



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La infraestructura – equipamiento del centro médico y la
satisfacción laboral del personal asistencial en el
establecimiento penitenciario de Piura, 2015.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en gestión pública

AUTOR:

Br. Susana Raquel Bustillos Sebastián

ASESOR:

Dr. Abner Chávez Leandro

SECCION:

Ciencias empresariales

LINEA DE INVESTIGACION:

Administración del Talento Humano

Perú – 2017

Presidente

Secretario

Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación la dedico a mi madre y a mis hijos por su apoyo, amor y comprensión inmensurable, siendo ellos la motivación de mi existencia.

Agradecimiento

Doy las gracias a Dios a los profesores, por sus conocimientos compartidos día a día a mis compañeros y colegas que contribuyeron en el presente trabajo de investigación

A mi asesor de tesis Dr. Abner Chávez Leandro por su apoyo en el asesoramiento para la realización de mi investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Susana Raquel Bustillos Sebastián con DNI N° 20092562, estudiante del Programa de Maestría en Magister en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “La infraestructura – Equipamiento del centro médico y la satisfacción laboral del personal asistencial en el Establecimiento Penitenciario de Piura, 2015”, declaro bajo juramento que:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Tengo la seguridad que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en la búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Los Olivos, enero de 2018

Susana Raquel Bustillos Sebastián
DNI N° 20092562

Presentación

Señores miembros del jurado:

Acatando el Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: “La infraestructura – Equipamiento del centro médico y la satisfacción laboral del personal asistencial en el Establecimiento Penitenciario de Piura, 2015”. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre la Infraestructura – Equipamiento y la satisfacción laboral del personal asistencial en el centro médico del establecimiento penitenciario Piura en el 2015.

El documento consta de siete capítulos, estructurados de la siguiente forma: Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco metodológico, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones y Capítulo VII: Referencias bibliográficas y finalmente el Capítulo VIII: los apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación organizacional o práctica, técnica y legal	17
1.3 Justificación	23
1.4 Problema	24
1.5 Hipótesis	25
1.6 Objetivos	26
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	29
2.2. Operacionalización de las variables	30
2.3. Metodología	32
2.4. Tipos de estudio	33
2.5. Diseño	34
2.6. Población, muestra y muestreo	36
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.8. Métodos de análisis de datos	41

2.9. Aspectos éticos	41
III. Resultados	42
IV. Discusión	54
V. Conclusiones	58
VI. Recomendaciones	60
VII. Referencias	62
VIII. Anexos	66
Anexos 1: Matriz de consistencia	
Anexos 2: Instrumentos utilizados	
Anexos 3: Base de datos	
Anexos 4. otros	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Infraestructura– Equipamiento.	30
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Satisfacción Laboral	31
Tabla 3	Escala de valoración de validez de los instrumentos de evaluación	39
Tabla 4	Estadística de fiabilidad de las variables	40
Tabla 5	Distribución de frecuencias de Infraestructura Equipamiento del Centro médico	43
Tabla 6	Distribución de frecuencias Infraestructura – Equipamiento del Centro médico por dimensiones	44
Tabla 7	Niveles de distribución de frecuencia de la Satisfacción Laboral del personal asistencial del Centro médico en el E. P. Piura	46
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la Satisfacción Laboral de personal asistencial del Centro médico por dimensiones	47
Tabla 9	Prueba de correlación entre la Infraestructura – Equipamiento del centro médico del E. P. Piura y la Satisfacción Laboral del personal asistencial.	49
Tabla 10	Prueba de correlación entre las condiciones ambientales del centro médico en el E. P. Piura y la Satisfacción Laboral del personal asistencial	50
Tabla 11	Prueba de correlación entre las Condiciones Funcionales del centro médico del E.P. Piura y la Satisfacción Laboral del personal asistencial.	51
Tabla 12	Prueba de correlación entre las Condiciones Tecnológicas del centro médico y la Satisfacción Laboral del personal asistencial del E. P. Piura.	52
Tabla 13	Prueba de correlación entre el Equipamiento del centro médico y la Satisfacción Laboral del personal asistencial.	53

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Variables que inciden en la Satisfacción Laboral, Locke1976	21
Figura 2	Teoría bifactorial de Herzberg	22
Figura 3	Niveles de Distribución de frecuencia de la Infraestructura – Equipamiento del Centro médico en en E.P. Piura	43
Figura 4	Niveles de Distribución de frecuencia de Infraestructura – Equipamiento del Centro médico en el E.P. Piura	45
Figura 5	Distribución de frecuencias de la Satisfacción Laboral del personal asistencial del Centro médico en el E.P. Piura	46
Figura 6	Distribución de frecuencias de la Satisfacción Laboral del personal asistencial del Centro médico por dimensiones	47

Resumen

La investigación se desarrolló y se planteó el siguiente problema general: ¿La Infraestructura-equipamiento del Centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura tiene relación con la satisfacción laboral del personal asistencial en el 2015? y el objetivo general fue: Determinar la influencia de la Infraestructura y Equipamiento del Centro Médico del Establecimiento Penitenciario de Piura en la satisfacción laboral del personal asistencial. La investigación es por su tipo básica y por su alcance descriptivo de corte transversal, el diseño fue no experimental correlacional.

La población en estudio está conformada por 40 trabajadores personal asistencial del Centro Médico del Establecimiento de Piura .Las variables objeto del estudio fueron Infraestructura– equipamiento y la Satisfacción laboral evaluadas a través de encuestas con la escala de Likert con sus respectivos ítems. La contrastación de la hipótesis se realizó a través del coeficiente de correlación de Spearman. Concluyéndose que el grado de correlación de Spearman entre es de 0,536 lo que nos indica que existe correlación directa y media entre las variable mencionadas y la significancia de $p= 0,034$ menor a $\alpha= 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador H1: Existe relación significativa entre la percepción sobre la Infraestructura-equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial

Palabras claves: *Infraestructura, Equipamiento, satisfacción laboral.*

Abstract

The research was developed and the following general problem was raised: Is the Infrastructure quipment of the Medical Center of the Penitentiary Establishment of Piura related to the job satisfaction of health care personnel in 2015? And the general objective was: To determine the influence of the Infrastructure and Equipment of the Medical Center of the Piura Penitentiary in the job satisfaction of the care staff. The research is by its correlational type and by its descriptive cross-sectional scope, the design was non-experimental.

The study population is made up of 40 health care personnel from the Medical Center of the Establishment of Piura. The variables that were the object of the study were Infrastructure - Equipment and Labor Satisfaction evaluated through surveys with the Likert scale with their respective items. The test of the hypothesis was performed using the Spearman correlation coefficient. It was concluded that the degree of correlation between Spearman is 0.536, which indicates that there is a direct and average correlation between the mentioned variables and the significance of $p = 0.034$ lower than $\alpha = 0.05$, thus rejecting the null hypothesis and accepting the hypothesis of the researcher H1: There is a significant relationship between The perception on the Infrastructure-equipment of the medical center of the penitentiary establishment of Piura with the labor satisfaction of the care staff

Key words: *Infrastructure, Equipment, job satisfaction.*

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Torres (2015), en su investigación titulada: *efectos de la pérdida de infraestructura hospitalaria sobre la calidad del servicio de salud tesis para optar al grado de magíster en análisis económico*. Universidad de Chile. Chile. Este trabajo estima el efecto de la pérdida de infraestructura sobre distintas variables de salud en los hospitales de Chile. Se analizan los efectos de la destrucción de hospitales o cierre de parte de ellos, y qué tan eficiente resulta su capacidad de atención sanitaria sobre resultados de egresos hospitalarios e infecciones. Para esto, se utiliza como shock exógeno el terremoto del año 2010, y a través de un análisis de Diferencias en Diferencias se estudia su impacto sobre los pacientes en los establecimientos de salud afectados. De modo de poder diferenciar shocks de oferta de shocks de demanda, y así también algún problema de endogeneidad, utilizamos enfermedades intrahospitalarias que no se relacionan con el efecto del terremoto por el lado de la demanda. Los resultados indican que efectivamente existe un efecto de la pérdida de infraestructura sobre la atención sanitaria en la red hospitalaria del país, y afecta la calidad de los servicios de atención sanitaria cerca de un 10%. Finalmente, es indispensable continuar revisando y mejorando los aspectos de gestión y uso eficiente de la infraestructura.

Cisneros (2011), en su investigación titulada: *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Bolivia. El objetivo principal fue determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y las condiciones de trabajo hospitalario. El estudio fue de diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal. La población fue de 55 elementos del personal de enfermería de un hospital de Durango. Para medir satisfacción laboral se aplicó la escala general de satisfacción NTP 394 versión española adaptada al contexto mexicano de Pérez-Bilbao. Los resultados evidencian que un 51% del personal se encuentra moderadamente satisfecho en la satisfacción general, Las condiciones de trabajo 54.5% el personal considera las condiciones físicas regulares, condiciones psicológicas 49% las percibe regulares y 40% condiciones sociales las considera buenas. La

correlación entre ambas variables se encuentra débil ($\rho = -.149$). Se llegó a las siguientes conclusiones: La satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son uno de los principales determinantes del comportamiento organizacional ya que se centra en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral.

Fuentes (2012), en su investigación titulada: *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango, Quetzaltenango, México*. El objetivo de este estudio fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. Los objetivos específicos, evaluar el nivel de satisfacción, determinar la importancia que el personal rinda y se sienta satisfecho con su trabajo y los efectos que conlleva en la productividad. Con base a los resultados se estableció que no hay una influencia de satisfacción laboral en la productividad, los encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto y esto se debe a que son reconocidos, por su trabajo, tienen buenas relaciones interpersonales, las condiciones del trabajo son favorables, las políticas de la empresa van acordes a cada trabajador y el Organismo Judicial es un buen patrono. Los resultados en las encuestas de productividad la mayoría de trabajadores obtuvieron 90 puntos para arriba lo que quiere decir que los objetivos que se plantean en la Delegación de Recursos Humanos se logran por el buen trabajo que se realiza a diario. Se concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Zelada (2015), en su investigación titulada: *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja*. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Objetivos. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal. La población estuvo conformada por 28. La técnica que fue la encuesta y el instrumento un cuestionario y una escala de Lickert modificada de Satisfacción Laboral validado por el Ministerio de Salud en el 2002, aplicado previo consentimiento informado. Determinar el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial

en el Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014, e identificar el nivel de satisfacción laboral según dimensiones. Material y Método. Conclusiones. El mayor porcentaje del personal asistencial tiene un nivel de satisfacción bajo, referido a que el personal no tiene la suficiente oportunidad para recibir capacitación, la institución no proporciona las herramientas suficientes para tener un buen desempeño en el puesto al trabajador; los jefes no reconocen el trabajo bien hecho, no toman en cuenta a los trabajadores para la toma de decisiones.

Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz (2012), en su investigación titulada *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Pontificia Universidad Católica Del Perú. El estudio consiste en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales: (a) Condición Laboral, (b) Género y (c) Tiempo de Servicio en cada una de las tres municipalidades; además de la comparación del nivel de satisfacción medio. La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario "Escala de Opiniones SL-SPC" (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

Serón (2010), realizó un estudio sobre: *Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de enfermería que trabaja en el servicio de Pediatría del INEN*; Las conclusiones a las que llegó fueron: Un porcentaje considerable de enfermeras tiene un nivel de satisfacción laboral medio con tendencia a alto, mientras que la mayoría tiene una satisfacción de media a baja, en la dimensión beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, relación con la autoridad; referido a que se sienten mal con lo que ganan, el esfuerzo de

trabajar más horas reglamentarias no es reconocido, les agrada trabajar con sus compañeras y es grato la disposición del jefe cuando se le pide alguna consulta y un porcentaje considerable tiene un nivel de satisfacción laboral medio en la dimensión condiciones físicas, desarrollo personal y desempeño de tareas; referido a que el lugar donde trabajan es confortable, disfrutan de la labor que realizan.

1.2. Fundamentación teórica

1.2.1. Infraestructura y equipamiento

Una de las variables de estudio en este presente trabajo es la infraestructura y equipamiento. Existe literatura variada de dicha variable, se ha considerado la siguiente:

Infraestructura

Reinikka y Svensson (1999) sostuvieron que la infraestructura es el capital complementario que ofrece los servicios de soporte necesarios para la operación de las actividades privadas (p.67). Viene a ser la parte física de determinado elemento que ha sido diseñado por diferentes especialistas que van relacionados entre sí, cumpliendo determinada función de acuerdo a una necesidad.

Buhr (2003 y 2009) definieron a la infraestructura como:

Los bienes de capital que, en forma de equipamiento, facilitan las comunicaciones, transportación, educación, salud y producción mediante el transporte de energía. Es, en esencia, inmóvil y contribuye a la producción de bienes y servicios necesarios para satisfacer los requisitos básicos –físicos y sociales– de los agentes económicos. [...] (p.74).

Para el diseño y la ejecución de determinada Infraestructura se necesita a diferentes profesionales para su elaboración como un arquitecto, Ingeniero Civil, Ingeniero Electricista, Ingeniero Sanitario, Ingeniero mecánico. El presente estudio de la situación actual de la Infraestructura del Establecimiento de salud la que se encuentra en el penal de Piura la que alberga a

determinada población nos permitirá conocer las condiciones en que se encuentra.

Equipamiento

Real Academia Española (1992). Sostiene que: equipamiento es: toda acción y efecto de equipar. Y el conjunto de todos los servicios necesarios en industrias, urbanizaciones, ejércitos, etc. (p.99).

Viene a ser los elementos como mobiliario y equipos que son necesarios en cada uno de los ambientes de una Infraestructura, para cumplir con las funciones que se van a desarrollar en él. Es la acción y efecto de equipar cada uno de los ambientes de una Edificación. Una vez desarrollada la arquitectura se continuará con en el desarrollo del equipamiento la que se compatibiliza con las otras especialidades como eléctricas, sanitarias, etc. Existen ambientes a equipar por función unas más complejas que otras.

En el presente estudio del Establecimiento de Salud del penal de Piura los ambientes de mayor complejidad en cuanto al Equipamiento viene a ser los siguientes ambientes: Consultorio de odontología, psicología, laboratorios hematología, microbiología y bioquímica, unidad de esterilización, internamiento, y rayos X y otros. En algunos casos se tiene que realizar una preinstalación como prevención o requerimientos mínimos para la instalación de determinado equipo.

Tipos de Equipamiento

Equipamiento biomédico

Dispositivo médico operacional y funcional que reúne sistemas y subsistemas eléctricos, electrónicos e hidráulicos y/o híbridos, que para uso requieren una fuente de energía; incluidos los programas informáticos que intervengan en su buen funcionamiento, exclusivamente para uso médico como: equipos de laboratorio, lámpara quirúrgica, carros de paro, etc.

Equipamiento Electromecánico

Son aquellos que para cumplir una tarea, utilizan energía eléctrica alterándola, ya sea por transformación, amplificación/reducción o interrupción, requiriendo mantenimiento preventivo que está sujeto a un programa de mantenimiento programado por el usuario como: marmitas, freidoras, refrigeradoras,

Equipamiento Informático

Conjunto de aparatos electrónicos y servicios anexos que pueden girar en torno a las computadoras como monitores, cpu, impresoras, etc.

Mobiliario Clínico

Es el conjunto de muebles que sirven para facilitar los usos y actividades habituales en las áreas de salud como: cama hospitalaria, camilla, etc.

Mobiliario Administrativo

Es el conjunto de muebles que sirven para facilitar los usos y actividades habituales en los ambientes administrativos como: sillas, escritorios, sofá, etc.

