3	4	3,50	4,00	3	3	4	3,33	3,00	3,43	3,00
74	1	1	1,00	1,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	1,75	2,00	2	2	3	3	2,50	3,00	2	2	3	2,33	2,00	2,43	2,00
75	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,50	4,00	4	4	3	4	3,75	4,00	4	4	4	4,00	4,00	3,86	4,00
76	3	3	3,00	3,00	4	3	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,13	3,00	4	3	3	4	3,50	4,00	4	4	4	4,00	4,00	3,71	4,00
77	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	1	2	1,50	2,00	1	1	1,00	1,00	1,63	2,00	2	1	1	3	1,75	2,00	3	3	3	3,00	3,00	2,29	2,00
78	2	2	2,00	2,00	1	2	1,50	2,00	3	2	2,50	3,00	1	1	1,00	1,00	1,75	2,00	2	2	1	2	1,75	2,00	2	3	3	2,67	3,00	2,14	2,00

ANEXO 8: BASE DE DATOS

	P1_E_pri	P2_C_ons	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	P3_E_n_s	P4_L_s_s	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	P5_E_pr	P6_L_de	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	P7_C_ons	P8_E_pri	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	Po_es_ad	Po_es_ad	P_9	P_0	P_1	P_1	P_2	P_1	Fa_e_nstr	Fa_e_nstr	P1_3_L_a_r	P1_4_El	P1_5_a_n	Fa_e_anc	Fa_e_anc	Prc_cecimi.	Prc_cecimi.
79	4	4	4,00	4,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,25	3,00	2	4	3	3	3,00	3,00	3	3	4	3,33	3,00	3,14	3,00		
80	2	1	1,50	2,00	2	3	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	2,13	2,00	3	3	2	2	2,50	3,00	2	3	3	2,67	3,00	2,57	3,00		
81	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2,75	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00		
82	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	2	4	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,75	3,00	3	2	2	3	2,50	3,00	3	2	3	2,67	3,00	2,57	3,00		
83	1	1	1,00	1,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	1,75	2,00	3	2	2	2	2,25	2,00	2	2	2	2,00	2,00	2,14	2,00		
84	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	3	2	2,50	3,00	2,50	3,00	3	4	3	4	3,50	4,00	3	4	3,33	3,00	3,43	3,00			
85	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00		
86	4	3	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,50	4,00	4	4	3	4	3,75	4,00	4	4	4	4,00	4,00	3,86	4,00		
87	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2,88	3,00	4	4	2	4	3,50	4,00	4	4	4	4,00	4,00	3,71	4,00		
88	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	2,75	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00		
89	4	3	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3,13	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	4	3	3,33	3,00	3,14	3,00		
90	1	1	1,00	1,00	1	1	1,00	1,00	1	1	1,00	1,00	1	1	1,00	1,00	1,00	1,00	2	1	1	2	1,50	2,00	2	1	2	1,67	2,00	1,57	2,00		
91	2	1	1,50	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	2,13	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	2	3	2,33	2,00	2,14	2,00		
92	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2,75	3,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,86	3,00		
93	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	4	4	3	4	3,75	4,00	4	4	4	4,00	4,00	3,86	4,00		
94	3	2	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	1	2	1,50	2,00	2	2	2,00	2,00	2,13	2,00	3	2	2	2	2,25	2,00	2	3	2	2,33	2,00	2,29	2,00		
95	4	3	3,50	4,00	4	1	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	1	1	1,00	1,00	2,50	3,00	3	4	4	4	3,75	4,00	4	4	3	3,67	4,00	3,71	4,00		
96	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	4	3	4	4	3,75	4,00	3	4	4	4,00	4,00	3,71	4,00		
97	1	1	1,00	1,00	1	2	1,50	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	1,63	2,00	1	2	2	1	1,50	2,00	2	3	3	2,67	3,00	2,00	2,00		
98	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,75	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	4	3	3	3,33	3,00	3,14	3,00		
99	4	4	4,00	4,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	4	3	3,50	4,00	3,38	3,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	3	3,67	4,00	3,86	4,00		
100	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	4	3	3	4	3,50	4,00	4	3	4	3,67	4,00	3,57	4,00		
101	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00		
102	3	4	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	3,88	4,00	4	4	3	3	3,50	4,00	3	4	3	3,33	3,00	3,43	3,00		
103	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	1	1,50	2,00	2,13	2,00	4	3	3	3	3,25	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,14	3,00		
104	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	2,63	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00		

