



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Análisis de la ética en la función pública en los  
trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de  
Puerto Maldonado, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Magaly Edith Flores Torobeo

**ASESOR:**

Dr. Hugo Sierra Valdivia

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Políticas Públicas

**PERÚ – 2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

Dr. DIAZ PEREIRA Víctor Hugo  
Presidente

---

Dra. RODRIGUEZ PEÑA Milagros Janet  
Secretaria

---

Dr. SIERRA VALDIVIA Hugo  
Vocal

## **AGRADECIMIENTO**

A la doctora Fátima Pizango Salazar – Coordinadora de la Universidad César Vallejo en la ciudad de Puerto Maldonado, por su perseverancia para con nosotros los alumnos, motivándonos a que avancemos con la tesis, al inicio no la entendía, pero finalmente me doy cuenta el motivo de su insistencia con el avance de nuestra tesis. La eterna gratitud a ella por ser pacientes con nosotros. También quiero agradecer a mis compañeros del aula “A” por darme la oportunidad de ser su delegada de aula durante la maestría, el cual me ayudo a interactuar con más personas y hacer actividades que no me gustaba hacer “organizar los festejos de cumpleaños, el gestionar pedidos, etc. Y a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por darnos la oportunidad de llevar esta maestría, el cual nos permite ahora llegar a esta esta anhelada etapa ser “Maestro en Gestión Pública”.

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Br. Magaly Edith Flores Torobeo, estudiante del Programa de Maestría en Gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, identificado(a) con DNI 10730677, con la tesis titulada: “Análisis de la ética en la función pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad “César Vallejo”.

Trujillo, 11 de agosto de 2018.

  
.....  
Magaly Edith Flores Torobeo  
DNI N° 10730677

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Análisis de la ética en la función pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018, con la finalidad de establecer la relación que existe entre las variables: Análisis de la ética en la función pública, en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad “César Vallejo” para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**La autora.**

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DE JURADO</b> .....	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>DECLARACIÓN JURADA</b> .....	<b>v</b>
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCION</b> .....	<b>11</b>
1.1. Realidad problemática .....	11
1.2. Trabajos previos .....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	19
1.4. Formulación del problema.....	19
1.5. Justificación del estudio .....	24
1.6. Hipótesis .....	24
1.7. Objetivos .....	26
<b>II. MÉTODO</b> .....	<b>27</b>
2.1. Variables .....	27
2.2. Tipo de estudio.....	28
2.3. Diseño de la investigación .....	28
2.4. Operacionalización de Variables .....	28
2.5. Población y muestra .....	30
2.6. Técnicas de recolección de datos .....	31
2.7. Métodos de análisis de datos.....	31
<b>III. RESULTADOS</b> .....	<b>32</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	<b>50</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>56</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>58</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>59</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>61</b>

## Índice de figuras

Figura N° 1 La ética en la función pública _____	45
Figura N° 2 Dimensión de integridad _____	46
Figura N° 3 Dimensión de objetividad _____	47
Figura N° 5 Dimensión de competencia y diligencia profesional _____	48
Figura N° 4 Dimensión de confidencialidad _____	49
Figura N° 6 Dimensión de comportamiento profesional _____	50

## Índice de tablas

Tabla N° 1 La ética en la función pública _____	45
Tabla N° 2 Dimensión de integridad _____	46
Tabla N° 3 Dimensión de objetividad _____	47
Tabla N° 5 Dimensión de competencia y diligencia profesional _____	48
Tabla N° 4 Dimensión de confidencialidad _____	49
Tabla N° 6 Dimensión de comportamiento profesional _____	50



## RESUMEN

La investigación tuvo como intención Determinar la percepción de la ética en la función pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018. Para ello se ha empleado la investigación no experimental con un diseño descriptivo, tomándose una población de 338 trabajadores. Por lo que se llegó a las siguientes conclusiones:

De acuerdo a la información presentada la variable ética en la función pública se ubica en el nivel de baja con 67.75%, lo cual indica que los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer un conjunto de normas o principios que les permite establecer conciencia de responsabilidad en la ejecución de la profesión.

La dimensión integridad se ubica en el nivel de alta con 50%, lo cual indica que los trabajadores tienen fortalecidas un conjunto de valores que los inclinan a ser francos y honestos en todas sus relaciones profesionales. Por otra parte, la dimensión objetividad se ubica en el nivel de baja con 48.22%, lo cual indica que los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer el principio que obliga a todos los profesionales a no comprometer su juicio profesional a causa de prejuicios, conflicto de intereses o influencia indebida de terceros. Cabe indicar que la dimensión competencia y diligencia profesionales se ubica en el nivel de alta con 46.75%, lo cual indica que los trabajadores tienen fortalecido el principio de competencia y los Códigos de Ética vigentes que impone las obligaciones a todos los profesionales.

**Palabras clave:** función pública, código de ética, valores, principio y disposiciones legales.

## ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the perception of ethics in the public service in the workers of the Santa Rosa Hospital of the City of Puerto Maldonado, 2018. To this end, non-experimental research has been used with a descriptive design, taking a population of 338 workers. Therefore, the following conclusions were reached:

According to the information presented, the ethical variable in the public function is located at the low level with 67.75%, which indicates that workers are aware of the values they hold and seek to strengthen a set of rules or principles that allow them to establish Awareness of responsibility in the execution of the profession.

The integrity dimension is located at the high level with 50%, which indicates that the workers have strengthened a set of values that incline them to be honest and honest in all their professional relationships. On the other hand, the objectivity dimension is located at the low level with 48.22%, which indicates that workers are aware of the values they hold and seek to strengthen the principle that requires all professionals not to compromise their professional judgment because of of prejudices, conflicts of interest or undue influence of third parties. It should be noted that the professional competence and diligence dimension is located at the high level with 46.75%, which indicates that the workers have strengthened the principle of competence and the current Code of Ethics that imposes the obligations on all professionals.

**Keywords:** public function, code of ethics, values, principle and legal provisions.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Es misión de los profesionales de la salud proporcionar un aporte adecuado y suficiente de líquidos y nutrientes a sus enfermos. Es un cuidado básico siempre que el paciente pueda deglutir y no haya ninguna contraindicación médica para la ingesta oral. Una situación bien distinta ocurre cuando sea necesario su administración a través de una sonda o por vía endovenosa.

En el contexto mundial, la tendencia dominante en la formación profesional es la propuesta de una formación integral que comprenda las capacidades y competencias para acceder al mundo del trabajo, pero también los valores y las actitudes que moldean la personalidad del sujeto y que contribuyen al logro de un desempeño comprometido y eficaz de su profesión, así como a un ejercicio responsable de la ciudadanía.

Los pilares de la formación integral son dos: la formación en competencias profesionales, y la formación ética que requieren complementarse como dos dimensiones que se articulan para preparar al profesional del nuevo milenio. En este marco, la ética profesional se ha situado como un componente dinámico y sustantivo de la formación integral porque asegura una práctica responsable y eficaz al normar el buen uso de las capacidades profesionales, lo que resulta fundamental para enfrentar y resolver los complejos problemas de la sociedad contemporánea. La ética profesional puede cumplir esta función porque es: La indagación sistemática acerca del modo de mejorar cualitativamente y elevar el grado de humanización de la vida social e individual, mediante el ejercicio de la profesión.

Entendida como el correcto desempeño de la propia actividad en el contexto social en el que se desarrolla, debería ofrecer las pautas concretas de actuación y valores que habrían de ser potenciados. En el ejercicio de su profesión es donde el hombre

encuentra los medios con que contribuir a elevar el grado de humanización de la vida personal y social. Desde nuestra perspectiva, la ética profesional es la expresión de una conciencia moral que posibilita el logro del bienestar social y contribuye a la realización plena del profesionista. Esto es así porque esta ética recupera y antepone a cualquier otro interés, el sentido social de la profesión que consiste en proporcionar a la sociedad los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades. La ética profesional, como toma de conciencia moral, permite que el profesionista asuma el compromiso y la responsabilidad de contribuir a través de su práctica profesional a mejorar y elevar las condiciones de vida de una sociedad.

En el ejercicio de esa responsabilidad, el profesionista encuentra el camino para su realización porque las aportaciones que hace a la sociedad implican el desarrollo pleno de sus capacidades profesionales, la búsqueda y el logro de la excelencia y de la calidad en la prestación de servicios y bienes.

En este ámbito, la ética contribuye a mejorar la condición profesional y humana de la persona. Es por ello, que la ética va más allá del conjunto de prohibiciones y deberes que se adquieren al formar parte de una comunidad profesional (códigos deontológicos) porque no se reduce a reglamentar la conducta, sino que impulsa y guía la realización de acciones que redunden en beneficio de la sociedad y del profesionista. Este carácter práctico que tiene la ética en el quehacer profesional permite reconocer que no forma parte del ámbito de las especulaciones filosóficas, sino que como ética aplicada genera efectos y acciones positivas.

## 1.2. TRABAJOS PREVIOS

En cuanto a los estudios realizados acerca de la de la ética en la función pública se tiene como antecedentes el aporte de Herranz (2012), indica que en el código ético se contiene el proyecto humano que el hospital se da a sí mismo para inspirar y alentar la conducta de las personas que trabajan en él. No es un instrumento externo, áspero y rígido. Es un estímulo interior que busca elevar la calidad de la vida profesional, un mapa que ayuda a cada uno a andar por el pequeño mundo de su hospital y llegar a ser un profesional plenamente desarrollado, éticamente adulto. Por desgracia, en las conversaciones de médicos y enfermeras, fi jadas habitualmente en torno a asuntos económicos, a fricciones laborales, a cosas que no van, apenas se trata constructivamente de cuestiones éticas y tienden más a contagiar descontento que a engendrar ilusión. Tendría que ser el código de ética objeto de consideración frecuente, pues eso ayuda a descubrir modos afirmativos de ver los problemas, a buscar remedio a los conflictos interpersonales, a ejercer la crítica que alienta, a practicar la sinceridad moral. Esa temática positiva debería saturar el ambiente, dar perspectiva y equilibrio a las relaciones humanas.

Asimismo, Ibarra (2015), indica que la propuesta de incluir la responsabilidad y el criterio ético como parte de la formación en las competencias profesionales, vincula directamente a la ética profesional con el saber hacer profesional. Hace posible aceptar que el desarrollo de las capacidades profesionales no sólo involucra técnicas, sino también requiere de normas, principios, pautas que guíen el uso y la aplicación de esas competencias. El saber hacer no es un quehacer técnico, sino que incluye capacidades para discernir, valorar, elegir y tomar decisiones para lo cual la ética profesional se nos ofrece como un marco reflexivo que proporciona los criterios, principios y valores en los que se sustenten las capacidades transformativas del profesional. El paradigma de la interdisciplinariedad constituye la opción que plantea las condiciones para que los proyectos educativos puedan reconocer y asumir la conexión e interdependencia de la ética profesional con los otros conocimientos y saberes que conforman esta formación.

A su vez, Moreno (2013), señala que el primer aspecto es reconocer que existen aspectos éticos en determinadas situaciones clínicas. Esto facilita la valoración paso a paso de todos los aspectos significativos. Pensamos, cuando se diseñó la encuesta, que su elaboración a partir de dos escenarios clínicos no inhabituales en la práctica clínica podrían ayudar a su cumplimentación. Por lo que se recibieron 62 encuestas. El 42% de los que contestaron tenían entre 45 y 55 años. 65% eran médicos, 18% farmacéuticos, 12% enfermeras y 5% dietistas. La mayoría tenían una experiencia profesional > 10 años y se consideraban con formación insuficiente en bioética. El caso de NP se trataba de una mujer de 45 años con un cáncer de ovario irreseccable, fuera de tratamiento quimioterápico, que presentaba una obstrucción intestinal irresoluble. El 77% indicaría NPD en esta situación si la paciente estuviera estable y tuviera suficiente apoyo familiar. El 75% lo haría para facilitar que permaneciera en su domicilio el mayor tiempo posible. El 92% consideró que la presencia de una complicación mayor o deterioro funcional contraindicaría su uso. El 91% cree necesaria una re-evaluación periódica de la indicación. El paciente candidato a NED es una anciana con deterioro cognitivo progresivo en quien se valora la indicación de una gastrostomía. El 98% coincide en señalar que iniciaría NE en este caso, y el 77% lo considera un cuidado básico. Este porcentaje disminuye al 41% si precisara restricción.

