

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**PROPUESTA DE CREACIÓN DE UNA GUARDERÍA DE CUNA  
MATERNO INFANTIL PARA MEJORAR LA RELACIÓN INTERNA  
DE LOS TRABAJADORES UPAO – TRUJILLO, 2016**

**TESIS**

Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración

**AUTORAS:**

Br. Silva Pérez Tatiana Leonor

Br. Torres Capristán Karol Pamela

**ASESOR:**

Dr. Verástegui Ogno Jaime Eduardo

**Trujillo-Perú**

**2017**

## PRESENTACIÓN

### Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, sometemos a vuestra consideración la tesis titulada: Propuesta de creación de una guardería de cuna materno infantil para mejorar la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo, 2016, luego de haber culminado nuestros pasos por esta casa de estudio, donde nos formamos profesionalmente para estar al servicio de la sociedad.

El presente trabajo realizado con el propósito de obtener el Título de Licenciado en Administración, es producto de una investigación trabajo, esfuerzo y dedicación en base a los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación universitaria en esta prestigiosa Casa de Estudios; producto de la orientación y enseñanza desinteresada de nuestros docentes, siendo por ello oportuno para expresarles nuestro más sincero agradecimiento, para poder así brindar un aporte que servirá de base a futuros estudios relacionados con el tema en mención.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, ponemos a vuestra disposición el presente trabajo de investigación para su respectivo análisis y evaluación, no sin antes agradecer vuestra gentil atención al mismo.

Atentamente,

---

Br. Silva Pérez Tatiana Leonor

---

Br. Torres Capristán Karol Pamela

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Privada Antenor Orrego por brindarnos a través de sus docentes todos los conocimientos y valores que nos ayudan en la vida profesional.

Al cuerpo docente de la Escuela Profesional de Administración por todos los conocimientos y orientación impartidos a lo largo de nuestra formación académica profesional.

A nuestro asesor, Dr. Verástegui Ogno Jaime Eduardo, por el apoyo y la paciencia brindada en el desarrollo de nuestra investigación siendo un gran partícipe de este resultado.

**LAS AUTORAS**

## **DEDICATORIA**

A nuestro Señor, Jesús, quien nos dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo.

A nuestros padres que con su dedicación ejemplar nos han enseñado a no desfallecer ni rendirse ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A nuestros familiares por ser el pilar fundamental en todo lo que somos, en toda nuestra educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

**Tatiana y Karol**

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
LISTA DE CUADROS .....	viii
LISTA DE FIGURAS .....	x
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN .....	1
1.1. Formulación del problema .....	2
1.1.1. Realidad problemática .....	2
1.1.2. Enunciado del problema .....	3
1.1.3. Antecedentes .....	3
1.1.3.1. Antecedentes Internacionales .....	3
1.1.3.2. Antecedentes Nacionales .....	7
1.1.3.3. Antecedentes Locales .....	8
1.1.4. Justificación .....	9
1.1.4.1. Justificación teórica .....	9
1.1.4.2. Justificación metodológica .....	9
1.1.4.3. Justificación práctica .....	9
1.2. Hipótesis .....	9
1.3. Objetivos .....	10
1.4. Marco teórico .....	10
1.4.1. Guardería materno infantil .....	10
1.4.1.1. Teorías sobre la guardería materna infantil .....	10
1.4.1.2. El jardín de niños de Froebel .....	10
1.4.1.3. La demanda creciente de calidad en las guarderías cuna materno infantil .....	11
1.4.1.4. Principios conceptuales de la guardería cuna materno infantil .....	12
1.4.1.5. Características de las guarderías de cuna materno infantil .....	16
1.4.2. Relación interna de los trabajadores .....	17

1.4.2.1.	Teorías sobre la relación de los trabajadores .....	17
1.4.2.2.	Preceptos básicos para tener una buena relación interna con los trabajadores.....	18
1.4.2.3.	Acciones a emprender con el personal como parte de las relaciones internas .....	19
1.4.2.4.	La clave de las relaciones interna de los trabajadores.....	20
1.4.2.5.	Satisfacción laboral .....	21
1.4.2.6.	Habilidad Laboral .....	22
1.4.2.6.1.	Teorías sobre la habilidad laboral.....	22
1.4.2.6.2.	Tipos de habilidades laborales .....	22
1.4.2.6.3.	La empresa como proveedora de servicios para los empleados .....	23
1.5.	Marco conceptual.....	24
CAPÍTULO II MATERIAL Y PROCEDIMIENTOS.....		26
2.1.	Material .....	27
2.1.1.	Población .....	27
2.1.2.	Marco de muestreo .....	27
2.1.3.	Unidad de análisis.....	27
2.1.4.	Muestra .....	27
2.1.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
2.2.	Procedimientos .....	30
2.2.1.	Diseño de contrastación.....	30
2.2.2.	Análisis de las variables .....	31
2.2.3.	Procesamiento y análisis de datos .....	33
CAPÍTULO III PROPUESTA .....		34
I.	JUSTIFICACIÓN.....	35
II.	ASPECTO LEGAL.....	35
2.1.	FUNDAMENTOS.....	35
2.2.	CONSTITUCIÓN DEL PERÚ .....	36
2.3.	ANÁLISIS .....	36
2.4.	PROYECTO DE LEY .....	37
III.	PROPUESTA .....	38

IV. PRACTICAS PARA LOS ALUMNOS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO.....	40
V. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE QUE LA GUARDERÍA ESTE LOCALIZADA DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA UPAO .....	41
VI. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE QUE LA GUARDERÍA ESTE LOCALIZADA FUERA DE LAS INSTALACIONES DE LA UPAO .....	42
VII. CONCLUSIÓN: .....	43
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	46
4.1. Presentación de resultados:.....	47
4.1.1. Resultados cuantitativos.....	47
4.1.2. Resultados cualitativa.....	69
4.2. Discusión de resultados: .....	71
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES .....	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	78
ANEXOS .....	82
ANEXO N° 01: CUESTIONARIO.....	83
ANEXO N° 02: ALFA DE CRONBACH .....	86
ANEXO N° 03: GUÍA DE ENTREVISTA.....	88
ANEXO N° 04: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	89

## LISTA DE CUADROS

Tabla N° 1	Trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo .	27
Tabla N° 2	Género .....	47
Tabla N° 3	Estado Civil .....	48
Tabla N° 4	Trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego con y sin hijos .....	49
Tabla N° 5	Rango de pago por el servicio.....	50
Tabla N° 6	Tener hijos a futuro por parte de los trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego. ....	51
Tabla N° 7	Tipo de cuidado infantil .....	52
Tabla N° 8	Implementación de un servicio de guardería por parte de las empresas.....	53
Tabla N° 9	Disponibilidad de usar el servicio de guardería que brindaría la UPAO .....	54
Tabla N° 10	Disponibilidad de pagar por el servicio de guardería que brindaría la UPAO .....	55
Tabla N° 11	Descuento mensual de la nómina por el concepto del servicio de guardería.....	56
Tabla N° 12	Importancia del número de cuidadores .....	57
Tabla N° 13	Importancia del entrenamiento del personal.....	58
Tabla N° 14	Importancia de la disponibilidad de los equipos e instrumentos para el desarrollo de actividades.....	59
Tabla N° 15	Servicio de alimentación .....	60
Tabla N° 16	Horarios del servicio.....	61
Tabla N° 17	Medidas necesarias para poder solucionar el problema cuando los trabajadores no tienen con quien dejar a sus menores hijos.....	62
Tabla N° 18	Trato es justo cuando piden permiso por asuntos personales en comparación con otros compañeros de su trabajo .....	63
Tabla N° 19	La institución proporciona talleres, cursos para poder manejar los problemas personales y así desarrollar sus habilidades laborales..	64

Tabla N° 20	Los problemas personales que tengan referente con quien dejar a sus menores hijos cuando trabaja afectan al desarrollo de sus habilidades laborales.....	65
Tabla N° 21	Mejoramiento de las relaciones internas de los trabajadores por la apertura de una guardería de cuna materno infantil.....	66
Tabla N° 22	Satisfacción de los empleados por la creación de una guardería de cuna materno infantil para mejorar las relaciones internas del trabajador.....	67
Tabla N° 25	Mejoramiento de las habilidades laborales de los trabajadores administrativos por la apertura de una guardería de cuna materno infantil.....	688

## LISTA DE FIGURAS

Figura N° 1	Género .....	47
Figura N° 2	Estado Civil .....	48
Figura N° 3	Trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego con y sin hijos .....	49
Figura N° 4	Rango de pago por el servicio.....	50
Figura N° 5	Tener hijos a futuro por parte de los trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego. ....	51
Figura N° 6	Tipo de cuidado infantil .....	52
Figura N° 7	Implementación de un servicio de guardería por parte de las empresas.....	53
Figura N° 8	Disponibilidad de usar el servicio de guardería que brindaría la UPAO .....	54
Figura N° 9	Disponibilidad de pagar por el servicio de guardería que brindaría la UPAO .....	55
Figura N° 10	Descuento mensual de la nómina por el concepto del servicio de guardería.....	56
Figura N° 11	Importancia del número de cuidadores .....	57
Figura N° 12	Importancia del entrenamiento del personal .....	58
Figura N° 13	Importancia de la disponibilidad de los equipos e instrumentos para el desarrollo de actividades.....	59
Figura N° 14	Servicio de alimentación .....	60
Figura N° 15	Horarios del servicio.....	61
Figura N° 16	Medidas necesarias para poder solucionar el problema cuando los trabajadores no tienen con quien dejar a sus menores hijos. ....	62
Figura N° 17	Trato es justo cuando piden permiso por asuntos personales en comparación con otros compañeros de su trabajo .....	63
Figura N° 18	La institución proporciona talleres, cursos para poder manejar los problemas personales y así desarrollar sus habilidades laborales..	64
Figura N° 19	Los problemas personales que tengan referente con quien dejar a sus menores hijos cuando trabaja afectan al desarrollo de sus habilidades laborales.....	65

Figura N° 20 Mejoramiento de las relaciones internas de los trabajadores por la apertura de una guardería de cuna materno infantil .....	66
Figura N° 21 Satisfacción de los empleados por la creación de una guardería de cuna materno infantil para mejorar las relaciones internas del trabajador. ....	67
Figura N° 22 Mejoramiento de las habilidades laborales de los trabajadores administrativos por la apertura de una guardería de cuna materno infantil.....	68

## RESUMEN

El presente estudio se ha realizado con el propósito de determinar de qué manera una propuesta de creación de una guardería de cuna materno infantil mejorará la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo. El problema formulado para la investigación fue: ¿De qué manera una propuesta de una guardería de cuna materno infantil mejorará la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo, 2016? Y se te tuvo como hipótesis: La propuesta de la creación de una guardería de cuna materno infantil mejorará de manera positiva la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo. Como objetivos: Determinar el nivel de utilización de las habilidades laborales de los trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo, identificar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo, elaborar una propuesta de guardería cuna materno infantil para mejorar la relación interna con los trabajadores –Trujillo, con una población de 580 trabajadores y una muestra de 231 trabajadores. El diseño de la investigación utilizada es no experimental – transversal de una sola casilla, en cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos se utilizó la encuesta. La conclusión a la que se llegó fue: que hay evidencia suficiente para demostrar que la propuesta de la creación de una guardería de cuna materno infantil mejorará de manera positiva la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo

*Palabras claves: Guardería de cuna infantil, relación interna*

## **ABSTRACT**

The present study was conducted with the purpose of determining how a proposal for the creation of a nursery for children and mothers will improve the internal relationship of the UPAO - Trujillo workers. The problem posed for the research was: In what way would a proposal of a nursery for mother and child improve the internal relationship of workers UPAO - Trujillo, 2016? And you had as hypothesis: The proposal of the creation of a kindergarten nursery will positively improve the internal relationship of workers UPAO - Trujillo. As objectives: To determine the level of utilization of the workers' abilities of the. To identify the level of satisfaction of the workers of the Private University Antenor Orrego - Trujillo, to elaborate a proposal of nursery cradle maternal infant for Improve the internal relationship with workers - Trujillo. With a population of 580 workers. With a sample of 231 workers. The design of the research used is non-experimental - cross-sectional of a single box, as far as the techniques and instruments of data collection was used the survey. The conclusion reached was: that there is sufficient evidence to show that the proposal of the creation of a crèche for mother and child will positively improve the internal relationship of workers UPAO - Trujillo

Keywords: Infant cradle, internal relationship

# **CAPÍTULO I**

## **INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Formulación del problema**

### **1.1.1. Realidad problemática**

Sausa (2015) acota que el Perú es actualmente el líder en América Latina en población laboral femenina. Según un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), tenemos el 66.8% de participación de la mujer en el trabajo, cuando el promedio regional es de solo 56.6%. Aunque la cifra parece alentadora, no lo es tanto, pues además de trabajar fuera de casa, la mujer sigue cargando la responsabilidad del trabajo doméstico y el cuidado de los niños y los adultos mayores; es decir, trabaja más que el hombre, pese a que, según las cifras oficiales, sigue ganando menos, por otro lado Garcés (2009) afirma que debido a los cambios sociales y culturales en la actualidad la sociedad exige cada vez más que tanto el padre como la madre trabajen para mantener sus hogares y más aún que la mujer se integre al mundo laboral no solamente por el aspecto económico sino también por su desarrollo personal y profesional; esto incide en la necesidad de recurrir a instituciones especializadas en el cuidado para sus infantes, que según Escudero (2007) asevera que una guardería es un establecimiento educativo que se dedica de manera excluyente al cuidado de niños muy pequeños, que aún no están en edad de ingresar al proceso escolar, a su vez Garcés (2009) afirma que las cunas maternas infantiles son los centros especializados para el cuidado de los infantes; en donde los padres buscan no solamente el cuidado de sus hijos sino también que estos establecimientos trabajen en el desarrollo de sus destrezas psicomotrices, permitiendo que de esta manera se mejore las relaciones internas del trabajador con su entidad entendida como las actividades de recursos humanos relacionadas con los movimientos de los empleados dentro de la organización, estas actividades incluyen la promoción, las transferencias, los descensos, las renunciaciones, los despidos, el retiro. (Franco, 2013)

Los trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego especialmente las mujeres se ven en la necesidad de pedir permisos de lactancia ya que tienen hijos menores adoleciendo el grave problema de no tener quien se haga cargo de sus hijos menores de edad, en el tiempo en que laboran en la institución, lo cual repercute en sus labores, al estar intranquilos, es por ello que la Universidad Privada Antenor Orrego siempre pendiente de que su personal se encuentre bien en su lugar de trabajo está buscando mecanismos para poder enfrentar ese problema que está presentando.

En consecuencia, el presente trabajo de investigación desarrollará una propuesta de creación de una guardería de cuna materno infantil para mejorar la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo 2016.

### **1.1.2. Enunciado del problema**

¿De qué manera una propuesta de una guardería de cuna materno infantil mejorará la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo, 2016?

### **1.1.3. Antecedentes**

#### **1.1.3.1. Antecedentes Internacionales**

- Tamayo (2011) *Estudio para la creación de una guardería en la zona centro de la ciudad de Machachi, Cantón Mejía* (Tesis de pre grado). Escuela Politécnica Del Ejército – Ecuador.

Los autores concluyen

Se pudo determinar que el servicio que se va a prestar es el cuidado diario de niños con métodos innovadores para su desarrollo intelectual y psicomotriz como es la estimulación temprana. Este servicio estará dirigido a los 1659 hogares urbanos de la ciudad de Machachi, Cantón Mejía, con niños de 3 meses a 5 años de edad y con ingresos ubicados desde el tercer quintil.

- Méndez & Calderón (2012) *Factibilidad para la creación de una guardería infantil en el municipio de Barrancabermeja, Santander* (Tesis de pre grado). Universidad Industrial de Santander - Bucaramanga.

Los autores concluyen

Se mostró que, en Barrancabermeja, existe una gran oferta de guarderías; pero que la mayoría de ellas no presentan el servicio completo y no cubre la demanda que está en permanente aumento, lo que significa una oportunidad de mercado para posicionar la presente propuesta.

Entre los principales medios que se utilizaran para la publicidad y la promoción de la guardería, se plantea la comunicación directa, los folletos, las tarjetas de presentación, cuñas radiales, pasacalles y volantes.

La guardería, debe dotarse modernamente y con la última tecnología para que pueda ofrecer un adecuado servicio Utilizando el método cualitativo por puntos se determinó que el sitio que permite mayores ventajas comparativas se encuentra ubicado en la zona educativa de Barrancabermeja. Se proyecta iniciar con una capacidad instalada de un total de 80 niños, es decir 800 servicios al año, de acuerdo a los 10 meses de labores académicas que permanecerían los bebes en la guardería infantil.

El componente de administración no debe ser rígido y debe estar disponible a ser redimensionada de acuerdo al crecimiento de la guardería y legal y jurídicamente debe estar al día para poder iniciar labores.

- Morales (2009) *Guarderías en empresas trasnacionales* (Trabajo especial de grado) Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela

Los autores concluyen

En la ciudad de Caracas no se identificaron empresas multinacionales que prestaran el servicio de guardería para los hijos de sus empleados, y bajo esta premisa se propuso identificar la percepción de valor del empleado sobre este servicio en el contexto de la búsqueda de una mejora en la calidad de vida, motivación y productividad de los empleados. En este trabajo no sólo permitió corroborar el valor percibido de los empleados de la empresa seleccionada como caso de estudio, sino que adicionalmente se identificaron variables importantes para maximizar el valor agregado de este servicio.

Con las evaluaciones realizadas, el presente trabajo especial de grado permitió determinar el alto valor que los empleados perciben sobre este servicio. Más allá de obtener como resultado una percepción de alto valor, se logró identificar variables de importancia para los empleados de la empresa multinacional estudiada, tales como disposición de pagar por el servicio, horario de preferencia, servicios de alimentación brindado, capacitación del personal cuidador y otras que permitieron elaborar una propuesta robusta que contemplara todas estas variables para la implementación de este servicio.