Dimensiones

Según Portugal (2000), propone para la infraestructura las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Condiciones ambientales

Condiciones físicas y/o materiales son los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Dimensión 2: Condiciones funcionales

Son los elementos que se caracteriza por tener una utilidad eminentemente práctica. En especial con lo referido a los ambientes.

Dimensión 3: Condiciones tecnológicas

Elementos que a través de la tecnología logra cumplir los propósitos para los cuales fueron elaborados. Lo tecnológica puede hacer alusión a los elementos tangibles (computadora, etc.) o intangibles (un sistema, una aplicación virtual).

Dimensión 4: Equipamiento

Es todo aquello que permite realizar las actividades dentro de los diferentes ámbitos de los seres humanos (p. 132).

Tipos de infraestructura

Actualmente la Ingeniería civil, requiere de conceptos concretos que ayuden a las nuevas generaciones a afrontar los problemas actuales de la sociedad; tanto para resolver los problemas sociales o académicos; por esas razones

creamos una clara clasificación de las obras de infraestructura y la resumimos de la siguiente manera:

Infraestructura urbana

Es el trabajo o la obra que hacen las personas y que es dirigida por profesionales calificados en el campo de la ingeniería civil, en la arquitectura o en urbanismo, lo cual funcionará como sustento para el desarrollo de determinadas actividades. Es gracias a la infraestructura en las ciudades que la sociedad puede vivir de una forma apropiada, decente y digna, ya que esta engloba trabajos para ofrecer servicios de transporte, de comunicación de luz eléctrica, agua potable, recolección de residuos, edificios públicos, etc.

Dentro de este tipo de infraestructura se puede

Infraestructura de transporte

Esta se centra en el tendido y en la optimización de las vías y redes de cualquier medio de transporte, sea aéreo, terrestre o marítimo de una ciudad, como es la construcción de los aeropuertos, de las rutas, carreteras, avenidas, caminos, puertos, etc.

Terrestre: calles, carreteras en sus diferentes tipos, líneas de ferrocarril y puentes).

Marítimo: puertos y canales.

Aéreo: aeropuertos.

Infraestructuras energéticas

Este tipo de infraestructura está vinculada con la construcción de redes de combustible, eléctrica, de distribución de calor, entre otras fuentes de energía.

Redes de electricidad: alta tensión, media tensión, baja tensión, transformación, distribución y Alumbrado público.

Redes de distribución de calor: Calefacción urbana.

Redes de combustibles: oleoductos, gasoductos, concentradoras, distribución.

Otras fuentes de energía: presas, eólicas, térmicas, nucleares, etc.

Infraestructuras hidráulicas

Se refiere al tipo de infraestructura que está relacionada con el diseño y la construcción de redes de agua potable la cual se destinará a consumo humano. También se vincula con el diseño y elaboración de las redes de reciclaje de agua y con los sistemas de cloacas. Es toda construcción donde el

elemento que más domina es el agua. Es un conjunto de estructuras que son erigidas con el fin de controlar el agua. Ejemplos de obras hidráulicas con los canales, los cruces, las presas, estaciones de bombeo, red de abastecimiento de agua, sistema de riego, sistema de drenaje, etc.

Redes de agua potable: embalses, depósitos, tratamiento y distribución.

Redes de desagüe: Alcantarillado o saneamiento y Estaciones depuradoras.

Redes de reciclaje: Recogida de residuos, vertederos, incineradoras...

Infraestructuras de telecomunicaciones

Infraestructura telefónica Es aquella vinculada con el diseño y construcción de redes de telefonía fija, móvil de cable, de internet, etc. Infraestructura de hidrógeno Se trata de cada uno de los elementos estructurales que ofrecen los mecanismos para transportar, crear, despachar y almacenar hidrógeno.

Redes de telefonía fija.

Redes de televisión de señal cerrada.

Repetidoras.

Centralitas.

Fibra óptica.

Celdas de Telefonía Celular.

Las infraestructuras de Edificación

Linares (2010), sostuvo que las edificaciones son conjunto de elementos conectados convenientemente, diseñado para soportar las cargas verticales y resistir fuerzas horizontales. En una construcción para uso de habitación, estancia o almacenamiento. Conjuntos habitacionales, edificios de condominios, oficinas, usos múltiples para negocios (World Trade Center), plazas, centros comerciales y recreativos, cines, teatros, centros culturales, auditorios, estadios deportivos, centrales de abasto, parques industriales y otras edificaciones con diversos tipos de servicios.

Vivienda.

Comercio.

Industria.

Salud: Hospitales, centros de salud...

Educación: Colegios, institutos y universidades.

Recreación: Parques y jardines, etc.

Las Infraestructuras en edificación

Se detallará los más importantes:

Vivienda

Es una edificación cuya principal función es ofrecer refugio y habitación a las personas, protegiéndolas de las inclemencias climáticas y de otras amenazas. Otras denominaciones de vivienda son:

apartamento, aposento, casa, domicilio, estancia, hogar, lar, mansión, morada, piso, etc. El derecho a la vivienda digna se considera uno de los derechos humanos fundamentales.

Comercio

Es aquella destinada a desarrollar actividades cuya finalidad es la comercialización de bienes o servicios a través de un comerciante, ya sea para uso, para su venta o su transformación que pueden ser: centros comerciales, tiendas. Etc.

Industria

Viene a ser el alojamiento de los procesos de producción del personal y de los materiales. Siendo su función primordial la de proteger a los empleados contra las inclemencias del tiempo, de la maquinaria y de los materiales contra la intemperie, del robo y de otras causas de pérdidas o deterioro.

Salud

Es un establecimiento o nosocomio destinado para la atención y asistencia a enfermos por medio de personal médico, enfermería, personal auxiliar y de servicios técnicos durante 24 horas, 365 días del año y disponiendo de tecnología, aparatología, instrumental y farmacología adecuada. Existen tres clases de hospitales: de Primer, Segundo y Tercer niveles, siendo su asistencia de menor a mayor complejidad. Dentro de ellos se atiende a pacientes con afectaciones que irán de simples a gravísimas, críticas, cuidados paliativos o incluso terminales.

Educación

Es todo establecimiento que imparta educación o enseñanza. Su misión principal es educar a los niños. Otras misiones muy importantes son instruir y transmitir la cultura. Se suele designar específicamente a los centros de enseñanza primaria, enseñanza secundaria o a las escuelas

universitarias que, junto con las facultades, forman las universidades así también Institutos.

Recreación

Es un espacio de entretenimiento siendo importante porque ayuda a mantener un equilibrio en la vida entre los deberes y las ocupaciones, y una buena salud física y mental. Viene a ser un espacio público o privado especialmente acondicionado para la realización de actividades recreativas.

Infraestructura económica

Dentro del área comercial y administrativa de una empresa, la infraestructura es la base que soporta, sustenta o que sostiene una determinada organización. Son todos los servicios o los elementos que son de primera necesidad para la producción o la invención, y a la vez para poner en marcha cierta organización. Es el conjunto de servicios o elementos que son necesarios para el buen funcionamiento de la organización o empresa.

Infraestructura en la sociedad

Según Karl Marx, filósofo alemán y judío, la infraestructura dentro de la sociedad es la base material que representa la estructura social, el cambio social y el desarrollo.

Los impactos de las infraestructuras y sus implicaciones

Las implicaciones en las instalaciones de una infraestructura, servicios e instalaciones se extienden a toda la comunidad y el país, y por lo tanto se enfrentan a un alto grado de exposición a las amenazas y subsecuentemente al impacto de los desastres cuando los eventos de manifiestan. De los muchos componentes de la infraestructura de un país, unos pocos elegidos son vitales tanto como para dar respuesta a un desastre, como para la seguridad general y la seguridad de la población afectada. Estos componentes se conocen como "infraestructura crítica". Mientras que toda la infraestructura dañada o destruida en el desastre eventualmente requerirá la reconstrucción o reparación, los problemas críticos de infraestructura deben ser abordados en el corto plazo, mientras la operación de respuesta al desastre está en curso. La reparación y reconstrucción de las infraestructuras críticas exige no sólo conocimientos especializados, sino también los equipos y piezas que no

pueden ser fácilmente obtenidos durante el período de emergencia. Sin embargo, sin el beneficio de ciertos componentes de la infraestructura, la realización de otras funciones para dar respuesta puede ser imposible.

Los componentes típicamente considerados más críticos incluyen: Sistemas de transporte (terrestre, marítimo y aéreo, comunicaciones, electricidad, almacenamiento y transporte de gas y petróleo, sistemas de abastecimiento de agua, servicios de emergencia, salud pública y gobierno.

Otros componentes de infraestructura, por lo general considerados de importancia secundaria a los enumerados anteriormente, se proporcionan en la siguiente lista para la comparación. Tenga en cuenta que, por diversas razones, que una jurisdicción puede considerar cualquiera de las siguientes acciones como críticos y determinar cualquiera de los anteriores como no críticos, educación, prisiones, capacidad industrial, sistemas de información, sistema de correo, transporte público, banca y finanzas

En el umbral de la recuperación a largo plazo dirigido por las acciones de esta guía, las consecuencias de daños a la infraestructura van más allá de las cuestiones a corto plazo de la pérdida o reducción de los servicios de infraestructura. Los daños a la infraestructura y la destrucción es más una cuestión de lo siguiente:

Consecuencias financieras, por lo general un factor de desarrollo de préstamos, relacionado con la reconstrucción de componentes de infraestructura costosas.

Las alteraciones en los patrones de servicios de la infraestructura, dando como resultado cambios en el movimiento de la población, cambios en los riesgos reconocidos, y en las prioridades en la planificación de la recuperación.

La modernización y restructuración de los componentes de infraestructura para cumplir con las innovaciones modernas y las actuales necesidades de la población.

Mejora de la infraestructura

El desarrollo y también la construcción de la infraestructura nacional se producen durante un período prolongado de tiempo, por lo general en consonancia con la expansión global y el desarrollo social de las personas, instituciones gubernamentales, y los motores económicos para las que se

trabaja. Dada la compleja naturaleza de los innumerables sistemas de infraestructura de una nación, hay conflictos inevitables que surgen entre el espacio físico, la viabilidad, y los componentes tecnológicos de estos sistemas, y las dinámicas de expansión de la población que limitan tales opciones de hacerse realidad. En esencia, el problema radica en el hecho de que los sistemas de infraestructura desarrollados por las sociedades de ayer no proporcionan las soluciones ni el alcance para hacer frente a las necesidades de hoy.

Balarezo (2000) Hay tres motivaciones principales para la modernización de la infraestructura. Estos incluyen:

Mayor acceso: Las comunidades pueden expandirse más rápido que la infraestructura construida para servirlos. La expansión de la infraestructura es más que la extensión de líneas de transmisión o vías de acceso.

Modernización: Los avances tecnológicos pueden mejorar la eficiencia y la producción de la infraestructura en diferentes de maneras, muchas de las cuales resultan en decisiones anteriores que se consideran irrelevantes o incluso un obstáculo dadas las necesidades modernas.

Reducción del riesgo: El conocimiento de del riesgo en las infraestructuras aumenta con análisis científico y de exploración. Para hacer frente a ese riesgo, los sistemas se modifican o sustituyen para reducir al mínimo la probabilidad de que un desastre pueda interrumpir los servicios o dañar y destruir las instalaciones y equipos (p.56),

Oficina de Infraestructura Penitenciaria (OIP) del Instituto Nacional Penitenciario (INPE)

Fue creada en 1998 a partir del proceso de modificación de la Estructura Funcional Programática del INPE. A través del Oficio Circular No. 010-97-EF/76.12, la Dirección Nacional de Presupuesto Público aprobó la nueva Estructura Funcional Programática que incluyó la creación de la Unidad Ejecutora 008, denominada -en aquel entonces- Oficina Ejecutiva de Infraestructura.

Decreto Supremo 009-2007-JUS se consideró a la OIP como el órgano encargado de realizar los estudios de preinversión pública de la infraestructura

penitenciaria y de ejecutar obras civiles para la construcción, refacción, remodelación y mantenimiento de la infraestructura de los establecimientos penitenciarios. La Oficina inició su funcionamiento como un área de apoyo interno del INPE, conformada por dos áreas básicas: Obras y Estudios. El crecimiento y evolución del Sistema Penitenciario Peruano, sus alcances, proyecciones y necesidades, llevaron a que esta entidad asuma -por decreto de la Dirección General del INPE- independencia de funcionamiento, convirtiéndose así en una Unidad Ejecutora renovada, con una nueva estructura funcional acorde a los nuevos desafíos institucionales.

Es así como, desde el 2011, la OIP asumió, incluso, nuevas locaciones físicas para su funcionamiento y un incremento de sus unidades línea. Año tras año se promovieron cambios importantes en la organización que conllevaron a la formación de renovados equipos de trabajo para atender las crecientes necesidades y objetivos de la institución: Unidad de Estudios y Proyectos; Unidad de Obras y Equipamiento; Unidad de Mantenimiento; Asesoría Técnico Legal; Planeamiento y Presupuesto; Administración e Imagen y Comunicaciones. Acorde a sus nuevos retos y proyecciones, la visión de la OIP es convertirse, hacia el año 2021, en la Oficina de Infraestructura pública más moderna del País, con un modelo de gestión eficiente y en mejora continua, con tecnología de vanguardia y profesionales del más alto nivel.

El INPE está descentralizado en ocho oficinas regionales las que a su vez tienen establecimientos penitenciarios para personas privadas de libertad (PPL) y establecimientos de medio libre para personas liberadas con beneficios penitenciarios y sentenciados a penas limitativas de derechos. La población penitenciaria año a año se va incrementando el 2014 ha llegado a una población de 88,748 habiendo un incremento de 3,654 personas en un año, existiendo un hacinamiento en los penales. Habiendo a nivel nacional 67 Establecimientos Penitenciarios. El hacinamiento y la turgurización de las infraestructuras provocan que se proliferen las enfermedades, encontrándose la mayor cantidad de pacientes con TBC en segundo orden de importancia VIH.

En cada Establecimiento Penitenciario existe un centro médico o establecimiento de salud, los cuáles no son evaluadas en cuanto a su funcionamiento por el MINSA, en la actualidad de los 67, se ha logrado que 11

Centros médicos a nivel nacional se categoricen de acuerdo a la Norma Técnica de Salud N° 021-MINSA/DGSP-V.03. Dado a la seguridad por el cual debe contar el Centro Médico en el interior del penal es la preocupación el de querer categorizarse ante el MINSA, de acuerdo a las necesidades del INPE. Dichos Centros médicos no cumplen con las Normas Técnicas de Salud, como la NTS N° 113-MINSA/DGIEM-V.01 “Infraestructura y Equipamiento de los Establecimientos de Salud del primer nivel de atención” que concierne a los establecimientos de salud de los penales. Se tiene dificultad en los establecimientos de salud al respecto de áreas, funcionalidad y equipamiento requerido. Sumándose a éste problema la deficiencia de recursos humanos por diversos factores como: falta de motivación, infraestructura inadecuada, falta de insumos para su labor diaria, falta de capacitación, entre otras.

1.2.2. Satisfacción laboral

La segunda variable de estudio es satisfacción laboral. Existe literatura variada de dicha variable, se ha considerado la siguiente:

Landy y Conte (2005) indicaron que: “satisfacción laboral es una actitud positiva, estado emocional de la persona que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral” (p. 77).

Palma (2004) la define como:

la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea, y el desempeño de tareas (p.93).

Gonzales (2001) sostuvo que:

la satisfacción laboral es entendida como se siente un empleado acerca de su propio trabajo; y las actitudes de una persona hacia su propio empleo reflejan experiencias agradables y desagradables en el puesto, incluso sus expectativas acerca de experiencias futuras (p. 11).