Además, Hirsch (2013), indica que la ética exige que la persona tenga los conocimientos, destrezas y actitudes para prestar un servicio. Se refiere a la habilidad o capacidad para resolver los problemas propios del trabajo. En ella radica la autoridad del profesional y su valor social. Expresa la síntesis del saber y hacer, de doctrina y capacidad, y de conocimiento y acción eficiente. Cuando requerimos los servicios de un profesional, esperamos de él no sólo competencia (dominio de los conocimientos teóricos y prácticos de su profesión), sino también una utilización adecuada de esa competencia, una conducta profesional ética. El tema de la ética profesional es de gran actualidad y de elevada sensibilidad social, por las faltas de moralidad de la vida pública y el ejercicio de las profesiones, lo mismo de los

problemas generados por algunos colegios profesionales (que no funcionan o funcionan mal.

Cabe indicar que Silva (2012), indica que la ética profesional, por supuesto, incluye este sentido ético del trabajo, pero implica un mayor compromiso ético o moral, ya que el profesionista, al adoptar como su profesión (o sea, como su forma de vida) un determinado trabajo, adopta libre y conscientemente el ethos de este quehacer, es decir, el fundamento ético que hace posible una específica forma de praxis humana. El saber científico o filosófico, por ejemplo, requieren del principio vocacional<sup>18</sup> que exige una actitud desinteresada (amorosa) por la verdad. Este principio representa el ethos de esta profesión. El médico no puede ser médico sin fundar sus conocimientos en el amor incondicional e insobornable por la vida humana. Esta forma de amor por el otro constituye el ethos de la medicina. El científico renuncia por siempre a la falsedad y a la mentira; mientras que al médico le repugna todo lo que está relacionado con la muerte o la destrucción de lo humano. Estas formas de compromiso ético, de ética profesional, no las consigue y las sostiene un título o unos grados académicos, sino una forma de ser, una decisión de ética profesional, la adopción de un ethos, que no puede abandonarse sin dejar de ser lo que se era. Esto mismo vale para cualquier profesión que, como tal, encuentra su razón de ser última en un ethos vocacional, que naturalmente exige una ética profesional: una responsabilidad moral inherente al ser y el hacer, o sea, a lo que se es y a lo que se hace.

Por su parte, Ibarra (2015), indica que para articular la ética profesional con la formación integral se desarrollan actualmente en el campo educativo distintas perspectivas que permiten reconocer que cada una de las partes realiza una aportación significativa. La visión integral de los contenidos abre el espacio e integra al currículum la dimensión humana y ética de esta formación con el reconocimiento de los valores y las actitudes como contenidos de enseñanza. Con ello contribuye a formalizar e institucionalizar como tarea de la educación la formación ética perfilada a estructurar y/o moldear la personalidad, el carácter y la conducta del sujeto. La propuesta de incluir la responsabilidad y el criterio ético como parte de la formación

en las competencias profesionales, vincula directamente a la ética profesional con el saber hacer profesional. Hace posible aceptar que el desarrollo de las capacidades profesionales no sólo involucra técnicas, sino también requiere de normas, principios, pautas que guíen el uso y la aplicación de esas competencias. El saber hacer no es un quehacer técnico, sino que incluye capacidades para discernir, valorar, elegir y tomar decisiones para lo cual la ética profesional se nos ofrece como un marco reflexivo que proporciona los criterios, principios y valores en los que se sustenten las capacidades transformativas del profesional. El paradigma de la interdisciplinariedad constituye la opción que plantea las condiciones para que los proyectos educativos puedan reconocer y asumir la conexión e interdependencia de la ética profesional con los otros conocimientos y saberes que conforman esta formación.

Sin embargo, Lindsay (2013), la práctica de la psicología, bien sea como disciplina científica o como servicio público, está basada en dos fundamentos principales. El primero está compuesto por un conjunto de conocimientos y habilidades que se han ido adquiriendo a través de la investigación y la práctica psicológica. El segundo se compone de la ética en el desarrollo de ese conjunto de conocimientos y habilidades, y de las acciones llevadas a cabo cuando éstas se aplican para responder a las demandas de prestación de servicios a los usuarios. Las profesiones tienen estos elementos en común, si bien existe variabilidad en cada una de ellas. Por ejemplo, la psicología está firmemente basada en la investigación científica, basándose fuertemente en ciertos enfoques como la experimentación e intentando optimizar la objetividad y replicabilidad de los hallazgos. Al mismo tiempo, la observación meticulosa, descripción y reflexión de acontecimientos únicos que ocurren de forma natural son también esenciales para el desarrollo científico de la psicología.

No obstante, Díaz (2014), indica que respecto a los derechos y dignidad de las personas. Los psicólogos respetarán y promoverán el desarrollo de los derechos, la dignidad y los valores fundamentales de todas las personas. Respetarán los derechos de los individuos a la privacidad, la confidencialidad, la autodeterminación y



la autonomía, de acuerdo a las demás obligaciones profesionales de los psicólogos con la ley. Competencia. Los psicólogos se esforzarán en asegurar y mantener niveles altos de competencia en su trabajo. Reconocerán los límites de su competencia particular y de su especialización. Proporcionarán sólo aquellos servicios y utilizarán sólo aquellas técnicas para las que estén debidamente cualificados por su formación o experiencia. Responsabilidad. Los psicólogos serán conscientes de las responsabilidades profesionales y científicas de cara a sus clientes, a la comunidad y a la sociedad en la que trabajan y viven. Evitarán producir daños, serán responsables de sus propias acciones y se asegurarán, en la medida de lo posible, de que sus servicios no sean mal utilizados. Integridad. Los psicólogos promoverán la integridad en la ciencia, en la docencia y en la práctica de la psicología. En estas actividades serán honestos, justos y respetuosos con los demás. Intentarán clarificar sus roles como profesionales, y actuarán apropiadamente de acuerdo con ellos.

Asimismo, Bermejo (2012), indica que con frecuencia se adorna la ética profesional de calificativos tales como alta tarea, noble contribución, eminente ciencia fundamental para la profesión u otros de similar contenido. Sin embargo produce cierto contraste comprobar que tan trascendentes y trascendentales juicios puedan acabar evaporándose como si de un humo espiritual se tratara al comparar los dichos con los hechos. Algo así sucede en la ética profesional: se aprecian excelentes y buenas intenciones y, a su vez, escasa actividad o acción a la altura de tan dignas y distinguidas intenciones. Con mayor motivo cuando el consenso es unánime en torno a esta afirmación y cuando su desconocimiento es un dañino virus que la acompaña y que causa perjuicio a toda la comunidad profesional y a la misma profesión, algo que observamos, por ejemplo, cuando en un medio de comunicación se destaca y relata una actuación maleficiente (en alusión manifiesta al principio ético de no maleficencia) de un profesional de la Psicología, obviamente, la imagen de este ejercicio queda malherida y genera desconfianza hacia quienes realizan bien su tarea.

No obstante, Ibarra (2013), En el marco de la ética profesional como una ética afirmativa es donde se comprende el significado y el sentido de los valores profesionales como ideales con los que se identifica y adhiere de manera libre y voluntaria el profesionista para orientar su ejercicio profesional hacia el logro del bien común. Si bien en los códigos deontológicos del abogado y del sociólogo no se agota la dimensión ética de estas profesiones, sí permiten identificar a grandes rasgos el perfil ético-profesional que proponen para delinear las características, los principios y los valores que requieren estos profesionistas para desarrollar un ejercicio profesional ético. Sin embargo, es común que los códigos éticos de las profesiones se interpreten como un conjunto de normas formales que acepta y reconoce el profesionista más por conveniencia que por convicción.

### 1.3. TEORÍAS RELACIONADAS CON EL TEMA

De acuerdo a la Ley N° 27815: se define como Ética en la función pública: “Son los fines de la función pública, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos”.

De acuerdo al Artículo 1.- Ámbito de aplicación: “Los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos, son para todos los servidores de la administración pública del estado y de acuerdo al artículo 1 de la Ley N° 27444...”.

De acuerdo al Artículo 2.- Función Pública: “...Actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos...”.

De acuerdo al Artículo 3.- Fines de la Función Pública: “...Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía...”.

De acuerdo al Artículo 4.- Servidor Público: “...se considera como servidor público a todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado...”. Y otros que se encuentren establecidos en el presente marco normativo.

De acuerdo al artículo 5.- Interpretación y consultas: “...la Presidencia del Consejo de Ministros es la entidad encargada de dictar las normas interpretativas y aclaratorias del presente Código...”.

Dimensión Principios y Deberes Éticos del servidor público

De acuerdo al Artículo 6.- Principios de la Función Pública: son los siguientes principios: “ Respeto: Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento...”; “Probidad: Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona...” y otros establecidos en la presente ley.

De acuerdo al Artículo 7.- Deberes de la Función Pública: El servidor público tiene los siguientes deberes establecidos en la presente ley análisis, se va a mencionar como “Neutralidad, Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones...”; “Transparencia: Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna...” y otros establecidos en la presente ley...”, y otros de acuerdo a lo establecidos en la ley

#### Dimensión Prohibiciones Éticas del Servidor Público

De acuerdo al Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública: “...se tiene los siguientes ítems: Mantener Intereses de Conflicto, Obtener Ventajas Indebidas, Realizar Actividades de Proselitismo Político, Hacer Mal Uso de Información Privilegiada, Presionar, Amenazar y/o Acosar; así como otro se encuentra establecido...”

#### Dimensión Incentivos, Sanciones y Procedimiento

De acuerdo al Artículo 9.- Órgano de la Alta Dirección: “El Órgano de la Alta Dirección de cada entidad pública ejecuta, en la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público establecida en el presente Código...”; y otros establecidos en la ley.

De acuerdo al Artículo 10.- Sanciones: Se tiene que “...la transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley...”.

De acuerdo al Artículo 11.- Obligación de comunicar transgresión del Código: se manifiesta que “todo servidor público que tenga conocimiento de cualquier acto contrario a lo normado por el presente Código tiene la obligación de informar a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos disciplinarios de la entidad afectada...”.

De acuerdo al Artículo 12.- Procedimiento: “Las entidades públicas aplicarán, contando con opinión jurídica previa, la correspondiente sanción de acuerdo al reglamento de la presente Ley, al Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, cuando corresponda, y a sus normas internas...”

De acuerdo al Artículo 13.- Registro de Sanciones, según la ley se manifiesta que se “...ampliése el contenido del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, establecido en el artículo 242 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444...”

Referencia Bolívar, A. (2005). La base de la ética profesional se fundamenta en el aprendizaje que se realiza en la universidad. En relación con esto planteamos lo siguiente: a) La base de la formación ética universitaria debe ser la ética profesional, pero estructurada como una ética aplicada. Si bien la ética profesional tiene principios morales propios, como ética aplicada se estructura también de los “bienes propios, metas, valores y hábitos de cada ámbito de actuación profesional” y b) En el horizonte de la ética profesional como ética aplicada es donde es posible la enseñanza de los códigos éticos para que los futuros profesionistas no los reduzcan a un conjunto de normas u obligaciones morales que sancionan el comportamiento profesional...

Referencia Ibarra (2015), manifiesta “que la propuesta de incluir la responsabilidad y el criterio ético como parte de la formación en las competencias profesionales, vincula directamente a la ética profesional con el saber hacer profesional...”

Referencia Camacho, I. (1995), manifiesta “que es común asociar la ética a normas, deberes y obligaciones morales que se imponen para regir el comportamiento...”

Cabe indicar Batres, C. (2001) que es importante no confundir deontología profesional con ética profesional. La ética profesional, es la disciplina que estudia los contenidos normativos de un colectivo profesional, es decir, su objeto de estudio es la deontología profesional. La deontología profesional es el conjunto de normas vinculantes para un colectivo profesional.

En cuanto a la definición, se entiende como ética en la función pública, la cual se refiere al conjunto de normas o principios por los cuales debe regirse una persona en el ámbito laboral. Por tanto, busca establecer conciencia de responsabilidad en la ejecución de la profesión, mediante los valores que tiene cada persona, (Hirsch, A. 2003).

En cuanto a la ética en las instituciones hospitalarias, existe opiniones variadas como quienes piensan que el hospital, a pesar de su complejidad organizativa y sus dimensiones económicas, es una empresa como cualesquier otra, que ni necesita ni puede tener una ética específica. Y hay quienes opinan que, sin un alma ética que lo sostenga vivo y le dé moral, un hospital se marchita y termina por morir como institución verdaderamente humana, por lo que consideran la existencia de actitudes negativas. Algunos sostienen que si el hospital ha de responder a la diversidad ética de la sociedad, no puede suscribir principios e ideales éticos específicos. No tiene otro remedio que optar por el mínimo ético común, y mostrarse en todo lo demás éticamente indiferente. Si bien no puede ser amoral, ha de ser éticamente inespecífico, genérico, Anderson, W. (2009).