- Mendoza, Andino, Ponce & Zapata (2013) *La importancia de la implementación de una Guardería dentro de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán* (Trabajo de investigación) Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, M.D.C.

Los autores concluyen

Se identificaron los beneficios que los estudiantes obtendrían con la apertura de la guardería dentro de la UPNFM. Según las encuestas aplicadas en las gráficas se mostró que el 93% de los estudiantes coinciden en que la apertura de una guardería dentro de la universidad beneficiaría a la población estudiantil, un 5% indica que no beneficiaría su apertura y el 2% por lo tanto esto esta investigación tuvo bastante aceptación entre la población estudiantil.

Al analizar la Importancia que tendría la apertura de la guardería en las gráficas realizada de acuerdo a las encuestas aplicadas quedo evidenciado que el 41% de los estudiantes se beneficiaran en función de la flexibilidad del horario de clases, el 32% con el beneficio en el área de seguridad física y psicológica para los niños, un 24% indica que se beneficiarían en ahorro económico en el uso de transporte y el 3% opina que no se beneficiaran de ninguna manera. Al ver estos porcentajes se observa que este podría ser un proyecto a futuro de la UPNFM que sería de gran ayuda para los estudiantes.

A lo largo del período académico se aprendió mucho acerca de la ejecución de una investigación cuantitativa, paso a paso aplicando el contenido y de esta manera el aprendizaje es más significativo, ya que al lado del maestro se ha construido la investigación y nuestro aprendizaje.

El tema de las guarderías dentro de las universidades está teniendo mucha popularidad, debido a que los estudiantes son padres a temprana edad y al implementarse este tipo de centros educativos se brinda una ayuda y se evita la deserción estudiantil.

### 1.1.3.2. Antecedentes Nacionales

- Moreno, Namisato & Velarde (2015) Plan piloto para una guardería dentro del Banco ABC: inversión o gasto (Trabajo de investigación). Universidad Peruana de Ciencias aplicadas, Lima, Perú

Los autores concluyen

La problemática hallada en el banco ABC se traduce en un alto nivel de rotación y ausentismo del personal siendo una de las causas principales las razones familiares y/o personales. En la mayoría de los casos por no contar con una persona que cuide a sus hijos.

Los datos reales obtenidos por parte de la empresa permitieron tener una visión holística de la realidad actual del banco, logrando así un cruce de información mediante encuestas y entrevistas realizadas a los involucrados. El resultado obtenido demostró que los padres de familia se beneficiarán con este servicio, inicialmente aplicable a 50 niños.

Finalmente, el resultado obtenido durante el desarrollo de la investigación avala la hipótesis planteada inicialmente, donde se busca demostrar que la implementación de una guardería dentro del banco ABC representa una inversión, reduciendo los ratios de rotación y ausentismo. Si se escala este proyecto y se extrapolara a empresas del mismo rubro y/o tamaño, podrían generar los mismos o mayores beneficios, considerando los aspectos de cultura organizacional de cada empresa, logrando con ello una innovación transformacional.

### 1.1.3.3. Antecedentes Locales

- Aguirre (2011) *Diseño de un proyecto para la creación de un centro de desarrollo infantil (guardería) en Buenos Aires.* (tesis de pre grado). Universidad Cesar Vallejo – Trujillo.

Los autores concluyen

Es un proyecto factible según el estudio de mercado, técnico, financiero y además rentable para el inversionista porque tiene una tasa interna de retorno del 42,68%. El servicio conjunto de guardería y estimulación temprana es nuevo en el sector, por lo que ha tenido una gran aceptación por parte de la población, por lo tanto, existe una buena oportunidad de negocio.

- Armas (2008) *Instalación de una cuna jardín en la ciudad de Trujillo* (Tesis de licenciatura) Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.

Los autores concluyen

Se ha determinado que la capacidad instalada de la empresa, asciende a 100 alumnos en el primer año, con una tasa de crecimiento de 1.8%, los cuales pertenecen a familias del NSE A, B y C, y que consumirán 10 servicios durante el año. La inversión será de S/. 405,729.85, de los cuales el 70% corresponde a aporte de capital propio, lo restantes será financiado por el BCP. La inversión será recuperada en el tercer año.

El análisis económico financiero, muestra que el proyecto es desde el punto de vista económico y financiero. El VANE muestra un valor de S/. 450,866; mientras que el VANF alcanza el valor de S/. 421,489; en lo que respecta al TIR, la tasa alcanza un 44%. La tasa de descuento empleada, se tomó el 10% sobre los depósitos a plazo de Banco Azteca, asumiendo como el costo de oportunidad.

Líder Kids, se diferenciará de la competencia, en cuanto a la infraestructura, calidad de enseñanza, staff de profesionales altamente capacitados, en un horario, favoreciendo a los padres de familia que laboran durante el día.

#### **1.1.4. Justificación**

##### **1.1.4.1. Justificación teórica**

La presente investigación abordó estudios teóricos impartidos en nuestros cursos de gestión del talento humano y marketing en nuestros cinco años de alumnas de la Universidad Privada Antenor Orrego.

##### **1.1.4.2. Justificación metodológica**

Se siguen procedimientos de investigación en donde, se utilizarán técnicas e instrumentos, tales como, la encuesta y la entrevista respectiva, lo que permitió cuantificar y medir las variables del problema y la contrastación de su hipótesis.

##### **1.1.4.3. Justificación práctica**

Esta investigación pretendió ser una herramienta para la toma de decisiones de la compañía objeto de estudio, así como un aporte académico de gran importancia, debido a que pudo ser empleado por otros investigadores, ya que se plasmaron de manera práctica los conocimientos adquiridos durante el proceso de investigación.

#### **1.2. Hipótesis**

La propuesta de la creación de una guardería de cuna materno infantil mejorará de manera positiva la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera una propuesta de creación de una guardería de cuna materno infantil mejorará la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo, 2016.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de utilización de las habilidades laborales de los trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo.
- Identificar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo.
- Elaborar una propuesta de guardería cuna materno infantil para mejorar la relación interna con los trabajadores –Trujillo.

### **1.4. Marco teórico**

#### **1.4.1. Guardería materno infantil**

##### **1.4.1.1. Teorías sobre la guardería materna infantil**

Garcés (2009) afirma que la educación infantil ha experimentado una progresión difícilmente medible en todos y cada uno de los parámetros que suelen definirse como características de la valoración de calidad en materia educacional: características de los espacios físicos, titulación y formación del profesorado, currículum, organización de los centros, planificación, participación de la comunidad educativa, etc. En este sentido, se configura como "espacio" físico, organizativo, interprofesional y pedagógico especialmente diseñado y planificado por y para la educación de los niños y niñas menores de seis años.

##### **1.4.1.2. El jardín de niños de Froebel**

Por otro lado, Garcés (2009) acota que Froebel es conocido como el padre del jardín de infancia porque dedicó su vida a desarrollar un programa para niños pequeños y un sistema de

formación para los maestros del jardín de infancia. Muchos de los conceptos y actividades de los regalos y ocupaciones son similares a las actividades que muchos jardines de infancia y otros programas de la primera infancia ofrecen. El reconocimiento de Froebel de la importancia del aprendizaje a través del juego queda reforzado por los profesionales de la primera infancia que planifican y estructuran sus programas a través de actividades de juego. Otras características del jardín de infancia de Froebel que permanecen son el círculo de juego y las canciones que se cantan para reforzar conceptos enseñados con regalos y ocupaciones. Froebel fue el primer educador en desarrollar un programa planificado, sistemático para educar a niños pequeños. También fue el primero en animar a las mujeres jóvenes y solteras a convertirse en maestras, una ruptura con la tradición que causó grandes críticas a Froebel y fue una de las razones por las cuales su método encontró oposición.

#### **1.4.1.3. La demanda creciente de calidad en las guarderías cuna materno infantil**

Luengo (1996) acota que la incorporación de la mujer al mercado laboral, junto con el crecimiento de la demografía debido a los flujos migratorios y el aumento del poder adquisitivo inciden directamente sobre la elevada demanda de plaza en los centros de educación infantil.

El reciente cambio demográfico ha creado una gran demanda de atención al niño. Hay más familias con ingresos dobles y más padres solteros que trabajan, a su vez existen madres con niños de menos de tres años que están trabajando y no es raro ver a las madres volver a sus trabajos a las seis semanas del parto.

Los cambios sociales y económicos en la última década han configurado una nueva tendencia en lo que al cuidado de la

infancia se refiere, y es que dejar a los niños a buen recaudo se ha convertido en algo más que una opción: es una necesidad para el nuevo concepto de familia.

Hoy en día, los padres demandan lo siguiente de los profesionales de la primera infancia:

- Programas que ayuden a asegurar el éxito académico y escolar de los niños: Los padres creen que demasiados niños se quedan fuera y atrás.
- Inclusión de alfabetización temprana y actividades de preparación a la lectura en programas que permitan que los niños lean en la escuela primaria: La alfabetización es la clave para gran parte del éxito escolar y vital, y el éxito escolar comienza en la edad preescolar, o incluso antes.
- Contextos que ayuden a los niños a desarrollar las habilidades sociales y de comportamiento necesarias para ayudarlos a llevar una vida civilizada y no violenta: Con las constantes noticias de actos de violencia llevados a cabo cada vez por niños más jóvenes, los padres quieren que los programas de la primera infancia asuman una responsabilidad creciente para ayudar a los niños a tener un comienzo de vida no violento. (Garcés, 2009)

#### **1.4.1.4. Principios conceptuales de la guardería cuna materno infantil**

A. Favorecer y fomentar la protección y la salud de niños y niñas y desarrollar proyectos y planes que tengan en cuenta y cuiden el medio, los espacios en que se lleva a efecto el acto educativo:

- Organiza entornos seguros, limpios y saludables.
- Estructura: ambientes abiertos a diferentes tipos de organización (individual, colectiva de pequeño grupo) y

de actividad (expresión, experimentación, observación, juego motriz).

- Cuida el espacio para la adquisición adecuada de hábitos de alimentación y aseo.
- Selecciona materiales adecuados, pertinentes y seguros.
- Potencia hábitos de salud, cuida la alimentación y la diversifica, fomenta la actividad física, la educación afectiva y sexual, el respeto y cuidado por el entorno.

B. Fomentar la diversión, el juego, lo placentero y desarrollar proyectos y planes que potencien la actividad lúdica como agente del proceso evolutivo de niños y niñas:

- Tiene en cuenta la actividad lúdica del niño como marco básico para la construcción del conocimiento, como fuente de experiencia y comprensión del entorno, como elemento de interiorización del medio en que se desenvuelve.
- Prioriza la interacción lúdica entre iguales y subraya la importancia de generación de normas, rutinas y hábitos, de relación con quién se comparte el tiempo, el espacio, los materiales, las actividades, los adultos.
- Cree en el juego, en la recreación, en el simbolismo, en la diversión, en el disfrute como contexto básico para la interpretación del entorno y el "entrenamiento" de pautas de interacción con él.

C. Estimular y favorecer la seguridad emocional y la autoestima y desarrollar proyectos y planes que prioricen el establecimiento del autoconcepto y la generación de adecuados y sólidos vínculos de apego:

- Facilita vínculos de apego estables, incondicionales, y armónicos.

- Prioriza la disponibilidad de tiempos para interacciones lúdicas e íntimas.
- Percibe, interpreta y responde a las demandas de niños y niñas.
- Mantiene la coherencia en el desarrollo de los ritmos y actividades.
- Facilita comportamientos autónomos y de asunción de responsabilidades.
- Prioriza la aceptación de uno mismo, el autoconocimiento, el desarrollo armónico.
- Da importancia a la proyección de deseo, sentimientos, emociones.

D. Fomentar la capacidad de exploración y conocimiento del entorno y desarrollar proyectos y planes que consideren el entorno como fuente permanente de enriquecimiento y aprendizaje:

- Favorece la relación de niños y niñas con el medio físico y social.
- Desarrolla hábitos de interés, respeto y cuidado por el entorno.
- Favorece actitudes responsables y solidarias hacia el medio en que se desenvuelve el niño.
- Genera actitudes de "investigación" e indagación del contexto.
- Prioriza las necesidades del entorno, indaga en soluciones y subraya sus potencialidades.

E. Favorecer la formación de relaciones sociales con iguales y adultos y desarrollar proyectos y planes que faciliten experiencias de interacción social:

- Cree en la interacción social como fuente de conocimiento e interpretación de la realidad.

- Favorece relaciones personales y afectivas que permiten el desciframiento y ejercitación de actitudes de: respeto, tolerancia, aceptación de las diferencias, cooperación, solidaridad.
- Reflexiona sobre los esquemas relacionales, que habilita y encauza, y sobre el modelo interactivo "adulto".

F. Potenciar y fomentar la adquisición de una visión altruista y prosocial de las relaciones y desarrolla proyectos y planes que habilitan esquemas relacionales basados en la empatía.

- Cree en el concepto de amistad ("el otro como alguien especial").
- "alguien con quien se puede contar").
- Cree en la comunicación y comprensión de las emociones como elemento básico de interacción y generación de comportamientos sociales saludables. Cree en la necesidad de promover relaciones que posibiliten el darse cuenta y asumir el punto de vista del otro.
- Cree en la generación de actitudes y comportamientos de naturaleza prosocial.

G. Favorecer la integración de las diferencias y la atención a la diversidad en todas sus dimensiones.

- Genera actitudes y prácticas de autoevaluación del centro, del profesorado y de la comunidad educativa.
- Diseña y desarrolla sus proyectos y planes desde claves de organización flexible y respetuosa con las diferencias del alumnado por cuestiones de capacidad, origen cultural, procedencia social y sexo.

- Prevé en sus procedimientos de admisión la incorporación de alumnado afectado por circunstancias de desventaja.
- Desarrolla prácticas educativas basadas en el principio de atención individualizada.
- Organiza y desarrolla las experiencias educativas en torno a un currículum abierto a todos, a todas las capacidades, a todas las maneras de estar y ser en el mundo.
- Cuestiona y revisa de manera permanente los procesos y procedimientos de trabajo en las aulas, de colaboración con las familias, de utilización de materiales, de organización en equipo del profesorado. (Garcés, 2009)

#### **1.4.1.5. Características de las guarderías de cuna materno infantil**

Las siguientes son las características principales de las guarderías de cuna materno infantil:

- Necesidades de desarrollo: La buena atención y ecuación satisfacen las necesidades de los niños y sus intereses en cada etapa del desarrollo.
- Entornos apropiados y seguros: A todos los niveles, un entorno físico seguro y agradable es importante. Un lugar libre de tráfico y peligros medioambientales, un área de juego en buenas condiciones, equipo e instalaciones a la medida de los niños y áreas para mostrar el trabajo de los niños.
- Ratio de cuidadores por niño: la ratio de adultos por niño debería ser suficiente para dar a los niños el cuidado individual que necesitan.
  - Ratios de niños y personal de 3 a 1 para niños de menos de 2 años, de 4 a 1 para niños entre los 2 y 3 años y de 7 a 1 para niños mayores a los 3 años.

- Tamaño de grupo se 6 niños para niños menores a 2 años, grupos de 8 niños para niños entre 2 y 3 años y grupos de 14 para niños mayores a 3 años.
- Cuidadores que tengan formación oficial tras la escuela secundaria en el desarrollo del niño, la educación infantil primaria o un campo relacionado para todos los trabajos de todas las edades.
- Programas de desarrollo apropiados: un currículum de un programa debería especificar actividades para los niños de todas las edades que los cuidadores puedan utilizar para estimular a los bebés, ofrecerles independencia a los niños pequeños y dirigirse a la disposición de las habilidades de alfabetización de los niños de 4 y 5 años.
- Educación y apoyo familiar: los padres deben conocer tanto como fuera posible acerca del programa en el que sus hijos están matriculados, el crecimiento y el desarrollo de sus hijos.
- Personal de entrenamiento y desarrollo: todos los profesionales deben estar implicados en un programa continuo de formación y desarrollo. El conocimiento del crecimiento y el desarrollo infantil es esencial para los cuidadores. (Luengo,1996)

## **1.4.2. Relación interna de los trabajadores**

### **1.4.2.1. Teorías sobre la relación de los trabajadores**

Franco (2013) afirma que son las actividades de la administración de recursos humanos relacionadas con el movimiento de los empleados dentro de la organización proporcionando un trato justo y coherente a todos los empleados para ello existe un representante de relaciones internas que cumple con las siguientes características:

- Miembro del departamento de RRHH.
- Garantiza que se cumplen las políticas de la empresa.

- Asesora a supervisores y empleados sobre problemas específicos de relaciones internas.
- Contribuye al desarrollo de políticas de relaciones internas.

Chiang, Salazar, Huerta & Núñez (2008) afirma que una buena relación interna se encuentra que la relación entre satisfacción laboral y las habilidades de los trabajadores. De este modo, los individuos con altos niveles de satisfacción laboral y altos niveles de habilidades laborales relevantes tienen tasas de rendimiento significativamente superiores que el resto de empleado.

#### **1.4.2.2. Preceptos básicos para tener una buena relación interna con los trabajadores**

Pc (2014) acota que para tener una buena relación con los trabajadores se debe considerar las necesidades del personal, ya que no es un recurso más como las instalaciones, la tecnología, el dinero, sino que debe considerarse como el elemento que mueve a la empresa. Es por ello que deben satisfacer las siguientes necesidades:

- Necesidad económica: El personal necesita que su trabajo sea retribuido justamente, para cubrir sus necesidades básicas.
- Necesidad de seguridad: Para el empleado, la seguridad significa que se le proporcionará empleo permanente, un sueldo justo y que además tendrá la oportunidad de adquirir conocimientos.
- Necesidad de mejora personal: Las personas necesitan de ser mejores cada día para eso es necesario establecer programas de desarrollo del personal, plan de carrera, capacitación y entrenamiento.