La satisfacción laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación con todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de esta misma, es decir, en relación al trabajo. Constituye el éxito de toda empresa el lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas. Sin embargo, debe entenderse que el concepto de motivación varía de acuerdo con la persona y a factores sociales y culturales.

Maslow (1991) explica que el ser humano raramente alcanza un grado de satisfacción completa, excepto en breves periodos de tiempo. Tan pronto se satisface un deseo, aparece otro en su lugar. Cuando este se satisface, otro nuevo se sitúa en primer plano y así sucesivamente. Es propio del ser humano estar deseando algo, prácticamente siempre y a lo largo de toda su vida. Comenta que hay dos hechos importantes: primero, que el ser humano nunca está satisfecho, excepto de una forma relativa y segundo, esas necesidades parecen ordenarse en una especie de jerarquía de predominio.

Para la OIT (Organización internacional del trabajo) las condiciones de trabajo son el "Conjunto de circunstancias y/o características materiales, físicas, económicas, sociales, políticas, psicológicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan las actividades y relaciones laborales. Dentro de los mecanismos propuestos por la OIT para el mejoramiento de las condiciones laborales del profesional de enfermería, destaca el convenio sobre empleo y condiciones de trabajo, el cual comenta que el personal de enfermería está expuesto a una serie de riesgos, tales como la exposición a agentes infecciosos, posturas inadecuadas, exposición a sustancias químicas irritantes ocasionando daños a la salud de los trabajadores.

Dimensiones

Según Fernández (2005) propone que la satisfacción laboral presenta las siguientes dimensiones.

Dimensión 1: Satisfacción profesional

Actitud de la persona hacia el trabajo, según la valoración del trabajo o de la experiencia laboral, así como las expectativas respecto a proyecciones así como reconocimientos.

Dimensión 2: Actividades académicas

Son aquellas operaciones que se realizan dentro del marco del proceso de enseñanza aprendizaje, encaminadas a reforzar los conocimientos adquiridos, a desarrollar nuevas habilidades y vincular a la persona con su campo de trabajo y con su entorno social.

Dimensión 3: Condiciones socioeconómicas

Las condiciones socio económicas de una población, región o país, se establecen a través de indicadores diversos como: ingresos y gastos de hogares; consumo de la población; el peso de la deuda pública y el gasto social en el país; los programas y sus resultados de la lucha contra la pobreza; la evaluación de los indicadores relativos a "los objetivos del milenio" y del "índice de desarrollo humano".

Dimensión 4: Condiciones de salud

Factores que influyen en salud como: condiciones de trabajo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo, etc.

Dimensión 5: Condiciones y reconocimiento laboral

Elementos y acción o efecto de reconocer algo relacionado a lo laboral. Es aquella retroalimentación positiva que realiza un empleador o una empresa, para demostrar que el trabajo realizado por uno o varios de sus trabajadores ha sido recompensado en virtud del aporte que éste realizó a la compañía, con lo cual se lograron ciertos objetivos planteados en su plan de trabajo (p. 90).

Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". En general, las distintas definiciones que diferentes autores han ido aportando desde presupuestos teóricos no siempre coincidentes reflejan la multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral: como indica la Figura 6 de manera gráfica, las circunstancias y características del

propio trabajo y las individuales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo.



Figura 1: *Variables que inciden en la Satisfacción Laboral, Locke 1976*

Estas características personales son las que acabarán determinando los umbrales personales de satisfacción e insatisfacción. Aspectos como la propia historia personal y profesional, la edad o el sexo, la formación, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural y socioeconómico van a ir delimitando unas determinadas expectativas, necesidades y aspiraciones respecto a las áreas personal y laboral, las cuales, a su vez, condicionarán los umbrales mencionados.

La satisfacción laboral ha sido estudiada en relación con diferentes variables en un intento de encontrar relaciones entre aquella y éstas. Diferentes estudios han hallado correlaciones positivas y significativas entre satisfacción laboral:

Buen estado de ánimo general y actitudes positivas en la vida laboral y privada. Salud física y psíquica. La insatisfacción laboral correlaciona de forma positiva con alteraciones psicósomáticas diversas, estrés, conductas laborales. Se han encontrado correlaciones positivas entre insatisfacción y absentismo, rotación, retrasos. Un aspecto sobre el que no se ha podido establecer conclusiones claras y comúnmente aceptadas es la relación entre satisfacción laboral y productividad o rendimiento en el trabajo.

Una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral es la formulada por Herzberg (1959), denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción.

Herzberg postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos. Los primeros están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Según el modelo bifactorial estos factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.

		FACTORES MOTIVADORES		FACTORES HIGIÉNICOS	
		FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL NO PRODUCEN INSATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN NO PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL PRODUCEN INSATISFACCIÓN
SATISFACTORES	• Realización exitosa del trabajo.	• Falta de responsabilidad.	INSATISFACTORES	• Status elevado.	• Malas relaciones interpersonales.
	• Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros.	• Trabajo rutinario y aburrido, etc.		• Incremento del salario.	• Bajo salario.
	• Promociones en la empresa, etc.			• Seguridad en el trabajo, etc.	• Malas condiciones de trabajo, etc.

Figura 2: Teoría bifactorial de Herzberg

El modelo planteado por Herzberg señala que la satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos (a los que Herzberg llamó "factores motivadores") mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (a los que Herzberg dio la denominación de "factores higiénicos").

Muchas investigaciones posteriores no corroboran exactamente la dicotomía entre factores que Herzberg encontró en sus investigaciones, pero sí se ha comprobado que la distinción entre factores intrínsecos y extrínsecos es

importante y útil, y que existen importantes diferencias individuales en términos de la importancia relativa concedida a uno y otros factores.

Para Maslow (1991) hay una jerarquización de las necesidades humanas y consecuentemente una jerarquización de las satisfacciones de esas necesidades. La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, sostiene que una vez satisfechos los requisitos esenciales para la vida, el comportamiento humano se dirige hacia motivaciones superiores. Las cinco necesidades básicas por él definidas las coloca en forma de pirámide, siendo la base de la misma la que corresponderían a las necesidades fisiológicas, ascendiendo le seguiría las necesidades de seguridad y protección, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de estima y culminando dicha pirámide se encontraría las necesidades de autorrealización

Pirámide de Maslow de la jerarquía de necesidades.



Figura 3: Pirámide de Maslow de la jerarquía de necesidades (1991).

Las necesidades fisiológicas, que corresponderían al agua, comida, oxígeno, eliminación, descanso..., debido al instinto de supervivencia de las personas, cuando estas se encuentran amenazadas son prioritarias.

Las necesidades de seguridad/protección, se encuentran las físicas, las emocionales y las financieras. Las personas no quieren inquietarse por unos ingresos inadecuados, la pérdida de empleo, la jubilación. Las acciones imparciales de los directivos, el favoritismo hacia alguno de sus compañeros o la discriminación, pueden resultar peligrosas para tener cubierta esta necesidad.

Las necesidades sociales/pertenencia, en ellas se incluyen el ser reconocido y aceptado por un grupo, aportando y recibiendo amistad. Un grupo de trabajo unido se encuentra más satisfecho y es más eficaz que un grupo que realice su trabajo de forma separada.

Las necesidades de estima, que al encontrarse en nivel superior no se satisfacen fácilmente. Entre ellas se encuentran la competencia, la independencia, la categoría, el reconocimiento, el prestigio, la reputación, las cuales contribuyen a la autoconfianza y la autoestima. Los superiores pueden ayudar a cubrirlas siempre que se merezcan con evaluaciones constructivas, promociones internas, aumentos de sueldo etc. • Finalmente, en la cima de la pirámide, las necesidades de autorrealización, lógicamente la más difícil de lograr, ya que una persona no consigue todo lo que es capaz. Contribuyen a alcanzarla los sentimientos de realización, responsabilidad, importancia, oportunidad, ascenso y nuevas experiencias entre otras.

En la mayoría de las sociedades industrializadas, las personas emplean un tercio de su tiempo diario al trabajo. Para muchos trabajadores la actividad laboral que desempeñan añade una dimensión específica a sus vidas. Está comprobado que los individuos con trabajo, se sienten mejor que aquellos que no cuentan con él. Sin embargo, en realidad, tenemos que aceptar la idea de que algunos individuos, ven tener un trabajo como un enriquecimiento de sus vidas, mientras que otros perciben el estatus del trabajador como algo que empeora la calidad de la misma. Cualquier generalización sobre el valor de la actividad laboral para los trabajadores, resulta difícil; las circunstancias individuales determinarán en gran medida si el sujeto se encuentra mejor o peor trabajando.

Para Garmendia y Parra (1993) alguien estará satisfecho con su trabajo cuando: “como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de resultados conseguidos, considerados como recompensable aceptable a la ejecución de la tarea”.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

El presente trabajo de investigación busca mediante la aplicación de la teoría y conceptos de relacionados evaluar la Infraestructura, equipamiento de acuerdo con la normativa de salud que rigen los Establecimientos de Salud del primer nivel de Atención como es el caso del Establecimiento de salud en el Establecimiento Penitenciario de Piura.

No se cuenta con una articulación de las entidades como el ministerio de justicia y el ministerio de salud es la necesidad por parte del INPE buscar una categorización para el establecimiento de salud del E.P. Piura, que nos permita trabajar con una normativa direccionada al sistema penitenciario la que sirve a una población cerrada.

1.3.2. Justificación práctica

Según los objetivos de la investigación, el conocer la situación actual de la infraestructura así como el equipamiento nos permitirá encontrar mejoras el cuál se puede realizar de tal forma que repercute en motivar al personal asistencial a realizar un trabajo eficiente y eficaz a la población del penal de Piura, que a la fecha se encuentra hacinado con atención de pacientes con enfermedades infectocontagiosas como VIH y TBC que se viene dando en la actualidad.

Mejora de la Infraestructura en cuanto a acabados: reposición de cerámicos, pintura en muros, puertas, ventanas, así como la dotación del equipamiento necesario en los ambientes del Centro médico que permita realizar las funciones al personal asistencial según corresponda en los diferentes ambientes.

1.3.3. Justificación ambiental

En la actualidad es una necesidad que los establecimientos de salud cumplan con los requerimientos ambientales de igual forma el establecimiento de salud del penal de Piura de tal forma que se tenga en cuenta la mitigación de la contaminación ambiental para lograr con el cumplimiento de los objetivos del estudio. La intención es mejorar la calidad de atención del personal asistencial el que debe contar con condiciones laborales con una infraestructura y equipamiento adecuado.

1.3.4. Justificación metodológica

Nuestra investigación que ha utilizado el diseño no experimental, se evaluó a través del instrumento. De percepción de la infraestructura-equipamiento. El conocer la percepción de los trabajadores del personal asistencial en el establecimiento penitenciario de Piura, permite brindar recomendaciones y/o sugerencias. Metodológicamente, la investigación sirve de marco de referencia para otras investigaciones manteniendo el diseño o variándolo, así como considerando poblaciones similares o diferentes, para profundizar sobre la variable objeto de estudio e incluso relacionarla con otras variables.

1.4. Problema

Los Establecimientos Penitenciarios tienen problemas particulares como la ubicación geográfica, la Administración Penitenciaria, la idiosincracia de la Población Penal, entre otros; sin embargo, existen otras particularidades que tienen que ser afrontados por la gran mayoría de internos de todo el país; problemas generales como son: el hacinamiento carcelario, la insuficiente e inadecuada infraestructura penitenciaria, el reducido presupuesto destinado a la administración del Instituto Nacional Penitenciario (INPE), corrupción, promiscuidad, déficit de profesionales para el Tratamiento, etc. No se cumple con las disposiciones establecidas por organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Constitución Política del Perú y el Código de Ejecución Penal; esta situación, no es un fenómeno aislado ya que nuestra realidad es muy similar a la del resto de países de América Latina, sobre todo con los países sudamericanos.

Otro problema crítico del Sistema Penitenciario es la insuficiente e inadecuada Infraestructura Penitenciaria, igual al exiguo presupuesto que se asigna al Instituto Nacional Penitenciario (INPE) sobre todo para la Inversión en Infraestructura Penitenciaria, sea para mejorar, ampliar, rehabilitar o crear nueva Infraestructura Penitenciaria situación que influye en el hacinamiento de la población penal a nivel nacional, que además de ser insuficiente, no permite que el interno ocupe un ambiente adecuado y tenga un tratamiento integral desde su ingreso hasta su liberación.

En el Perú, en el año 2000 se promulgo la Ley N° 27293 Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública, dando inicio a la implementación de este sistema mediante el establecimiento de metodologías, lineamientos, procedimientos y sistemas de información, los mismos que han ido adecuándose al contexto en el que se desenvuelven las Entidades involucradas en este sistema. El estado se limita a mejorar esta infraestructura sin que venga acompañada de reformas integrales que incluyan al sistema de justicia penal y de seguridad pública, Artículo 1° de la Ley N° 27293 Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública. El requerimiento de incremento en inversión pública en los sistemas penitenciarios, por lo general no ha sido atendido por los limitados recursos, los cuales han tenido que ser priorizados en otros sectores de la sociedad o de ser atendidos, se han tenido efectos negativos en otras áreas sociales, afectándose la atención de servicios básicos de la población y por consiguiente el bienestar social. En el INPE existe la Unidad de Estudios y Proyectos se encarga de realizar el análisis, diseño, programación y presupuesto de los estudios de preinversión priorizados por el Consejo Penitenciario del INPE. Asimismo, elabora y desarrolla los estudios definitivos y/o expedientes técnicos de los proyectos. Con ello se inicia la fase de inversión de los proyectos previamente viabilizados por la Oficina de Programación de Inversiones (OPI) del Ministerio de Justicia y priorizados en el presupuesto.

La Defensoría del Pueblo (2011) en su Informe Defensorial N° 154 planteó como una necesidad inmediata el inicio de una reforma penitenciaria integral y profunda, basada en un Plan de Reforma Penitenciaria que al menos abarque los años 2012 al 2021 que, al mismo tiempo, contenga objetivos y metas claras, así como indicadores que se puedan cuantificar.

El INPE está descentralizado en ocho oficinas regionales las que a su vez tienen establecimientos penitenciarios para personas privadas de libertad (PPL) y establecimientos de medio libre para personas liberadas con beneficios penitenciarios y sentenciados a penas limitativas de derechos. La población penitenciaria año a año se va incrementando el 2014 ha llegado a una población de 88,748 habiendo un incremento de 3,654 personas en un año, existiendo un hacinamiento en los penales. Habiendo a nivel nacional 67

Establecimientos Penitenciarios. El hacinamiento y la tuburización de las infraestructuras provocan que se proliferen las enfermedades, encontrándose la mayor cantidad de pacientes con TBC en segundo orden de importancia VIH.

Aun en Establecimientos Penitenciarios de reciente construcción es necesario realizar algún tipo de inversión, ya sea para mejorar, crear, ampliar, acondicionar o rehabilitar su infraestructura, ello incluye las áreas de cuidado como son la de salud. El déficit de infraestructura, el exceso de población penal y la falta de presupuesto para contratar profesionales de la salud y adquirir medicinas, hacen que se presenten factores de riesgo como el hacinamiento, alta movilidad de internos, tiempo de permanencia del interno y el número de visitantes; convierten a los Establecimientos Penitenciarios en centros de transmisión de enfermedades infectocontagiosas. La Inversión en Infraestructura Penitenciaria, tiene efectos sobre nuestra economía, efecto gasto en el corto plazo y el efecto que la inversión tiene sobre la competitividad del sector y el bienestar de la sociedad.

