



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Las 5 eses y satisfacción laboral en el Colegio Cristiano Elliot
Trujillo-2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Guzman Viera, Omar Anthony (orcid.org/0000-0003-0365-1223)

Leon De La Cruz, Melva Raquel (orcid.org/0000-0001-9394-1261)

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia ([_orcid.org/0000-0002-1536-3109](https://orcid.org/0000-0002-1536-3109))

CO-ASESOR:

Mgr. Cedrón Medina, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4025-764X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO-PERÚ

2022

Dedicatoria.

En primer lugar, dejemos que DIOS esté siempre con nosotros, darnos la fuerza para seguir adelante y ayudarnos en cualquier situación que se nos presente.

A mis padres Guzmán López Omar y Viera Prada Lily por el inmenso apoyo incondicional que me han brindado en este momento, compartiendo las victorias y alegrías.

Guzmán Viera Omar Anthony

A mis padres León Miguel Rudecindo y De La Cruz Salva Lucia por el inmenso apoyo incondicional que me han brindado en este momento, compartiendo las victorias y alegrías.

León de la Cruz Melva Raquel

Agradecimiento.

Agradecemos a nuestra Universidad por brindarnos el apoyo y la oportunidad de poder aprovechar las enseñanzas y consejos que nos permitieron lograr nuestro sueño.

Agradecemos a nuestra Asesora, la Dra. Nancy Deifilia Aguilar Aragón, por sus enseñanzas y consejos que nos han permitido lograr todo lo que nos propusimos.

Del mismo modo agradecemos al señor Segundo Martín Lozada Castillo por brindarnos la información requerida para que se concluya esta investigación.

Agradecemos a todas las personas involucradas dentro de la investigación y por permitirnos llegar a terminar el trabajo sin problema alguno.

Los autores.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
I. INTRODUCCIÓN:.....	1
II. MARCO TEÓRICO:.....	4
III. METODOLOGÍA:	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumento de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1: Evaluar las 5 eses en el Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022 -----	17
Tabla 2: Nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot ---	18
Tabla 3: Nivel de las dimensiones de Satisfacción laboral en los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot -----	19
Tabla 4: Niveles de las dimensiones en las que se encuentran los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot.-----	20
Tabla 5:Relación de la variable 5 eses y Satisfacción Laboral -----	21

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las 5 eses y la satisfacción laboral del Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022. Se empleó el programa de SPSS V21 para su procesamiento. La investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte trasversal y descriptiva. La población estuvo constituida por todos los colaboradores del Colegio. La técnica que se utilizó fue la encuesta, el cuestionario tuvo 19 preguntas. Para la segunda variable se utilizó un cuestionario de 9 preguntas. Esta variable fue medida desde la perspectiva de los colaboradores. Luego del análisis de la primera variable el resultado tiene un nivel regular debido a que los colaboradores consideran que a los materiales y equipos solamente se utilizan en ocasiones particulares. La correlación de Rho de Spearman, con el valor de 0.528, indica que existe una correlación positiva regular entre la variable 5 eses y Satisfacción Laboral. El valor de $p > 0.05$; lo que permite afirmar que la relación es significativa, es por ello que la hipótesis es aceptada.

Palabras claves:

Las 5 eses, satisfacción laboral, encuesta.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship of the 5 eses and job satisfaction of the Elliot Trujillo Christian School-2022. SPSS V21 was used for processing. The research is applied, non-experimental design, cross-cutting and descriptive. The population was made up of all the collaborators of the College. The technique used was the survey, the questionnaire had 19 questions. For the second variable, a 9-question questionnaire was used. This variable was measured from the perspective of the collaborators. After the analysis of the first variable, the result has a regular level because the collaborators consider that the materials and equipment are only used on particular occasions. Spearman's Rho correlation, with the value of 0.528, indicates that there is a regular positive correlation between variable 5 eses and Job Satisfaction. The value of $p > 0.05$; which allows us to affirm that the relationship is significant, that is why the hypothesis is accepted.