- Necesidad de dignidad: El empleado adquiere un sentimiento de dignidad si sabe que el trabajo que realiza es importante y merece la estimación social e individual.
- Necesidad de poder creador: El ser humano necesita sentirse capaz de crear algo, de tener la oportunidad de sugerir y desarrollar cosas nuevas.

#### **1.4.2.3. Acciones a emprender con el personal como parte de las relaciones internas**

Por otro lado, Pc (2014) asevera que las relaciones que se:

- Mostrar interés por los asuntos y problemas del personal:
  - Se debe mostrar interés por el personal y debe ser autentico.
  - Promover que el empleado emita sus opiniones emita sus opiniones y puntos de vista.
  - Entrevistas con el personal.
  - Buzón de sugerencias.
- Emprender una acción inmediata para la solución de los asuntos y problemas del personal:
  - Comprobar el interés demostrado por los problemas del personal.
  - La empresa no debe conformarse con solo oír y conocer los problemas.
  - Ocuparse por tomar las acciones inmediatas para dar solución a las situaciones presentadas.
  - Establecer medidas sanitarias, de seguridad, servicios médicos de forma inmediata.
- Establecer una comunicación sincera y libre entre el talento humano de la empresa:
  - Intercambio de puntos de vista opuestos.
  - Esfuerzos comunes a la conciliación de las diferencias.

- El empleado conocerá claramente las actitudes de la empresa hacia ellos.
- Favorecer las relaciones entre los empleados y la empresa.

#### **1.4.2.4. La clave de las relaciones interna de los trabajadores**

Capriotti (2009) afirma que la comunicación interna es la clave para todo programa de relaciones interna que es entendido como el conjunto de mensajes y acciones de comunicación elaboradas de forma consciente y voluntaria para relacionarse con los públicos de la organización, con el fin de comunicar con ellos de forma creativa y diferenciada sobre las características de la organización, sobre sus productos y/o servicios y sobre sus actividades. Asimismo, Pizzolante (2004) determina que la comunicación interna o corporativa define situaciones en donde dos o más personas intercambian, comulgan o comparten principios, ideas o sentimientos de la empresa con visión global. Para Trelles (2004) la comunicación organizacional “centra su atención en el análisis, diagnóstico, organización y perfeccionamiento de las complejas variables que conforman los procesos comunicativos en las organizaciones a fin de mejorar la interrelación entre sus miembros, y entre estos y el público externo, lo que conduce a un mejor funcionamiento de la empresa o institución y al fortalecimiento de su identidad, además Morales (2009) acota que entre los medios de comunicación con el personal se encuentran:

- Manual de bienvenida.
- Boletín mural o tablero de anuncios.
- Anexos al sobre de sueldo.
- Cartas personales.
- Entrevistas personales.
- Folletos para comunicación especiales.

- Conferencias para comunicaciones especiales.

#### **1.4.2.5. Satisfacción laboral**

Weinert (1985) afirma que la satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Debido a que este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las teorías de la organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

- Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
- Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.
- Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
- Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida.

Esta concepción de la satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que ésta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él.

En cuanto a esta diferencia planteada, es posible decir que la motivación es el motor, el motivo, el por qué y el para qué de la conducta. Es importante saber qué es lo que motiva al individuo. Mientras más se pueda conocer acerca de los motivos de un individuo o grupo para trabajar, más se podrá comprender su conducta y saber acerca de cómo mantener su interés, su deseo por trabajar en el mejor nivel que le es posible y en el que sea más útil a la organización. Es necesario aclarar que las causas que motivan la conducta difieren de un trabajador a otro, por lo tanto, el mejor programa de motivación del personal (utilización de los distintos tipos de incentivos), será aquél que contemple el conocimiento del personal, de tal modo de darle a cada uno lo que pueda dejarlo satisfecho.

#### **1.4.2.6. Habilidad Laboral**

##### **1.4.2.6.1. Teorías sobre la habilidad laboral**

Salcedo (2008) acota que es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Así, una persona es competente cuando: sabe movilizar recursos personales (conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas, además realiza actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados.

##### **1.4.2.6.2. Tipos de habilidades laborales**

Por otro lado, Salcedo (2008) afirma que entre los tipos de competencias laborales tenemos:

- Tipos Interpersonales: Son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación,

trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y pro actividad, además desarrollan la capacidad de adaptación, resolución de conflicto, liderazgo y productividad.

- Tipos Intelectuales: Comprende aquellos procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con un fin determinado desarrollando una condición asociada con la atención, memoria, solución de problemas.
- Tipo empresarial y para el emprendimiento: Desarrolla Capacidad para crea, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia.
- Tipo organizacional: Desarrolla la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como gestionar recursos e información.
- Tipo personal: Condición del individuo que le permite actuar en un espacio productivo desarrolla sus potencias.
- Tipo tecnológico: Permite a los jóvenes identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance.

#### **1.4.2.6.3. La empresa como proveedora de servicios para los empleados**

Landa (2014) afirma que en el Perú toda empresa constituida formalmente tiene la obligación de cumplir con los beneficios sociales laborales de acuerdo a lo que indica la ley peruana vigente. Estos son asignados de acuerdo al tipo de trabajo y régimen laboral en el que se encuentre registrado el trabajador, sin dejar de lado los beneficios mínimos requeridos que debe cumplir el 9 empleador, tales como: Compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificación, vacaciones y seguro social de salud. Además,

la legislación contempla derechos para las madres trabajadoras que van a tener un hijo como son: el descanso pre y post natal y una hora de lactancia dentro de su horario laboral, hasta que el bebe cumpla el año de edad

En la actualidad, las empresas crean programas de beneficios adicionales a los de carácter obligatorio con la finalidad de atraer y retener al talento humano. Estos programas buscan cubrir las necesidades que los trabajadores puedan tener en el ámbito de la salud, familiar o de autorrealización. El objetivo principal es brindar una gama de productos que mejoren su calidad de vida y la de sus familias, generando así una satisfacción adicional en sus trabajadores.

## **1.5. Marco conceptual**

### **Parque infantil recreativo**

Son todos aquellos espacios reservados para que los niños jueguen y lo pasen bien. Estos lugares tienen tracciones tales como hinchables, piscinas de pelotas y en ellos aparte de jugar también pueden realizar diferentes actividades como pintar bailar, realizar manualidades, etc. Además de en estos parques se acostumbra a celebrar fiestas de cumpleaños y otras actividades infantiles. (Escudero ,2007)

### **Relación interna de los empleados**

Comprende las actividades de recursos humanos relacionadas con los movimientos de los empleados dentro de la organización, estas actividades incluyen la promoción, las transferencias, los descensos, las renunciaciones, los despidos, el retiro. (Franco, 2013)

### **Escenarios recreativos**

Están constituidos por los espacios físicos que son utilizados para el ejercicio de la recreación. (Escudero, 2007)

**Dinámica de grupo:**

Es una técnica grupal utilizada por la recreación y otras disciplinas sociales con el propósito de fortalecer la vida colectiva contribuyendo al refuerzo de valores, la identificación de líneas de acción, la comunicación intergrupal, el intercambio y la cooperación. (Escudero ,2007)

**Guardería de niños**

Es un establecimiento que satisface las necesidades de los padres de contar con un lugar especializado y acondicionado de manera adecuada donde dejar a sus hijos mientras ellos trabajan. Es decir, este ha sido sencillamente el motivo del origen de las guarderías, las necesidades de los padres modernos, que por cuestiones laborales se les impide ejercer en algunas horas del día el correcto cuidado de sus hijos. (Escudero, 2007).

**CAPÍTULO II**  
**MATERIAL Y**  
**PROCEDIMIENTOS**

## 2.1. Material

### 2.1.1. Población:

La población estuvo conformada por el total de trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo siendo un total de 580.

Tabla N° 1: Trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo

<b>POBLACIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>
Administrativos contratados	308
Administrativos permanentes	272
<b>Total</b>	<b>580</b>

Fuente: Área de RRHH - Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo- 2016

Elaboración: Las autoras

### 2.1.2. Marco de muestreo

Relación de trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo.

### 2.1.3. Unidad de análisis.

Cada uno de los trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo.

### 2.1.4. Muestra

Es tipo probabilístico y para determinar el tamaño de la muestra utilizamos la siguiente fórmula donde se conoce la población:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

Z = Es el valor de la distribución normal estandarizada correspondiente el nivel de confianza escogido. Para la investigación se escogió 95%, lo que equivale a 1.96.

p = proporción de trabajadores que consideran que la propuesta de creación de una cuna materno infantil mejorara la relación interna con los trabajadores = 0.50

q = proporción de trabajadores que consideran que la propuesta de creación de una cuna materno infantil no mejorara la relación interna con los trabajadores 0.05

E = Es el máximo de error permisible, 5%

N = Tamaño de la población

n = Tamaño de la muestra

Reemplazando en la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 580}{(0.05)^2 \times (580 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 231.33$$

La muestra estará conformada por 231 trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego.

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

Para el siguiente estudio se usó la técnica de recolección de datos:

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
Encuesta	Cuestionario
Entrevista	Guía de entrevista

#### a. Técnica

- **Encuesta:**

Para recopilar la información, directamente de la variable de estudio. La encuesta tiene cierto margen de error debido a que está influenciada por la subjetividad del encuestado.

Se realizó una encuesta personal en el establecimiento donde la información se obtiene mediante un encuentro directo y personal entre el entrevistador y el entrevistado. El entrevistador va a plantear directamente las preguntas al entrevistado basándose en un cuestionario que irá complementando con las respuestas del entrevistado.

- **Entrevista**

Para obtener datos o testimonios verbales por medio de la intervención directa del investigador y persona entrevistada. Se realizó una entrevista estructurada con preguntas estudiadas y bien definidas, cuyas respuestas son abiertas, es decir el entrevistado responde libremente a las preguntas realizadas por el entrevistador. Se entrevistará al jefe de recursos humanos de la UPAO.

## **b. Instrumentos:**

- **Cuestionario:** Es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas, redactadas de forma coherente, con una secuenciación lógica y estructurada con unos objetivos claramente delimitados anteriormente y a los cuales estas preguntas deben dar respuesta.
- **Validación:** Se validó en una muestra piloto de ocho trabajadores obteniéndose un coeficiente de Alfa de Cronbach del 96%, razón que nos autoriza a aplicar.
- **Guía de entrevista:** Es un documento que contiene temas, preguntas sugeridas y aspectos a analizar en una entrevista.

## **2.2. Procedimientos**

### **2.2.1. Diseño de contrastación**

El diseño de contrastación es no experimental de corte transversal de una sola casilla, ya que recolectaremos y analizaremos datos en un periodo de tiempo pre determinado, con la finalidad de hacer inferencias respecto a la variable.

La representación gráfica es como sigue:



#### **Dónde:**

M =Representa a los trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego como muestra de estudio.

O =Representa la observación e información extraída de la población muestra que servirá de base para determinar la factibilidad de la implementación de una guardería de cuna materno infantil.

## 2.2.2. Análisis de las variables

Variables a investigar	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de Variables	Escala de medición
<b>Variable independiente</b>  <b>Propuesta de creación de guardería de cuna materno infantil</b>	Es un establecimiento que satisface las necesidades de los padres de contar con un lugar especializado y acondicionado de manera adecuada donde dejar a sus hijos mientras ellos trabajan. (Escudero, 2007).	Garcés (2009) afirma que las características principales de las guarderías de cuna materno infantil son: necesidades de desarrollo, entornos apropiados y seguros, ratio de cuidadores por niño, programas de desarrollo apropiados: de los niños educación y apoyo familiar y personal de entrenamiento y desarrollo	31  Características de las guarderías de cuna materno infantil	Paternidad futura	Cualitativa	
				Tipo de cuidado infantil	Cualitativa	Escala de Likert
				Implementación de un servicio de guardería	Cualitativa	
				Disponibilidad de usar el servicio de guardería	Cualitativa	
				Disponibilidad de pagar por el servicio de guardería	Cuantitativa	Escala de Likert
				Descuento de la nómina por el servicio de guardería	Cuantitativa	
				Importancia del número de cuidadores	Cuantitativa	Escala de Likert
				Importancia del entrenamiento del personal	Cualitativa	
				Disponibilidad de equipos e instrumentos	Cualitativa	
				Servicio de alimentación	Cualitativa	
Horario del servicio	Cuantitativa					

<b>La relación interna de los trabajadores</b>	Comprende las actividades de recursos humanos relacionadas con los movimientos de los empleados dentro de la organización, estas actividades incluyen la promoción, las transferencias, los descensos, las renunciaciones, los despidos, el retiro. (Franco,2013)	Chiang, Salazar, Huerta & Núñez (2008) afirma que una buena relación interna permite obtener una alta satisfacción por parte de los colaboradores en su puesto de trabajo, permitiéndole desarrollar sus habilidades laborales cumpliendo con los beneficios sociales laborales de acuerdo a lo que indica la ley	Satisfacción	Medidas necesarias para solucionar los problemas	Cuantitativa	Escala Likert
				Trato justo	Cualitativa	
			Habilidades laborales	Incorporación de talleres para solucionar los problemas personales	Cualitativa	Escala de Likert
				Problemas personales afectan el desarrollo de habilidades laborales	Cualitativa	
			Empresa como proveedora de servicios a sus empleados	Mejoramiento de las relaciones internas de los trabajadores por la apertura de una guardería de cuna materno infantil	Cualitativa	Escala de Likert
				Satisfacción de los empleados por la creación de una guardería de cuna materno infantil	Cualitativa	
				Mejor desarrollo de las habilidades sociales al saber que sus hijos se encuentran en la guardería cuna infantil de la institución	Cualitativa	
			Perfil del trabajador	Género	Cualitativa	Nominal
				Estado civil	Cualitativa	
				Trabajadores con hijos / sin hijos	Cualitativa	
	Monto del servicio	Cuantitativa				

### **2.2.3. Procesamiento y análisis de datos**

#### **Recolección y procesamiento**

- Los datos fueron recolectados aplicando cuestionarios elaborado en base a los objetivos propuestos y procesados empleando el programa Excel, previa validación a través del coeficiente de Alfa de Cronbach que tiene que ser mayor a 0.75.

#### **Estadística descriptiva**

- Los resultados fueron presentados en cuadros bivariantes con números de casos que corresponden a las categorías de las variables.
- Para facilitar la comprensión de algunos resultados se adjuntaron gráficos de barras.

#### **Estadística analítica**

- Se utilizó la prueba chi cuadrado para someter a prueba la hipótesis referida a distribuciones de frecuencias. En otras palabras, dicha prueba sirve para probar la asociación entre dos variables utilizando una situación hipotética y datos simulados. Luego se describe su uso para evaluar cuán buena puede resultar una distribución teórica, cuando pretende representar la distribución real de los datos de una muestra determinada.

# **CAPÍTULO III**

# **PROPUESTA**

## **I. JUSTIFICACIÓN.**

Actualmente la Universidad Privada Antenor Orrego no ofrece un servicio de guardería de cuna materno infantil a sus trabajadores como parte de los diversos beneficios que la misma brinda.

A partir de los resultados obtenidos de la encuesta se observó que aproximadamente un 86% de la población considera de alto valor la oferta de este servicio. Adicionalmente la investigación arrojó que por lo menos un 60% de los empleados piensa tener más hijos, lo que incrementa el potencial de uso de este beneficio.

Por tal motivo se procedió a diseñar una propuesta de creación de una guardería materna infantil.

## **II. ASPECTO LEGAL**

### **2.1. FUNDAMENTOS**

La protección de la madre en todos los campos tiene plena relación con el desarrollo humano y social. La madre que trabaja requiere especial atención por parte de los legisladores dado que su situación le demanda responsabilidades familiares que conllevan a obtener el bienestar de los hijos y la familia.

Actualmente la mujer está incursionando en el mercado laboral y el trabajo que desempeña de ninguna manera debe convertirse en un obstáculo en el cumplimiento de sus tareas familiares y atención a los hijos, dado que es propio el desarrollo de estas actividades pues permiten constituir una familia sólida, célula básica de la sociedad.

Es deber del Estado promover las condiciones necesarias para que las mujeres trabajadoras puedan compatibilizar sus responsabilidades familiares con sus deberes laborales.

Por ello es necesario brindarle las seguridades para que pueda cumplir adecuadamente con sus responsabilidades familiares y asimismo con sus deberes laborales.

## **2.2. CONSTITUCIÓN DEL PERÚ**

La Constitución de 1993 establece en el artículo 4º que la comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono a su vez que protege a la familia.

En el artículo 23º establece que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre y al menor de edad.

## **2.3. ANÁLISIS**

La Ley N° 2851 aprobada en 1918 creó las Salas Cunas en los centros laborales que contaban con trabajadoras mujeres, que con el tiempo mediante convenios colectivos muchas organizaciones sindicales no sólo contaron con dichas Salas Cunas sino que lograron el establecimiento de guarderías infantiles. Igualmente, muchos organismos públicos contaron con estos establecimientos hasta que con las leyes de flexibilización laboral fueron extinguiéndose.

En el proyecto se plantea la implementación y establecimiento de Salas Cuna donde trabajen 20 a más madres; asimismo se prevén aquellos casos de Centros laborales en que trabajen menos de 20 madres, caso en el que el PROMUDEH deberá promover su implementación.

Esto en razón de que las micro Empresas están conformadas por un número menor a 20 trabajadores, en consecuencia, las madres de estas Empresas no alcanzarían a ser beneficiadas con las Salas cunas. Teniendo en cuenta que el 95% de Unidades Empresariales están conformadas por pequeñas y Micro Empresas, es imprescindible regular estos casos, dando la debida protección a la madre trabajadora de estas Unidades Empresariales tan promovidas en los últimos tiempos en nuestro país. Se está contemplando la posibilidad de poder trasladar estas Salas Cunas una vez estén en funcionamiento al sector privado. A fin de que todo esto pueda ser efectivamente realizado en pro de la madre trabajadora y de sus hijos, se destinará parte del presupuesto de PROMUDEH, como ente responsable de su implementación.