De acuerdo a las investigaciones efectuadas describir de la siguiente manera los diferentes filósofos:

De acuerdo a Sócrates, "...manifestó que el hombre para poder solucionar sus problemas primero tiene que realizar un viaje de introspección personal, es decir, conocerse a sí mismo y practicar los valores, porque sólo así, se puede llegar a la verdadera felicidad..."

De acuerdo a Platón, "...consideraba que lo primero y lo más importante son las ideas, porque de ahí surgen las acciones, los valores son los que realmente valen la pena, porque son espirituales y perfectos, su importancia reside en el grado de participación..."

De acuerdo a su teoría de Aristóteles, manifiesta que "lo primordial es la felicidad y solo se logra practicando la virtud dentro de una sociedad, la materia es el cuerpo del hombre y la forma es su alma, la esencia del ser no sólo es espiritual ni material..."

Así mismo de acuerdo a Kant: sostiene "...que el sujeto es el que rige al objeto, así, explica el hecho de que el hombre a lo largo de su vida va adquiriendo categorías que le dan la capacidad de observar, juzgar y valorar las cosas, las personas y las situaciones..."

## **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **Problema general:**

¿Cómo se percibe la ética en la función pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018?

### **Problemas Específicos:**

- ¿Cómo se percibe el principio de integridad en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018?
- ¿Cómo se percibe el principio de objetividad en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018?
- ¿Cómo se percibe la competencia y diligencia profesionales en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018?
- ¿Cómo se percibe el principio de confidencialidad en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018?
- ¿Cómo se percibe el comportamiento profesional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018?

## **1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

La investigación está fundamentada en la necesidad que se tienen por identificar el nivel de percepción de los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado acerca del su conocimiento en cuanto la ética en la función pública y de cómo distinguen y consideran; cabe indicar que la investigación buscará identificar el nivel de incidencia que existe de la variable para considerar recomendaciones que permitan mejorar el funcionamiento institucional y los procesos administrativos.

Es necesario indicar que desde el punto de vista teórico la investigación se fortalece por plantear antecedentes de investigaciones realizadas hasta el momento acerca de cómo ha ido evolucionando la variable ética en la función pública.



Además, la adaptación de instrumentos con su respectiva validación y prueba de fiabilidad permitirá el recojo así como el análisis de datos de manera confiable, para evitar cometer errores de sesgo lo cual ocasionaría obtener resultados que no reflejen adecuadamente la realidad.

Por último, para la obtención de los resultados se hará uso de la estadística descriptiva para obtener información acerca del nivel de percepción en cuanto la ética en la función pública y de cultura organizacional; asimismo, para identificar la relación que existe entre ambas variables se hará uso de la correlación de Pearson y Spearman respectivamente.

## **1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo general**

Determinar la percepción de la ética en la función pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018.

### **Objetivos específicos**

- Identificar la percepción del principio de integridad en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018.
- Conocer la percepción del principio de objetividad en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018.
- Determinar el nivel de competencia y diligencia profesionales en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018.
- Identificar la percepción del principio de confidencialidad en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018.
- Conocer el comportamiento profesional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de estudio

La investigación tienen la intención de evaluar la variable por ello no se busca determinar la especificación de sus dimensiones, por tanto la investigación a realizarse no tiene la intención de realizar la experimentación en la unidad de análisis, (Hernández et al. 2010).

### 2.2. Diseño de investigación

El modelo que aplicará está orientado al enfoque descriptivo, considerando la aplicación de la encuesta en un solo periodo de tiempo:



**Donde:**

**M** : muestra

**O<sub>1</sub>**: Ética en la función pública

### 2.3. Identificación de variables

#### a) Variable Independiente

- Ética en la función pública

## 2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICES Y ESCALA
<p><b>VARIABLE: ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA</b></p> <p>Se refiere al conjunto de normas o principios por los cuales debe regirse una persona en el ámbito laboral. Por tanto busca establecer conciencia de responsabilidad en la ejecución de la profesión, mediante los valores que tiene cada persona.</p>	<p><b>DIMENSIÓN 1: INTEGRIDAD</b>, El principio de integridad obliga a todos los profesionales a ser francos y honestos en todas sus relaciones profesionales. La integridad implica también justicia en el trato y sinceridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contiene una afirmación materialmente falsa o que induce a error.</li> <li>▪ Contiene afirmaciones o información proporcionada de manera irresponsable.</li> <li>▪ Omite u oculta información que debe ser incluida, cuando dicha omisión u ocultación induciría a error.</li> </ul>	1,2,3,4,5	<p>Totalmente de acuerdo=3</p> <p>De acuerdo=2</p> <p>En desacuerdo=1</p> <p>Totalmente en desacuerdo=0</p>
	<p><b>DIMENSIÓN 2: OBJETIVIDAD</b></p> <p>La objetividad es un principio que obliga a todos los profesionales a no comprometer su juicio profesional a causa de prejuicios, conflicto de intereses o influencia indebida de terceros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Imparcialidad.</li> <li>▪ Honradez</li> <li>▪ Equidad</li> <li>▪ Justicia</li> </ul>	6,7,8,9,10	
	<p><b>DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA Y DILIGENCIA PROFESIONALES</b></p> <p>El principio de competencia y los Códigos de Ética vigentes que impone las cumplir con sus obligaciones a todos los profesionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mantener el conocimiento y la aptitud profesionales al nivel necesario para permitir que la entidad en la que trabaja, reciban un servicio profesional competente.</li> <li>▪ Actuar con diligencia, de conformidad con las normas técnicas y profesionales aplicables, cuando se prestan servicios profesionales.</li> </ul>	11,12,13,14,15	

	<p><b>DIMENSIÓN 4: CONFIDENCIALIDAD</b> La confidencialidad es un principio que obliga a todos los profesionales a abstenerse y ser reservados ante asuntos que conciernen únicamente a la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De divulgar fuera de la entidad para la que trabajan, información confidencial obtenida como resultado de relaciones profesionales y empresariales, salvo que medie autorización adecuada y específica o que exista un derecho o deber legal o profesional para su revelación.</li> <li>▪ De utilizar información confidencial obtenida como resultado de relaciones profesionales en beneficio propio o de terceros.</li> </ul>	16,17,18,19,20	
	<p><b>DIMENSIÓN 5: COMPORTAMIENTO PROFESIONAL</b> El principio de comportamiento profesional impone la obligación a todos los profesionales cumplir las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de evitar cualquier actuación que el profesional sabe, o debería saber, que puede desacreditar a la profesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Efectuar afirmaciones exageradas sobre los servicios que ofrecen, sobre su capacitación, o sobre la experiencia que poseen, o</li> <li>▪ Realizar menciones despreciativas o comparaciones sin fundamento en relación con el trabajo de otros.</li> </ul>	21,22,23,24,25	

## 2.5. Población y muestra

### 2.5.1. Población

La población de estudio está conformada por 466 trabajadores.

### 2.5.2. Muestra

Para la determinación de la muestra se considera al muestreo aleatorio simple, considerando el siguiente criterio:

$$n = \frac{N Z_{\alpha}^2 p q}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

**Donde:**

**N** : Población = 466

**Z** : Confianza es del 95%

**P** : Proporción 70% = 0.50

**q** : 1 – p, 30% = 0.50

**e** : Precisión o margen de error de 5% = 0.05.

**Muestra:**

De acuerdo a la formula se ha obtenido una muestra de 338 trabajadores.

## 2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos de la variable independiente se utilizará el cuestionario ética en la función pública para medir la percepción de los trabajadores.

### 2.6.1. Validación y confiabilidad de los instrumentos

#### Validación de los instrumentos

Este proceso se realizará a través de técnica de juicio de expertos, para lo cual se solicitará a tres docentes de recorrida trayectoria en el campo de la investigación educativa y psicología a que den sus opiniones respecto al instrumento a usar y den su aprobación para su futura aplicación.

### Validación del Cuestionario de ética en la función pública

N°	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Sumatoria
1	Claridad	95	85	80	83
2	Objetividad	100	87	89	90
3	Actualidad	90	80	85	89
4	Organización	100	90	81	87
5	Suficiencia	100	90	81	89
6	Intencionalidad	90	85	89	80
7	Consistencia	90	90	88	88
8	Coherencia	90	90	86	89
9	Metodología	100	90	86	87
10	Pertinencia	100	90	90	98
<b>Promedio</b>					<b>89%</b>

### Confiabilidad de los instrumentos

Para identificar el grado de confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto al 20% de la población. Luego los resultados fueron analizados por el Paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS). Los coeficientes obtenidos son:

<b>CUESTIONARIO</b>	<b>COEFICIENTE</b>
Ética en la función pública	0.92



## **2.7. Procedimientos de recolección de datos**

### **2.7.1. Método de análisis de datos**

**Formula:** Para la presente investigación se utilizará la estadística descriptiva y la estadística inferencial paramétrica. En Estadística descriptiva, se utilizaron, los estadísticos de tendencia central: media, mediana, desviación estándar y varianza. Para realizar una descripción grafica de los datos se emplearon las tablas de frecuencia y gráficos.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. DESCRIPCIÓN DEL BAREMO PARA UBICAR LA MEDIDA DE LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Categorías	Puntajes	Porcentajes	Explicación	Preguntas
Muy alta	79 – 104	76% - 100%	Los trabajadores tienen consolidadas un conjunto de normas o principios que les permite establecer conciencia de responsabilidad en la ejecución de la profesión.	Del 1 al 26 Puntaje máximo 104
Alta	53– 78	51% - 75%	Los trabajadores tienen fortalecidas un conjunto de normas o principios que les permite establecer conciencia de responsabilidad en la ejecución de la profesión.	
Baja	27–52	26% - 50%	Los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer un conjunto de normas o principios que les permite establecer conciencia de responsabilidad en la ejecución de la profesión.	
Muy baja	01 – 26	01% - 25%	Los trabajadores tienen limitadas un conjunto de normas o principios que les permite establecer conciencia de responsabilidad en la ejecución de la profesión.	

Fuente: Elaboración propia

### 3.2. PUNTUACIONES GENERALES PARA LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Nº	D1	D2	D3	D4	D5	TOTAL
1	13	9	11	12	7	52
2	15	9	11	9	9	53
3	9	13	11	11	13	57
4	5	13	11	7	13	49
5	8	10	10	7	10	45
6	15	11	13	11	13	63
7	9	11	9	7	13	49
8	11	9	9	9	7	45
9	15	7	9	9	7	47
10	5	11	5	7	9	37
11	15	7	11	11	7	51
12	5	7	7	7	5	31
13	11	13	13	11	11	59
14	5	9	9	9	7	39
15	5	5	5	5	5	25
16	13	7	11	11	9	51
17	5	5	9	7	7	33
18	5	5	5	7	5	27
19	5	9	9	7	11	41
20	9	5	7	7	5	33
21	11	7	13	7	9	47
22	11	9	13	11	9	53
23	9	5	9	9	5	37
24	15	11	15	13	11	65
25	15	11	15	15	11	67
26	5	5	9	5	7	31
27	5	9	5	7	9	35
28	11	13	11	11	11	57
29	13	9	9	9	11	51
30	11	13	13	9	13	59
31	11	7	11	7	7	43
32	15	7	11	11	7	51
33	5	7	7	7	5	31
34	11	13	13	11	11	59
35	5	9	9	9	7	39
36	5	5	5	5	5	25
37	13	7	11	11	9	51

38	5	5	9	7	7	33
39	5	5	5	7	5	27
40	5	9	9	7	11	41
41	9	5	7	7	5	33
42	11	7	13	7	9	47
43	11	9	13	11	9	53
44	9	5	9	9	5	37
45	15	11	15	13	11	65
46	15	11	15	15	11	67
47	5	5	9	5	7	31
48	5	9	5	7	9	35
49	11	13	11	11	11	57
50	13	9	9	9	11	51
51	11	9	11	11	7	49
52	15	9	11	9	9	53
53	9	13	11	11	13	57
54	5	13	11	7	13	49
55	5	7	5	5	7	29
56	15	11	13	11	13	63
57	9	11	9	7	13	49
58	11	9	9	9	7	45
59	15	7	9	9	7	47
60	5	11	5	7	9	37
61	15	7	11	11	7	51
62	5	7	7	7	5	31
63	11	13	13	11	11	59
64	5	9	9	9	7	39
65	5	5	5	5	5	25
66	13	7	11	11	9	51
67	5	5	9	7	7	33
68	5	5	5	7	5	27
69	5	9	9	7	11	41
70	9	5	7	7	5	33
71	11	7	13	7	9	47
72	11	9	13	11	9	53
73	9	5	9	9	5	37
74	15	11	15	13	11	65
75	15	11	15	15	11	67
76	5	5	9	5	7	31
77	5	9	5	7	9	35
78	11	13	11	11	11	57