Keywords:

The 5 eses, job satisfaction, survey.

I. INTRODUCCIÓN:

Las técnicas de mejora continua cada vez están tomando más valor en el mundo empresarial, desde hace un tiempo a raíz de la pandemia estas técnicas se han ido valorizando aún más, una de ellas es la de las 5 eses, que permite a la empresa u organización desarrollar un comportamiento que ayude a mantener la clasificación, el orden y la limpieza, permitiendo así que se mejore en todos los ambientes que envuelven los procesos que se realizan dentro de la organización, así mismo, esta técnica se viene implementado dentro de los colegios buscando una formación de hábito de limpieza y orden no solo para docentes sino también para los alumnos y directivos, se busca estandarizar lo que se debe hacer con los alumnos, padres de familia, docentes y directivos dentro de la institución, como sabemos debido a las circunstancias vividas en el 2020 por la COVID-19 los colegios se vieron obligados a adoptar medidas necesarias para continuar con la educación, tanto privados como nacionales optaron la virtualidad, actualmente se está regresando a las aulas poco a poco, para noviembre del 2021, 180 instituciones iniciaron con las clases semi presenciales y el MINEDU (ministerio de Educación) estimaba que para el resto el año se incorporarían cerca de 1 000 instituciones, al implementar las 5 eses dentro de estas buscamos mejorar la disciplina y los resultados de los aprendizajes.

Las expectativas que actualmente se viven en las instituciones educativas para una mejora continua es la implementación de las 5 eses para que ayuden a desarrollar hábitos en los colaboradores, de este modo podemos conseguir mejores utilidades y generar un cambio que permanezca en el tiempo, promoviendo la cultura y la disciplina en todos los involucrados de estas, así mismo se busca desarrollar una forma adecuada de aprendizaje, las herramientas de las 5 eses son tomadas como estrategias no solo de mejora si no de implementación de nuevas tendencias de desarrollo de cultura, orden, limpieza y disciplina a cada colaborador y persona que está involucrada con la institución.

La problemática del Colegio Cristiano Elliot es que no cuenta con un buen orden que ayude a la satisfacción de los colaboradores, por ende, se determinó que no

tiene una clasificación adecuada de las cosas que dan poco uso en su trabajo, lo cual hace que los colaboradores se sientan impotentes, por otro lado, encontramos la clasificación, no se encuentran sitios específicos para cada una de las cosas que se utilizan y se pasa el tiempo moviéndolas de un lugar a otro generando confusiones en el personal al momento de ir a buscarlas, así mismo, se encuentran problemas al momento de estandarizar todo y hacer visibles los estándares utilizados y actualmente lo que se requiere es implementar estrategias que permitan una mejora continua y que busque que cada colaborador se sienta a gusto y con ganas de asistir a su trabajo.

Por ende, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre las 5 eses y la satisfacción laboral del Colegio Cristiano Elliot trujillo-2022?

Esta investigación es conveniente porque los resultados serán de gran apoyo para el Colegio Cristiano Elliot y para otras instituciones con los mismos servicios, podrán hacer uso de las 5 eses para mejorar el orden, la limpieza, organizar mejor la estandarización y la disciplina en todos los involucrados con la institución y contar con un mejor recurso.

En esta investigación se ha considerado los siguientes puntos de justificación:

Será de justificación teórica porque tiene un aporte de mejora para toda institución o empresa buscando una forma de que cada colaborador se sienta a gusto para trabajar, se respalda con Eserep (2022) cuando indica que las empresas buscan continuamente nuevos métodos de trabajo que mejore la satisfacción laboral y contribuyan a la productividad.

Como justificación metodológica, se busca desarrollar por medio del método científico, lo que nos permitirá una relación similar a investigaciones anteriores, por eso, el nivel de aplicación se mostrará en cada técnica de investigación utilizada, dando uso de cada resultado encontrado.