También se plantea la promoción del establecimiento de Guarderías para los hijos de madres trabajadoras en edad escolar hasta los 12 años, que puedan ser debidamente atendidos dentro del horario de trabajo de la madre. Durante su permanencia en la guardería, los niños podrán desarrollar diversas actividades (artísticas, recreacionales, de aprestamiento, entre otras) en forma supervisada por personas debidamente capacitadas.

Podrán gozar de estos beneficios las madres trabajadoras que lo deseen en caso de que no tengan con quien dejar a sus hijos durante el tiempo en que cumplan su horario laboral.

Estos beneficios se hacen extensivos al padre trabajador, soltero, viudo o separado, si es que él tiene a su cargo el cuidado de sus hijos. Esta norma considera la necesidad de igualdad de tratamiento entre la mujer trabajadora y el varón trabajador.

Esta iniciativa legislativa además de beneficiar a los padres trabajadores, también persigue beneficiar directamente a la familia peruana evitando que los niños se encuentren inmersos en situaciones de soledad, desprotección y desamparo, que en muchos casos los llevan a mantener relaciones impropias que los conducen a la drogadicción, a cometer actos antisociales, a ser sujetos de maltrato psicológico, físico o de violencia o abuso de cualquier índole.

Por tanto, es muy importante y de necesidad urgente brindar los servicios que se propone en el presente proyecto, que conducirán sin duda a mejorar la situación integral de la familia y por ende del país.

#### **2.4. PROYECTO DE LEY**

El Congreso de la República

Ha dado la ley siguiente:

#### **LEY QUE CREA SALAS CUNAS Y GUARDERÍAS EN LOS CENTROS LABORALES PARA HIJOS DE MADRES Y PADRES TRABAJADORES**

**Se crean Salas Cunas**

**Artículo 1º.**-En los Centros Laborales, donde presten servicios 20 o más trabajadoras con hijos menores de 5 años, se formarán Salas Cunas especialmente acondicionadas y con el personal idóneo para atender durante las horas de trabajo, a los hijos de las mujeres trabajadoras y para facilitar que la madre pueda dar de lactar a su hijo, si así lo desea. Los Centros Laborales podrán unirse para disponer de un local en común.

En los Centros Laborales, donde el número de trabajadoras sea menor, el PROMUDEH promoverá, implementará y supervisará las Salas Cunas. Una vez que estén implementadas y en funcionamiento, las Salas cunas podrán ser transferidas al Sector privado mediante convenio.

El PROMUDEH destinará parte de su presupuesto a los fines a que se refiere el presente artículo.

### **Promoción de Guarderías**

**Artículo 2º.**- En los Centros Laborales donde presten servicios 20 o más madres trabajadoras, el Poder Ejecutivo, a través del PROMUDEH, promoverá la implementación y el establecimiento de guarderías en beneficio de las trabajadoras cuyos hijos están en edad escolar, hasta los 12 años, para atenderlos dentro del horario de trabajo de la madre.

### **Derecho extensivo a padres trabajadores**

**Artículo 3º.**- El padre trabajador, soltero, viudo o separado que esté sólo a cargo de los hijos, podrá acogerse a los beneficios establecidos en los artículos 1º y 2º de la presente ley.

## **III. PROPUESTA**

La propuesta inicial se basa en subcontratar el servicio de guardería de una institución con experiencia que se encargue de la contratación del personal docente, la creación del programa de actividades para los niños y la dotación de material y equipos para el desarrollo de las actividades.

Por su parte, La universidad Privada Antenor Orrego será responsable de definir el área disponible para la creación de la guardería, la adecuación de dicha área, la fijación del horario del servicio, el pago a la empresa subcontratada y el cobro a los empleados.

#### **4.1. DETALLES DE LA PROPUESTA**

Partiendo de la bibliografía consultada, se consideró lo siguiente:

- Servicio de guardería para 78 niños aproximadamente.
- División en tres niveles:
  - Nivel 1: Niños menores de 2 años.
  - Nivel 2: Niños entre 2 y 3 años.
  - Nivel 3: Niños mayores de 3 años.
- Los Niveles 2 y 3 tendrían un máximo de 3 grupos cada uno, y el Nivel 1 tendría 2 grupos. La cantidad de niños permitida por grupo depende del nivel:
  - Nivel 1: máximo 6 niños por grupo.
  - Nivel 2: máximo 8 niños por grupo.
  - Nivel 3: máximo 14 niños por grupo.
- Cada grupo constituido por un máximo de 2 cuidadores (máximo de 16 cuidadores), considerando los siguientes ratios.
  - Nivel 1: 3 niños por cuidador
  - Nivel 2: 4 niños por cuidador
  - Nivel 3: 7 niños por cuidador
- Horario del servicio de 8:00a.m. a 7:00p.m. para grupos de tiempo completo y de 8:00a.m. a 12:00 pm para grupos a medio tiempo
- Para el arranque del servicio la propuesta contempla ofrecer la siguiente disponibilidad:
  - Nivel 1: 1 grupo tiempo completo y 1 grupo medio tiempo.
  - Nivel 2: 2 grupos tiempo completo y 1 grupo medio tiempo.
  - Nivel 3: 2 grupos tiempo completo y 1 grupo medio tiempo.
- Servicio de alimentación disponible para almuerzos y meriendas.

- El costo del servicio de guardería será de S/. 400.00 por jornada completa o S/.300.00 por media jornada.
- El cobro del servicio se descuenta por nómina, apareciendo reseñado en el recibo de pago.
- Beneficio para empleados con más de 1 año en la compañía.
- El servicio aplica exclusivamente para hijos de empleados.

#### **IV. PRACTICAS PARA LOS ALUMNOS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**

Con dicho proyecto también se quiere brindar la oportunidad de que los alumnos de la universidad realicen sus prácticas profesionales, las carreras que se vendrían beneficiadas serían las siguientes:

- Educación inicial: Para responder de forma adecuada a las necesidades particulares de la primera infancia, en un contexto globalizado de constantes cambios.
- Psicología: Les va a permitir a los alumnos recopilar hechos sobre las conductas y las experiencias de los seres niños organizándolos en forma sistemática y elaborando teorías para su comprensión. Estos estudios permitirán explicar el comportamiento y hasta en algunos casos, predecir acciones futuras.
- Medicina: Dedicada al estudio de la vida, la salud, las enfermedades le va a permitir a los alumnos ejercer el conocimiento técnico para el mantenimiento y recuperación de la salud, aplicando diagnósticos, tratamientos y prevención de las enfermedades.
- Enfermería: Los alumnos se dedicarán al cuidado y atención de los niños que se enferman y estén heridos por algún juego realizado dentro de las horas de cuidado, así como la realización de otras tareas sanitarias, siguiendo pautas clínicas.

Esto también beneficiara a la universidad porque reducirían los costos de contratación del personal.

**V. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE QUE LA GUARDERÍA ESTE LOCALIZADA DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA UPAO**

<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como el público objetivo son los trabajadores administrativos ellos se van a sentir más seguros que el lugar en donde estén sus menores hijos sea en el mismo sitio donde laboran en caso ocurra alguna emergencia con los menores puedan acudir inmediatamente.</li> <li>• Los trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego no gastarían en movilidad para sus menores hijos ya que ellos mismo pueden ir a dejarlos a la guardería porque se encuentra dentro de su centro de labores.</li> <li>• Los costos que generarían la implementación de una guardería serian menos para la Universidad Privada Antenor Orrego.</li> <li>• Se tendrían con más disponibilidad a los alumnos de medicina, enfermería, psicología y educación inicial.</li> <li>• En caso que en un futuro se cierre la guardería de cuna materno infantil dicho ambiente podría ser utilizado de otra manera para beneficio de la UPAO.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La UPAO no cuenta con el espacio adecuado para la implementación de una guardería, es decir no tiene un ambiente propicio para el desarrollo de las actividades planificadas para el desarrollo de los menores de edad.</li> </ul>

**VI. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE QUE LA GUARDERÍA ESTE LOCALIZADA FUERA DE LAS INSTALACIONES DE LA UPAO**

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La UPAO podría alquilar un local ya diseñado y estructurado para aclimatarlo en una guardería.</li> <li>• Que el lugar que han planificado para la guardería dentro de la Universidad Privada Antenor Orrego podría ser para otra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generaría más gastos a la entidad</li> <li>• Habría más preocupación de los trabajadores administrativos por la seguridad e integridad de sus menores hijos, al no tenerlos cerca.</li> <li>• Los trabajadores administrativos tendrían que dejar primero a sus hijos en la guardería de la institución y luego dirigirse a su centro de labores, en este caso el factor tiempo sería un punto en contra.</li> <li>• Gastarían en movilidad para que lleven a sus hijos a la guardería.</li> <li>• Se tendría con menos disponibilidad a los alumnos de la universidad privada Antenor que van a realizar sus prácticas.</li> </ul>

## VII. CONCLUSIÓN:

Como hemos podido observar existen más ventajas que la Universidad Privada Antenor Orrego implemente la guardería de cuna materno infantil para sus trabajadores administrativos dentro de las instalaciones de la entidad, en caso de que se decida implementar la guardería de cuna materno infantil fuera de las instalaciones de la Universidad Privada Antenor Orrego les damos algunas opciones de posibles lugares:

### 7.1. LUGARES TENTATIVOS:

Local comercial de 110 m<sup>2</sup> ubicada en Jr. Bolívar Av. España Centro de Trujillo

**Alquiler: S/ 3,500.000**



Excelente casa comercial de 3 pisos y múltiples ambientes. Funcionó como escuela de chefs y se encuentra equipada como tal con: cocina, salones, servicios higiénicos y escalera de emergencia por lo que cumple con el reglamento de seguridad. Ubicada en la Avenida Fátima, entre las avenidas Larco y Húsares de Junín, de mucho tránsito vehicular y peatonal, ideal para cualquier tipo de negocio; muy cerca a diferentes comercios, colegios, universidades, restaurantes, bancos, etc. Detalles: Área - 1er. piso: 186m<sup>2</sup> Área - 2do. Piso: 185m<sup>2</sup> Área - 3er. piso: 148m<sup>2</sup> ÁREA TOTAL: 519m<sup>2</sup> ÁREA

**Alquiler: S/. 9,795.000**



## Casa en Alquiler El Palmar - Urbanización El Golf, Trujillo Distrito, Trujillo

Ideal Casa con amplios ambientes en Alquiler - Trujillo Amplios ambientes ideal para Oficinas Administrativas, Estudio de Abogados, Notaría, Consultorio Médico, Institutos de Educación Profesional, Restaurante. Sala, comedor, terraza con vista al jardín en muy buen estado 4 dormitorios, dos de ellos con baños incorporados, 4.5 baños Cocina amplia Amplio patio, Lavandería 2 cocheras, estacionamiento para 4/6 autos Bomba de agua Hidroneumática

**Alquiler: S/. 9,795 .000**



**CAPÍTULO IV**  
**PRESENTACIÓN Y**  
**DISCUSIÓN DE**  
**RESULTADOS**

#### 4.1. Presentación de resultados:

En este capítulo se hace referencia a las tablas y figuras de estadística que hemos utilizado para organizar la información recogida en la investigación, cuyos comentarios e interpretaciones se encuentran al término de cada uno de ellos.

##### 4.1.1. Resultados cuantitativos

Tabla N° 2

Género

ALTERNATIVAS	fi	%
Femenino	119	52%
Masculino	112	48%
TOTAL	231	100%

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

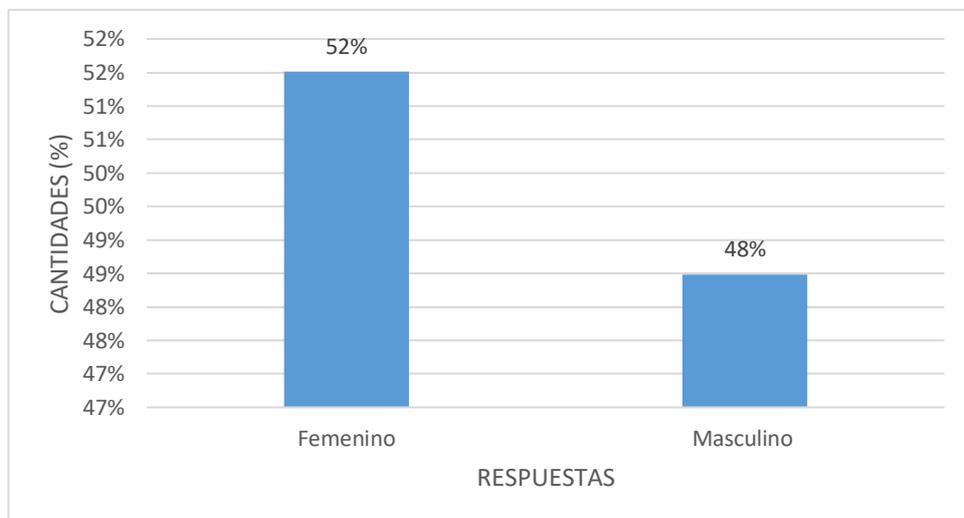


Figura N°1. Género

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, el 52% son mujeres y el 48% hombres.

Tabla N° 3

*Estado Civil*

ALTERNATIVAS	fi	%
Casado	138	60%
Viudo	1	0%
Separado	18	8%
Soltero	71	31%
Divorciado	3	1%
TOTAL	231	100%

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

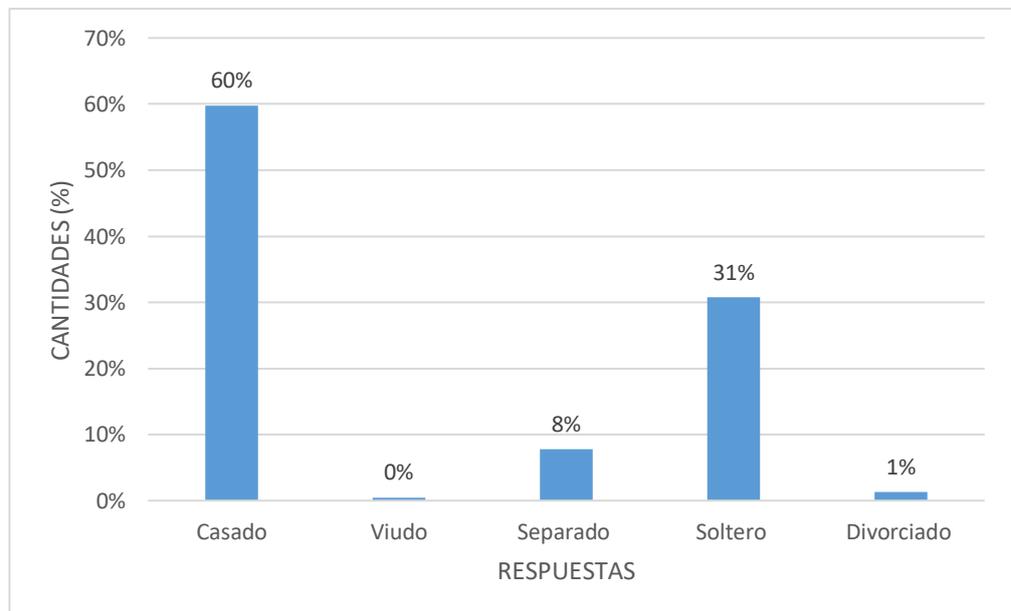


Figura N°2. Estado Civil

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron el 60% están casados, un 31% solteros, a su vez un 8% separados, por otro lado, un 1% divorciado y 0% viudo.

Tabla N° 4

*Trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego con y sin hijos*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
SI	147	64%
NO	84	36%
TOTAL	231	100%

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

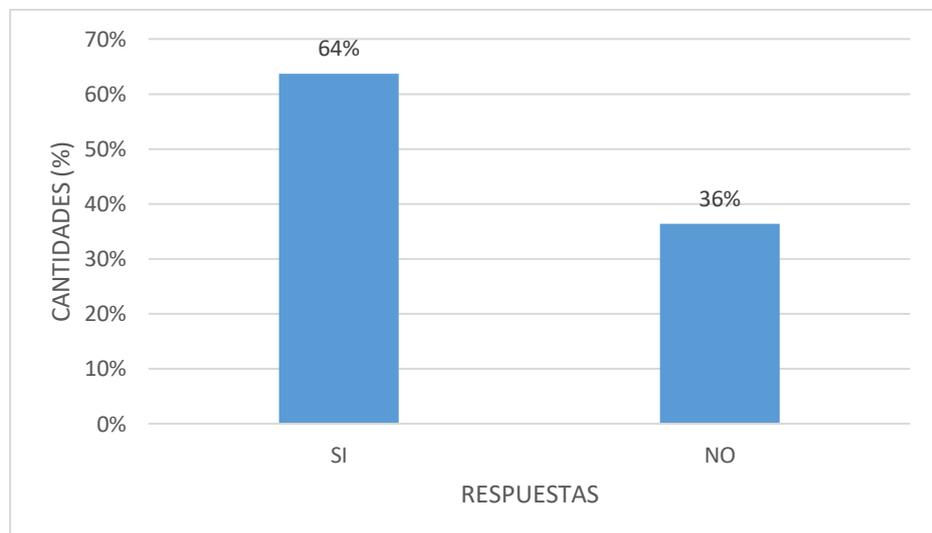


Figura N°3 Trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego con y sin hijos

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, el 64% respondieron que, si tienen hijos, mientras que el 36% que no tienen hijos.