79	13	9	9	9	11	51
80	11	13	13	9	13	59
81	11	7	11	7	7	43
82	15	7	11	11	7	51
83	5	7	7	7	5	31
84	11	13	13	11	11	59
85	5	9	9	9	7	39
86	15	11	15	15	11	67
87	5	5	9	5	7	31
88	5	9	5	7	9	35
89	11	13	11	11	11	57
90	13	9	11	12	7	52
91	15	9	11	9	9	53
92	9	13	11	11	13	57
93	5	13	11	7	13	49
94	8	10	10	7	10	45
95	15	11	13	11	13	63
96	9	11	9	7	13	49
97	11	9	9	9	7	45
98	15	7	9	9	7	47
99	5	11	5	7	9	37
100	15	7	11	11	7	51
101	5	7	7	7	5	31
102	11	13	13	11	11	59
103	5	9	9	9	7	39
104	5	5	5	5	5	25
105	13	7	11	11	9	51
106	5	5	9	7	7	33
107	5	5	5	7	5	27
108	5	9	9	7	11	41
109	9	5	7	7	5	33
110	11	7	13	7	9	47
111	11	9	13	11	9	53
112	9	5	9	9	5	37
113	15	11	15	13	11	65
114	15	11	15	15	11	67
115	5	5	9	5	7	31
116	5	9	5	7	9	35
117	11	13	11	11	11	57
118	13	9	9	9	11	51
119	11	13	13	9	13	59

120	11	7	11	7	7	43
121	15	7	11	11	7	51
122	5	7	7	7	5	31
123	11	13	13	11	11	59
124	5	9	9	9	7	39
125	5	5	5	5	5	25
126	13	7	11	11	9	51
127	5	5	9	7	7	33
128	5	5	5	7	5	27
129	5	9	9	7	11	41
130	9	5	7	7	5	33
131	11	7	13	7	9	47
132	11	9	13	11	9	53
133	9	5	9	9	5	37
134	15	11	15	13	11	65
135	15	11	15	15	11	67
136	5	5	9	5	7	31
137	5	9	5	7	9	35
138	11	13	11	11	11	57
139	13	9	9	9	11	51
140	11	9	11	11	7	49
141	15	9	11	9	9	53
142	9	13	11	11	13	57
143	5	13	11	7	13	49
144	5	7	5	5	7	29
145	15	11	13	11	13	63
146	9	11	9	7	13	49
147	11	9	9	9	7	45
148	15	7	9	9	7	47
149	5	11	5	7	9	37
150	15	7	11	11	7	51
151	5	7	7	7	5	31
152	11	13	13	11	11	59
153	5	9	9	9	7	39
154	5	5	5	5	5	25
155	13	7	11	11	9	51
156	5	5	9	7	7	33
157	5	5	5	7	5	27
158	5	9	9	7	11	41
159	9	5	7	7	5	33
160	11	7	13	7	9	47

161	11	9	13	11	9	53
162	9	5	9	9	5	37
163	15	11	15	13	11	65
164	15	11	15	15	11	67
165	5	5	9	5	7	31
166	5	9	5	7	9	35
167	11	13	11	11	11	57
168	13	9	9	9	11	51
169	11	13	13	9	13	59
170	11	7	11	7	7	43
171	15	7	11	11	7	51
172	5	7	7	7	5	31
173	11	13	13	11	11	59
174	5	9	9	9	7	39
175	15	11	15	15	11	67
176	5	5	9	5	7	31
177	5	9	5	7	9	35
178	11	13	11	11	11	57
179	11	13	11	11	11	57
180	13	9	11	12	7	52
181	15	9	11	9	9	53
182	9	13	11	11	13	57
183	5	13	11	7	13	49
184	8	10	10	7	10	45
185	15	11	13	11	13	63
186	9	11	9	7	13	49
187	11	9	9	9	7	45
188	15	7	9	9	7	47
189	5	11	5	7	9	37
190	15	7	11	11	7	51
191	5	7	7	7	5	31
192	11	13	13	11	11	59
193	5	9	9	9	7	39
194	5	5	5	5	5	25
195	13	7	11	11	9	51
196	5	5	9	7	7	33
197	5	5	5	7	5	27
198	5	9	9	7	11	41
199	9	5	7	7	5	33
200	11	7	13	7	9	47
201	11	9	13	11	9	53

202	9	5	9	9	5	37
203	15	11	15	13	11	65
204	15	11	15	15	11	67
205	5	5	9	5	7	31
206	5	9	5	7	9	35
207	11	13	11	11	11	57
208	13	9	9	9	11	51
209	11	13	13	9	13	59
210	11	7	11	7	7	43
211	15	7	11	11	7	51
212	5	7	7	7	5	31
213	11	13	13	11	11	59
214	5	9	9	9	7	39
215	5	5	5	5	5	25
216	13	7	11	11	9	51
217	5	5	9	7	7	33
218	5	5	5	7	5	27
219	5	9	9	7	11	41
220	9	5	7	7	5	33
221	11	7	13	7	9	47
222	11	9	13	11	9	53
223	9	5	9	9	5	37
224	15	11	15	13	11	65
225	15	11	15	15	11	67
226	5	5	9	5	7	31
227	5	9	5	7	9	35
228	11	13	11	11	11	57
229	13	9	9	9	11	51
230	11	9	11	11	7	49
231	15	9	11	9	9	53
232	9	13	11	11	13	57
233	5	13	11	7	13	49
234	5	7	5	5	7	29
235	15	11	13	11	13	63
236	9	11	9	7	13	49
237	11	9	9	9	7	45
238	15	7	9	9	7	47
239	5	11	5	7	9	37
240	15	7	11	11	7	51
241	5	7	7	7	5	31
242	11	13	13	11	11	59



243	5	9	9	9	7	39
244	5	5	5	5	5	25
245	13	7	11	11	9	51
246	5	5	9	7	7	33
247	5	5	5	7	5	27
248	5	9	9	7	11	41
249	9	5	7	7	5	33
250	11	7	13	7	9	47
251	11	9	13	11	9	53
252	9	5	9	9	5	37
253	15	11	15	13	11	65
254	15	11	15	15	11	67
255	5	5	9	5	7	31
256	5	9	5	7	9	35
257	11	13	11	11	11	57
258	13	9	9	9	11	51
259	11	13	13	9	13	59
260	11	7	11	7	7	43
261	15	7	11	11	7	51
262	5	7	7	7	5	31
263	11	13	13	11	11	59
264	5	9	9	9	7	39
265	15	11	15	15	11	67
266	5	5	9	5	7	31
267	5	9	5	7	9	35
268	11	13	11	11	11	57
269	13	9	11	12	7	52
270	15	9	11	9	9	53
271	9	13	11	11	13	57
272	5	13	11	7	13	49
273	8	10	10	7	10	45
274	15	11	13	11	13	63
275	9	11	9	7	13	49
276	11	9	9	9	7	45
277	15	7	9	9	7	47
278	5	11	5	7	9	37
279	15	7	11	11	7	51
280	5	7	7	7	5	31
281	11	13	13	11	11	59
282	5	9	9	9	7	39
283	5	5	5	5	5	25

284	13	7	11	11	9	51
285	5	5	9	7	7	33
286	5	5	5	7	5	27
287	5	9	9	7	11	41
288	9	5	7	7	5	33
289	11	7	13	7	9	47
290	11	9	13	11	9	53
291	9	5	9	9	5	37
292	15	11	15	13	11	65
293	15	11	15	15	11	67
294	5	5	9	5	7	31
295	5	9	5	7	9	35
296	11	13	11	11	11	57
297	13	9	9	9	11	51
298	11	13	13	9	13	59
299	11	7	11	7	7	43
300	15	7	11	11	7	51
301	5	7	7	7	5	31
302	11	13	13	11	11	59
303	5	9	9	9	7	39
304	5	5	5	5	5	25
305	13	7	11	11	9	51
306	5	5	9	7	7	33
307	5	5	5	7	5	27
308	5	9	9	7	11	41
309	9	5	7	7	5	33
310	11	7	13	7	9	47
311	11	9	13	11	9	53
312	9	5	9	9	5	37
313	15	11	15	13	11	65
314	15	11	15	15	11	67
315	5	5	9	5	7	31
316	5	9	5	7	9	35
317	11	13	11	11	11	57
318	13	9	9	9	11	51
319	11	9	11	11	7	49
320	15	9	11	9	9	53
321	9	13	11	11	13	57
322	5	13	11	7	13	49
323	5	7	5	5	7	29
324	15	11	13	11	13	63

325	9	11	9	7	13	49
326	11	9	9	9	7	45
327	15	7	9	9	7	47
328	5	11	5	7	9	37
329	15	7	11	11	7	51
330	5	7	7	7	5	31
331	11	13	13	11	11	59
332	5	9	9	9	7	39
333	5	5	5	5	5	25
334	13	7	11	11	9	51
335	5	5	9	7	7	33
336	5	5	5	7	5	27
337	5	9	9	7	11	41
338	9	5	7	7	5	33

### 3.3. DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

		Estadístico	Error estándar	
ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	Media	45,37	,641	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	44,11 46,63	
	Media recortada al 5%	45,28		
	Mediana	47,00		
	Varianza	138,726		
	Desviación estándar	11,778		
	Mínimo	25		
	Máximo	67		
	Rango	42		
	Rango intercuartil	18		
	Asimetría	,040	,133	
	Curtosis	-1,054	,265	

#### ANALISIS:

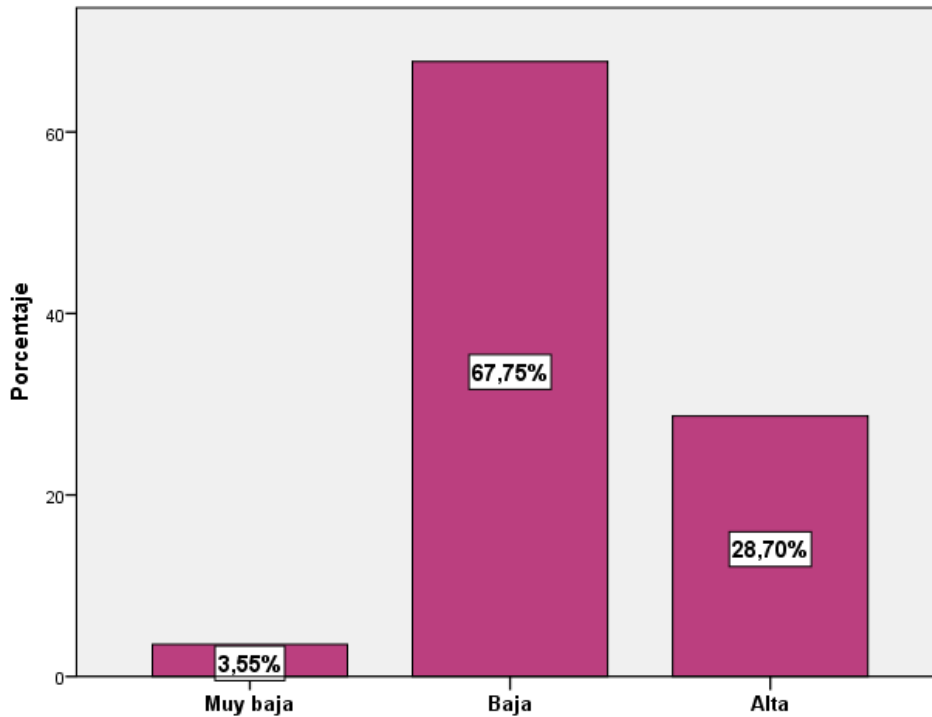
De acuerdo a la información presentada se aprecia que la media tiene una puntuación de 45.37 en el nivel de baja; lo cual representa que los trabajadores aún no han alcanzado el nivel de alta, lo cual demostraría que han fortalecido el principio de competencia y los Códigos de Ética vigentes que impone las obligaciones a todos los profesionales; así como el ideal representado en el nivel de muy alta lo que significaría que los trabajadores tienen consolidadas un conjunto de normas o principios que les permite establecer conciencia de responsabilidad en la ejecución de la profesión.