Como justificación práctica, porque al realizar una implementación requerida de las 5 eses, permitirá que se optimicen recursos, como también, facilitar dicha gestión, donde el Colegio Cristiano Elliot pueda obtener una mejor calidad de enseñanza

para todos sus alumnos. Por ende, la reputación del colegio mejorará entorno a sus enseñanzas y se verá beneficiado.

Como objetivo general se tiene: Determinar la relación de las 5 eses y la satisfacción laboral del Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022, Y por específicos se tiene: Evaluar las 5 eses en el Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022; analizar la satisfacción laboral del Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022; evaluar las dimensiones de las 5 eses del Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022.

Teniendo por hipótesis la siguiente: La relación entre las 5 eses y la satisfacción laboral del Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022 es regular.

II. MARCO TEÓRICO:

Por antecedentes nacionales tenemos los siguientes:

Para Fernández et al. (2018) en su investigación sobre; *Las 5s para mejorar la productividad del área de operaciones de ganadera agrícola M&M SAC* de la Universidad Ricardo Palma. Este trabajo tiene por objetivo Ensanchar las cantidades de las entregas según fechas del almacenamiento de la empresa que importa equipos de laboratorio, empleando la metodología 5'S. Usando como metodología en la investigación, el explicativo ya que solo se recolectan los datos necesarios del contexto actual de la empresa de evaluar la situación actual. Han realizado las investigaciones necesarias para evaluar y posiblemente desempeñarse mejor ante los cambios ocurridos en la región, siguiendo el estudio los encargados y sus colaboradores a través de las indagaciones llegaron a dar por conclusión que los resultados de aplicar el modelo de las 5S es beneficiosa con mejoramiento del área operativa de la empresa, por lo que se optimizan mejor los recursos, así mismo se fomenta la responsabilidad y cognición con los objetivos establecidos y poder tener mayor alcance con los clientes y brindarles un mejor producto. Obteniendo como resultado la implementación de las 5 eses, iniciando con capacitaciones específicas sobres las "S" otorgando la posibilidad de poder realizar cualquier consulta con respecto al tema, dando a conocer también la suma de valore correspondientes al antes con una cifra de 20 y el después de 55 lo que muestra una mejora para la organización y para los colaboradores. Finalmente, recomiendan que las organizaciones apliquen este modelo 5S, que tiene beneficios generales para todas las áreas establecidas dentro de la empresa, por lograr resultados beneficiosos a partir de sus conclusiones.

Así mismo tenemos a Andrianzen (2018), en la Tesis: *Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de servicio en Atención al Cliente, supermercados Metro - Nuevo Chimbote*. Universidad San Ignacio de Loyola Facultad de Ciencias Empresariales, Trabajo de Investigación para optar el grado Académico de Bachiller en Administración y Emprendimiento. Este trabajo tiene por objetivo verificar las primordiales estimulaciones para continuar trabajando pese al riesgo de contagio por la COVID-19 de los colaboradores de Plaza Vea – La Molina, se encontró que la insuficiencia económica, el temor a no contar con un puesto de trabajo y buscar

nuevos ingresos, estuvieron relacionadas a las valiosas motivaciones halladas en los colaboradores por mostrar un porcentaje mayor. El diseño de esta investigación es de corte transversal puesto que la colección de la información se proporcionó en un tiempo concreto, aislamiento 2020. Determinó que existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, donde se obtuvo como resultado que el 51% de los trabajadores tienen un desempeño laboral estrechamente alto, ya que la empresa está tratando de tomar medidas para crear motivación en los trabajadores. Finalmente, La epidemia ha afectado mucho el entorno laboral de la empresa 100% de los empleados tienen miedo a la reciprocidad, nivel de satisfacción los empleados se reflejan en altas tasas en los informes de salud lo que ofrece el supermercado.