En cada Establecimiento Penitenciario existe un centro médico o establecimiento de salud, los cuáles no son evaluadas en cuanto a su funcionamiento por el MINSA, en la actualidad de los 67, se ha logrado que 11 Centros médicos a nivel nacional se categoricen de acuerdo a la Norma Técnica de Salud N° 021-MINSA/DGSP-V.03. Dado a la seguridad por el cual debe contar el Centro Médico en el interior del penal es la preocupación el de querer categorizarse ante el MINSA, de acuerdo a las necesidades del INPE.

Dichos Centros médicos no cumplen con las Normas Técnicas de Salud, como la NTS N° 113-MINSA/DGIEM-V.01 "Infraestructura y Equipamiento de los Establecimientos de Salud del primer nivel de atención" que concierne a los establecimientos de salud de los penales. El Establecimiento Penitenciario de Piura se encuentra ubicado a 8 km. De la ciudad, en: Distrito: Caserío Río Seco Castilla, Provincia de Piura, Departamento de Piura. Se encuentra de regular a mal estado, tiene una estructura aporticada con losa aligerada, piso de terrazo pulido en todos sus ambientes, zócalo de revestimiento cerámico hasta 1.50 de altura aproximadamente con resto de la altura y cielo raso tarrajeados y pintados. Es necesaria una pronta programación de mantenimiento y

consideración de ampliación debido a que no se da abasto ni cuenta con los ambientes ni servicios adecuados.

Se tiene dificultad en los establecimientos de salud al respecto de áreas, funcionalidad y equipamiento requerido. Sumándose a este problema la deficiencia de recursos humanos por diversos factores como: falta de motivación, infraestructura inadecuada, falta de insumos para su labor diaria, falta de capacitación, entre otras. El mejorar las infraestructuras de los Centros médicos de los penales y contar con los recursos humanos, mejorará la calidad de atención a los internos, considerando que los establecimientos de salud están orientados a la prevención, tratamiento y rehabilitación, evitando las enfermedades transmisibles evitando la propagación a la población exterior. Además, se evita la vulnerabilidad en el traslado de internos a los hospitales.

El MINSA es un ente regulador de normas de salud para los Establecimientos de Salud, es el interés de lograr una categorización para los Centros médicos del INPE de acuerdo a las necesidades de los penales, existiendo una diferencia en comparación con los Centros de Salud por el tema de la Seguridad penitenciaria. Es necesario optimizar los espacios con que cuentan los Centros médicos de los penales de tal forma que los ambientes se encuentren relacionados entre sí, con áreas y acabados normativos para el buen funcionamiento de cada uno de sus ambientes con los espacios requeridos, equipos biomédicos adecuados y recursos humanos idóneos que se requieren para su buena operatividad.

Actualmente el personal asistencial con el cuál cuentan los Centros Médicos en los penales son insuficientes, en alguno de ellos no cuentan con el personal adecuado debido a que no se presentan al concurso o renuncian por mejoras en otras entidades, y se suma a ello que la infraestructura no tiene las condiciones ambientales, funcionales y especiales para que se desarrollen profesionalmente, siendo necesario motivación para el personal asistencial.

En el presente trabajo de investigación es en el centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura en el 2015 se quiere examinar la relación que existe entre la Infraestructura – Equipamiento y la satisfacción laboral del personal asistencial, buscando mejorar la calidad de atención a los pacientes, mejorar las condiciones de trabajo del personal asistencial en una

infraestructura adecuada de acuerdo a la norma técnica de salud dotada de un equipamiento necesario teniendo en cuenta la bioseguridad

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la percepción sobre la Infraestructura-equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura, con la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre las condiciones ambientales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura, y la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre las condiciones funcionales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura, y la satisfacción laboral del personal, 2015?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre las condiciones tecnológicas de los ambientes del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura, y la satisfacción laboral del personal, 2015?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre el equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura, y la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la percepción sobre la Infraestructura-equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura, y la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

1.5.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre las condiciones ambientales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura, y la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre las condiciones funcionales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura y la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre las condiciones tecnológicas del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura y la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre el equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura y la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la percepción sobre la Infraestructura-equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe las condiciones ambientales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre las condiciones funcionales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre las condiciones tecnológicas del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre el equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

II. Marco Metodológico

2.1. Identificación de Variables

2.1.1. Infraestructura – equipamiento

Definición Conceptual

Infraestructura

Reinikka y Svensson (1999) sostuvieron que la infraestructura es el capital complementario que ofrece los servicios de soporte necesarios para la operación de las actividades privadas (p.67).

Equipamiento

Real Academia Española (1992). Sostiene que: equipamiento es: toda acción y efecto de equipar. Y el conjunto de todos los servicios necesarios en industrias, urbanizaciones, ejércitos, etc. (p.99).

Definición operacional

Para la variable estudiada infraestructura y equipamiento, se ha tomado en consideración las siguientes dimensiones como: condiciones ambientales, condiciones funcionales, condiciones tecnológicas y equipamiento. Ello con el objetivo de medir mejor la variable. Cada un de las dimensiones mencionadas cuentan con sus respectivos indicadores, así mismo los indicadores se han descompuesto en ítems. La prueba que permite el recojo de los datos a través de la aplicación del cuestionario considera su percepción los puntajes van desde 1 a 5 según sea la respuesta dada.

Dimensiones

Según Portugal (2000), propone para la infraestructura las siguientes dimensiones:

Dimensión 1 condiciones ambientales

Condiciones físicas y/o materiales son los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Dimensión 2 condiciones funcionales

Son los elementos que se caracteriza por tener una utilidad eminentemente práctica. En especial con lo referido a los ambientes.

Dimensión 3 condiciones tecnológicas

Elementos que a través de la tecnología logra cumplir los propósitos para los cuales fueron elaborados. Lo tecnológica puede hacer alusión a los elementos tangibles (computadora, etc.) o intangibles (un sistema, una aplicación virtual).

Dimensión 4 equipamiento

Es todo aquello que permite realizar las actividades dentro de los diferentes ámbitos de los seres humanos (p. 132).

2.1.2. Satisfacción laboral

Definición Conceptual

Palma (2004) la definió como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea, y el desempeño de tareas.

Definición operacional

Para la variable estudiada satisfacción laboral, se ha considerado que la prueba que permite el recojo de los datos a través de la aplicación del cuestionario, cuenta con puntajes que van desde 1 a 5 según sea la respuesta dada.

Dimensiones

Según Fernández (2005) propone que la satisfacción laboral presenta las siguientes dimensiones.

Dimensión 1 satisfacción con la profesión y expectativas de futuro:

Actitud de la persona hacia el trabajo, según la valoración del trabajo o de la experiencia laboral, así como las expectativas respecto a proyecciones así como reconocimientos.

Dimensión 2 actividades académicas

Son aquellas operaciones que se realizan dentro del marco del proceso de enseñanza aprendizaje, encaminadas a reforzar los conocimientos adquiridos, a desarrollar nuevas habilidades y vincular a la persona con su campo de trabajo y con su entorno social.

Dimensión 3 condiciones socioeconómicas

Las condiciones socio económicas de una población, región o país, se establecen a través de indicadores diversos como: ingresos y gastos de hogares; consumo de la población; el peso de la deuda pública y el gasto social en el país; los programas y sus resultados de la lucha contra la pobreza; la evaluación de los indicadores relativos a "los objetivos del milenio" y del "índice de desarrollo humano".

Dimensión 4 condiciones de salud

Factores que influyen en salud como: condiciones de trabajo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo, etc.

Dimensión 5 condiciones y reconocimiento laboral

Elementos y acción o efecto de reconocer algo relacionado a lo laboral. Es aquella retroalimentación positiva que realiza un empleador o una empresa, para demostrar que el trabajo realizado por uno o varios de sus trabajadores ha sido recompensado en virtud del aporte que éste realizó a la compañía, con lo cual se lograron ciertos objetivos planteados en su plan de trabajo (p. 90).

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1 Infraestructura – Equipamiento

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Condiciones ambientales	Ambientes ventilados Ventanas amplias Ambientes amplios	1 – 6	Ordinal 1.Deficiente 2.No Favorable 3.Regular 4. Favorable 5.Muy Favorable	No aceptable (6 - 13) Moderadamente aceptable (14 - 21) Aceptable (22 - 30)
Condiciones funcionales	Relación funcional de los ambientes	7 – 9		No aceptable (3-6) Moderadamente aceptable (7-10) Aceptable (11-15)
Condiciones tecnológicas	Acabado en los ambientes Sistema eléctrico normativo Calificación del servicio	10-16		No aceptable (7 -15) Moderadamente aceptable (16-24) Aceptable (25-35)
Equipamiento	Consultorio odontológico Laboratorios Rayos X	17 -20		No aceptable (4 - 8) Moderadamente aceptable (9 -13) Aceptable (14 -20)

Rangos y niveles generales: no aceptable (20 - 47) moderadamente aceptable (48 -75) y aceptable (76-100)

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2 satisfacción laboral

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Satisfacción profesional	Proyecciones de trabajo Reconocimiento de trabajo	8 - 12	Ordinal 1. Deficiente 2. No Favorable 3. Regular 4. Favorable	No satisfecho (5 - 11) Poco satisfecho (12-18) Satisfecho (19-25)
Actividades académicas	Posibilidades de capacitación, cursos que ha seguido. Limitación al acceso de información por internet Posibilidad de investigación	13- 15	5. Muy Favorable	No satisfecho (3 - 6) Poco satisfecho (7 -10) Satisfecho (11-15)
Condiciones socio económicas	Desempeño que realiza en el trabajo Existe agresión por parte de los pacientes-internos Recursos humanos en el centro médico Apoyo con campañas de salud del Establecimiento de Salud más cercano	16- 20		No satisfecho (5 - 11) Poco satisfecho (12-18) Satisfecho (19-25)
Condiciones de salud	Bioseguridad en el centro médico Accidente en horas de trabajo Condiciones de higiene y seguridad laboral Situaciones subjetivas vinculadas a desgaste profesional	21 - 25		No satisfecho (5 - 11) Poco satisfecho (12-18) Satisfecho (19-25)
Interacción con el personal	Estímulo de trabajo en equipo Relación con la administración Relación entre el personal asistencial	26 - 28		No satisfecho (3 - 6) Poco satisfecho (7 -10) Satisfecho (11-15)

Rangos y niveles generales: no satisfactorio (28 - 65) poco satisfactorio (66 -103) satisfactorio (104-140)

2.3 Metodología

Siguiendo los criterios que corresponde a una investigación científica, se ha considerado las siguientes definiciones según la metodología a nuestra investigación:

Se utilizó el método específico el hipotético-deductivo.

Según Hernández et al. (2010) refiere que:

Se fundamenta en el método hipotético deductivo. Establece teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivan hipótesis. [...] Si los resultados corroboran las hipótesis, se genera confianza en la teoría, si no es refutada y se descarta para buscar mejores. Reduccionista. Utiliza medición numérica, conteo, y estadística, encuestas, experimentación, patrones, recolección de datos, (pág. 113).

La investigación es de enfoque Cuantitativo.

Según Hernández et al. (2014) refieren que:

[...] Mide las variables en un contexto determinado, analiza las mediciones, y establece conclusiones. Si los resultados corroboran las hipótesis, se genera confianza en la teoría, si no es refutada y se descarta para buscar mejores. Reduccionista. Utiliza medición numérica, conteo, y estadística, encuestas, experimentación, patrones, recolección de datos (p. 4).

De nivel o carácter descriptiva.

Arias (2012) sostuvo que:

Los estudios descriptivos permiten medir de forma independiente las variables, aun cuando no se formule hipótesis alguna, pues éstas aparecen enunciadas en los objetivos de la investigación, de allí que el tipo de investigación esté referido a escudriñar con cuanta profundidad se abordará el objeto, sujeto o fenómeno a estudiar (p. 98).

2.4 Tipo de estudio:

El tipo de Investigación es básica.

Valderrama (2013) refirió sobre la investigación básica que:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico-científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p.124).

2.5 Diseño de investigación

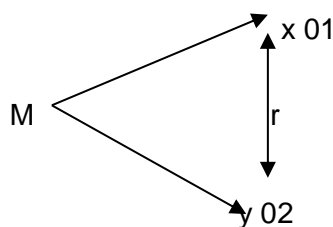
El diseño de la presente investigación es no experimental, descriptivo correlacional y transversal.

Monje (2011) refirió que:

Se llama no experimental porque lleva al investigador a presentar los hechos y eventos que caracterizan la realidad observada tal como ocurren sin modificaciones, preparando con esto las condiciones necesarias para la explicación de los mismos. En éste diseño se puede utilizar las encuestas de opinión (p. 79).

Sánchez y Reyes (2002) sostuvieron sobre los estudios correlacionales lo siguiente: “Esta orientada a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés de una misma muestra de sujetos o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados” (p.79).

El esquema del diseño de investigación correlacional es:



Dónde:

M: muestra de estudio

x: Infraestructura-equipamiento

y: Satisfacción Laboral.

01 y 02: Puntuaciones de las variables

r: Correlación

Es de corte transversal, es decir los datos serán obtenidos en un solo momento, en único tiempo en un periodo menor al de un año ya que el propósito de la investigación es describir los resultados y así poder realizar el análisis y la relación posible entre las variables estudiadas en un determinado momento.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Vara (2012) sostuvo que: "La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en transcurso del tiempo" (p. 221). La población estuvo conformada por el personal asistencial que labora en el centro médico del establecimiento Penitenciario de Piura, 2015, que ascienden a 40 personas de ambos sexos.

Hernández et al. (2010) la definieron como censo, el cual es: "El proceso de toma de la información de todos y cada uno de los elementos que constituyen la población" (p. 320).

2.6.2. Muestra

Tamayo y Tamayo (2007) sostuvo que: "La muestra es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población universo o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (p.115).

La muestra seleccionada estuvo conformada por el personal asistencial que labora en el centro médico del establecimiento Penitenciario de Piura, en total 40 personas de ambos sexos, 26 hombres que representan el 65% y 14 mujeres que representa el 35%. La muestra de la presente investigación es censal, se toma como muestra a todos los miembros del personal que labora en el centro.

2.6.3. Muestreo

Según Mata (1997) Es el método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población. "Consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población que representan lo que sucede en toda esa

población" (p.19). Para la presente investigación se utilizó un muestreo no probabilístico e intencional.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refirieron que:

En las muestras no probabilísticas, la selección de los elementos no depende, de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí, el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación (p.72).

La muestra intencionada, es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio sin ninguna regla matemática o estadística. El investigador procura que la muestra sea lo más representativa, es necesario que conozca objetivamente las características de la población que estudia; el investigador procede a seleccionar la muestra. El investigador procede a seleccionar la muestra en forma intencional, eligiendo aquellos elementos que considera convenientes y cree que son los más representativos.

2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnica

Las técnicas de recolección de datos según Arias (2006) Son las distintas formas o maneras de obtener la información, el mismo autor señala que los instrumentos son medios materiales que se emplean para recoger y almacenar datos (p. 146).

La técnica de recolección de datos que fue utilizada en la presente investigación, es la encuesta.

Ficha del instrumento de la variable 1

Nombre: Encuesta infraestructura-equipamiento.

Autor: Bustillos Sebastián Susana Raquel.

Año: 2015

Lugar: Lima, Perú.

Objetivo: Determinar la apreciación de la infraestructura y equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura.

Administración: individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 15 minutos aproximadamente.