### 3.4. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

**TABLA N°1: LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	12	3,6	3,6	3,6
	Bajo	229	67,8	67,8	71,3
	Alto	97	28,7	28,7	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

**GRÁFICO N°1: LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA**



#### **ANALISIS:**

De acuerdo a la información presentada en la tabla N°1 y gráfico N°1 se identifica que la variable ética en la función pública se ubica en el nivel de baja con 67.75%, asimismo el nivel de medianamente baja cuenta con el 28.70%, por último el nivel de muy baja tiene un porcentaje de 3.55%; lo cual indica que los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer un conjunto de normas o

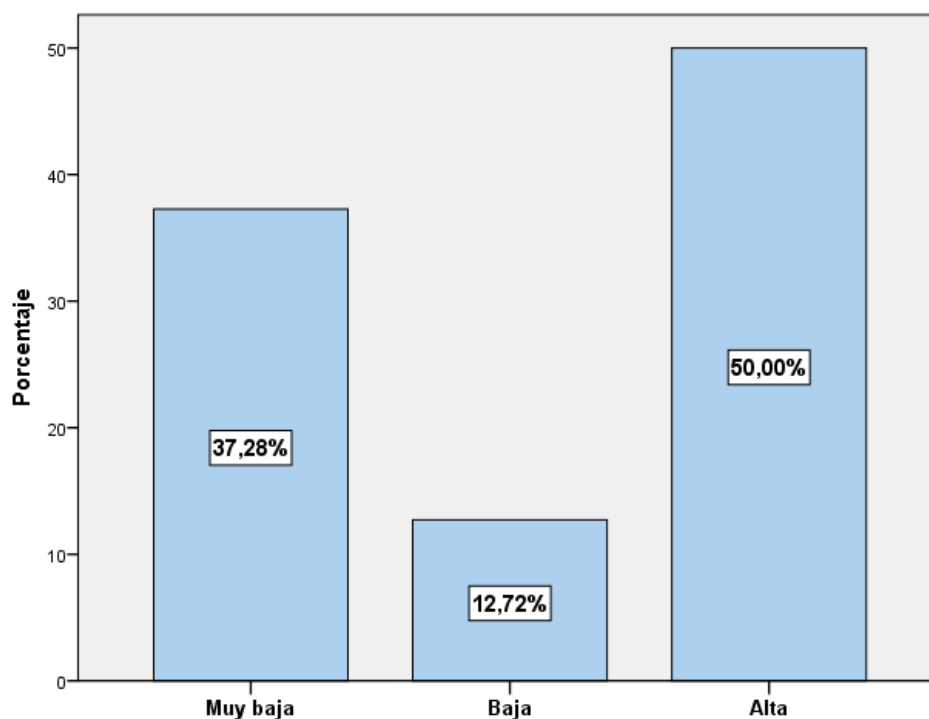
principios que les permite establecer conciencia de responsabilidad en la ejecución de la profesión.

### 3.4. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA DIMENSIÓN INTEGRIDAD

**TABLA N°2: DIMENSIÓN INTEGRIDAD**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	126	37,3	37,3	37,3
	Bajo	43	12,7	12,7	50,0
	Alto	169	50,0	50,0	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

**GRÁFICO N°2: DIMENSIÓN INTEGRIDAD**



#### ANÁLISIS:

De acuerdo a la información presentada en la tabla N°2 y gráfico N°2 se identifica que la dimensión integridad se ubica en el nivel de alta con 50%, asimismo el nivel de muy baja cuenta con el 37.28%; por último, el nivel de baja tiene el 12.72%, lo

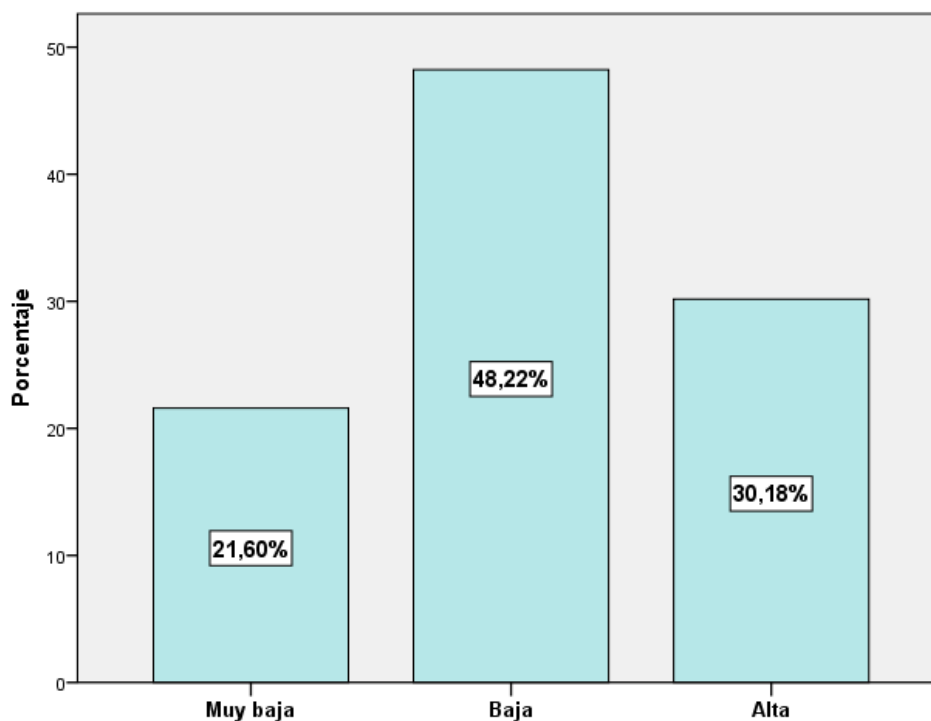
cual indica que los trabajadores tienen fortalecidos un conjunto de valores que los inclinan a ser francos y honestos en todas sus relaciones profesionales.

### 3.5. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA DIMENSIÓN OBJETIVIDAD

**TABLA N°3: DIMENSIÓN OBJETIVIDAD**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	73	21,6	21,6	21,6
	Bajo	163	48,2	48,2	69,8
	Alto	102	30,2	30,2	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

**GRÁFICO N°3: DIMENSIÓN OBJETIVIDAD**



#### **ANÁLISIS:**

De acuerdo a la información presentada en la tabla N°3 y gráfico N°3 se identifica que la dimensión objetividad se ubica en el nivel de baja con 48.22%, asimismo el

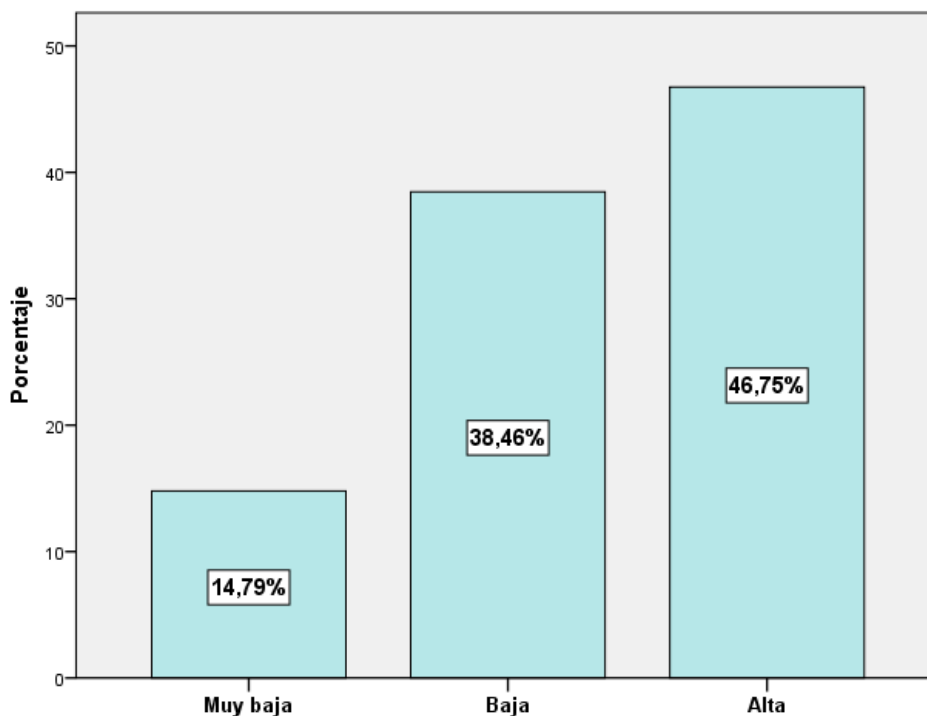
nivel de baja cuenta con el 30.18%; por último, el nivel de muy baja tiene el 21.60%, lo cual indica que los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer el principio que obliga a todos los profesionales a no comprometer su juicio profesional a causa de prejuicios, conflicto de intereses o influencia indebida de terceros.

### 3.6. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA DIMENSIÓN COMPETENCIA Y DILIGENCIA PROFESIONALES

**TABLA N°4: DIMENSIÓN COMPETENCIA Y DILIGENCIA PROFESIONALES**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	50	14,8	14,8	14,8
	Bajo	130	38,5	38,5	53,3
	Alto	158	46,7	46,7	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

**GRÁFICO N°4: DIMENSIÓN COMPETENCIA Y DILIGENCIA PROFESIONALES**





## ANALISIS:

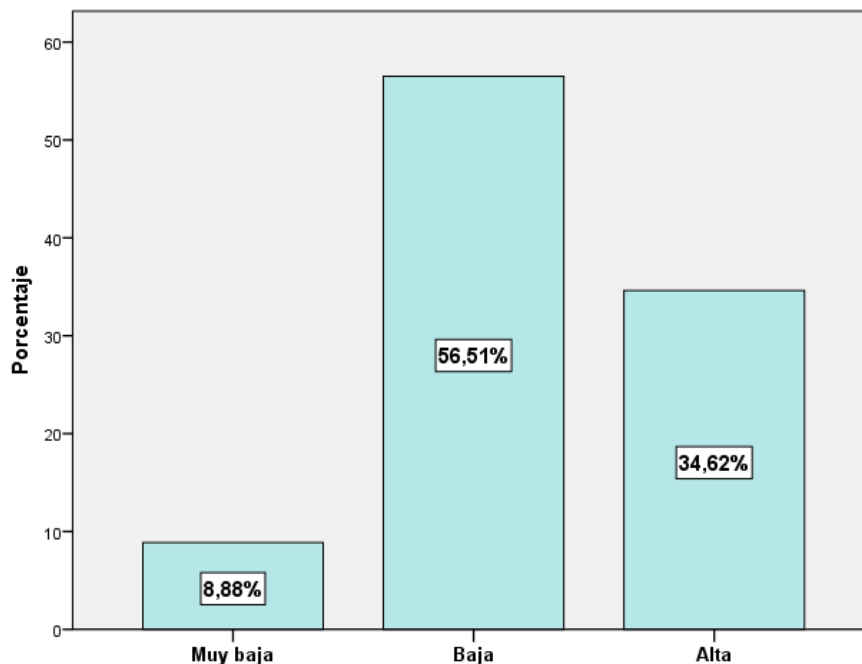
De acuerdo a la información presentada en la tabla N°4 y gráfico N°4 se identifica que la dimensión competencia y diligencia profesionales se ubica en el nivel de alta con 46.75%, asimismo el nivel de baja cuenta con el 38.46%; por último, el nivel de muy baja tiene el 14.79%, lo cual indica que los trabajadores tienen fortalecido el principio de competencia y los Códigos de Ética vigentes que impone las obligaciones a todos los profesionales.

### 3.7. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA DIMENSIÓN CONFIDENCIALIDAD

**TABLA N°5: DIMENSIÓN CONFIDENCIALIDAD**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	30	8,9	8,9	8,9
	Bajo	191	56,5	56,5	65,4
	Alto	117	34,6	34,6	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

**GRÁFICO N°5: DIMENSIÓN CONFIDENCIALIDAD**



## **ANALISIS:**

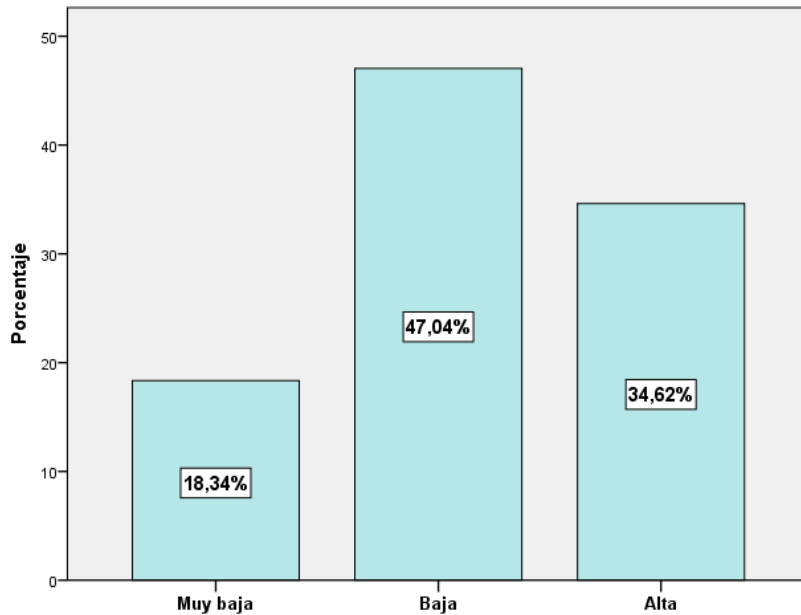
De acuerdo a la información presentada en la tabla N°5 y gráfico N°5 se identifica que el gestión se ubica en el nivel de baja con 56.51%, asimismo el nivel de alta cuenta con el 34.62%; por último, el nivel de muy baja tiene el 8.88%, lo cual indica que los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer el principio de comportamiento profesional impone la obligación a todos los profesionales cumplir las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de evitar cualquier actuación que el profesional sabe, o debería saber, que puede desacreditar a la profesión.