Por otro lado, Chambi (2018), presenta en su Tesis: *Las 5S para mejorar la productividad en los economatos de la agencia Multiplaza del Banco de Crédito del Perú*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Este trabajo tiene por objetivo exponer el progreso del despacho de aves por medio del cumplimiento de la metodología 5S y mejorar de los envíos a tiempo de las aves mediante la implementación de las 5S. Esta información presenta su diseño como no experimental pues no muestra ningún contexto, sino que se observan situaciones ya existentes, pues no se ocasionan intencionalmente por quienes realizan la investigación. La gerencia tiene que continuar apoyando la implementación de la metodología 5S, A través de capacitaciones y/o conferencias con el propósito de dar a conocer los beneficios que es un logro del proyecto. A todos los trabajadores sobre la importancia de continuar implementando el enfoque 5S, ya que el ambiente donde se trabaja debe mantenerse limpio, ordenado y libre de materiales innecesarios. Finalmente, Como se puede observar, con la ejecución de las 5S se consiguió elevar la producción, la eficiencia y la eficacia.

Como antecedentes internaciones presentamos las siguientes:

Yantalema (2019), en su tesis denominada: *Implementación de la metodología de 5s en un taller mecánico de una industria de alimentos ubicado en Guayaquil*, de la Universidad Politécnica Salesiana-Ecuador. Tesis para obtener el título de ingeniería industrial. Esta investigación nos muestra como objetivo optimizar el rendimiento de un taller mecánico de una industria alimentaria ubicada en la ciudad

de Guayaquil, en base a la implementación de metodología 5s. La investigación tiene una metodología de enfoque mixto, tanto cualitativo como cuantitativo, que permitirá la recopilación de la información necesaria. Concluyendo que, para mejorar el mecanismo de una industria alimentaria establecida en la ciudad de Guayaquil, basada en la incorporación de la metodología 5s fue necesario analizar el estado inicial del taller, donde se detectó una evidente carencia de organización y un descuido evidente de higiene en la superficie, por ello, al implementar el uso correcto de las 5 eses se logró eliminar elementos innecesarios, clasificar algunos y reordenar otras.

Hernández (2017), en su tesis denominada *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, octubre-noviembre de 2016*, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua centro de investigaciones y estudios de la salud escuela de salud pública. Teniendo como objetivo decretar la calidad de satisfacción laboral en los docentes de la jurisdicción de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Octubre-noviembre 2016. Con un estudio descriptivo de corte transversal. Teniendo por resultado la revisión del cálculo de la eficiencia global de trabajar nuevamente, determinando que la implementación de las 5 eses es de gran ayuda en la empresa; obteniendo grandes aportaciones para la organización como los abastecimientos de recursos entorno limpio entre otras. Dando por conclusión que la estimulación y el reconocimiento en la satisfacción de los docentes, se localizaron desde muy satisfechos con los contextos laborales, como también muy insatisfechos con estas mismas condiciones.

Calderón y Campos (2017), en su tesis denominada: *Implementación de la metodología 5s para mejorar la productividad en la empresa Aditivos para papel químico S.A. de C.V. DEL Instituto Politécnico Nacional de México*. Esta investigación tiene como objetivo, distinguir los posibles descuidos que se puedan presentar ante, durante y después del desarrollo de los distintos productos, enfatizando la metodología de las 5S's otorgando mejoras continuas a partir de procedimientos factibles que permitan perfeccionar la comunicación en nuestro entorno laboral. Con una metodología cuantitativa y aplicada ya que busca

recolectar datos por medio de encuestas y poder aplicar posibles soluciones de acuerdo con los problemas encontrados. Teniendo por resultado; que la metodología de las 5 S's ataca a los problemas de motivación, ya que una de las principales labores es incentivar a los trabajadores a comprometerse con la empresa, los cuales se ven reflejados en los cambios que se presentan a través del mejoramiento de la comunicación y trabajo en equipo. Dando por conclusión que al implementar la metodología de las 5S's es beneficiosa para la empresa, debido que se presentaron cambios significativos del aspecto visual, por el hecho de que las áreas de trabajo se ven más limpias y ordenadas.