Contenido: Se ha elaborado un cuestionario con 20 ítems politómicos, distribuido en 4 dimensiones: condiciones ambientales, condiciones funcionales, condiciones tecnológicas y equipamiento.

Calificación.

Las respuestas serán medidas bajo la modalidad de la escala de Likert, donde la escala 5 corresponde a la alternativa Muy favorable (5 puntos), Favorable (4 puntos), Regular (3 puntos), No Favorable (2 puntos), Deficiente (1 punto) son politómicas de tipo Likert, con cuatro alternativas de respuesta.

Interpretación

Baremo:

D1: no aceptable (6-13) moderadamente aceptable (14-21) aceptable (22 - 30)

D2: no aceptable (3-6) moderadamente aceptable (7-10) aceptable (11-15)

D3: no aceptable (7 -15) moderadamente aceptable (16-24) aceptable (25-35)

D4: no aceptable (4 - 8) moderadamente aceptable (9 -13) aceptable (14 -20)

Rango general: no aceptable (20 - 47) moderadamente aceptable (48 -75) y aceptable (76-100)

Ficha del instrumento de la variable 2

Nombre: Escala de satisfacción laboral.

Autor: Bustillos Sebastián Susana Raquel.

Año: (2015)

Lugar: Lima-Perú.

Ámbito de aplicación: individual y colectiva.

En adultos de 18 años a más, tanto en varones como en mujeres.

Objetivo: medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores de dicha escala.

Aplicación de la escala es ejecutada en 20 minutos

Objetivo: Determinar la satisfacción laboral del personal asistencial en el establecimiento penitenciario de Piura.

Administración: individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Contenido:

Se ha elaborado un cuestionario con 28 ítems politómicos, distribuido en 5 dimensiones: satisfacción con la profesión y expectativas del futuro, actividades académicas, condiciones socio económicas, condiciones de salud, e interacción con el personal asistencial.

Calificación.

Las respuestas serán medidas bajo la modalidad de la escala de Likert, donde la escala 5 corresponde a la alternativa Muy favorable (5 puntos), Favorable (4 puntos), Regular (3 puntos), No Favorable (2 puntos), Deficiente (1 punto) son politómicas de tipo Likert, con cuatro alternativas de respuesta.

Interpretación

Baremo:

D1: no satisfactorio (5 - 11) poco satisfactorio (12 - 18) satisfactorio (19 - 25)

D2: no satisfactorio (3-6) poco satisfactorio (7-10) satisfactorio (11-15)

D3: no satisfactorio (5 - 11) poco satisfactorio (12 - 18) satisfactorio (19 - 25)

D4: no satisfactorio (5 - 11) poco satisfactorio (12 - 18) satisfactorio (19 - 25)

D5: no satisfactorio (3 - 6) poco satisfactorio (7 - 10) satisfactorio (11 - 15)

Rango general: no satisfactorio (28 - 65) poco satisfactorio (66 -103) satisfactorio (104-140)

Validez:

La validación del instrumento se desarrolló por juicio de expertos, es decir que el diseño y elaboración fue de fuente propia con la revisión y asesoría de un experto para el desarrollo pertinente de los ítems, posteriormente fueron expertos quienes revisaron y elaboraron precisiones las cuales fueron levantadas. Los resultados de la validación de los instrumentos, se muestran en la tabla 3

Tabla 3
Validación del instrumento de las variables

instrumento	Nombre y apellido del experto	Especialidad	Resultado
Encuesta de infraestructura-equipamiento.	Dr. Abner Chávez Leandro	Temático	Si hay suficiencia
Escala de satisfacción laboral.	Dr. Abner Chávez Leandro	Temático	Si hay suficiencia

Fuente: Certificado de validez

Para la confiabilidad de ambos instrumentos utilizadas en la presente investigación se ha considerado el Alpha de cronbach, el cuál debe arrojar mayor o igual a 0.70, para considerarlo aceptable

Tabla 4

Escala de valoración de confiabilidad de los instrumentos de evaluación.

Puntaje	Nivel de confianza
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: Kerlinger (2002)

La recolección de la información se dio con la aplicación de los 2 instrumentos que mide las 2 variables de estudio. Dichos cuestionarios vienen a ser instrumentos de medición que permitirá conocer la apreciación del personal asistencial en el Centro médico del E.P. de Piura mediante sus variables Infraestructura – Equipamiento y Satisfacción Laboral, las encuestas se aplicaron al personal asistencial del centro médico.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de las variables

Variabes	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Estructura-equipamiento	,833	20
Satisfacción laboral	,746	28

Los instrumentos de evaluación de las variables estructura-equipamiento y satisfacción laboral fueron validados con el Alfa de Cronbach teniendo como resultado en el SPSS para ambas variables una confiabilidad excelente.

2.8. Método de análisis de datos

El tipo de análisis fue de tipo cuantitativo, en el cual se codificó los datos y se efectuó un análisis sobre la matriz de datos utilizando un programa. Mediante este se determinó el uso de estadística descriptiva para realizar la distribución de la frecuencia para las variables presentadas en el instrumento de medición, la obtención de la media de cada variable y las tabulaciones cruzadas en las variables donde se identificó los problemas.

El análisis descriptivo estará ligado a las hipótesis cada una de las hipótesis formuladas debe ser objeto de verificación, empleando también la misma herramienta del SPSS 21, mediante la cual se determinara el uso de estadística descriptiva para realizar la distribución de la frecuencia para las variables presentadas en el instrumento de medición, además la estadística inferencial planteadas en las hipótesis de investigación, se trabajó por la naturaleza de las variables con el coeficiente de correlación de Spearman

Hernández et al, (2014), preciso: “En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular “ ρ ”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden” (p.21).

No existe acuerdo entre los distintos autores respecto a la interpretación del coeficiente de correlación, según (Hernández 2010) encontramos los siguientes baremos de interpretación:

Magnitud de Correlación	Significado
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,10	Correlación negativa débil
0,00	Correlación nula
+0,10	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014)

2.9 Consideraciones éticas

En la presente investigación se evitó las copias y plagios. Los datos son reales y no fueron alterados. El instrumento utilizado es confiable y valido. Se tuvo en cuenta el respeto por la propiedad intelectual, las convicciones políticas, religiosas y morales; responsabilidad social, política, jurídica y ética; así como la privacidad. protección y la identidad de los individuos que participaron en el presente de investigación.

III. Resultados

3.1. Resultados Descriptivos

3.1.1. Variable: Infraestructura – Equipamiento del centro médico

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la percepción de la Infraestructura- equipamiento del centro médico.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
No aceptable	17	42.5%
Medianamente aceptable	20	50%
aceptable	3	7.5%
Total	40	100

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

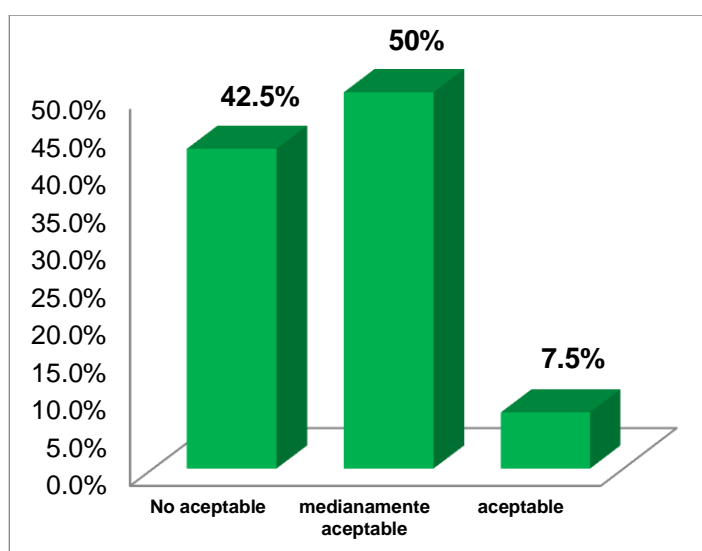


Figura 4: Niveles de distribución de frecuencia de la percepción infraestructura–equipamiento del Centro médico en E.P. Piura.

Interpretación

De acuerdo con la tabla 6 y figura 4, los niveles de distribución de frecuencia de la percepción de la variable infraestructura-equipamiento del centro médico son los siguientes: el 42.5% considera que es no aceptable, el 50% considera que es moderadamente aceptable y el 7.5% considera que es aceptable. Se concluye que la mitad alcanza el nivel moderadamente aceptable, y casi un 43% un nivel no aceptable.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Infraestructura – equipamiento del centro médico.

Niveles de percepción de la infraestructura-equipamiento.	Condiciones Ambientales		Condiciones Funcionales		Condiciones Tecnológicas		Equipamiento	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
No aceptable	12	30%	19	47.5%	16	40%	22	55%
Moderadamente aceptable	18	45%	9	22.5%	15	37.5%	14	35%
Aceptable	10	25%	12	30%	9	22.5%	4	10%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

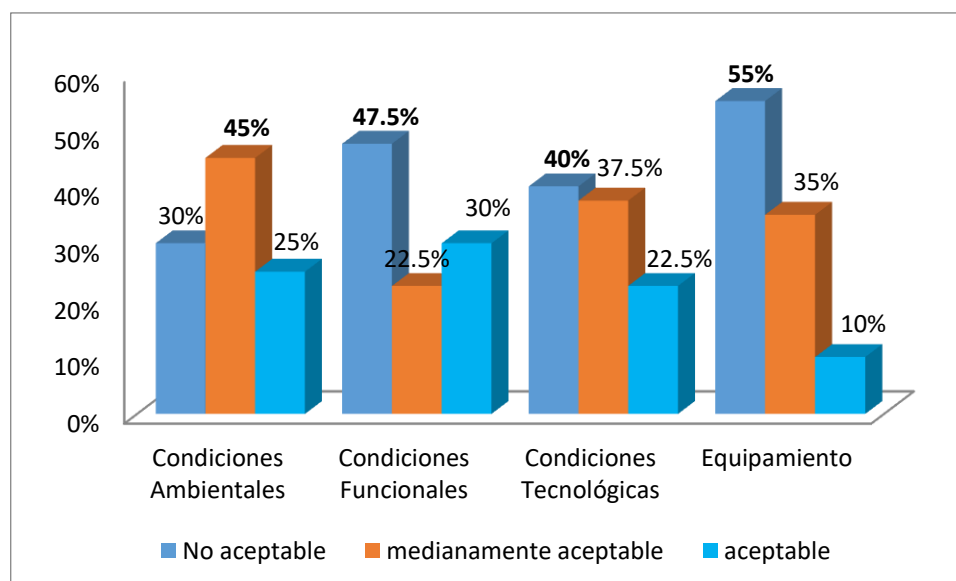


Figura 3: Niveles de distribución de frecuencia de la percepción de las dimensiones de la Infraestructura – equipamiento del centro médico en el E.P. Piura

Interpretación

De la tabla 7 y figura 5 que corresponde a los niveles de percepción de la infraestructura-equipamiento percibidas por el personal asistencial del centro médico del E.P. Piura, Se puede observar que destacan los siguientes niveles en cada las dimensiones. En la dimensión condiciones ambientales el 45% como moderadamente aceptable. Para la dimensión condiciones funcionales, el 47.5% lo califica como no aceptable. En la dimensión condiciones tecnológicas el 40% como moderadamente aceptable y para la dimensión equipamiento el 55% lo

califica como no aceptable. En conclusión la percepción de personal asistencial en la dimensión condiciones funcionales y equipamiento es en su mayoría aceptable. Y en las dimensiones condiciones ambientales y condiciones tecnológicas mayoritariamente alcanzan el nivel no aceptable.

3.1.2. Variable satisfacción laboral del personal asistencial del centro médico E.P. Piura

Tabla 8

Niveles de distribución de frecuencia de la satisfacción laboral del personal asistencial del centro médico en el E. P. Piura

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
No satisfecho	20	50%
Poco satisfecho	15	37.5%
Satisfecho	5	12.5%
Total	40	100

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

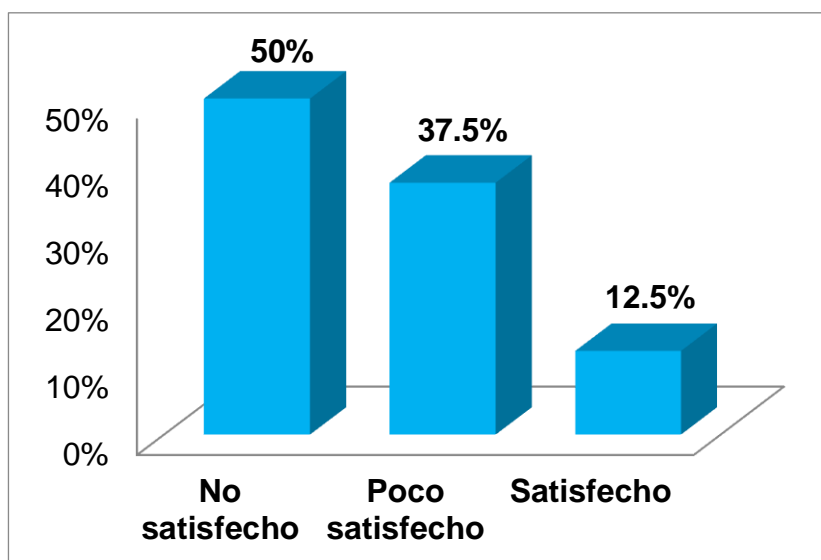


Figura 6: Distribución de frecuencias de la Satisfacción Laboral del personal asistencial del Centro médico en el E.P. Piura

Interpretación

De acuerdo a la tabla 8 y figura 6, los niveles distribución de frecuencia de la variable satisfacción laboral del personal asistencial del centro médico, analizados mediante la encuesta, el 50% se siente no satisfecho, el 37.5% se siente poco

satisfecho y el 12.5% se siente satisfecho. En conclusión el nivel de mayor porcentaje alcanzado es el no satisfecho (50%).

Tabla 9

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable satisfacción laboral de personal asistencial del centro médico por dimensiones.

Niveles de Satisfacción laboral	Satisfacción Profesional		Actividades Académicas		Socio-económico		Condiciones de Salud		Interacción con el personal	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
No satisfecho	9	22.5%	26	65%	14	35%	2	5%	16	40%
Poco satisfecho	25	62.5%	11	27.5%	21	52.5%	19	47.5%	4	10%
Satisfecho	6	15%	3	7.5%	5	12.5%	19	47.5%	20	50%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

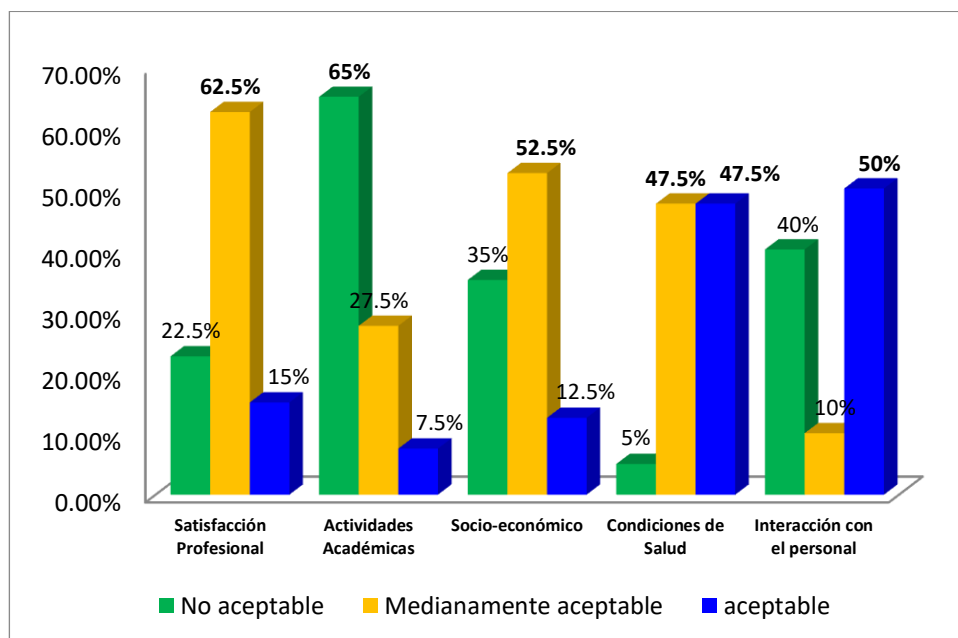


Figura 9: Distribución de frecuencias de la Satisfacción Laboral del personal asistencial del Centro médico por dimensiones.