Tabla N° 5

*Rango de pago por el servicio*

ALTERNATIVAS	fi	%
S/200 - S/300	88	38%
S/300 - S/400	102	44%
S/400 - S/500	24	10%
S/500 a más	17	7%
TOTAL	231	100%

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

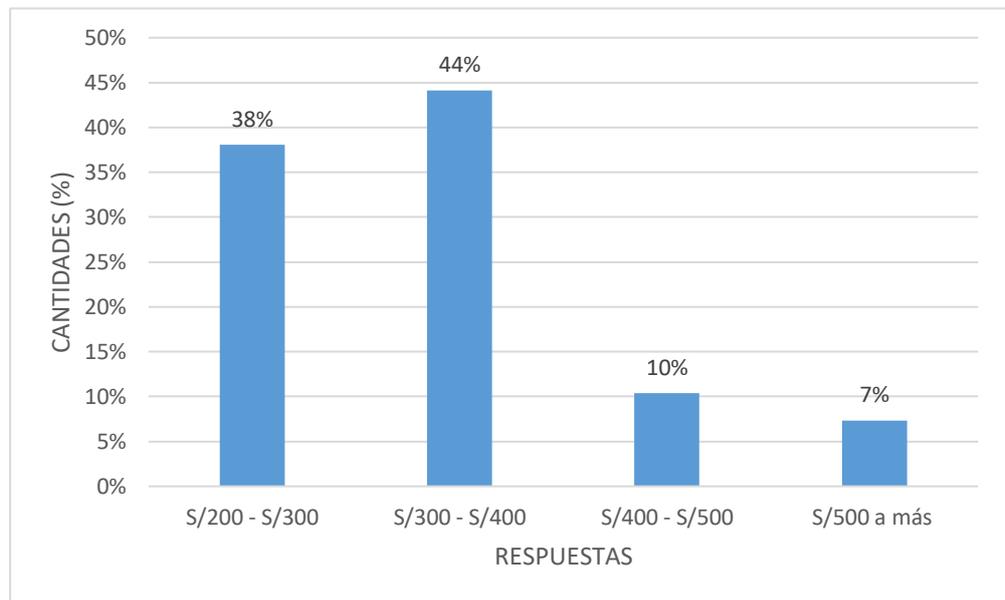


Figura N° 4: Rango de pago por el servicio

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, el 44% estarían dispuestos a pagar un monto entre los S/. 300 a S/. 400 soles por el servicio, por otro lado, un 38% entre S/. 200 a S/. 300, a su vez el 10 % un monto entre 400 a 500 y el 7% más de S/. 500.

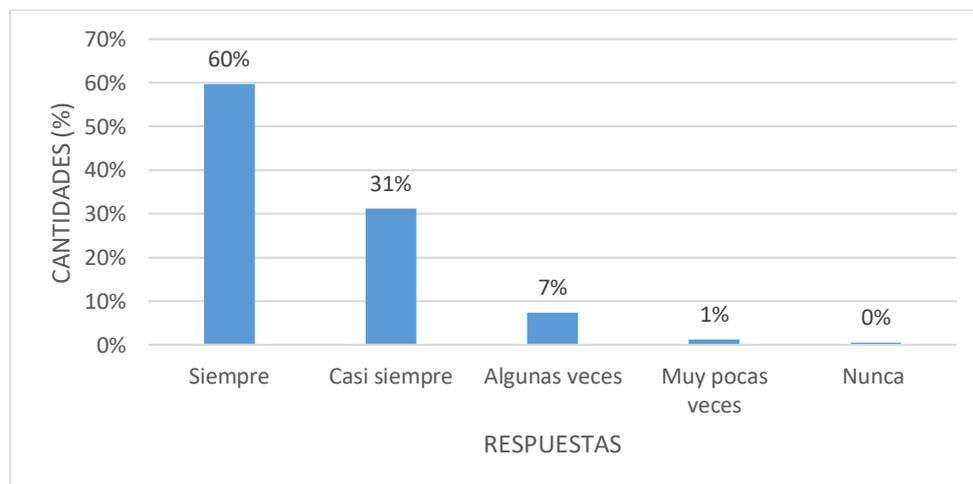
Tabla N° 6

*Tener hijos a futuro por parte de los trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego.*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	138	60%
Casi siempre	72	31%
Algunas veces	17	7%
Muy pocas veces	3	1%
Nunca	1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores



*Figura N°5. Tener hijos a futuro por parte de los trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego*

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que siempre piensan tener más hijos, correspondiente al 60%, un 31% casi siempre, a su vez un 7% algunas veces, por otro lado, un 1% muy pocas veces y 0% nunca.

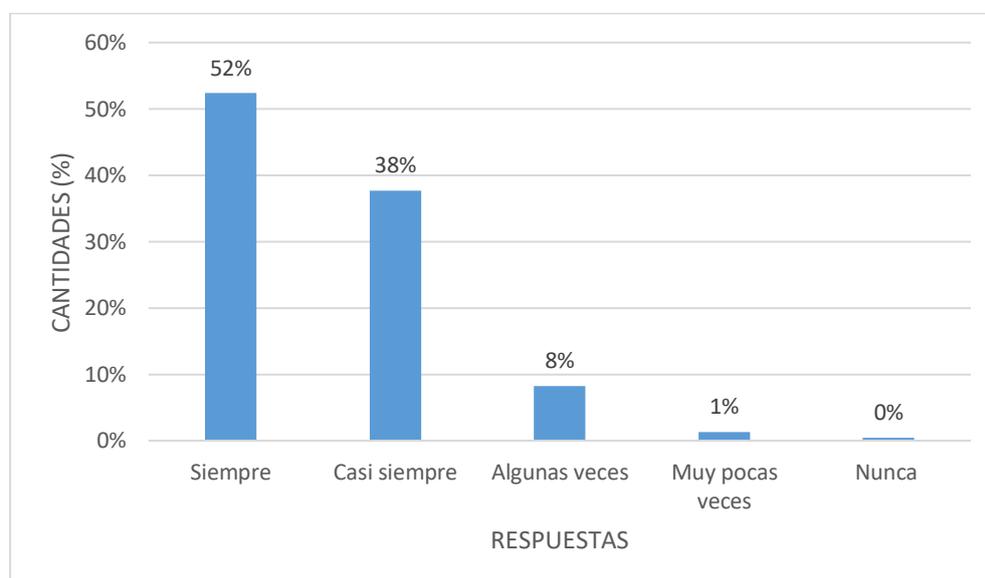
Tabla N° 7

*Tipo de cuidado infantil*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	121	52%
Casi siempre	87	38%
Algunas veces	19	8%
Muy pocas veces	3	1%
Nunca	1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores



*Figura N° 6. Tipo de cuidado infantil*

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que actualmente sus hijos siempre reciben algún tipo de cuidado infantil correspondientes al 52%, un 38% casi siempre, a su vez un 8% algunas veces, por otro lado, un 1% muy pocas veces y 0% nunca.

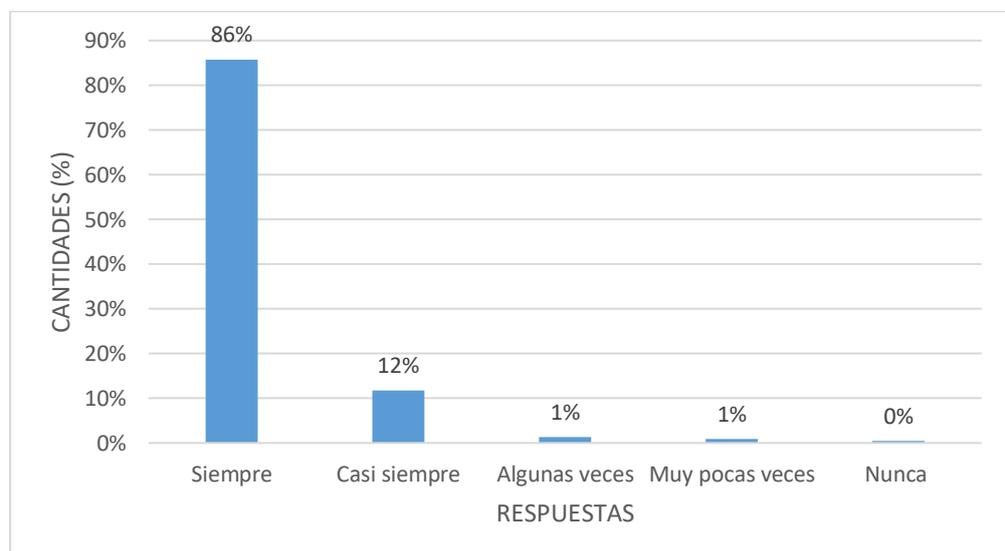
Tabla N° 8

*Implementación de un servicio de guardería por parte de las empresas*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	198	86%
Casi siempre	27	12%
Algunas veces	3	1%
Muy pocas veces	2	1%
Nunca	1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores



**Figura N° 7** Implementación de un servicio de guardería por parte de las empresas

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que creen que siempre en el Perú las empresas deben implementar un servicio de guardería para sus empleados correspondiente al 86%, un 12% casi siempre, a su vez un 1% algunas veces, por otro lado, un 1% muy pocas veces y 0% nunca.

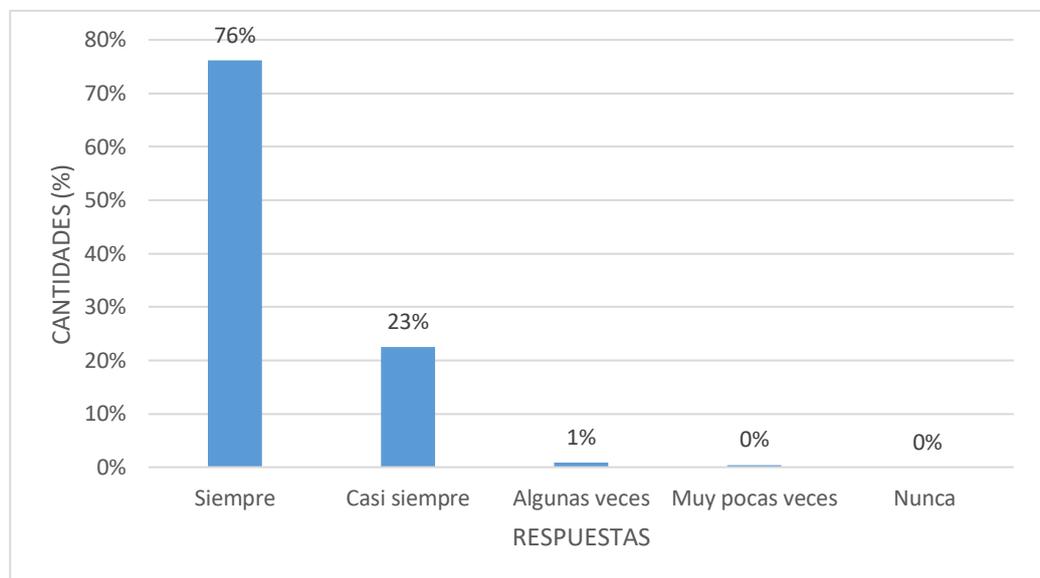
Tabla N° 9

*Disponibilidad de usar el servicio de guardería que brindaría la UPAO*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	176	76%
Casi siempre	52	23%
Algunas veces	2	1%
Muy pocas veces	1	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores



*Figura N° 8: Disponibilidad de usar el servicio de guardería que brindaría la UPAO*

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

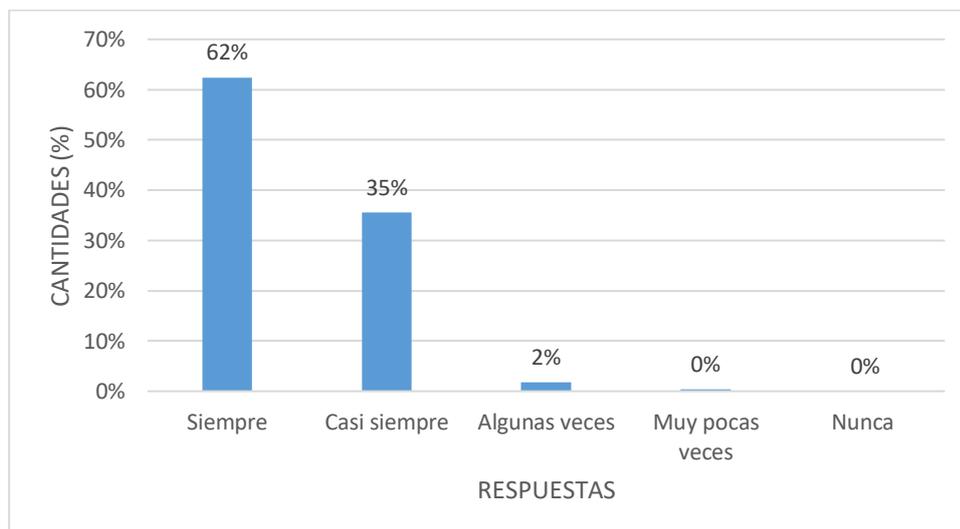
Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que en caso de que se ofreciera servicio de guardería en la UPAO siempre estarían dispuesto a usar este servicio correspondiente al 76%, un 23% casi siempre, a su vez un 1% algunas veces, por otro lado, un 0% muy pocas veces y 0% nunca.

Tabla N° 10

*Disponibilidad de pagar por el servicio de guardería que brindaría la UPAO*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	144	62%
Casi siempre	82	35%
Algunas veces	4	2%
Muy pocas veces	1	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación de encuestas  
Elaborado: Por los autores



**Figura N° 9:** Disponibilidad de pagar por el servicio de guardería que brindaría la UPAO

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

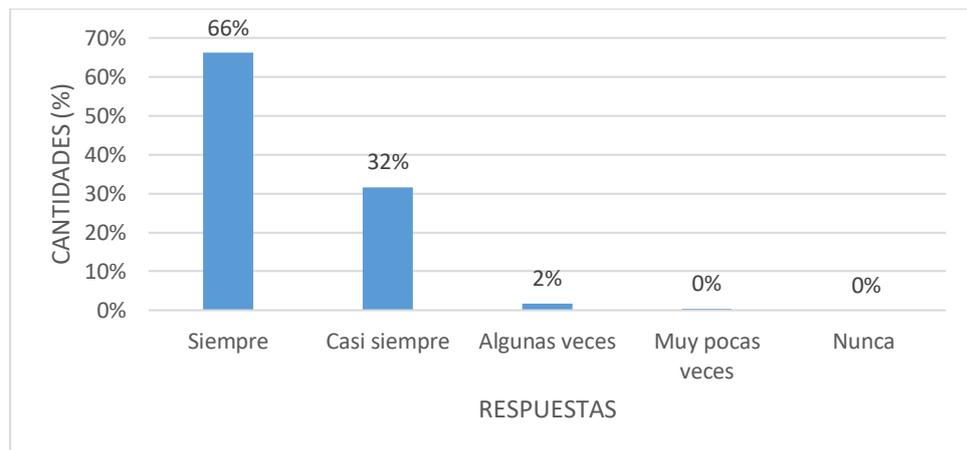
Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que siempre estarían dispuestos a pagar por el servicio de guardería en caso de que la UPAO lo cobrara correspondiente al 76%, un 23% casi siempre, a su vez un 1% algunas veces, por otro lado, un 0% muy pocas veces y 0% nunca.

Tabla N° 11

*Descuento mensual de la nómina por el concepto del servicio de guardería*

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	153	66%
Casi siempre	73	32%
Algunas veces	4	2%
Muy pocas veces	1	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación de encuestas  
Elaborado: Por los autores



*Figura N° 10: Descuento mensual de la nómina por el concepto del servicio de guardería*

Fuente: Aplicación de encuestas  
Elaborado: Por los autores

Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que siempre estarían siempre de acuerdo en que el pago del servicio de guardería fuera descontado mensualmente de su nómina correspondiente al 66%, un 32% casi siempre, a su vez un 2% algunas veces, por otro lado, un 0% muy pocas veces y 0% nunca.

Tabla N° 12

Importancia del número de cuidadores

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	179	77%
Casi siempre	47	20%
Algunas veces	4	2%
Muy pocas veces	1	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	231	100%

Fuente: Aplicación de encuestas  
Elaborado: Por los autores

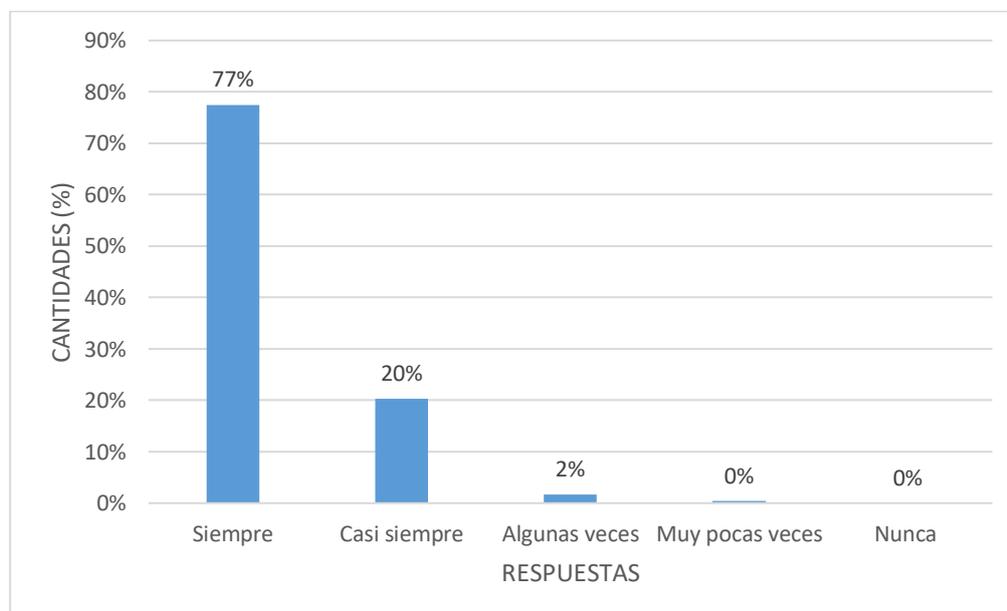


Figura N° 11: Importancia del número de cuidadores

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

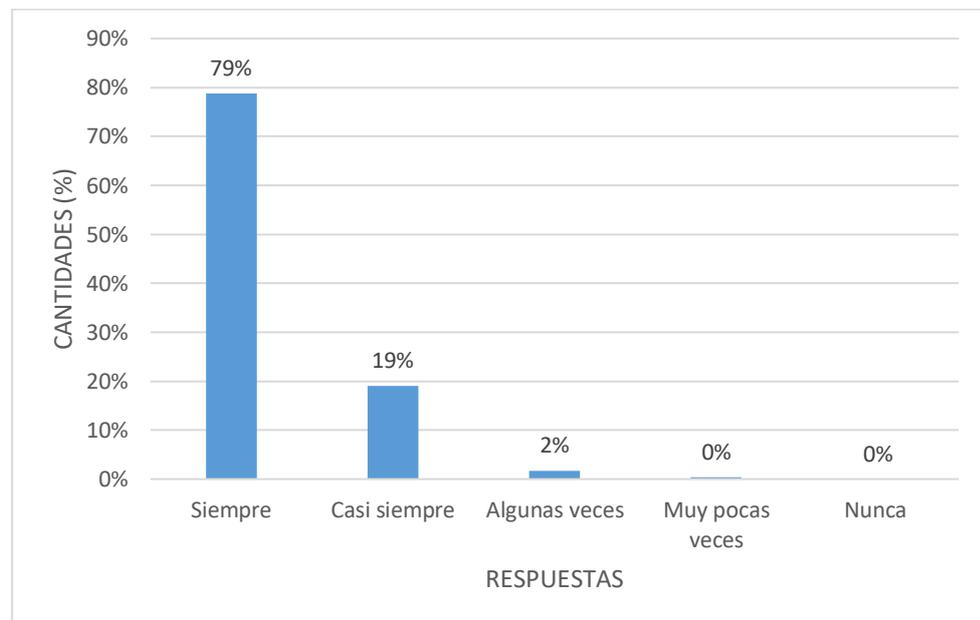
Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que siempre les parece importante el número de cuidadores por niño correspondiente al 77%, un 20% casi siempre, a su vez un 2% algunas veces, por otro lado, un 0% muy pocas veces y 0% nunca.