Así mismo como antecedentes locales tenemos los siguientes

Cortés (2018) en su investigación sobre; *La motivación y satisfacción laboral de docentes y su repercusión en la calidad educativa superior*. Este trabajo tiene por objetivo Identificar los factores motivacionales, a partir de la teoría de la autodeterminación, de los profesores universitarios que desarrollan una carrera profesoral en una institución de educación superior de Cundinamarca y los aspectos que les generan satisfacción en el desarrollo de su actividad académica. La motivación afirmativa es fundamental para impulsar el comportamiento de las personas hacia niveles más altos de logro y satisfacción laboral explicado por factores intrínsecos y extrínsecos, con maestros con mayor motivación intrínseca trabajando más duro, perseverando y pagando más para lograr sus metas y trabajo duro. Obteniendo como resultado, el reconocimiento de la adaptación docente es mayor en comparación con la adaptación circunstancial y se puede apreciar que la adaptación reconocida se encuentra en un nivel superior con el 91,9% y se acerca a la motivación interior que es del 86,7%. Finalmente, estos factores se relacionan con factores motivacionales que confirman que su satisfacción laboral se refleja en estas áreas o crean valor personal para los docentes, que es su propio desarrollo y a sus estudiantes y a la sociedad, lo cual es de alguna manera comprensible profesión.

Gutiérrez y Rosazza (2018), en su tesis titulada: *Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de Sodimac Open Plaza tomando en cuenta la teoría bifactorial* Trujillo, 2018, de la Universidad privada Antenor Orrego, Lima, Perú. Este trabajo brinda como objetivo, identificar la analogía entre satisfacción laboral y la productividad teniendo en cuenta la teoría bifactorial. De

este modo se planteó decretar la satisfacción laboral con la eficiencia, la efectividad y eficacia. Al emplear la teoría bifactorial de Henry Herzberg cuantitativamente conecta los elementos personales de motivación con componentes exteriores de sustentación de la satisfacción calculando de este modo el rendimiento de Sodimac en sus colaboradores. Es una investigación cuantitativa puesto que, se hace un lado la imparcialidad al proponer instrucciones inexorables de recolección y análisis de datos. Asimismo, el propósito es retratar las variables y exponer sus movimientos. La conclusión se genera en base a la relación que existe entre las dos variables, la cual es importante porque desmotiva, brinda capacitación y descuida el correcto desarrollo de sus funciones. En cuanto al nivel medio de satisfacción y desempeño laboral, se debe a que la empresa no ha brindado reconocimiento y capacitación, lo que significa que el trabajo es ineficaz. En cuanto a la dependencia entre la satisfacción laboral y el desempeño, también es media, ya que, si los trabajadores no están motivados y satisfechos con lo que ofrece la empresa, el desempeño no será efectivo.

Chero (2019) realizó un estudio que lleva por título "*Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Lucky Star*" Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Este trabajo tiene por objetivo precisar la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto de la Concesionaria Tránsito Olmos S.A, 2020. Aplicando el método no experimental – transversal. La cantidad de estudio fue de 45 contribuyentes de las diferentes áreas de la empresa. En relación a los estudios de los resultados, se concretó que los colaboradores no están cómodos ni satisfechos en la empresa debido a que no brinda un ambiente adecuado, e incluso los cooperantes no están satisfechos con los salarios que reciben. el trabajo. Condujo a que no querían permanecer en la empresa, por lo que se concluyó que la insatisfacción de los colaboradores condujo a la falta de realización de las actividades necesarias y el principal problema se presentó en el incumplimiento. Satisfechos con el salario y las relaciones personales por falta de capacitación continua para que puedan determinar qué está pasando y cómo se sienten en la empresa. Finalmente se ha determinado que los componentes que perturban la satisfacción laboral de franquiciador colaborador en el proyecto Tránsito Olmos S.A, por la información y los resultados examinados indican que las recompensas e incentivos. Y el clima laboral es un factor responsable en los recursos humanos de la empresa porque se ha logrado probar si los empleados no están satisfechos

con lo que les ofrece la empresa y revisarlo Recibir un salario de acuerdo a su puesto asignado.