### **3.8. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS PARA LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO PROFESIONAL**

**TABLA N°6: DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO PROFESIONAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	62	18,3	18,3	18,3
	Bajo	159	47,0	47,0	65,4
	Alto	117	34,6	34,6	100,0
	Total	338	100,0	100,0	

**GRÁFICO N°6: DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO PROFESIONAL**



**ANALISIS:**

De acuerdo a la información presentada en la tabla N°6 y gráfico N°6 se identifica que el gestión se ubica en el nivel de baja con 47.04%, asimismo el nivel de alta cuenta con el 34.62%; por último, el nivel de muy baja tiene el 18.34%, lo cual indica que los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer el principio de comportamiento profesional impone la obligación a todos los profesionales cumplir las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de evitar cualquier actuación que el profesional sabe, o debería saber, que puede desacreditar a la profesión.



#### IV. DISCUSIÓN

En cuanto a los estudios realizados acerca de la de la ética en la función pública se tiene como antecedentes el aporte de Herranz (2012), indica que en el código ético se contiene el proyecto humano que el hospital se da a sí mismo para inspirar y alentar la conducta de las personas que trabajan en él. No es un instrumento externo, áspero y rígido. Es un estímulo interior que busca elevar la calidad de la vida profesional, un mapa que ayuda a cada uno a andar por el pequeño mundo de su hospital y llegar a ser un profesional plenamente desarrollado, éticamente adulto. Por desgracia, en las conversaciones de médicos y enfermeras, fi jadas habitualmente en torno a asuntos económicos, a fricciones laborales, a cosas que no van, apenas se trata constructivamente de cuestiones éticas y tienden más a contagiar descontento que a engendrar ilusión. Tendría que ser el código de ética objeto de consideración frecuente, pues eso ayuda a descubrir modos afirmativos de ver los problemas, a buscar remedio a los conflictos interpersonales, a ejercer la crítica que alienta, a practicar la sinceridad moral. Esa temática positiva debería saturar el ambiente, dar perspectiva y equilibrio a las relaciones humanas.

Asimismo, Ibarra (2015), indica que la propuesta de incluir la responsabilidad y el criterio ético como parte de la formación en las competencias profesionales, vincula directamente a la ética profesional con el saber hacer profesional. Hace posible aceptar que el desarrollo de las capacidades profesionales no sólo involucra técnicas, sino también requiere de normas, principios, pautas que guíen el uso y la aplicación de esas competencias. El saber hacer no es un quehacer técnico, sino que incluye capacidades para discernir, valorar, elegir y tomar decisiones para lo cual la ética profesional se nos ofrece como un marco reflexivo que proporciona los criterios, principios y valores en los que se sustenten las capacidades transformativas del profesional. El paradigma de la interdisciplinariedad constituye la opción que plantea las condiciones para que los proyectos educativos puedan reconocer y asumir la conexión e interdependencia de la ética profesional con los otros conocimientos y saberes que conforman esta formación.

A su vez, Moreno (2013), señala que el primer aspecto es reconocer que existen aspectos éticos en determinadas situaciones clínicas. Esto facilita la valoración paso a paso de todos los aspectos significativos. Pensamos, cuando se diseñó la encuesta, que su elaboración a partir de dos escenarios clínicos no inhabituales en la práctica clínica podrían ayudar a su cumplimentación. Por lo que se recibieron 62 encuestas. El 42% de los que contestaron tenían entre 45 y 55 años. 65% eran médicos, 18% farmacéuticos, 12% enfermeras y 5% dietistas. La mayoría tenían una experiencia profesional > 10 años y se consideraban con formación insuficiente en bioética. El caso de NP se trataba de una mujer de 45 años con un cáncer de ovario irreseccable, fuera de tratamiento quimioterápico, que presentaba una obstrucción intestinal irresoluble. El 77% indicaría NPD en esta situación si la paciente estuviera estable y tuviera suficiente apoyo familiar. El 75% lo haría para facilitar que permaneciera en su domicilio el mayor tiempo posible. El 92% consideró que la presencia de una complicación mayor o deterioro funcional contraindicaría su uso. El 91% cree necesaria una re-evaluación periódica de la indicación. El paciente candidato a NED es una anciana con deterioro cognitivo progresivo en quien se valora la indicación de una gastrostomía. El 98% coincide en señalar que iniciaría NE en este caso, y el 77% lo considera un cuidado básico. Este porcentaje disminuye al 41% si precisara restricción.

Además, Hirsch (2013), indica que la ética exige que la persona tenga los conocimientos, destrezas y actitudes para prestar un servicio. Se refiere a la habilidad o capacidad para resolver los problemas propios del trabajo. En ella radica la autoridad del profesional y su valor social. Expresa la síntesis del saber y hacer, de doctrina y capacidad, y de conocimiento y acción eficiente. Cuando requerimos los servicios de un profesional, esperamos de él no sólo competencia (dominio de los conocimientos teóricos y prácticos de su profesión), sino también una utilización adecuada de esa competencia, una conducta profesional ética. El tema de la ética profesional es de gran actualidad y de elevada sensibilidad social, por las faltas de moralidad de la vida pública y el ejercicio de las profesiones, lo mismo de los

problemas generados por algunos colegios profesionales (que no funcionan o funcionan mal).

Cabe indicar que Silva (2012), indica que la ética profesional, por supuesto, incluye este sentido ético del trabajo, pero implica un mayor compromiso ético o moral, ya que el profesionista, al adoptar como su profesión (o sea, como su forma de vida) un determinado trabajo, adopta libre y conscientemente el ethos de este quehacer, es decir, el fundamento ético que hace posible una específica forma de praxis humana. El saber científico o filosófico, por ejemplo, requieren del principio vocacional<sup>18</sup> que exige una actitud desinteresada (amorosa) por la verdad. Este principio representa el ethos de esta profesión. El médico no puede ser médico sin fundar sus conocimientos en el amor incondicional e insobornable por la vida humana. Esta forma de amor por el otro constituye el ethos de la medicina. El científico renuncia por siempre a la falsedad y a la mentira; mientras que al médico le repugna todo lo que está relacionado con la muerte o la destrucción de lo humano. Estas formas de compromiso ético, de ética profesional, no las consigue y las sostiene un título o unos grados académicos, sino una forma de ser, una decisión de ética profesional, la adopción de un ethos, que no puede abandonarse sin dejar de ser lo que se era. Esto mismo vale para cualquier profesión que, como tal, encuentra su razón de ser última en un ethos vocacional, que naturalmente exige una ética profesional: una responsabilidad moral inherente al ser y el hacer, o sea, a lo que se es y a lo que se hace.

Por su parte, Ibarra (2015), indica que para articular la ética profesional con la formación integral se desarrollan actualmente en el campo educativo distintas perspectivas que permiten reconocer que cada una de las partes realiza una aportación significativa. La visión integral de los contenidos abre el espacio e integra al currículum la dimensión humana y ética de esta formación con el reconocimiento de los valores y las actitudes como contenidos de enseñanza. Con ello contribuye a formalizar e institucionalizar como tarea de la educación la formación ética perfilada a estructurar y/o moldear la personalidad, el carácter y la conducta del sujeto. La propuesta de incluir la responsabilidad y el criterio ético como parte de la formación

en las competencias profesionales, vincula directamente a la ética profesional con el saber hacer profesional. Hace posible aceptar que el desarrollo de las capacidades profesionales no sólo involucra técnicas, sino también requiere de normas, principios, pautas que guíen el uso y la aplicación de esas competencias. El saber hacer no es un quehacer técnico, sino que incluye capacidades para discernir, valorar, elegir y tomar decisiones para lo cual la ética profesional se nos ofrece como un marco reflexivo que proporciona los criterios, principios y valores en los que se sustenten las capacidades transformativas del profesional. El paradigma de la interdisciplinariedad constituye la opción que plantea las condiciones para que los proyectos educativos puedan reconocer y asumir la conexión e interdependencia de la ética profesional con los otros conocimientos y saberes que conforman esta formación.

Sin embargo, Lindsay (2013), la práctica de la psicología, bien sea como disciplina científica o como servicio público, está basada en dos fundamentos principales. El primero está compuesto por un conjunto de conocimientos y habilidades que se han ido adquiriendo a través de la investigación y la práctica psicológica. El segundo se compone de la ética en el desarrollo de ese conjunto de conocimientos y habilidades, y de las acciones llevadas a cabo cuando éstas se aplican para responder a las demandas de prestación de servicios a los usuarios. Las profesiones tienen estos elementos en común, si bien existe variabilidad en cada una de ellas. Por ejemplo, la psicología está firmemente basada en la investigación científica, basándose fuertemente en ciertos enfoques como la experimentación e intentando optimizar la objetividad y replicabilidad de los hallazgos. Al mismo tiempo, la observación meticulosa, descripción y reflexión de acontecimientos únicos que ocurren de forma natural son también esenciales para el desarrollo científico de la psicología.

No obstante, Díaz (2014), indica que respecto a los derechos y dignidad de las personas. Los psicólogos respetarán y promoverán el desarrollo de los derechos, la dignidad y los valores fundamentales de todas las personas. Respetarán los derechos de los individuos a la privacidad, la confidencialidad, la autodeterminación y



la autonomía, de acuerdo a las demás obligaciones profesionales de los psicólogos con la ley. Competencia. Los psicólogos se esforzarán en asegurar y mantener niveles altos de competencia en su trabajo. Reconocerán los límites de su competencia particular y de su especialización. Proporcionarán sólo aquellos servicios y utilizarán sólo aquellas técnicas para las que estén debidamente cualificados por su formación o experiencia. Responsabilidad. Los psicólogos serán conscientes de las responsabilidades profesionales y científicas de cara a sus clientes, a la comunidad y a la sociedad en la que trabajan y viven. Evitarán producir daños, serán responsables de sus propias acciones y se asegurarán, en la medida de lo posible, de que sus servicios no sean mal utilizados. Integridad. Los psicólogos promoverán la integridad en la ciencia, en la docencia y en la práctica de la psicología. En estas actividades serán honestos, justos y respetuosos con los demás. Intentarán clarificar sus roles como profesionales, y actuarán apropiadamente de acuerdo con ellos.

Asimismo, Bermejo (2012), indica que con frecuencia se adorna la ética profesional de calificativos tales como alta tarea, noble contribución, eminente ciencia fundamental para la profesión u otros de similar contenido. Sin embargo produce cierto contraste comprobar que tan trascendentes y trascendentales juicios puedan acabar evaporándose como si de un humo espiritual se tratara al comparar los dichos con los hechos. Algo así sucede en la ética profesional: se aprecian excelentes y buenas intenciones y, a su vez, escasa actividad o acción a la altura de tan dignas y distinguidas intenciones. Con mayor motivo cuando el consenso es unánime en torno a esta afirmación y cuando su desconocimiento es un dañino virus que la acompaña y que causa perjuicio a toda la comunidad profesional y a la misma profesión, algo que observamos, por ejemplo, cuando en un medio de comunicación se destaca y relata una actuación mal eficiente (en alusión manifiesta al principio ético de no maleficencia) de un profesional de la Psicología, obviamente, la imagen de este ejercicio queda malherida y genera desconfianza hacia quienes realizan bien su tarea.

No obstante, Ibarra (2013), En el marco de la ética profesional como una ética afirmativa es donde se comprende el significado y el sentido de los valores profesionales como ideales con los que se identifica y adhiere de manera libre y voluntaria el profesionista para orientar su ejercicio profesional hacia el logro del bien común. Si bien en los códigos deontológicos del abogado y del sociólogo no se agota la dimensión ética de estas profesiones, sí permiten identificar a grandes rasgos el perfil ético-profesional que proponen para delinear las características, los principios y los valores que requieren estos profesionistas para desarrollar un ejercicio profesional ético. Sin embargo, es común que los códigos éticos de las profesiones se interpreten como un conjunto de normas formales que acepta y reconoce el profesionista más por conveniencia que por convicción.