Tabla N° 13

Importancia del entrenamiento del personal

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	182	79%
Casi siempre	44	19%
Algunas veces	4	2%
Muy pocas veces	1	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Aplicación de encuestas  
Elaborado: Por los autores*



**Figura N° 12:** Importancia del entrenamiento del personal

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

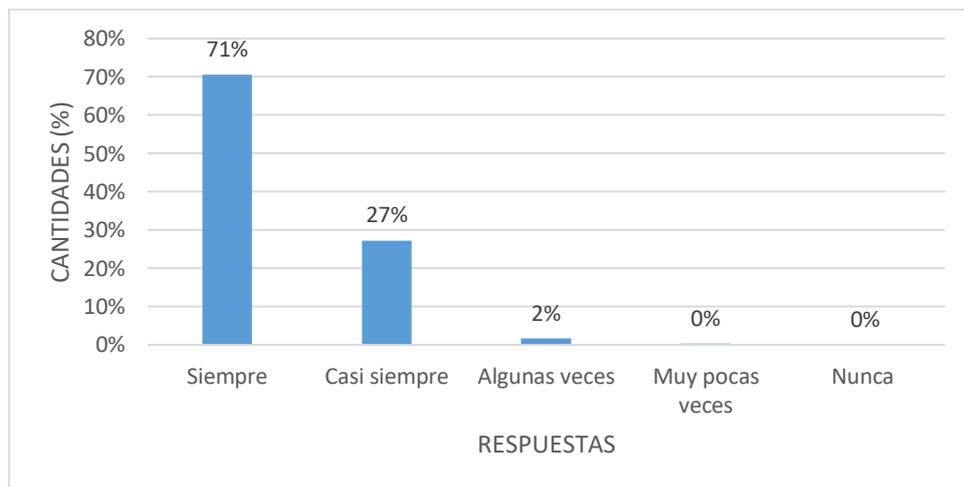
Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que siempre les parece importante el entrenamiento del personal correspondiente al 79%, un 19% casi siempre, a su vez un 2% algunas veces, por otro lado, un 0% muy pocas veces y 0% nunca.

Tabla N° 14

Importancia de la disponibilidad de los equipos e instrumentos para el desarrollo de actividades

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	163	71%
Casi siempre	63	27%
Algunas veces	4	2%
Muy pocas veces	1	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Aplicación de encuestas*  
*Elaborado: Por los autores*



**Figura N° 13:** Importancia de la disponibilidad de los equipos e instrumentos para el desarrollo de actividades

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

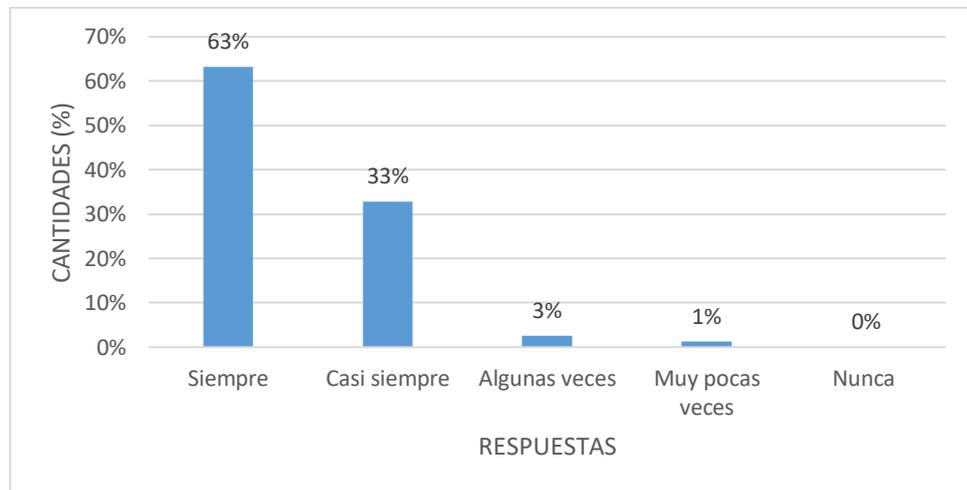
Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que siempre les parece importante la disponibilidad de los equipos e instrumentos para el desarrollo de actividades correspondiente al 71%, un 27% casi siempre, a su vez un 2% algunas veces, por otro lado, un 0% muy pocas veces y 0% nunca.

Tabla N° 15

Servicio de alimentación

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	146	63%
Casi siempre	76	33%
Algunas veces	6	3%
Muy pocas veces	3	1%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Aplicación de encuestas  
**Elaborado:** Por los autores



**Figura N° 14:** Servicio de alimentación

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que siempre prefieren que se brinde el servicio de alimentación (desayuno, almuerzo y meriendas) correspondiente al 63%, un 33% casi siempre, a su vez un 3% algunas veces, por otro lado, un 1% muy pocas veces y 0% nunca.

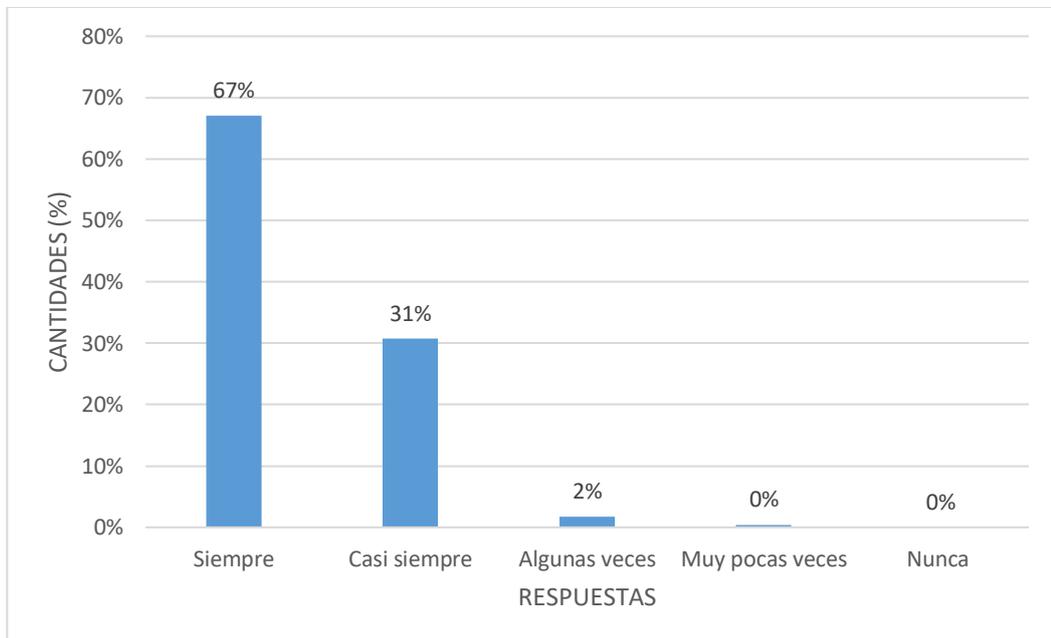
Tabla N° 16

Horarios del servicio

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	155	67%
Casi siempre	71	31%
Algunas veces	4	2%
Muy pocas veces	1	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Aplicación de encuestas

**Elaborado:** Por los autores



**Figura N° 15:** Horarios del servicio

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

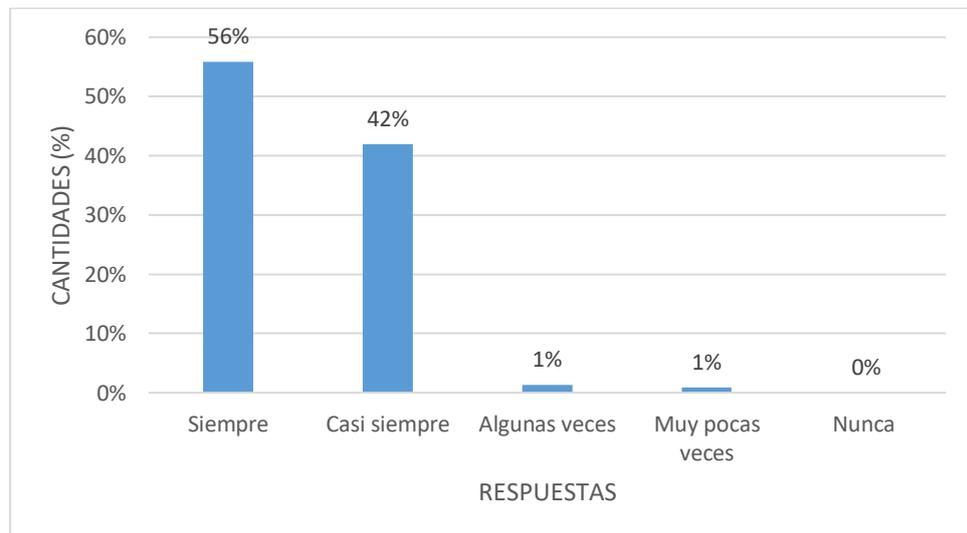
Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que consideran que siempre el horario de apertura y cierre del servicio sea igual al horario de sus labores correspondiente al 67%, un 31% casi siempre, a su vez un 2% algunas veces, por otro lado, un 0% muy pocas veces y 0% nunca.

Tabla N° 17

Medidas necesarias para poder solucionar el problema cuando los trabajadores no tienen con quien dejar a sus menores hijos.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	129	56%
Casi siempre	97	42%
Algunas veces	3	1%
Muy pocas veces	2	1%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Aplicación de encuestas  
**Elaborado:** Por los autores



**Figura N° 16:** Medidas necesarias para poder solucionar el problema cuando los trabajadores no tienen con quien dejar a sus menores hijos.

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

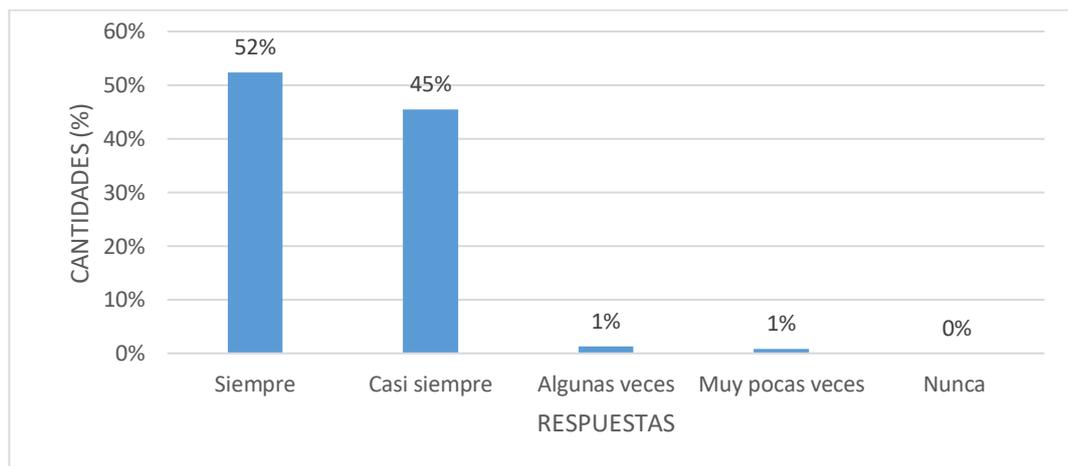
Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que siempre creen que la entidad está buscando las medidas necesarias para poder solucionar el problema cuando no tiene con quien dejar a sus menores hijos correspondiente al 56%, un 42% casi siempre, a su vez un 1% algunas veces, por otro lado, un 1% muy pocas veces y 0% nunca.

Tabla N° 18

Trato es justo cuando piden permiso por asuntos personales en comparación con otros compañeros de su trabajo.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	121	52%
Casi siempre	105	45%
Algunas veces	3	1%
Muy pocas veces	2	1%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Aplicación de encuestas  
**Elaborado:** Por los autores



**Figura N° 17:** Trato es justo cuando piden permiso por asuntos personales en comparación con otros compañeros de su trabajo

**Fuente:** Aplicación de encuestas  
**Elaborado:** Por los autores

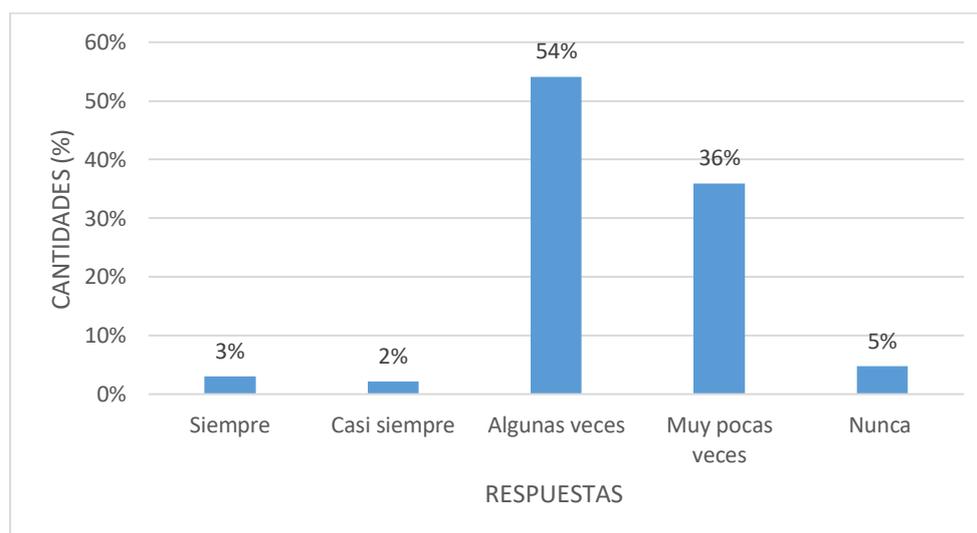
Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que siempre consideran que el trato es justo cuando piden permiso por asuntos personales en comparación con otros compañeros de su trabajo correspondiente al 52%, un 45% casi siempre, a su vez un 1% algunas veces, por otro lado, un 1% muy pocas veces y 0% nunca.

Tabla N° 19

La institución proporciona talleres, cursos para poder manejar los problemas personales y así desarrollar sus habilidades laborales.

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	7	3%
Casi siempre	5	2%
Algunas veces	125	54%
Muy pocas veces	83	36%
Nunca	11	5%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Aplicación de encuestas  
**Elaborado:** Por los autores



**Figura N° 18:** La institución proporciona talleres, cursos para poder manejar los problemas personales y así desarrollar sus habilidades laborales

**Fuente:** Aplicación de encuestas  
**Elaborado:** Por los autores

Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que algunas veces la institución le proporciona talleres, cursos para poder manejar sus problemas personales y así desarrollar sus habilidades laborales correspondiente al 54%, un 36% muy pocas veces, a su vez un 5% nunca, por otro lado, un 3% siempre y 2% casi siempre.