Interpretación

De la tabla 9 y figura 7, que corresponde a los niveles de satisfacción del personal asistencial del centro médico E.P. Piura, podemos observar que destacan los siguientes niveles de las la dimensión satisfacción profesional el 62.5% se siente poco satisfecho. En la dimensión actividad académica el 65% se siente

satisfecho. En la dimensión socioeconómico el 52.5% poco satisfecho. En la dimensión condiciones de salud el 47.5% poco satisfecho y el 47.5% se encuentra no satisfecho. Y en la dimensión interacción con el personal el 40% se encuentra no satisfecho, y el 50% se encuentra satisfecho. En conclusión la percepción de personal asistencial del centro médico del E.P. Piura, respecto a la dimensión satisfacción profesional en su mayoría es poco satisfecho, en la dimensión actividades académicas la mayoría eligió el nivel poco satisfecho, en la dimensión socioeconómico la mayoría alcanza el nivel poco satisfactorio. En la dimensión condiciones de salud coinciden los niveles poco satisfecho y satisfecho. Y en la dimensión interacción con el personal la mitad del personal alcanza el nivel satisfecho, así como un considerable porcentaje se aprecia en el nivel no satisfecho (40%).

3.2. Resultados inferenciales

3.2.1. Infraestructura – equipamiento y la satisfacción laboral

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la percepción sobre la Infraestructura-equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

H₁: Existe relación significativa entre la percepción sobre la Infraestructura-equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

Tabla 10

Prueba de correlación entre la variable infraestructura – equipamiento del centro médico del E. P. Piura y la variable satisfacción laboral del personal asistencial.

Variables	Infraestructura - equipamiento		Satisfacción laboral
	Infraestructura y equipamiento	Correlación de Spearman	1,000
	Sig. (bilateral)	.	,034
	N	40	40
Satisfacción laboral	Correlación de Spearman	,536**	1,000
	Sig. (bilateral)	,034	.
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

De acuerdo a la tabla 10 el grado de correlación entra la variable infraestructura–equipamiento y la variable satisfacción laboral del personal asistencial, es de 0,536 lo que nos indica que existe correlación directa y media entre las variable mencionadas y la significancia de $p= 0,034$ menor a $\alpha= 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador H1: Existe relación significativa entre la percepción sobre la Infraestructura-equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

3.2.2. Condiciones ambientales y satisfacción laboral

Hipótesis Específico 1

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión condiciones ambientales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura, con la variable satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión condiciones ambientales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la variable satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

Tabla 11

Prueba de correlación entre la dimensión condiciones ambientales del centro médico en el E. P. Piura y la variable satisfacción laboral del personal asistencial

Dimensiones		Condiciones Ambientales	Satisfacción Laboral
Condiciones Ambientales	Correlación de Spearman	1,000	,627**
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	40	40
Satisfacción Laboral	Correlación de Spearman	,627**	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	40	40

**La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación

De acuerdo a la tabla 11 el grado de correlación entra la dimensión condiciones ambientales y la variable satisfacción laboral del personal asistencial es de 0,627

lo que nos indica que existe una correlación directa y media. Y un nivel de significancia de 0,004 menor a $\alpha = 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis del investigador H_1 : Existe relación significativa de la dimensión condiciones ambientales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura, con la variable satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

3.2.3. Condiciones funcionales y satisfacción laboral

Hipótesis Especifico 2

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión condiciones funcionales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la variable satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

H_2 : Existe relación significativa entre la dimensión condiciones funcionales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la variable satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

Tabla 12

Prueba de correlación entre las Condiciones Funcionales del centro médico del E.P. Piura y variable satisfacción laboral del personal asistencial.

Dimensiones		Condiciones Funcionales	Satisfacción Laboral
Condiciones Funcionales	Correlación de Spearman	1,000	,338
	Sig. (bilateral)	.	,018
	N	40	40
Satisfacción Laboral	Correlación de Spearman	,338	1,000
	Sig. (bilateral)	,018	.
	N	40	40

Interpretación

De acuerdo a la tabla 12 el grado de correlación entra la dimensión condiciones funcionales y la variable satisfacción laboral del personal asistencial es de 0,338 lo que nos indica que existe una correlación directa y baja. Y la significancia = 0,018 menor a $\alpha = 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis del investigador H_2 : Existe relación significativa entre dimensión condiciones funcionales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la variable satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

3.2.4. Condiciones tecnológicas y satisfacción laboral

Hipótesis Específico 3

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión condiciones tecnológicas del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la variable satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

H₃: Existe relación significativa entre la dimensión condiciones tecnológicas del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la variable satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

Tabla 13

Prueba de correlación entre las Condiciones Tecnológicas del centro médico y variable satisfacción laboral del personal asistencial del E. P. Piura.

Dimensiones		Condiciones Tecnológicas	Satisfacción Laboral
Condiciones Tecnológicas	Correlación de Spearman	1,000	,609**
	Sig. (bilateral)	.	,013
	N	40	40
Satisfacción Laboral	Correlación de Spearman	,609**	1,000
	Sig. (bilateral)	,013	.
	N	40	40

**La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación

De acuerdo a la tabla 13 el grado de correlación entra la dimensión condiciones tecnológicas y la variable satisfacción laboral del personal asistencial es de 0,609 lo que nos indica que existe correlación directa y media, y la significancia de = 0,013 menor a $\alpha = 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis del investigador H₃: Existe relación significativa entre la dimensión condiciones tecnológicas del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la variable satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

3.2.5. Equipamiento y satisfacción laboral

Hipótesis Específico 4

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la variable satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

H₄: Existe relación significativa entre la dimensión equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la variable satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

Tabla 14

Prueba de correlación entre el Equipamiento del centro médico y variable satisfacción laboral del personal asistencial.

Dimensiones		Equipamiento	Satisfacción Laboral
Equipamiento	Correlación de Spearman	1,000	,516**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,516**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

**La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación

De acuerdo a la tabla 14 el grado de correlación entra el equipamiento y la satisfacción laboral del personal asistencial es de 0,516 lo que nos indica que existe una correlación directa y media. Y la significancia = 0,000 menor a $\alpha = 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis del investigador H₄: Existe relación significativa entre la dimensión equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

IV. Discusión

En la presente tesis se investigó la infraestructura – equipamiento del centro médico y su influencia en la satisfacción laboral ubicada en el Establecimiento Penitenciario de Piura en el año 2015.

Los niveles de distribución de frecuencia de la Infraestructura y Equipamiento del centro médico, en sus dimensiones de condiciones ambientales, condiciones funcionales, condiciones tecnológicas, y equipamiento analizadas mediante la encuesta realizada al personal asistencial del centro médico del Establecimiento de Piura en el año 2015, En la dimensión condiciones ambientales el 45% como moderadamente aceptable. Para la dimensión condiciones funcionales, el 47.5% lo califica como no aceptable. En la dimensión condiciones tecnológicas el 40% como moderadamente aceptable y para la dimensión equipamiento el 55% lo califica como no aceptable. En conclusión la percepción de personal asistencial en la dimensión condiciones funcionales y equipamiento es en su mayoría aceptable. Y en las dimensiones condiciones ambientales y condiciones tecnológicas mayoritariamente alcanzan el nivel no aceptable.

Respecto a la hipótesis general, el grado de correlación entra la variable infraestructura–equipamiento y la variable satisfacción laboral del personal asistencial, es de 0,536 lo que nos indica que existe correlación directa y media entre las variable mencionadas y la significancia de $p= 0,034$ menor a $\alpha= 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador H1: Existe relación significativa entre la percepción sobre la Infraestructura-equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015. Fuentes (2012) en su investigación “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango”. Quetzaltenango, México. Concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. A su vez Torres (2015) en su investigación “efectos de la pérdida de infraestructura hospitalaria sobre la calidad del servicio de salud tesis para optar al grado de magíster en análisis económico”. Universidad de Chile. Chile. Los resultados indican que efectivamente existe un efecto de la pérdida de infraestructura sobre la atención sanitaria en la red hospitalaria del país, y afecta la calidad de los servicios de atención sanitaria cerca de un 10%. Finalmente, es indispensable continuar

revisando y mejorando los aspectos de gestión y uso eficiente de la infraestructura. Y en el Perú Zelada (2015) en su investigación titulada: "Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014". Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Concluyó. El mayor porcentaje del personal asistencial tiene un nivel de satisfacción bajo, referido a que el personal no tiene la suficiente oportunidad para recibir capacitación, la institución no proporciona las herramientas suficientes para tener un buen desempeño en el puesto al trabajador; los jefes no reconocen el trabajo bien hecho, no toman en cuenta a los trabajadores para la toma de decisiones.

Respecto a la hipótesis 1, el grado de correlación entra la dimensión condiciones ambientales y la variable satisfacción laboral del personal asistencial es de 0,627 lo que nos indica que existe una correlación directa y media. Y un nivel de significancia de 0,004 menor a $\alpha = 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis del investigador H_1 : Existe relación significativa de la dimensión condiciones ambientales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura, con la variable satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

Respecto a la hipótesis 2, el grado de correlación entra la dimensión condiciones funcionales y la variable satisfacción laboral del personal asistencial es de 0,338 lo que nos indica que existe una correlación directa y baja. Y la significancia = 0,018 menor a $\alpha = 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis del investigador H_2 : Existe relación significativa entre dimensión condiciones funcionales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la variable satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.. Serón (2010) Realizó un estudio sobre "Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de enfermería que trabaja en el servicio de Pediatría del INEN. Las conclusiones a las que llego fueron: Un nivel considerable de enfermeras tiene un nivel de satisfacción laboral medio con tendencia a alto y bajo, mientras que la mayoría tiene una satisfacción de media a baja, en la dimensión beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, relación con la autoridad; referido a que se sienten mal con lo que ganan, el esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido, les agrada trabajar con sus compañeras y es grato la disposición del jefe cuando se le pide alguna consulta y

un porcentaje considerable tiene un nivel de satisfacción laboral medio en la dimensión condiciones físicas, desarrollo personal y desempeño de tareas; referido a que el lugar donde trabajan es confortable, disfrutan de la labor que realizan.

Respecto a la hipótesis 3, el grado de correlación entra la dimensión condiciones funcionales y la variable satisfacción laboral del personal asistencial es de 0,338 lo que nos indica que existe una correlación directa y baja. Y la significancia = 0,018 menor a $\alpha = 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis del investigador H_2 : Existe relación significativa entre dimensión condiciones funcionales del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la variable satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

Respecto a la hipótesis 4, el grado de correlación entra el equipamiento y la satisfacción laboral del personal asistencial es de 0,516 lo que nos indica que existe una correlación directa y media. Y la significancia = 0,000 menor a $\alpha = 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis del investigador H_4 : Existe relación significativa entre la dimensión equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial, 2015.

V. Conclusiones

- Primera:** Se concluye que existe relación significativa entre la variable infraestructura-equipamiento, y la variable satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0,536 y un p valor de 0,034 menor a α .
- Segunda:** Se concluye que existe relación significativa entre la dimensión las condiciones ambientales y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0,627 y un p valor de 0,004 menor a α .
- Tercera:** Se concluye que existe relación directa y baja entre la dimensión las condiciones funcionales y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0,338 y un p valor de 0,018 menor a α .
- Cuarta:** Se concluye que existe relación significativa entre la dimensión las condiciones tecnológicas y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0,609, y un p valor de 0,013 menor a α .
- Quinta:** Se concluye que existe relación significativa entre la dimensión equipamiento y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0,516 y un p valor de 0,000 menor a α .

VI. Recomendaciones

- Primera.-** Los profesionales responsables del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura, deben solicitar una mejoría de la infraestructura y equipamiento, basados en las normas técnicas del ministerio de salud y una evaluación de las necesidades del servicio y la seguridad penitenciaria que amerita la naturaleza de la población del lugar.
- Segunda.-** Las autoridades del establecimiento penitenciario de Piura deben propiciar mejorar las condiciones ambientales, como medidas de bioseguridad en salvaguarda del personal asistencial.
- Tercera.-** Las autoridades del establecimiento penitenciario de Piura en coordinación con el Ministerio de Salud, en lo posible deben de ampliar el área del centro médico, el cual deberá contar con mejores condiciones funcionales, para maximizar la atención oportuna y adecuada a los internos.
- Cuarta.-** Las autoridades del establecimiento penitenciario de Piura en conjunto con el Ministerio de Salud deben de mejorar las condiciones tecnológicas del centro médico, para optimizar la labor del personal.
- Quinta.-** Las autoridades del establecimiento penitenciario de Piura en coordinación con el Ministerio de Salud deben gestionar la complementación y renovación del equipamiento del centro médico del establecimiento penitenciario de Piura para brindar un mejor servicio a los internos.

VII. Referencias

Alfaro, M. Leyton, D. Meza, M. y Sáenz, R. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Perú: Pontificia Universidad Católica Del Perú.

APA. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. (3ra ed, traducida de la 6ta en inglés). México D.F.: Editorial El Manual Moderno.

Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.

Balarezo, J. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13a ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.

Buhr, W. (2009), *Infrastructure of the Market Economy*, Econ, Volks wirts chaftliche Diskussions beiträge, núm.132.

Cisneros, T. (2011). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario*. Bolivia: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Cronbach, L. (1971). *Desarrolló la Teoría de la Generalizabilidad, para identificar las fuentes de error de las pruebas*. Estados Unidos.

Fernández, L. (2005). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Argentina: Cengage Learning.

Fuentes, A. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Quetzaltenango, México.

- Garmendia, J. Y Parra, M. (1993). Clima organizacional y Satisfacción Laboral en instituciones públicas: *Universum*, 23(2), 66-85. doi: 10.4067/S0718-23762008000200004
- .Gonzales M. (2001). *Satisfacción Laboral: Un enfoque Latinoamericano, volumen 13, N° 2. México.*
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill, D.F. México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª Edición ed.). México: McGraw-Hill Companies.
- Herzberg, F. (1968). How do you Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 87507.
- Landy, R. y Conte, A. (2005). Satisfacción como predictor del desempeño. Chile. Recuperado de http://www.cepa.otalca.cl/Pdf/Reodriguez_et%20al_2005.pdf
- Linares, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México D.F., México:
- Locke, E. (1976). What is job satisfactory? Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California. Recuperado de http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED023138&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED023138
- Mata, M. (1997). *Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias. Cuadernos de investigación*. Quito: Adler.
- Ministerio de Salud (MINSAL). Disponible en <http://web.minsal.cl/>

- Monjes, C. (2011). *Metodología de la investigación: para administración*. México.: Leticia Gaona Figueroa.
- Palma, S. (2004). *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral*. Lima: Cartolan EIRL
- Reinikka, H. y Svensson, T. (1999). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes* Chicago, Illinois: Rand McNally psychology series.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú: Visión Universitaria.
- Serón, B. (2010). *Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de enfermería que trabaja en el servicio de Pediatría del INEN*. Perú.
- Real academia española (1992). *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima primera edición. España.
- Tamayo, M. (2007). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa, Noriega Editores.
- Torres, M. (2015). *Efectos de la pérdida de infraestructura hospitalaria sobre la calidad del servicio de salud. tesis de maestría*. Chile: Universidad de Chile.
- Vara, A (2012). *7 pasos para una tesis exitosa. Desde la idea inicial hasta la sustentación*. Universidad San Martín de Porres. Perú.
- Valderrama, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (1ra Ed.). Lima: Editorial San Marcos.