De acuerdo a la información presentada en la tabla N°1 y gráfico N°1 se identifica que la variable ética en la función pública se ubica en el nivel de baja con 67.75%, asimismo el nivel de medianamente baja cuenta con el 28.70%, por último el nivel de muy baja tiene un porcentaje de 3.55%; lo cual indica que los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer un conjunto de normas o principios que les permite establecer conciencia de responsabilidad en la ejecución de la profesión.

## V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a la información presentada en la tabla N°1 y gráfico N°1 se identifica que la variable ética en la función pública se ubica en el nivel de baja con 67.75%, asimismo el nivel de medianamente baja cuenta con el 28.70%, por último el nivel de muy baja tiene un porcentaje de 3.55%; lo cual indica que los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer un conjunto de normas o principios que les permite establecer conciencia de responsabilidad en la ejecución de la profesión.
2. De acuerdo a la información presentada en la tabla N°2 y gráfico N°2 se identifica que la dimensión integridad se ubica en el nivel de alta con 50%, asimismo el nivel de muy baja cuenta con el 37.28%; por último, el nivel de baja tiene el 12.72%, lo cual indica que los trabajadores tienen fortalecidas un conjunto de valores que los inclinan a ser francos y honestos en todas sus relaciones profesionales.
3. De acuerdo a la información presentada en la tabla N°3 y gráfico N°3 se identifica que la dimensión objetividad se ubica en el nivel de baja con 48.22%, asimismo el nivel de baja cuenta con el 30.18%; por último, el nivel de muy baja tiene el 21.60%, lo cual indica que los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer el principio que obliga a todos los profesionales a no comprometer su juicio profesional a causa de prejuicios, conflicto de intereses o influencia indebida de terceros.
4. De acuerdo a la información presentada en la tabla N°4 y gráfico N°4 se identifica que la dimensión competencia y diligencia profesionales se ubica en el nivel de alta con 46.75%, asimismo el nivel de baja cuenta con el 38.46%; por último, el nivel de muy baja tiene el 14.79%, lo cual indica que los trabajadores tienen fortalecido el principio de competencia y los Códigos de Ética vigentes que impone las obligaciones a todos los profesionales.

5. De acuerdo a la información presentada en la tabla N°5 y gráfico N°5 se identifica que el gestión se ubica en el nivel de baja con 56.51%, asimismo el nivel de alta cuenta con el 34.62%; por último, el nivel de muy baja tiene el 8.88%, lo cual indica que los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer el principio de comportamiento profesional impone la obligación a todos los profesionales cumplir las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de evitar cualquier actuación que el profesional sabe, o debería saber, que puede desacreditar a la profesión.
  
6. De acuerdo a la información presentada en la tabla N°6 y gráfico N°6 se identifica que el gestión se ubica en el nivel de baja con 47.04%, asimismo el nivel de alta cuenta con el 34.62%; por último, el nivel de muy baja tiene el 18.34%, lo cual indica que los trabajadores son conscientes de los valores que poseen y buscan fortalecer el principio de comportamiento profesional impone la obligación a todos los profesionales cumplir las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y de evitar cualquier actuación que el profesional sabe, o debería saber, que puede desacreditar a la profesión.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Respecto a la variable Ética en la Función Pública, se recomienda efectuar programas de capacitación para los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado 2018, en contenido de la Ley Ética en la Función Pública, con la finalidad de contravenir y evitar responsabilidades administrativas y penales.
2. De acuerdo a la Dimensión Función pública, se recomienda efectuar programas de capacitación para los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado 2018, en contenido de la Ley Ética en la Función Pública, con la finalidad de contravenir y evitar responsabilidades administrativas y penales.
3. Para la Dimensión Principios y Deberes Éticos Del Servidor Público, se recomienda efectuar programas de capacitación para los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado 2018, en contenido de la Ley Ética en la Función Pública, con la finalidad de contravenir y evitar responsabilidades administrativas y penales.
4. Dimensión Prohibiciones Éticas de la Función Pública, se recomienda efectuar programas de capacitación para los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado 2018, en contenido de la Ley Ética en la Función Pública, con la finalidad de contravenir y evitar responsabilidades administrativas y penales.
5. Para la Dimensión Incentivos, Sanciones y Procedimiento se recomienda efectuar programas de incentivos para los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la ciudad, quienes denuncie los actos irregulares que se cometan en contra de la Ley Ética en la Función Pública, y efectuar procedimientos para mejorar la aplicación de la presente ley.

6. Para la Dimensión Comportamiento Profesional se recomienda efectuar programas de capacitación para los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la ciudad, en contenido de la Ley Ética en la Función Pública, con la finalidad de contravenir y evitar responsabilidades administrativas y penales.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson WEK. (2009). Responsabilidad de la ética en el sector médico. *British Medical Journal* 298, 1699 -1701.
- Batres, C. (2001): Deontología profesional: fin de una etapa. Un momento crucial. *Papeles del psicólogo*, 78, 29-31.
- Bermejo i Frigola, Vicent; Río Sánchez, Carmen del (2012). Ética profesional y deontología *Papeles del Psicólogo*, vol. 30, núm. 3, septiembre-diciembre, pp. 182-183 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España
- Bolívar Botía, Antonio (2005). El lugar de la Ética Profesional en la Formación Universitaria, en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. X, núm. 24, enero-marzo, 2005, comie, México.
- Camacho, Ildfonso (1995). La ética y su proyección sobre algunos aspectos de la economía”, en Universidad Deusto Bilbao, *La Ética en la Universidad, Orientaciones Básica*, Universidad Deusto, Bilbao, España.
- Díaz Villalobos, Rafaela (2014). Ética profesional. Retos actuales *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 3, núm. 1, pp. 469-476 Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España
- Fernández, Fernández, José Luis y Alonso Hortal Augusto (1994). Ética de las Profesiones, Universidad Pontificia Comillas de Madrid, Madrid, España.
- Hirsch, Ana (2013). Elementos significativos de la ética profesional, *Revista Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, no. 38, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, México.
- Hortal, Augusto (2002). *Ética General de las Profesiones*, Desclée, Bilbao, España, 2002.
- Ibarra Rosales, Guadalupe (2015). Ética y valores profesionales *Reencuentro*, núm. 49, agosto, pp. 43-50 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco Distrito Federal, México

- Lindsay, Geoff (2013). Ética profesional y psicología Papeles del Psicólogo, vol. 30, núm. 3, septiembre-diciembre, 2009, pp. 184-194 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España
- Moreno Villares, J. M.; Álvarez Hernández, J.; García de Lorenzo Mateos, A. (2013). Grupo de ética de la Sociedad Española de Nutrición Parenteral y Enteral Encuesta sobre aspectos éticos en Nutrición Artificial Domiciliaria Nutrición Hospitalaria, vol. 22, núm. 1, enero-febrero, pp. 38-45 Grupo Aula Médica Madrid, España
- Prototipo de Código de Ética Profesional (1998). Dirección General de Profesiones, Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica, Secretaría de Educación Pública, México.
- Silva Camarena, Juan Manuel (2012). ¿Qué es eso de ética profesional? Contaduría y Administración, núm. 205, abril-junio, pp. 5-11 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México



# ANEXOS

**ANEXO N° 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>TÍTULO:ANÁLISIS DE LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE LA CIUDAD DE PUERTO MALDONADO, 2018</b>			
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES /DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cómo se percibe la ética en la función pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la percepción de la ética en la función pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA</b></p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Integridad</li> <li>▪ Objetividad</li> <li>▪ Competencia y diligencia profesionales</li> <li>▪ Confidencialidad</li> <li>▪ Comportamiento profesional</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Básica sustantiva</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> 466 trabajadores</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>- <b>Selección:</b> Probabilístico</p> <p>- <b>Tamaño:</b> 338</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> 02 cuestionarios</p> <p><b>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</b></p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se percibe el principio de integridad en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018?</li> <li>• ¿Cómo se percibe el principio de objetividad en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018?</li> <li>• ¿Cómo se percibe la competencia y diligencia profesionales en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018?</li> <li>• ¿Cómo se percibe el principio de confidencialidad en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018?</li> <li>• ¿Cómo se percibe el comportamiento profesional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la percepción del principio de integridad en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018.</li> <li>• Conocer la percepción del principio de objetividad en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018.</li> <li>• Determinar el nivel de competencia y diligencia profesionales en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018.</li> <li>• Identificar la percepción del principio de confidencialidad en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018.</li> <li>• Conocer el comportamiento profesional en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018</li> </ul>		

**ANEXO N°2**  
**INSTRUMENTOS**

<b>CUESTIONARIO PARA IDENTIFICAR LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA</b>					
<b>Provincia:</b>		<b>Sexo:</b>	<input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer		
<b>Región:</b>		<b>Edad:</b>			
<p><b>I. INSTRUCCIONES:</b>            Esta encuesta tiene un número de preguntas que exploran la ética en la función pública. De acuerdo con ello, es necesario que conteste estas preguntas tan honestamente como le sea posible. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados.</p>					
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Regularmente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
<b>II. DATOS ESPECÍFICOS</b>					
N°	ÍTEMS	(0)	(1)	(2)	(3)
1	Conocimiento de los principios y obligaciones éticas propias del ejercicio de su profesión				
2	Grado de respeto del código ético				
3	El sentido de los deberes propios que un profesional tiene en el ejercicio de su trabajo				
4	Ejercicio de la profesión con responsabilidad, eficacia e imparcialidad				
5	Adquisición de un compromiso profesional autónomo e íntegro				
6	Respeto a la vida y la dignidad humana y contribución a la mejora de la calidad de vida				
7	Preocupación por la formación y actualización de los conocimientos en los que basa su competencia profesional				
8	Defensa y promoción de los				

	principios democráticos como base para la convivencia				
9	Modelos éticos de conducta profesional				
10	Deber de velar por el prestigio de la institución donde se desarrolla la labor profesional				
11	Guardar la confidencialidad de datos y el secreto profesional				
12	Anteponer el beneficio social a los legítimos intereses personales, profesionales o económicos				
13	Evitar la competencia desleal, el desprestigio de los compañeros y el intrusismo				
14	Basar las relaciones entre colegas y otros profesionales en el respeto mutuo y de sus funciones específicas				
15	Actuar con diligencia y responsabilidad en el quehacer profesional.				
17	Evitar la comunicación engañosa				
18	Deber y derecho de salvaguardar la identidad institucional.				
19	Mostrar honestidad, dignidad y sinceridad.				
20	Despojarse de voluntarismo, indolencia o improvisación.				
21	Conducta reflejo de solidaridad y disciplina laboral.				
22	Luchar contra el burocratismo, la irresponsabilidad y el individualismo en el trabajo económico				
23	Combatir las manifestaciones de corrupción				
24	Atender su auto superación técnica, cultural y política.				
25	Velar por la legitimidad y confiabilidad de la información				
26	Actuar con objetividad e integridad.				

## ANEXO N° 03 FICHAS DE VALIDACIÓN

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**I. DATOS GENERALES:**

**Título del trabajo de investigación:** ANÁLISIS DE LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE LA CIUDAD DE PUERTO MALDONADO, 2018.

**Nombre del instrumento:** Cuestionario para los trabajadores del Hospital Santa Rosa Puerto Maldonado - 2018.

**Investigador (a):** Br. Magaly Edith Flores Torobeo

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
  
 Sello y Firma

Mgt.: Eduardo A. Gutiérrez Carpio  
 DNI: 04816946

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

**Título del trabajo de investigación:** ANÁLISIS DE LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE LA CIUDAD DE PUERTO MALDONADO, 2018.

**Nombre del instrumento:** Cuestionario para los trabajadores del Hospital Santa Rosa Puerto Maldonado - 2018.

**Investigador (a):** Br. Magaly Edith Flores Torobeo

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Mgt.: *Gino A. Cruz Velasquez*

DNI: *74619631*

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Título del trabajo de investigación:** ANÁLISIS DE LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE LA CIUDAD DE PUERTO MALDONADO, 2018.