ANEXO 10: BASE DE DATOS

	P1_E_prio	P2_C_ons	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	P3_E_n_s	P4_L_s_s	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	P5_E_pr	P6_L_de	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	P7_C_ons	P8_E_pri	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	Po_es_ad	Po_es_ad	P_9	P_10	P_11	P_12	Fa_nstr	Fa_nstr	P1_3_l_a_r	P1_4_El	P1_5_a_n	Fa_e_anc	Fa_e_anc	Prc_cecimi.	Prc_cecimi.
105	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,75	3,00	4	3	3	4	3,50	4,00	4	4	4	4,00	4,00	3,71	4,00
106	4	4	4,00	4,00	3	4	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,63	4,00	3	3	4	5	3,75	4,00	4	3	5	4,00	4,00	3,86	4,00
107	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,88	3,00	4	3	2	3	3,00	3,00	2	3	4	3,00	3,00	3,00	3,00
108	3	2	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	1	1	1,00	1,00	1,88	2,00	1	1	1	1	1,00	1,00	1	1	1	1,00	1,00	1,00	1,00
109	4	4	4,00	4,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	4	3	3,50	4,00	3,38	3,00	3	4	3	3	3,25	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,14	3,00
110	2	2	2,00	2,00	2	1	1,50	2,00	2	3	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	2,13	2,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,86	3,00
111	5	3	4,00	4,00	4	3	3,50	4,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3,25	3,00	4	3	3	3	3,25	3,00	4	3	3	3,33	3,00	3,29	3,00
112	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	5	4,50	5,00	4,13	4,00	5	5	4	4	4,50	5,00	4	4	4	4,00	4,00	4,29	4,00
113	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2,63	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
114	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	3	1	2,00	2,00	3	2	2,50	3,00	2,38	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00
115	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
116	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	4	4	4,00	4,00	3,50	4,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00
117	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	2,50	3,00	4	4	4	3	3,75	4,00	4	3	4	3,67	4,00	3,71	4,00
118	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,86	3,00
119	4	3	3,50	4,00	2	3	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2,88	3,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,86	3,00
120	3	3	3,00	3,00	4	4	4,00	4,00	2	4	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,25	3,00	3	4	3	4	3,50	4,00	4	3	4	3,67	4,00	3,57	4,00
121	4	4	4,00	4,00	3	4	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	2	5	3,50	4,00	3,63	4,00	4	4	4	4	4,00	4,00	5	4	5	4,67	5,00	4,29	4,00
122	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,86	3,00
123	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	3,25	3,00	3	3	3	4	3,25	3,00	4	4	3	3,67	4,00	3,43	3,00
124	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00
125	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	2,75	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
126	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	3	2	2,50	3,00	2,38	2,00	3	3	3	3	3,00	3,00	2	2	3	2,33	2,00	2,71	3,00
127	3	2	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	2,38	2,00	3	2	1	4	2,50	3,00	3	2	3	2,67	3,00	2,57	3,00
128	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	3,13	3,00	4	3	3	4	3,50	4,00	4	3	4	3,67	4,00	3,57	4,00
129	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2,88	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00
130	3	2	2,50	3,00	3	4	3,50	4,00	3	2	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	2,75	3,00	2	3	2	3	2,50	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,71	3,00

ANEXO 11: BASE DE DATOS

	P1_E_pri	P2_C_ons	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	P3_E_n_s	P4_L_s_s	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	P5_E_pr.	P6_L_de	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	P7_C_ons	P8_E_pri	Pri_nci_pio.	Pri_nci_pio.	Po_es_ad.	Po_es_ad.	P_9	P_0	P_1	P_1	P_1	P_2	Fa_e_nstr	Fa_e_nstr	P1_3_L_a_r.	P1_4_El.	P1_5_a_n	Fa_e_anc	Fa_e_anc	Prc_cecimi.	Prc_cecimi.
131	3	3	3,00	3,00	4	3	3,50	4,00	2	2	2,00	2,00	2	4	3,00	3,00	2,88	3,00	4	3	4	5	4,00	4,00	4	4	3	3,67	4,00	3,86	4,00		
132	4	4	4,00	4,00	4	2	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	2,88	3,00	3	2	2	3	2,50	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,71	3,00		
133	1	1	1,00	1,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	1,75	2,00	3	2	2	2	2,25	2,00	2	2	2	2,00	2,00	2,14	2,00		
134	4	3	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	3	4	3,50	4,00	4	3	3,50	4,00	3,50	4,00	4	4	3	4	3,75	4,00	4	3	4	3,67	4,00	3,71	4,00		
135	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	1	1,50	2,00	2,13	2,00	4	3	3	3	3,25	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,14	3,00		
136	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00		
137	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	3	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00		
138	3	4	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3,00	3,00	4	3	4	4	3,75	4,00	3	4	4	3,67	4,00	3,71	4,00		
139	2	2	2,00	2,00	2	1	1,50	2,00	2	3	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	2,13	2,00	3	3	2	3	2,75	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,86	3,00		