Zelada, R. (2015). *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja*. Perú: Universidad Nacional Mayor De San Marcos.

VIII. Anexos

Apéndice 1: Matriz de consistência.

TÍTULO: La Infraestructura – Equipamiento del centro médico y la satisfacción laboral del personal asistencial en el Establecimiento Penitenciario de Piura, 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Infraestructura - Equipamiento			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre la Infraestructura – Equipamiento del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial?	Determinar la influencia de la Infraestructura – Equipamiento del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura en la satisfacción laboral del personal asistencial.	La Infraestructura - Equipamiento del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura influyen en la satisfacción laboral del personal asistencial.	Condiciones ambientales	Ambientes ventilados Ventanas amplios Ambientes amplios	1, 2, 3, 4, 5, 6	
			Condiciones funcionales	Relación funcional de los ambientes	7, 8, 9	
			Condiciones tecnológicas	Acabado en los ambientes Sistema eléctrico normativo Calificación del servicio	10 - 16	1.Deficiente 2.No Favorable 3.Regular 4.Favorable 5.Muy Favorable
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:				
PE1: ¿Qué relación existe entre las condiciones ambientales del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial?	OE1: Determinar la influencia de las condiciones ambientales del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura en la satisfacción laboral del personal asistencial.	HE1: Las condiciones ambientales del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura influyen en la satisfacción laboral del personal asistencial?	Equipamiento	Consultorio odontológico Laboratorios Rayos x	17 - 20	
PE2: ¿Qué relación existe entre las condiciones funcionales del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial?	OE2: Determinar la influencia de las condiciones funcionales del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura en la satisfacción laboral del personal asistencial.	HE2: Las condiciones funcionales del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura influyen en la satisfacción laboral del personal asistencial?				

			Variable 2: Satisfacción laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
PE3: ¿Qué relación existe entre las condiciones tecnológicas del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial?	OE3: Determinar la influencia de las condiciones tecnológicas del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura en la satisfacción laboral del personal asistencial.	HE3: Las condiciones tecnológicas del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura influyen en la satisfacción laboral del personal asistencial?	Satisfacción con la profesión y expectativas del futuro	Proyecciones del trabajo Reconocimiento de trabajo	8, 9,10, 11,12, 13	
			Actividades académicas	Posibilidades de capacitación, cursos que ha seguido Limitación al acceso de información por internet Posibilidad de investigación	14, 15, 16	1. Deficiente 2.No Favorable 3.Regular 4.Favorable 5.Muy Favorable
PE4: ¿Qué relación existe entre el equipamiento del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura con la satisfacción laboral del personal asistencial?	OE4: Determinar la influencia del equipamiento del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura en la satisfacción laboral del personal asistencial.	HE4: El equipamiento del centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura influyen en la satisfacción laboral del personal asistencial?	Condiciones socio económicas	Desempeño que realiza en el trabajo Existe agresión por parte de los pacientes – internos Recursos humanos en el Centro médico Apoyo con campañas de salud del Establecimiento de salud más cercano	17, 18, 19, 20, 21	
			Condiciones de salud	Bioseguridad en el centro médico Accidente en hora de trabajo Condiciones de higiene y seguridad laboral Situaciones subjetivas vinculadas a desgaste profesional	22, 23, 24, 25, 26	
			Condiciones y reconocimiento laboral	Estímulo de trabajo en equipo Relación con la administración Relación entre el personal asistencial	27, 28, 29	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Descriptivo correlacional De corte Transversal. DISEÑO: No experimental.</p>	<p>POBLACIÓN: Está conformada por el personal asistencial que son 40 los que laboran en el Centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Es equivalente a la población, por lo tanto es el 100% siendo 40</p>	<p>Variable 1: Infraestructura - Equipamiento Técnicas: Encuesta. Instrumentos: cuestionario Autor: Elaboración propia. Año: 2015 Ámbito de Aplicación: Centro médico del Establecimiento Penitenciario de Piura Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencia, Tabla de porcentajes, Figuras de barras. INFERENCIAL: Se aplicara la prueba no paramétrica coeficiente de correlación de Spearman, por ser variables de naturaleza cualitativas ordinales</p>

Apéndice 2: Instrumentos

Instrumento para medir la variable 1

ENCUESTA INFRAESTRUCTURA – EQUIPAMIENTO

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con sinceridad y seriedad del caso marcando con un aspa en la alternativa que corresponda.

N°	ITEM	DEFICIENTE (1)	NO FAVORABLE (2)	REGULAR (3)	FAVORABLE (4)	MUY FAVORABLE (5)
CONDICIONES AMBIENTALES						
1	¿Cómo considera la ventilación de los ambientes del Centro Médico del Penal ?					
2	¿A su criterio en los ambientes de enfermedades infectocontagiosas la ventilación natural es?					
3	¿El sistema de ventilación en el ambiente de Rayos X es ?					
4	¿En su opinión la temperatura en los ambientes de hospitalización del Centro Médico es?					
5	¿Cómo considera la ventilación en la sala de Espera para los pacientes del Centro Médico					
6	¿En los ambientes de Internamiento la ventilación natural es?					
CONDICIONES FUNCIONALES						
7	¿La relación espacial entre los diferentes ambientes del Centro Médico es?					
8	¿Cómo considera la relación del tamaño de los espacios de los ambientes de hospitalización con la cantidad de pacientes ?					
9	¿La relación espacial que tiene el Centro médico con los bloques cercanos del penal es?					

CONDICIONES TECNOLOGICAS					
10	¿En qué condiciones se encuentra los pisos de los ambientes de internamiento?				
11	¿Los acabados de los muebles fijos de los laboratorios se encuentran?				
12	¿Cómo considera el sistema eléctrico, en los laboratorios?.				
13	¿Los pisos y zócalos de los servicios higiénicos y vestidores del personal en qué condiciones se encuentra?				
14	¿Los pisos y zócalos de los servicios higiénicos de los pacientes, en qué condiciones se encuentra?				
15	¿Cómo considera el sistema de internet en los consultorios del centro médico?				
16	¿En qué condiciones se encuentra los pisos, contrazócalo sanitario y zócalo de los pasadizos del Centro médico?				
EQUIPAMIENTO					
17	¿En que condiciones se encuentra el equipo de Rayos x ?				
18	¿Cómo considera el Equipamiento en el Consultorio de Odontología?				
19	¿Cómo considera el Equipamiento en los Laboratorios?				
20	¿A su criterio el equipamiento del Centro médico lo considera?				

Instrumento para medir la variable 2

ENCUESTA SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con sinceridad y seriedad del caso marcando con un aspa en la alternativa que corresponda.

N°	ITEM	DEFICIENTE (1)	NO FAVORABLE(2)	REGULAR (3)	FAVORABLE (4)	MUY FAVORABLE (5)
SATISFACCION CON LA PROFESIÓN Y EXPECTATIVAS DEL FUTURO						
1	¿Cómo diría que es su grado de satisfacción en su actual puesto de trabajo?					
2	¿Cómo era su situación laboral actual con respecto hace 12 meses atrás					
3	¿El reconocimiento de su trabajo por parte de los Jefes es?					
4	¿La presión en el trabajo por parte de sus superiores ?					
5	¿Cómo considera la realización de las tareas realizadas por su persona?					
ACTIVIDADES ACADEMICAS						
6	¿Cómo considera el apoyo con cursos de capacitación por parte de la Entidad?					
7	¿La capacitación referente a las enfermedades infecciosas es?					
8	¿La capacitación referente a temas de bioseguridad es?					
CONDICIONES SOCIO ECONOMICAS						
9	¿Cómo considera la seguridad penitenciaria en el momento de atención a pacientes?					
10	¿Cómo considera el apoyo del Ministerio de salud al Centro médico del penal?					

11	¿Cómo considera la remuneración obtenida?					
12	¿Considera la cantidad de recursos humanos en el Centro médico es?					
13	¿Cómo considera el apoyo con campañas de Salud por parte del Establecimiento de Salud más cercano?					
CONDICIONES DE SALUD						
14	¿La bioseguridad en el Centro médico del penal es?					
15	¿Cómo considera la señalización del Centro médico?					
16	¿En cuánto a los ambientes del Centro Médico, la comodidad para el desarrollo de su labor diario es?					
17	¿La asepsia en los ambientes del Centro Médico es?					
18	¿Cómo considera la cantidad de los medicamentos que llegan para pacientes del Centro Médico?					
INTERACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL						
19	¿La relación laboral con los trabajadores del Centro Médico es?					
20	¿Cómo definiría la relación laboral con la Jefatura del Centro médico?					
21	¿Cómo considera la relación laboral entre el personal asistencial?					

Apéndice 3: Base de Datos

Variable 1: Infraestructura – Equipamiento

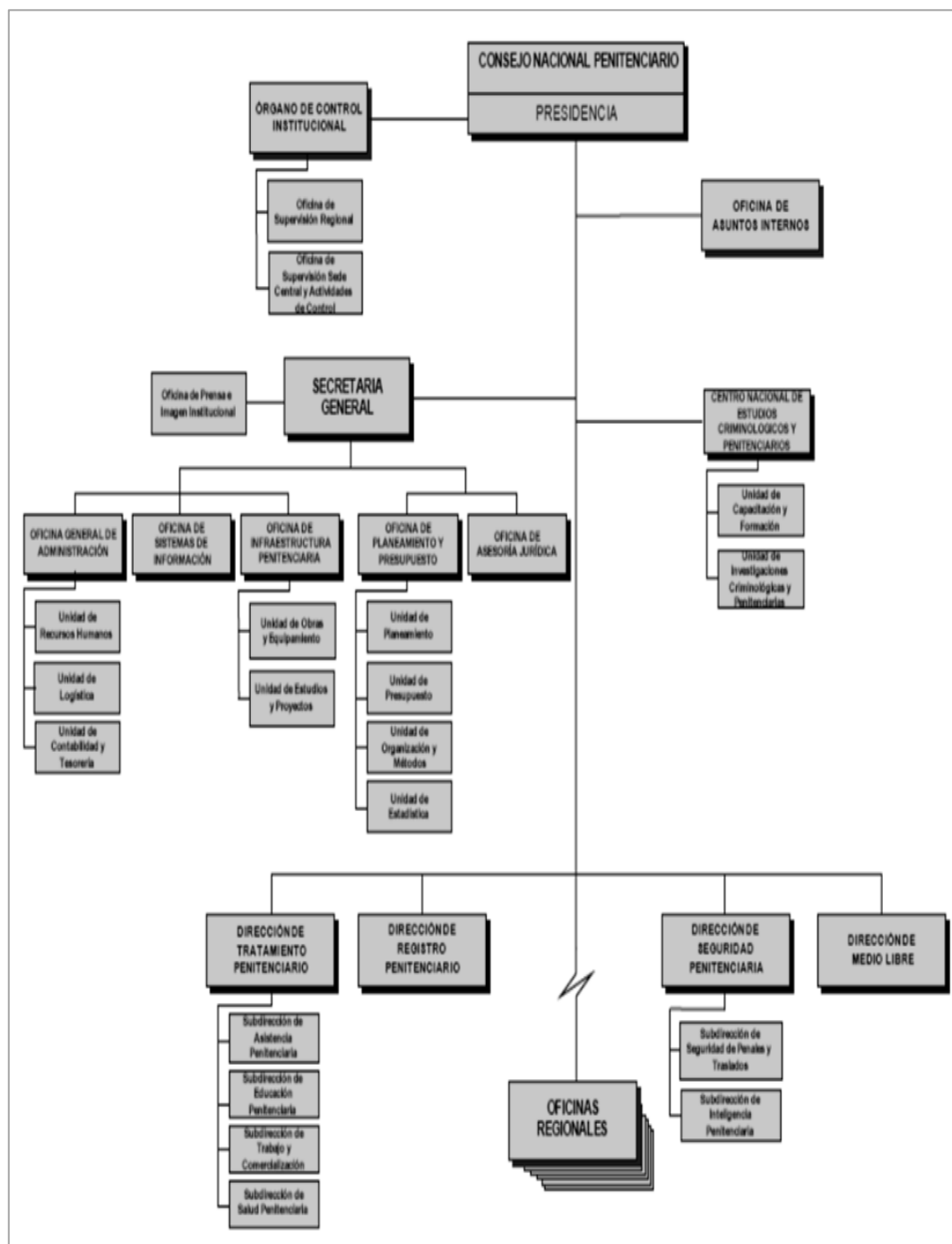
ENCUESTADOS	CONDA	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	P-6	CONF	P-7	P-8	P-9	CONTEC	P-10	P-11	P-12	P-13	P-14	P-15	P-16	EQUIP	P-17	P-18	P-19	P-20	TOTAL
1	23	4	1	4	5	5	4	11	4	4	3	17	3	2	2	3	3	1	3	14	5	1	4	4	65
2	28	5	3	5	5	5	5	14	5	5	4	22	3	4	2	3	3	3	4	16	5	1	5	5	80
3	24	4	1	5	5	5	4	13	5	5	3	15	3	2	2	2	2	2	2	12	5	1	3	3	64
4	21	4	2	4	4	4	3	11	3	4	4	19	3	3	2	3	3	2	3	13	3	1	4	5	64
5	16	2	1	3	3	3	4	10	4	4	2	17	2	2	3	3	3	2	2	15	4	2	4	5	58
6	22	3	1	4	4	5	5	15	5	5	5	25	5	4	4	2	3	3	4	14	5	1	4	4	76
7	24	4	1	5	5	5	4	15	5	5	5	25	5	4	3	4	3	3	3	14	4	1	4	5	78
8	20	3	3	4	4	4	2	9	3	3	3	12	2	2	1	2	2	1	2	14	4	2	4	4	55
9	26	4	3	5	5	5	4	11	3	5	3	20	2	2	3	2	4	3	4	15	4	1	5	5	72
10	21	5	3	2	3	4	4	12	4	4	4	17	1	3	2	3	3	2	3	14	5	1	4	4	64
11	20	3	2	2	4	5	4	12	4	5	3	15	2	2	2	3	2	1	3	15	4	2	4	5	62
12	22	3	1	3	5	5	5	15	5	5	5	31	5	4	4	5	4	5	4	14	4	2	4	4	82
13	22	5	1	2	5	5	4	14	5	5	4	21	4	3	2	3	2	3	4	15	5	1	4	5	72
14	26	5	1	5	5	5	5	14	5	5	4	27	5	5	4	3	4	4	2	15	5	1	4	5	82
15	20	4	1	2	3	5	5	13	5	4	4	16	3	1	1	2	3	3	3	13	4	1	4	4	62
16	21	4	1	4	4	5	3	9	4	3	2	20	3	3	3	2	3	2	4	15	4	1	5	5	65
17	24	3	3	4	5	5	4	12	4	5	3	14	3	2	2	2	2	1	2	16	5	1	5	5	66
18	24	5	2	4	4	5	4	11	3	5	3	19	2	2	3	3	4	3	2	17	4	3	5	5	71
19	22	2	3	4	4	5	4	10	3	4	3	21	4	4	3	3	3	1	3	16	5	1	5	5	69
20	11	3	1	1	2	2	2	5	2	1	2	13	2	2	2	2	1	2	2	16	5	1	5	5	45
21	21	5	3	2	3	4	4	13	5	5	3	19	2	2	3	3	3	3	3	14	4	1	4	5	67
22	20	3	2	2	4	5	4	10	3	4	3	16	2	3	2	3	2	2	2	15	4	1	5	5	61
23	22	3	1	3	5	5	5	10	3	4	3	16	2	2	2	3	2	3	2	13	4	1	4	4	61
24	22	5	1	2	5	5	4	14	5	5	4	25	3	3	4	3	4	4	4	16	5	1	5	5	77
25	26	5	1	5	5	5	5	12	4	5	3	19	3	3	4	3	2	2	2	13	4	1	4	4	70
26	20	4	1	2	3	5	5	12	5	5	2	20	2	3	3	3	3	3	3	15	4	1	5	5	67
27	21	4	1	4	4	5	3	10	4	3	3	22	2	3	4	4	4	3	2	14	5	1	4	4	67
28	24	3	3	4	5	5	4	12	5	5	2	21	3	3	3	3	3	3	3	15	4	2	4	5	72
29	24	5	2	4	4	5	4	12	4	5	3	19	3	3	4	3	2	2	2	14	4	1	5	4	69
30	22	2	3	4	4	5	4	14	5	5	4	25	3	3	4	3	4	4	4	14	5	1	4	4	75
31	22	5	1	4	4	4	4	10	4	3	3	22	2	3	4	4	4	3	2	15	4	1	5	5	69
32	26	5	1	5	5	5	5	14	5	5	4	25	3	3	4	3	4	4	4	15	4	2	4	5	80
33	19	5	1	3	3	3	4	11	4	4	3	21	3	3	3	3	3	3	3	16	5	1	5	5	67
34	20	3	1	4	5	4	3	12	4	5	3	24	3	4	4	4	3	3	3	16	5	1	5	5	72
35	24	4	2	4	5	5	4	13	5	5	3	23	3	3	3	3	4	3	4	16	5	1	5	5	76
36	22	5	1	4	4	4	4	14	5	5	4	23	3	4	2	3	4	4	3	15	4	1	5	5	74
37	23	4	1	4	5	5	4	13	5	5	3	19	2	3	2	3	3	3	3	14	4	1	5	4	69
38	22	4	2	4	4	4	4	14	5	5	4	22	3	3	3	4	4	2	3	16	5	1	5	5	74
39	24	4	1	5	5	5	4	10	3	4	3	16	2	3	2	3	2	2	2	15	5	1	4	5	65
40	22	5	1	4	4	4	4	12	5	5	2	21	3	3	3	3	4	3	2	16	5	2	4	5	71