**Nombre del instrumento:** Cuestionario para los trabajadores del Hospital Santa Rosa Puerto Maldonado - 2018.

**Investigador (a):** Br. Magaly Edith Flores Torobeo

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

### II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación   
Debe corregirse

Sello y Firma

Mgt.: Alex Camilo Velásquez Bernal  
DNI: 31039292

# ANEXO N° 04 SOLICITUD DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

" Año del diálogo y la reconciliación nacional"

## SOLICITUD AUTORIZACIÓN APLICACIÓN DE ENCUESTA

SEÑOR DOCTOR  
LUIS HUMBERTO CHAVEZ CELIS  
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO  
S.D.-

**MAGALY EDITH FLORES TOROBEO**, con D.N.I N° 10730677, con dirección domiciliaria Jr. Libertad Mz.12Y Lt.13-14 Puerto Maldonado, del Distrito y Provincia de Tambopata, Departamento de Madre de Dios; a Ud., respetuosamente, digo:

Que, en ejercicio de mi derecho constitucional de petición consagrado en el Artículo 2°, Inciso 20) de la Constitución Política del Perú, concordante con el Artículo 108 de la Ley de Procedimientos Administrativo General N° 27444, y considerando que vengo desarrollando el estudio de investigación titulado "**Análisis de la Ética en la Función Pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2018**"; solicito a Ud., su **AUTORIZACIÓN** para la aplicación de los instrumentos (encuestas). Los que se presentaran ante su Despacho, los resultados permitirán determinar la percepción de la ética en la función pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

Adjunto 02 folios del referido instrumento.

**POR LO EXPUESTO:**

A UD. pido acceder a mi pedido

Puerto Maldonado, 20 de julio de 2018

  
.....  
Magaly Edith Flores Torobeo  
DNI N° 10730677

C.c.:  
MEFT/meft.

HOSPITAL SANTA ROSA MADRE DE DIOS	
DIRECCIÓN EJECUTIVA	
RECEPCIÓN	
FECHA:	07 AGO 2018
HORA:	07:37 a
FIRMA:	



# ANEXO N° 05 AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE ENCUESTA



GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS  
HOSPITAL SANTA ROSA  
Jr. Cajamarca N°171-Puerto Maldonado  
Tel (051) (082) 571019 Telefax : 571046  
Website WWW: hospitalsantarosa.gob.pe  
Email:hospitalsantarosa@hotmailcom



"Año del diálogo y la reconciliación nacional"  
"MADRE DE DIOS, CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"

## CONSTANCIA

### DE APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE LIKERT

El Director Ejecutivo del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, con número de Resolución Ejecutiva Regional N° 017-2015-GOREMAD/PR, que acredita la mencionada designación y con las facultades designadas;

#### HACE CONSTAR:

Que, la Br. Magaly Edith Flores Torobeo, identificada con DNI N° 10730677, aplicó las pruebas de Likert para el estudio de investigación "Análisis de la Ética en la Función Pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2018"; para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Dicha prueba tuvo como propósito:

- **Medir el nivel de conocimiento de la Ética en la Función Pública.**

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Puerto Maldonado, 09 agosto de 2018.



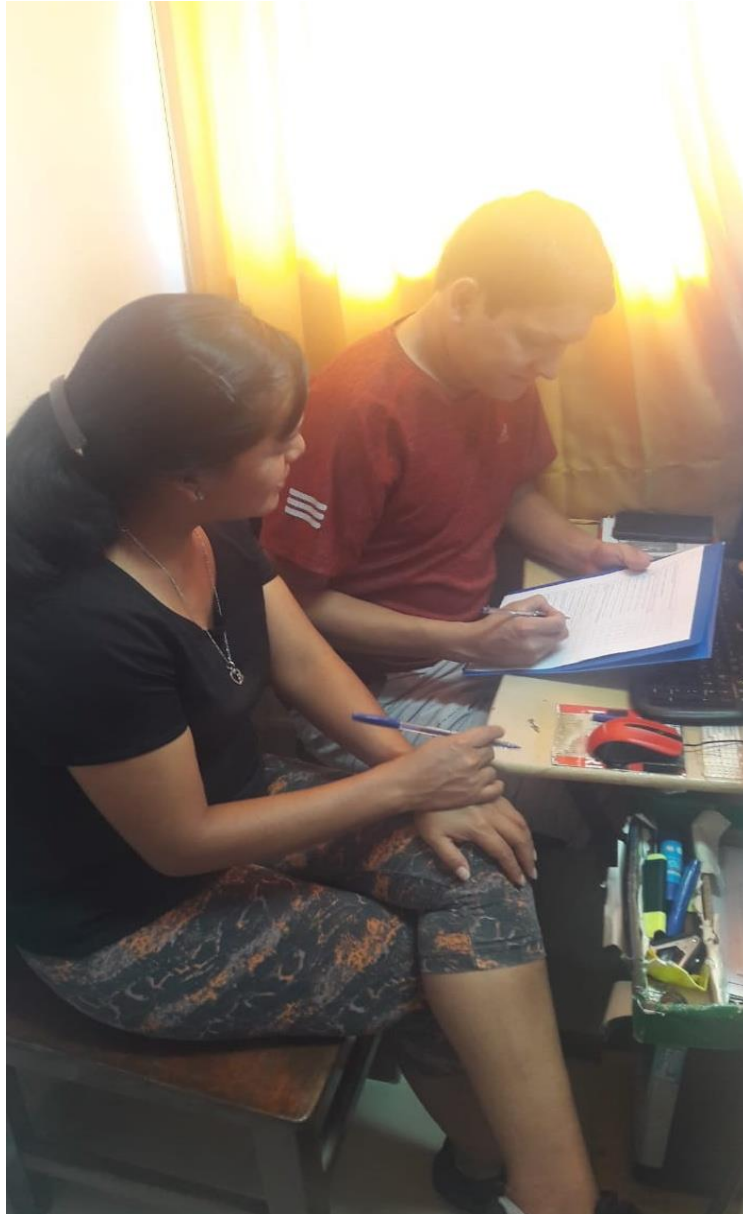
C.c.:  
Archivo  
LHCHC/lhchc

Unidad de Personal  
Central telefónica N° 974944702 / Anexo N° 260 - Área de Remuneraciones, Anexo N° 111 – Jefatura de la Unidad de Personal  
Correo electrónico: hospitalsantarosapm@hotmail.com  
Jr. Cajamarca N°171-Puerto Maldonado

## ANEXO N° 06 FOTOS DE APLICACIÓN DE ENCUESTA



PERSONAL DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE  
PUERTO MALDONADO DE PUERTO MALDONADO –  
EJECUTANDO LAS ENCUESTAS DEL TRABAJO DE  
INVESTIGACION



PERSONAL DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE  
PUERTO MALDONADO DE PUERTO MALDONADO –  
EJECUTANDO LAS ENCUESTAS DEL TRABAJO DE  
INVESTIGACION

**ANEXO N° 06 BASE DE DATOS DE LA VARIABLE ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3
2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3
3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3
4	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3
5	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2
6	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3
7	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3
8	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
10	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
11	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3
12	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1
13	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3
14	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3
17	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1
18	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3
22	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3
23	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3
24	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3
25	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3
26	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3



56	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3
57	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3
58	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
59	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
60	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1
61	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3
62	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3
63	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3
64	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	3
67	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3
68	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
71	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3
72	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3
73	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3
74	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3
75	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3
76	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
77	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1
78	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3
79	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1
80	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3
81	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3
82	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
83	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1
84	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3

85	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	
86	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	
87	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	
88	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	
89	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	
90	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	
91	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	
92	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	
93	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	
94	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	
95	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	
96	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	
97	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	
98	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	
99	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	
100	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
102	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	
103	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	
104	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
105	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	
106	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
107	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	
108	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	
109	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	
110	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	
111	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	
112	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
113	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	

114	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	
115	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	
116	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	
117	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	
118	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	
119	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	
120	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	
121	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	
122	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	
123	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	
124	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	
125	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	
126	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	
127	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
128	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	
129	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	
130	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
131	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	
132	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
133	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	
134	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	
135	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
136	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	
137	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	
138	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
139	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	
140	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	
141	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
142	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	





172	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	
173	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	
174	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	
175	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	
176	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	
177	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	
178	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	
179	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	
180	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	
181	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
182	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	
183	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	
184	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
185	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	
186	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
187	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	
188	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	
189	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	
190	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	
191	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	
192	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
193	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1
194	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3
195	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1
196	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3
197	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3
198	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3
199	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3
200	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1

201	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	
202	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	
203	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	
204	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	
205	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	
206	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	
207	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	
208	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	
209	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	
210	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
211	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	
212	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	
213	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
214	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	
215	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
216	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	
217	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	
218	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	
219	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	
220	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	
221	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
222	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	
223	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	
224	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
225	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	
226	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	
227	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3
228	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	
229	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	

230	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3		
231	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3		
232	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1		
233	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1		
234	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1		
235	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1		
236	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3		
237	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3		
238	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3		
239	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
240	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3		
241	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3		
242	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
243	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3		
244	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
245	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3		
246	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3		
247	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1		
248	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3		
249	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3		
250	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	
251	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3		
252	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3		
253	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	
254	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3		
255	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	
256	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3
257	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3
258	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3

259	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3
260	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3
261	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3
262	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2
263	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1
264	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1
265	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1
266	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
267	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1
268	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1
269	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3
270	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3
271	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3
272	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
273	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1
274	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3
275	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
276	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1
277	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
278	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3
279	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1
280	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
281	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3
282	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3
283	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
284	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1
285	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1
286	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1
287	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3

288	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1		
289	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	
290	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	
291	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	
292	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	
293	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
294	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	
295	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	
296	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
297	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	
298	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
299	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	
300	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	
301	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
302	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	
303	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	
304	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
305	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	
306	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	
307	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	
308	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	
309	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	
310	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
311	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
312	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	
313	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	
314	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	
315	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	
316	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	

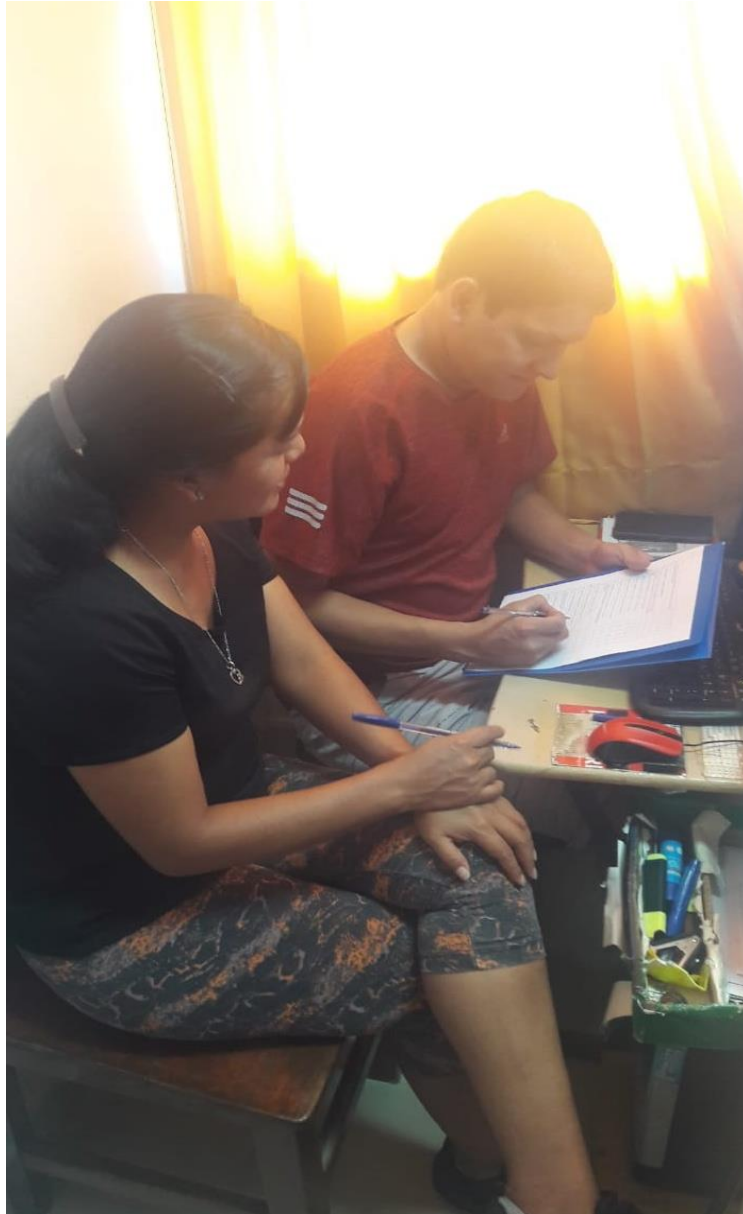


**ANEXO N° 07 Fotos de aplicación de encuesta**



PERSONAL DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE  
PUERTO MALDONADO DE PUERTO MALDONADO –  
EJECUTANDO LAS ENCUESTAS DEL TRABAJO DE  
INVESTIGACION





PERSONAL DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE  
PUERTO MALDONADO DE PUERTO MALDONADO –  
EJECUTANDO LAS ENCUESTAS DEL TRABAJO DE  
INVESTIGACION