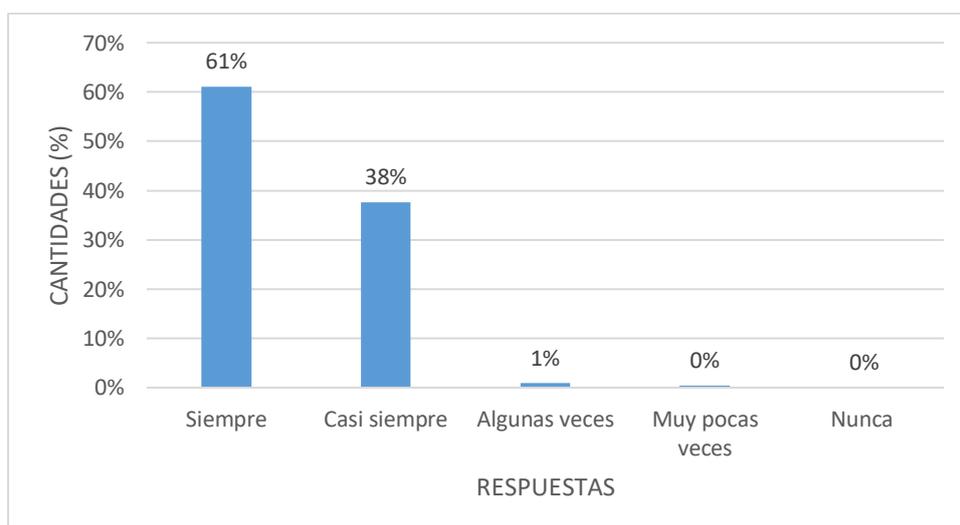
Tabla N° 20

Los problemas personales que tengan referente con quien dejar a sus menores hijos cuando trabaja afectan al desarrollo de sus habilidades laborales

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	141	61%
Casi siempre	87	38%
Algunas veces	2	1%
Muy pocas veces	1	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Aplicación de encuestas

**Elaborado:** Por los autores



**Figura N° 19:** Los problemas personales que tengan referente con quien dejar a sus menores hijos cuando trabaja afectan al desarrollo de sus habilidades laborales

**Fuente:** Aplicación de encuestas

**Elaborado:** Por los autores

Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que siempre creen que los problemas personales que tengan referente con quien dejar a sus menores hijos cuando trabaja afectan al desarrollo de sus habilidades laborales correspondiente al 61%, un 38% casi siempre, a su vez un 1% algunas veces, por otro lado, un 0% muy pocas veces y 0% nunca.

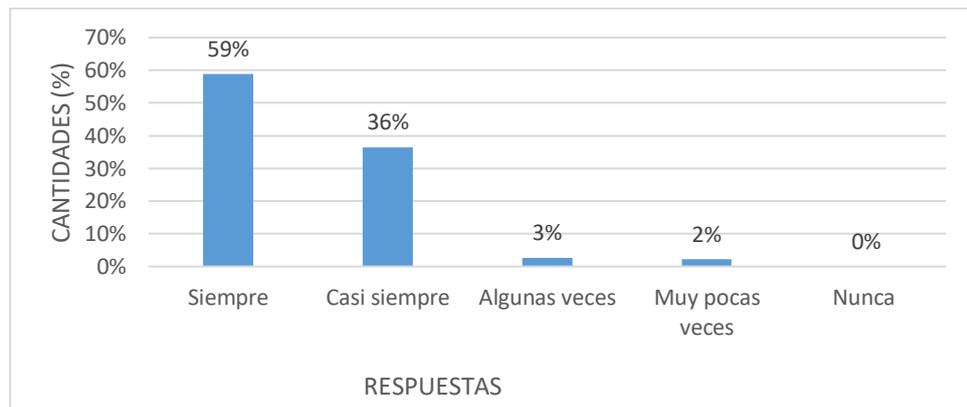
Tabla N° 21

Mejoramiento de las relaciones internas de los trabajadores por la apertura de una guardería de cuna materno infantil

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Siempre	136	59%
Casi siempre	84	36%
Algunas veces	6	3%
Muy pocas veces	5	2%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Aplicación de encuestas*

*Elaborado: Por los autores*



*Figura N° 20: Mejoramiento de las relaciones internas de los trabajadores por la apertura de una guardería de cuna materno infantil*

*Fuente: Aplicación de encuestas*

*Elaborado: Por los autores*

Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que siempre creen que con la apertura de una guardería de cuna materno infantil se podría mejorar la relación interna con los empleados correspondiente al 59%, un 36% casi siempre, a su vez un 3% algunas veces, por otro lado, un 2% muy pocas veces y 0% nunca.

Tabla N° 22

Satisfacción de los empleados por la creación de una guardería de cuna materno infantil para mejorar las relaciones internas del trabajador.

ALTERNATIVAS	fi	%
Siempre	179	77%
Casi siempre	40	17%
Algunas veces	7	3%
Muy pocas veces	5	2%
Nunca	0	0%
TOTAL	231	100%

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

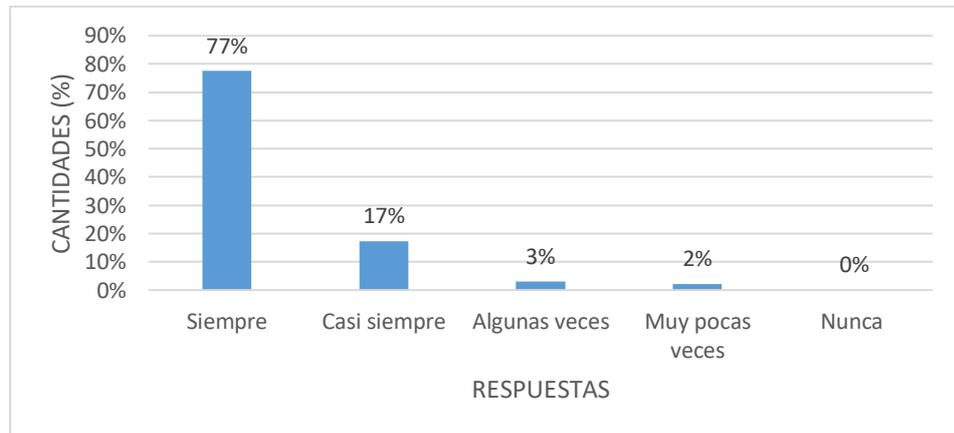


Figura N° 21: Satisfacción de los empleados por la creación de una guardería de cuna materno infantil para mejorar las relaciones internas del trabajador.

Fuente: Aplicación de encuestas

Elaborado: Por los autores

Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que siempre se sentirían satisfechos si uno de los mecanismos empleados por la institución para mejorar las relaciones internas con sus trabajadores sea la creación de una guardería de cuna materno infantil correspondiente al 77%, un 17% casi siempre, a su vez un 3% algunas veces, por otro lado, un 2% muy pocas veces y 0% nunca.

Tabla N° 23

Mejoramiento de las habilidades laborales de los trabajadores administrativos por la apertura de una guardería de cuna materno infantil.

ALTERNATIVAS	fi	%
Siempre	184	80%
Casi siempre	34	15%
Algunas veces	8	3%
Muy pocas veces	5	2%
Nunca	0	0%
TOTAL	231	100%

Fuente: Aplicación de encuestas  
Elaborado: Por los autores

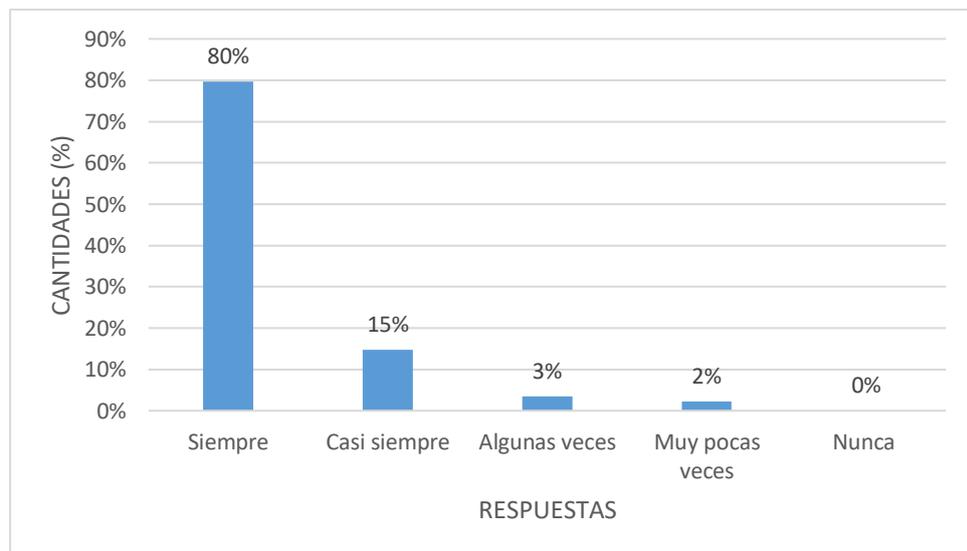


Figura N° 22: Mejoramiento de las habilidades laborales de los trabajadores administrativos por la apertura de una guardería de cuna materno infantil

Fuente: Aplicación de encuestas  
Elaborado: Por los autores

Interpretación: Del total de personas que se encuestaron, respondieron que siempre saber que sus hijos se encuentran en una guardería de cuna materno infantil de la institución en donde labora les permitirá desarrollar mejor tus habilidades laborales correspondiente al 80%, un 15% casi siempre, a su vez un 3% algunas veces, por otro lado, un 2% muy pocas veces y 0% nunca.

#### 4.1.2. Resultados cualitativa

La entrevista se realizó el día lunes 19 de Julio de 2016 desde las 10 am hasta las 11am con el jefe de recursos humanos de UPAO. Los resultados fueron los siguientes:

OBJETIVO	PREGUNTAS	COMENTARIO
<p>Conocer la opinión del jefe de recursos humanos de UPAO sobre la propuesta de cuna materno infantil para la mejora de las relaciones internas de los trabajadores</p>	<p>¿Cree usted que la Universidad Privada Antenor Orrego estaría dispuesta a implementar un beneficio para mejorar la relación interna con sus trabajadores?</p>	<p><i>“Claro la Universidad Privada Antenor Orrego siempre está buscando nuevos mecanismo para mejorar su relación con sus trabajadores , ya que ellos son una parte muy fundamental en la institución ”</i></p>
	<p>¿Está usted de acuerdo que dicho beneficio que brinde la Universidad Privada Antenor Orrego sea un servicio de guardería para sus trabajadores?</p>	<p><i>“Si es una buena opción e innovadora ya que actualmente a mi parecer no se conoce ninguna institución que brinde dicho servicio, además nuestra institución sería tomada como ejemplo para que otras empresas hagan lo mismo”</i></p>
	<p>¿Cree usted que con la creación de una cuna materna infantil mejoraría la relación interna con los trabajadores?</p>	<p><i>“Por supuesto, ya que los trabajadores verían que su centro de laborales se preocupan por el bienestar de ellos”</i></p>
	<p>¿Cree usted que sería una buena oportunidad para brindar prácticas profesionales a los alumnos de la Universidad Privada Antenor Orrego?</p>	<p><i>“Si, los alumnos también se verían beneficiados en este proyecto, debido a que encontrar hoy en día un lugar para hacer prácticas es muy complicado”</i></p>
	<p>¿Cree usted que las carreras que se vendrían más beneficiadas con este proyecto serian medicina, psicología,</p>	<p><i>“Claro dichas carreras serían las más beneficiadas sobre todo educación inicial que es la que tiene más contacto con los niños“</i></p>

	enfermería y educación inicial?	
	¿Cree usted que la guardería cuna materno infantil este ubicada dentro de las instalaciones de la Universidad Privada Antenor Orrego?	<i>“Sería una buen opción que este ubicada en la institución pero como no contamos con un espacio adecuado, se podría ubicar en un zona que sea a los alrededores de la Universidad Privada Antenor Orrego”</i>
	¿Cree usted que los permisos de lactancia generan problemas en el desarrollo de las labores de los trabajadores administrativos?	<i>“Bueno a mi opinión algunas veces sí y otras no esto depende del empeño del trabajador por terminar con sus actividades en el día. Por ejemplo: Algunos trabajadores pueden pedir permiso y ausentarse por unas horas de sus labores pero eso no es excusa para no terminarlas ya depende de la organización de ellos”</i>
	¿Con la creación de una cuna materno infantil cree usted que se mejoraría los problemas de permisos de lactancia que se tienen con los trabajadores administrativos?	<i>“ Claro ya que el tiempo que se daban para el permiso de lactancia lo pueden invertir en la realización de sus labores encomendadas en el día”</i>

*Fuente: Aplicación de entrevista. Julio 2016.*

*Elaboración: Por las autoras*

#### 4.2. **Discusión de resultados:**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos y la aplicación de la prueba chi cuadrado para asociación de variables; podemos confirmar el cumplimiento de la hipótesis científica propuesta, por lo que si una propuesta de creación de una guardería de cuna materno infantil mejorará la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo, este resultado concuerda con Aguirre (2011) Diseño de un proyecto para la creación de un centro de desarrollo infantil (guardería) *en Buenos Aires* afirma que es el servicio conjunto de guardería y estimulación temprana es nuevo en el sector, por lo que ha tenido una gran aceptación por parte de la población, por lo tanto, existe una buena oportunidad de negocio , por otro lado Moreno, Namisato & Velarde (2015) en su tesis Plan piloto para una guardería dentro del Banco ABC: inversión o gasto acotan que la problemática hallada en el banco ABC se traduce en un alto nivel de rotación y ausentismo del personal siendo una de las causas principales las razones familiares y/o personales. En la mayoría de los casos por no contar con una persona que cuide a sus hijos, además los datos reales obtenidos por parte de la empresa permitieron tener una visión holística de la realidad actual del banco, logrando así un cruce de información mediante encuestas y entrevistas realizadas a los involucrados. El resultado obtenido demostró que los padres de familia se beneficiarán con este servicio, inicialmente aplicable a 50 niños y finalmente, el resultado obtenido durante el desarrollo de la investigación avala la hipótesis planteada inicialmente, donde se busca demostrar que la implementación de una guardería dentro del banco ABC representa una inversión, reduciendo los ratios de rotación y ausentismo. Si se escala este proyecto y se extrapolara a empresas del mismo rubro y/o tamaño, podrían generar los mismos o mayores beneficios, considerando los aspectos de cultura organizacional de cada empresa, logrando con ello una innovación transformacional.

El primer objetivo planteado en la investigación fue “Determinar el nivel de las habilidades laborales de los trabajadores de la Universidad Privada

Antenor Orrego” y que de acuerdo con Salcedo (2008) acota que es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Así, una persona es competente cuando: sabe movilizar recursos personales (conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas, además realiza actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados. De acuerdo con la tabla N°20 un 54% respondieron que algunas veces la institución le proporciona talleres, cursos para poder manejar sus problemas personales y así desarrollar sus habilidades laborales, en la tabla N° 21 el 61% afirma que siempre creen que los problemas personales que tengan referente con quien dejar a sus menores hijos cuando trabaja afectan al desarrollo de sus habilidades laborales por otro lado en la tabla N°22 un 66% consideran que siempre en su unidad las cargas de trabajo están repartidas de acuerdo a las habilidades que posee cada trabajador.

El segundo objetivo específico de la investigación fue “Identificar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego”, se observa en la tabla N° 18 que el 56% respondieron que siempre creen que la entidad está buscando las medidas necesarias para poder solucionar el problema cuando no tiene con quien dejar a sus menores hijos, por otro lado en el Tabla N°19 un 52% acotan que siempre consideran que el trato es justo cuando piden permiso por asuntos personales en comparación con otros compañeros de su trabajo. Nuestros resultados son similares a los hallazgos de Weinert (1985) afirma que la satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Debido a que este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las teorías de la organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones: Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo, posibilidad y demostración de la relación

negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias, relación posible entre satisfacción y clima organizativo, creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización, importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal y ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida.

Por último, el tercer objetivo de la investigación fue “Elaborar una propuesta de guardería cuna materna infantil para mejorar la relación interna con los trabajadores”. Y se puede apreciar en la tabla N° 21 que el 59% afirman que siempre creen que con la apertura de una guardería de cuna materno infantil se podría mejorar la relación interna con los empleados, en la tabla N° 22 un 77% asevera que siempre se sentirían satisfechos si uno de los mecanismos empleados por la institución para mejorar las relaciones internas con sus trabajadores sea la creación de una guardería de cuna materno infantil y en la tabla N° 23 un 80% respondieron que siempre tener el conocimiento que sus hijos se encuentran en la guardería de cuna materno infantil de la institución en donde labora les permitirán desarrollar mejor sus habilidades laborales, a su vez en la entrevista realizada al jefe de recursos humanos de la UPAO se puede afirmar que la institución siempre está buscando nuevos mecanismo para mejorar su relación con los trabajadores, ya que ellos son una parte muy fundamental en la institución, por otro lado consideran que sería una buena opción para mejorar su relación con ellos, aparte de brindar una gran ayuda para los alumnos en lo que concierne a la realización de sus prácticas profesionales. Corroborando lo afirmado por Landa (2014) afirma que en el Perú toda empresa constituida formalmente tiene la obligación de cumplir con los beneficios sociales laborales de acuerdo a lo que indica la ley peruana vigente. Estos son asignados de acuerdo al tipo de trabajo y régimen laboral en el que se encuentre registrado el trabajador, sin dejar de lado los beneficios

mínimos requeridos que debe cumplir el empleador, tales como: Compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificación, vacaciones y seguro social de salud. Estos programas buscan cubrir las necesidades que los trabajadores puedan tener en el ámbito de la salud, familiar o de autorrealización. El objetivo principal es brindar una gama de productos que mejoren su calidad de vida y la de sus familias, generando así una satisfacción adicional en sus trabajadores.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó que una propuesta de creación de una guardería de cuna materno infantil mejorará de manera positiva la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo. Al contrastar la hipótesis empleando el chi cuadrado, se obtuvo el valor de  $X^2_c = 6.900$  el cual es mayor que el valor tabulado  $X_{v,\alpha 2} = 6.635$ , aceptando la hipótesis alterna; dada las evidencias se demuestra que la propuesta de creación de una guardería de cuna materno infantil mejorará de manera positiva la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo.
2. Se determinó que el nivel de desarrollo de las habilidades laborales en los trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego es regular debido que el 61% afirma que siempre creen que los problemas personales que tengan referente con quien dejar a sus menores hijos cuando trabaja afectan al desarrollo de sus habilidades laborales, por otro lado un 54% respondieron que algunas veces la institución le proporciona talleres, cursos para poder manejar sus problemas personales y así desarrollar sus habilidades laborales.
3. Se identificó que el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego es alto ya que el 56% respondieron que siempre creen que la entidad está buscando las medidas necesarias para poder solucionar el problema cuando no tiene con quien dejar a sus menores hijos, por otro lado, un 52% acotan que siempre consideran que el trato es justo cuando piden permiso por asuntos personales en comparación con otros compañeros de su trabajo.
4. Se elaboró una propuesta de guardería cuna materna infantil para mejorar la relación interna con los trabajadores debido que el 59% afirman que siempre creen que con la apertura de una guardería de cuna materno infantil se podría mejorar la relación interna con los empleados, un 77% asevera que siempre se sentirían satisfechos si uno de los mecanismos empleados por la institución para mejorar las relaciones internas con sus trabajadores sea la creación de una guardería de cuna materno infantil y un 80% respondieron que siempre saber que sus hijos se encuentran en la guardería de cuna materno infantil de la institución en donde labora les permitirán desarrollar mejor tus habilidades

laborales, a su vez en la entrevista realizada al gerente de personal de la Universidad Privada Antenor Orrego se puede afirmar que la institución siempre está buscando nuevos mecanismos para mejorar su relación con los trabajadores, ya que ellos son una parte muy fundamental en la institución, por otro lado consideran que sería una buena opción para mejorar su relación con ellos, aparte de brindar una gran ayuda para los alumnos en lo que concierne a la realización de sus prácticas profesionales.