Variable 2: Satisfacción Laboral

N°	SATPRO	P1	P2	P3	P4	P5	ACADM	P6	P7	P8	SOCEC	P9	P10	P11	P12	P13	SAL	P14	P15	P16	P17	P18	RELAC	P19	P20	P21	TOTAL
1	13	3	2	2	3	3	6	1	3	2	11	2	2	2	4	1	22	4	5	5	4	4	12	4	3	5	64
2	15	3	4	2	3	3	9	3	4	2	13	2	2	1	5	3	25	5	5	5	5	5	14	5	4	5	76
3	11	3	2	2	2	2	6	2	2	2	10	2	2	1	4	1	24	5	5	5	4	5	13	5	3	5	64
4	14	3	3	2	3	3	6	2	3	1	13	2	2	2	5	2	18	4	4	4	3	3	12	4	4	4	62
5	13	2	2	3	3	3	6	2	2	2	9	2	2	2	2	1	17	3	3	3	4	4	9	4	2	3	54
6	18	5	4	4	2	3	9	3	4	2	9	2	2	1	3	1	23	4	4	5	5	5	14	5	5	4	73
7	19	5	4	3	4	3	7	3	3	1	10	2	2	1	4	1	24	5	5	5	4	5	15	5	5	5	75
8	9	2	2	1	2	2	5	1	2	2	11	2	2	1	3	3	17	4	4	4	2	3	10	3	3	4	52
9	13	2	2	3	2	4	9	3	4	2	13	2	2	2	4	3	22	5	5	5	4	3	13	5	3	5	70
10	12	1	3	2	3	3	7	2	3	2	13	2	2	1	5	3	17	2	3	4	4	4	11	4	4	3	60
11	11	2	2	2	3	2	6	1	3	2	10	2	2	1	3	2	19	2	4	5	4	4	12	5	3	4	58
12	22	5	4	4	5	4	11	5	4	2	9	2	2	1	3	1	23	3	5	5	5	5	15	5	5	5	80
13	14	4	3	2	3	2	9	3	4	2	11	2	2	1	5	1	21	2	5	5	4	5	14	5	4	5	69
14	21	5	4	3	4	3	4	7	4	2	11	2	2	1	5	1	25	5	5	5	5	5	14	5	4	5	78
15	10	3	1	1	2	3	8	3	3	2	11	2	2	2	4	1	20	2	3	5	5	5	11	4	4	3	60
16	14	3	3	3	2	3	8	2	4	2	10	2	2	1	4	1	20	4	4	5	3	4	9	3	2	4	61
17	11	3	2	2	2	2	5	1	2	2	12	2	2	2	3	3	22	4	5	5	4	4	13	5	3	5	63
18	14	2	2	3	3	4	6	3	2	1	12	2	2	1	5	2	20	4	4	5	4	3	12	5	3	4	64
19	17	4	4	3	3	3	5	1	3	1	10	2	1	2	2	3	20	4	4	5	4	3	11	4	3	4	63
20	16	3	3	3	3	4	8	3	4	1	11	2	1	2	5	1	20	4	4	4	4	4	12	5	3	4	67
21	12	3	3	2	3	1	6	2	2	2	18	4	2	4	4	4	14	3	3	3	2	3	5	1	2	2	55
22	12	3	3	2	2	2	6	2	2	2	12	2	1	3	3	3	14	4	3	3	2	2	6	2	2	2	50
23	14	2	3	3	4	2	5	2	2	1	17	3	1	4	4	5	17	5	2	3	3	4	6	2	2	2	59
24	14	4	3	3	3	1	5	2	2	1	20	4	1	5	5	5	17	4	4	3	3	3	5	1	2	2	61
25	9	2	2	1	2	2	5	2	2	1	18	3	3	4	4	4	9	2	2	2	1	2	6	2	2	2	47
26	15	2	4	3	4	2	6	2	2	2	22	4	3	5	5	5	17	4	2	4	3	4	6	2	2	2	66
27	13	3	3	2	3	2	5	2	2	1	17	5	3	2	3	4	15	4	3	3	2	3	6	2	2	2	56
28	11	3	2	1	3	2	5	2	2	1	16	3	2	2	4	5	13	4	3	2	1	3	6	2	2	2	51
29	20	5	4	5	4	2	5	2	2	1	17	3	1	3	5	5	23	5	5	4	5	4	6	2	2	2	71
30	14	3	2	3	4	2	5	2	2	1	18	5	1	2	5	5	16	4	3	2	3	4	6	2	2	2	59
31	14	3	4	4	2	1	5	2	2	1	21	5	1	5	5	5	18	5	3	4	4	2	5	1	2	2	63
32	13	2	3	3	3	2	6	2	2	2	15	4	1	2	3	5	16	5	2	3	3	3	6	2	2	2	56
33	13	2	3	2	4	2	5	2	2	1	18	4	1	4	4	5	14	3	2	3	2	4	6	2	2	2	56
34	9	2	2	1	2	2	6	2	2	2	20	3	3	4	5	5	11	4	2	2	1	2	6	2	2	2	52
35	13	3	4	3	2	1	5	2	2	1	20	5	2	4	4	5	16	4	3	4	3	2	5	1	2	2	59
36	11	3	3	1	3	1	5	2	1	2	18	2	3	4	4	5	14	4	3	3	1	3	4	1	2	1	52
37	15	3	4	3	4	1	5	2	1	2	18	5	1	4	4	4	18	4	3	4	3	4	4	1	2	1	60
38	23	5	3	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	2	1	3	18	3	3	4	4	4	7	2	3	2	78
39	20	4	1	5	5	5	14	4	5	5	16	3	5	3	1	4	24	4	5	5	5	5	14	5	4	5	88
40	18	4	2	4	4	4	10	3	3	4	18	4	4	4	1	5	24	5	5	4	5	5	14	5	5	4	84

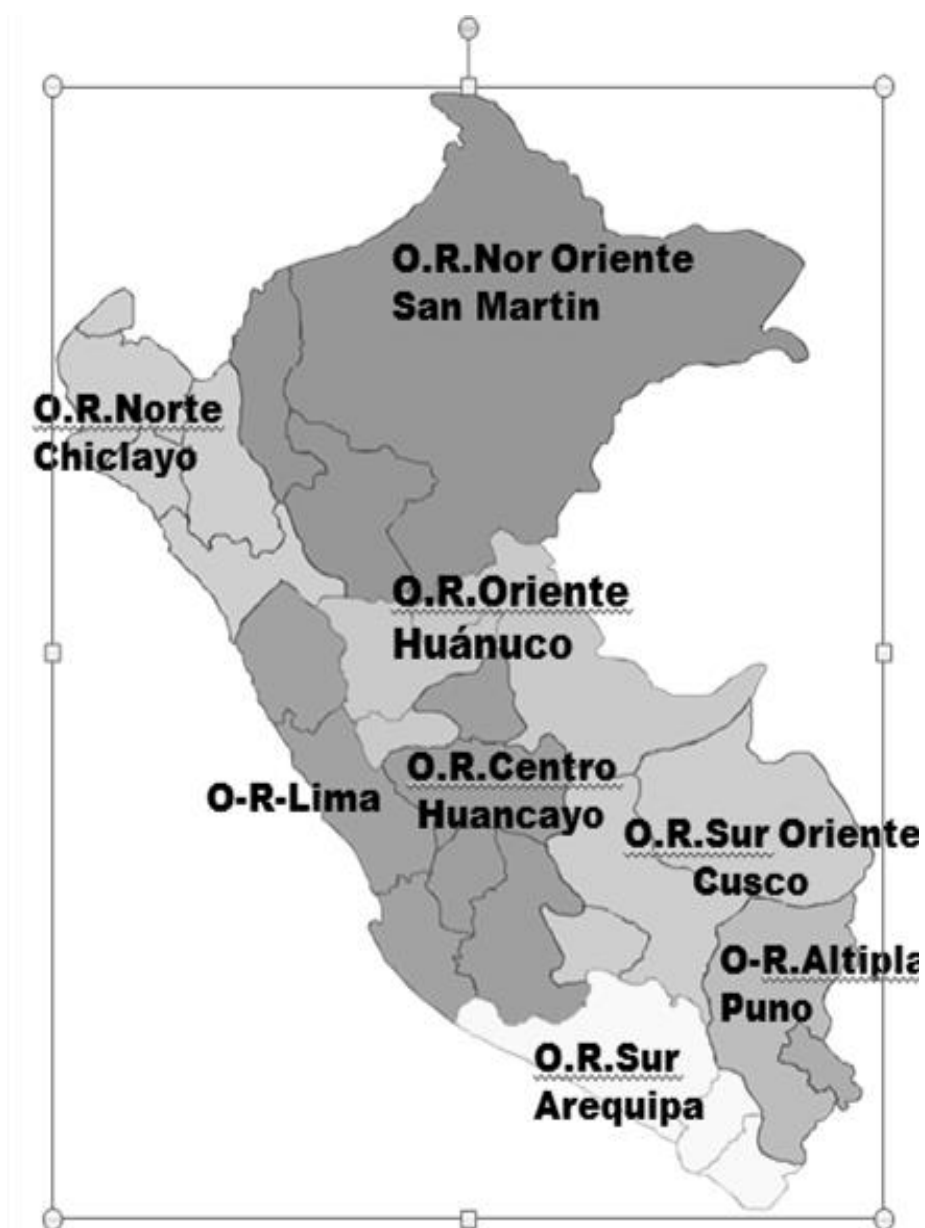
Apéndice 4: otros

Organigrama Estructural del INPE



Se observa que la Oficina de Infraestructura Penitenciaria dispone de la Unidad de Estudios y Proyectos y la Unidad de Obras y Equipamiento. La Sub Dirección de Salud penitenciaria depende de la Dirección de Tratamiento Penitenciario.

Mapa y Organización de la Sub Dirección de Salud



Fuente Sub. Dirección de Salud Penitenciaria – INPE.

Población Privada de Libertad (PPL) al 2015: 75003 internos

Nº de Oficinas Regionales: 08

Nº de Establecimientos Penitenciarios: 67

Casos Nuevos BK (+): 604

Casos TBC MDR: 172

*Susana
García*



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MB

Para empastado

[Signature]

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

VISTO BUENO PARA
EMPASTADO

ESCUELA DE POSGRADO

SUSANA RAQUEL BUSTILOS SEBASTIAN
(Nombres y apellidos del solicitante) con DNI N° *20092562*
(Número de DNI)

domiciliado (a) en *JR. YAPURA 358 - BREÑA*
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *2015-1* del programa: *GESTION PUBLICA*
(Promoción) (Nombre del programa)

identificado con el código de matrícula N°
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

VISTO BUENO PARA EMPASTADO



Por lo expuesto, agradezco ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, *14* de *MARZO* de 2018

[Signature]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. *Copia de Resolución*
- b. *Anillado (Tesis corregida)*
- c. *Anillado (Tesis anterior)*
- d. *Dictamen de Sustentación (copia)*

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: *999800182*
Email: *susanaraquel2006@hotmail.com*



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, **Abner CHAVEZ LEANDRO**, tomando conocimiento de la tesis de la estudiante **Susana Raquel BUSTILLOS SEBASTIAN**, titulado **“La infraestructura – equipamiento del centro médico y la satisfacción laboral del personal asistencial en el establecimiento penitenciario de Piura, 2015”** Constató que la misma tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 06 de abril de 2018

Abner Chávez Leandro

DNI: 22469265



La infraestructura – equipamiento del centro médico y la
satisfacción laboral del personal asistencial en el
establecimiento penitenciario de Piura, 2015.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión pública

AUTOR:

Br. Susana Raquel Bustillos Sebastián

ASESOR:

Resumen de coincidencias X

24 %

1	www.areasaludbadajoz...	4 %
2	repositorio.uchile.cl	2 %
3	ninive.uaesp.mx	2 %
4	Entregado a Universida...	2 %
5	alicia.concytec.gob.pe	1 %
6	repositorio.untecs.edu...	1 %
7	www.dapace.uce.edu.ec	1 %
8	Entregado a Universida...	1 %
9	cybertesis.uach.cl	1 %

Handwritten signature



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
BUSTILLOS SEBASTIAN, SUSANA RAQUEL
D.N.I. : 20092562
Domicilio : JR. YAPURA 358 - BREÑA
Teléfono : Fijo : Móvil : 999800182
E-mail : susanaraquel2006@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
[] Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :
[X] Tesis de Post Grado
[X] Maestría [] Doctorado
Grado : MAESTRO
Mención : GESTION PUBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
BUSTILLOS SEBASTIAN, SUSANA RAQUEL
Título de la tesis:
LA INFRAESTRUCTURA-EQUIPAMIENTO DEL CENTRO MEDIO Y
LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL
ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE PIURA, 2015.
Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : [Handwritten Signature]

Fecha : 02-06-2018