## RECOMENDACIONES

1. La Universidad Privada Antenor Orrego debe enviar a los correos institucionales de los trabajadores de forma mensual encuestas para poder saber si los mecanismos que están empleando actualmente contribuyen a mantener una buena relación interna con sus colaboradores.
2. La universidad Privada Antenor Orrego debe le proporciona talleres, cursos, charlas con personas especialistas en el tema para que los trabajadores administrativos puedan manejar sus problemas personales y así desarrollar sus habilidades laborales correctamente.
3. La Universidad Privada Antenor Orrego debe de elegir una medida necesaria para poder solucionar el problema de sus trabajadores administrativos cuando no tiene con quien dejar a sus menores hijos cuando trabajan para que ellos sientan que su institución se preocupa por su bienestar.
4. Elaborar una propuesta que cubra todas las necesidades de los trabajadores y luego realizar siempre un control permanente para saber si se está cumplimiento con el objetivo que es mejorar las relaciones internas con los colaboradores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Libros

Capriotti, P. (2009). *Branding Corporativo*. Santiago: Colección Libros de la empresa, Santiago.

Méndez & Álvarez (2006). *Productividad Laboral*. México: Crisma

Pizzolante, I. (2004). *El poder de la comunicación estratégica* Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

Trelles, I. (2004). *Comunicación Organizacional*. La Habana: Editorial Félix Varela,

Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización. La conducta humana en la organización*. Barcelona: Herder

### Blog

Franco, L. (18 de octubre del 2013) Relaciones internas con los trabajadores [Mensaje en blog] Recuperado de <https://prezi.com/oha7zlrqz9gz/relaciones-internas-con-los-empleados/>

Morales, L. (6 de noviembre del 2009) Relaciones públicas internas [Mensaje en blog] Recuperado de <http://leslymoralesr.blogspot.pe/2009/11/relaciones-publicas-internas.html>

Pc, A (12 de febrero del 2014) Relaciones publicas internas, Importancia de los recursos humanos [Mensaje en blog] Recuperado de <https://prezi.com/vdjqacxxgwex/relaciones-publicas-internas-importancia-de-los-recursos-hu/>

Salcedo, R (22 de setiembre del 2008) Tipos de competencias laborales generales  
[Mensaje en blog] Recuperado de  
<http://rosalcedo.blogspot.pe/2008/09/tipos-de-competencias-laborales.html>

### **Periódicos**

Sausa, M (28 de febrero del 2015) Mujeres peruanas trabajan más que los hombres, pero ganan menos que ellos *Perú 21* Recuperado de  
<http://peru21.pe/actualidad/mujeres-peruanas-trabajan-mas-que-hombres-ganan-menos-que-ellos-2213150>

### **Tesis y trabajos de investigación**

Armas, C. (2008). *Instalación de una cuna jardín en la ciudad de Trujillo* (Tesis de licenciatura) Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.

Aguirre, D. (2011). *Diseño de un proyecto para la creación de un centro de desarrollo infantil (guardería) en Buenos Aires*. (Tesis de pre grado). Universidad Cesar Vallejo – Trujillo.

Garcés, G. (2009). *Guarderías en empresas transnacionales* (Trabajo especial de grado) Universidad Simón Bolívar, Venezuela

López, A. (2011). *Estudio para la creación de una guardería en la zona centro de la ciudad de Machachi, Cantón Mejía* (Tesis de pre grado). Escuela Politécnica Del Ejército – Ecuador

Méndez, A. & Calderón, N. (2012) *Factibilidad para la creación de una guardería infantil en el municipio de Barrancabermeja, Santander* (Tesis de pre grado). Universidad Industrial de Santander – Bucaramanga

Mendoza, F.; Andino, G.; Ponce, K. & Zapata, K. (2013) *La importancia de la implementación de una Guardería dentro de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán* (Trabajo de investigación) Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, M.D.C.

Morales, V. (2009) *Guarderías en empresas trasnacionales* (Trabajo especial de grado) Universidad Simón Bolívar, Caracas, Venezuela.

Moreno, C.; Namisato, E.; & Velarde, P. (2015) Plan piloto para una guardería dentro del Banco ABC: inversión o gasto (Trabajo de investigación). Universidad Peruana de Ciencias aplicadas, Lima, Perú.

#### **Artículo de revista**

Escudero, J (2007) Asesoramiento y apoyo comunitario para la mejora de la educación. *Revista de educación* (339) p.15.

#### **Página web**

Luengo, J. (1996). La escuela infantil como espacio educativo de calidad. Recuperado de [http://paidos.rediris.es/genysi/actividades/jornadas/viiiiorp/viii\\_Jal.htm](http://paidos.rediris.es/genysi/actividades/jornadas/viiiiorp/viii_Jal.htm). el 13 de julio del 2016.

Landa, C. (2014) El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/viewFile/10870/11375> el 14 de julio del 2016

### **Artículo científico**

Chiang, M.; Salazar, M.; Huerta, P. & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Univesum* 2 (23): 67-85.

# **ANEXOS**

## ANEXO N° 01: CUESTIONARIO

**INSTRUCCIÓN:** Buenas días / tardes el presente cuestionario reúne una serie de preguntas que están orientadas a recabar información para una investigación

1. Género:

<input type="checkbox"/>	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino
--------------------------	-----------	--------------------------	----------

2. Por favor señale su Estado Civil:

<input type="checkbox"/>	Casado (a)	<input type="checkbox"/>	Viudo (a)	<input type="checkbox"/>	Separado (a)
<input type="checkbox"/>	Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>	Soltero (a)	<input type="checkbox"/>	

3. ¿Tiene usted hijos?

<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO
--------------------------	----	--------------------------	----

4. ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por el servicio de guardería cuna materno infantil?

S/.200 – S/.300

S/.300 – S/.400

S/.400 – S/.500

Otro \_\_\_\_\_

Por favor responda las siguientes preguntas, teniendo en cuenta lo siguiente:

5 = Siempre / 4= Casi Siempre / 3 = Algunas veces / 2= Muy pocas veces / 1= Nunca.

	<b>CARACTERÍSTICAS DE LAS GUARDERÍAS DE CUNA MATERNO INFANTIL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Piensa usted tener más hijos?					
2	¿Actualmente sus hijos reciben algún tipo de cuidado infantil?					
3	¿Cree usted que en el Perú las empresas deben implementar un servicio de guardería para sus empleados?					
4	En caso de que ofreciera la UPAO el servicio de guardería ¿estaría de acuerdo a usar este servicio?					
5	¿Estaría de acuerdo a pagar por el servicio de guardería en caso de que la UPAO lo cobrara?					
6	¿Estaría de acuerdo en que el pago del servicio de guardería fuera descontado mensualmente de su nómina?					
7	¿Le parece a usted importante el número de cuidadores por niño?					
8	¿Le parece a usted importante el entrenamiento del personal?					
9	¿Le parece a usted importante la disponibilidad de los equipos e instrumentos para el desarrollo de actividades?					
10	¿Prefiere usted que se brinde el servicio de alimentación (desayuno, almuerzo y meriendas)?					
11	¿Considera que el horario de apertura del servicio sea igual al horario que usted ingresa a sus labores?					

	<b>SATISFACCIÓN</b>					
12	¿Cree usted que la entidad está buscando las medidas necesarias para poder solucionar el problema cuando no tiene con quien dejar a sus menores hijos?					
13	¿Considera que el trato es justo cuando usted pide permiso por asuntos personales en comparación con otros compañeros de su trabajo?					
	<b>HABILIDADES LABORALES</b>					
14	¿La institución le proporciona talleres, cursos para poder manejar sus problemas personales y así desarrollar sus habilidades laborales?					
15	¿Cree que los problemas personales que usted tenga referente con quien dejar a sus menores hijos cuando trabaja afectan al desarrollo de sus habilidades laborales?					
	<b>LA EMPRESA COMO PROVEEDORA DE SERVICIOS PARA LOS EMPLEADOS</b>					
16	¿Cree usted que con la apertura de una guardería de cuna materno infantil se podría mejorar la relación interna de los empleados y la empresa?					
17	¿En general te sentirías satisfecho si uno de los mecanismos empleados por la institución para mejorar las relaciones internas con sus trabajadores sea la creación de una guardería de cuna materno infantil?					
18	¿Saber que tus hijos se encuentran en la guardería de cuna materno infantil de la institución en donde labora te permitirá desarrollar mejor tus habilidades laborales?					

## ANEXO N° 02: ALFA DE CRONBACH

Instrumentos aplicados	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	1	3	2	3	4	3
3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4
4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2
5	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2
6	2	2	1	2	3	1	3	3	4	3
7	2	2	3	2	3	1	1	3	4	3
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>VARIANZA</b>	<b>0.55</b>	<b>0.55</b>	<b>0.86</b>	<b>0.57</b>	<b>0.79</b>	<b>1.07</b>	<b>0.79</b>	<b>0.50</b>	<b>1.27</b>	<b>0.84</b>

Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	TOTAL
3	4	1	1	3	3	4	4	<b>53</b>
3	3	2	5	4	2	5	5	<b>56</b>
3	2	3	4	5	1	2	2	<b>50</b>
5	1	1	5	1	5	1	1	<b>47</b>
4	4	4	2	4	2	2	2	<b>50</b>
5	5	3	1	2	1	1	1	<b>43</b>
3	1	2	2	1	2	2	2	<b>39</b>
3	2	1	3	2	1	1	2	<b>25</b>
<b>0.84</b>	<b>2.21</b>	<b>1.27</b>	<b>2.70</b>	<b>2.21</b>	<b>1.84</b>	<b>2.21</b>	<b>1.98</b>	

<b>K</b>	18
$\sum V_i$	8.63
<b>Vt</b>	96.84

<b>SECCION 1</b>	1.059
<b>SECCION 2</b>	0.911
<b>ABSOLUTO S2</b>	0.911
$\alpha$	0.96

<b>Alternativas</b>	<b>Valor</b>
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Muy pocas veces	2
Nunca	1

### Fórmula

$$\alpha = K / (K - 1) [1 - (\sum V_i) / V_t]$$

### Interpretación

Se validó en una muestra piloto de ocho trabajadores obteniéndose un coeficiente de Alfa de Cronbach del 96%, razón que nos autoriza a aplicar.

## ANEXO N° 03: GUÍA DE ENTREVISTA

1. ¿Cree usted que la Universidad Privada Antenor Orrego estaría dispuesta a implementar un beneficio para mejorar la relación interna con sus trabajadores?
2. ¿Está usted de acuerdo que dicho beneficio que brinde la Universidad Privada Antenor Orrego sea un servicio de guardería para sus trabajadores?
3. ¿Cree usted que con la creación de una cuna materna infantil mejoraría la relación interna con los trabajadores?
4. ¿Cree usted que sería una buena oportunidad para brindar prácticas profesionales a los alumnos de la Universidad Privada Antenor Orrego?
5. ¿Cree usted que las carreras que se vendrían más beneficiadas con este proyecto serían medicina, psicología, enfermería y educación inicial?
6. ¿Cree usted que la guardería cuna materno infantil este ubicada dentro de las instalaciones de la Universidad Privada Antenor Orrego?
7. ¿Cree usted que los permisos de lactancia generan problemas en el desarrollo de las labores de los trabajadores administrativos?
8. ¿Con la creación de una cuna materno infantil cree usted que se mejoraría los problemas de permisos de lactancia que se tienen con los trabajadores administrativos?

## ANEXO N° 04: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para ello hemos utilizado la tabla N° 3 “Trabajadores de la Universidad Privada Antenor Orrego con y sin hijos” a su vez hemos utilizado la tabla N° 7 “Disponibilidad de usar el servicio de guardería que brindaría la UPAO” en donde hemos agrupado a las opciones “Siempre” y “Casi siempre” en una sola alternativa denominada “Interesados”, por otro lado, a las opciones “Algunas veces”, “Muy pocas veces” y “Nunca” en una sola alternativa denominada “No interesados

Planteamiento de Hipótesis estadística:

Ho: La propuesta de la creación de una guardería de cuna materno infantil no mejorará de manera positiva la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo

H<sub>1</sub>: La propuesta de la creación de una guardería de cuna materno infantil mejorará de manera positiva la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo.

	INTERESADOS	NO INTERESADO	
CON HIJOS	97	50	147
SIN HIJOS	69	15	84
TOTAL	166	65	<b>231</b>

### FRECUENCIA ESPERADA

$\frac{166}{231}$	x	$\frac{147}{231}$	x	231	=	105.64
$\frac{166}{231}$	x	$\frac{84}{231}$	x	231	=	60.36
$\frac{65}{231}$	x	$\frac{147}{231}$	x	231	=	41.36
$\frac{65}{231}$	x	$\frac{84}{231}$	x	231	=	23.64

### Fórmula de Chi – cuadrado

$$\chi^2_{calc} = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

$f_0$  : Frecuencia del valor observado.  
 $f_e$  : Frecuencia del valor esperado.

$$\chi^2 = \frac{(97 - 105.64)^2}{105.64} + \frac{(69 - 60.36)^2}{60.36} + \frac{(50 - 41.36)^2}{41.36} + \frac{(15 - 23.64)^2}{23.64}$$
$$\chi^2 = 6.90$$

Grados de Libertad = (2-1) (2-1) = 1

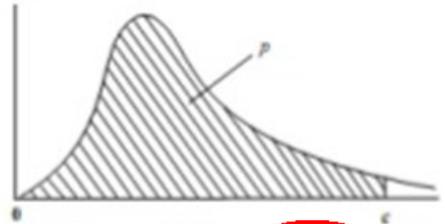
Nivel de significancia: 0.01

p= 1-0.01

p= 0.99

## Valores críticos de la distribución $\chi^2$ (tema 6.9)

$$p = P(X \leq c)$$

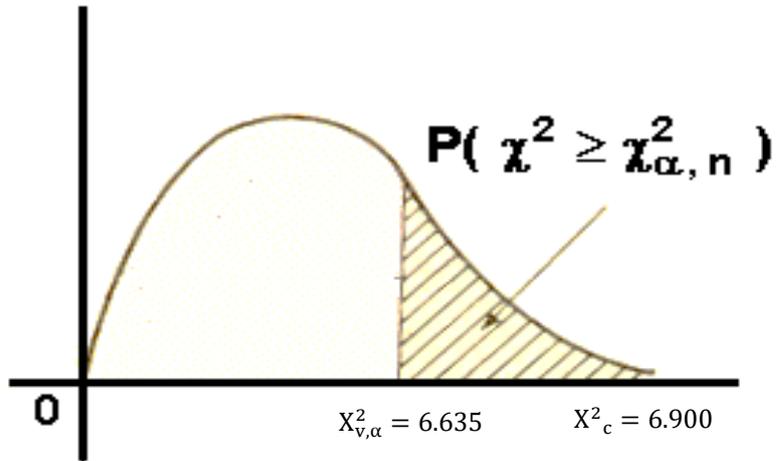


$p$	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,9	0,95	0,975	0,995
1	0,00004	0,0002	0,001	0,004	0,016	2,706	3,841	5,024	7,879
2	0,010	0,020	0,051	0,103	0,211	4,605	5,991	7,378	10,597
3	0,072	0,115	0,216	0,352	0,584	6,251	7,815	9,348	12,838
4	0,207	0,297	0,484	0,711	1,064	7,779	9,488	11,143	14,860
5	0,412	0,554	0,831	1,145	1,610	9,236	11,070	12,833	16,750
6	0,676	0,872	1,237	1,635	2,204	10,645	12,592	14,449	18,548
7	0,989	1,239	1,690	2,167	2,833	12,017	14,067	16,013	20,278
8	1,344	1,646	2,180	2,733	3,490	13,362	15,507	17,535	21,955
9	1,735	2,088	2,700	3,325	4,168	14,684	16,919	19,023	23,589
10	2,156	2,558	3,247	3,940	4,865	15,987	18,307	20,483	25,188
11	2,603	3,053	3,816	4,575	5,578	17,275	19,675	21,920	26,757
12	3,074	3,571	4,404	5,226	6,304	18,549	21,026	23,337	28,300
13	3,565	4,107	5,009	5,892	7,042	19,812	22,362	24,736	29,819
14	4,075	4,660	5,629	6,571	7,790	21,064	23,685	26,119	31,319
15	4,601	5,229	6,262	7,261	8,547	22,307	24,996	27,488	32,801
16	5,142	5,812	6,908	7,962	9,312	23,542	26,296	28,845	34,267
17	5,697	6,409	7,564	8,672	10,085	24,769	27,597	30,191	35,718

$X^2_{Cal} > X^2_{Tabla}$

**6.900 > 6.635**

Regiones de aceptación y rechazo de  $H_0$ :



Decisión: Como el valor de  $X^2_c = 6.900$  es mayor que  $X^2_{v,\alpha} = 6.635$  entonces rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Conclusión: Esto indica que hay suficiente evidencia para demostrar que la propuesta de la creación de una guardería de cuna materno infantil mejorará de manera positiva la relación interna de los trabajadores UPAO – Trujillo.