Después de presentar los antecedentes de estudio consideramos mostrar la fundamentación de las variables y sus indicadores.

Según Fuentes (2017) señala que la ejecución de la metodología 5s para disminuir los lapsos en la distribución de documentaciones en la sección de aseguramiento y control de la calidad de una asociación, ayuda al mejoramiento. Ultimó que, por medio de sus búsquedas e indagaciones, al mismo tiempo de la base histórica que obtuvo llegó al resultado que con la aplicación de las 5'S, pueden mejorar los ámbitos de trabajo.

Es decir, al reducir el tiempo dedicado a procedimientos, se puede aumentar el rendimiento del sector, de este modo se realizará de mejor manera el control de calidad y poder mejorar y realizar mejores productos y tener mayor captación con los clientes y realizar variedades y mejorar como empresa.

Morales, (2018) afirma dentro de su pesquisa en base al funcionamiento del modelo 5s para corregir el rendimiento del área de sistematizaciones de ganadera agrícola M&M SAC, realizando estudios ineludibles con el propósito de ajustar los cambios acontecidos dentro del área.

Es decir, los investigadores utilizan la encuesta para poder concluir que la aplicación del modelo 5S es beneficiosa optimizar el rendimiento del área operativa de la empresa, haciendo que la Además de promover el compromiso y la conciencia de las metas propuestas, optimizar mejor los recursos.

Así también presentamos algunos conceptos de distintos autores para la dimensión clasificación.

Caro (2018) indica que clasificación es un proceso que realizamos a diario, con los objetos, acontecimientos, ideas y los nuevos conocimientos que obtenemos en nuestra vida diaria, así mismo indica que la clasificación nació por la necesidad del hombre de sistematizar los conocimientos del mundo exterior.

Quiere decir que cada día debemos clasificar, ya sea nuestras tareas o cosas que hacemos para darle más tranquilidad a nuestras actividades, lo mismo ocurre con una empresa, al momento de clasificar no solo debe hacerlo de sus materiales,

sino también de las actividades y las tareas que están a cargo del personal de trabajo.

Por otro lado, Pérez y Gardey (2021) señalan que la clasificación es la gestión de instituir o ubicar algo según una explícita directiva, asimismo se usa para designar al vínculo que se constituye entre los catalogados tras un estudio.

Esto indica que debemos mantener una secuencia al momento que clasificamos las cosas, puede ser las actividades que realizan los colaboradores, de este modo no terminan perdiendo la noción de que es lo que continua y su aporte es de gran importancia para la empresa.

Como segunda dimensión presentamos al orden que según Significados (2022) es una secuencia donde se colocan cosas, opiniones o individuos en un área o tiempo señalado, esto también se relaciona al pensamiento de conducta en el comportamiento ya sean dadas por la sociedad o cultura.

El orden es un punto fundamental para cada organización y como indica el autor es indispensable colocar de manera ordenada cada cosa dentro de la organización, así como también cada una de las opiniones de los colaboradores, por otro lado, se debe colocar a un puesto donde el colaborador pueda desempeñarse sin ningún problema y esté a gusto para ser eficiente para la empresa u organización.

Así también, Pérez (2021) indica que el orden es el manejo de las cosas de acuerdo a un método y que posee múltiples significados, a su vez se usa para referir a un precepto o norma despótica que deben ser cumplidas sin objeción.

Lo que significa que la organización siempre debe mantener las cosas en su respectivo lugar, no solo para que los colaboradores tengan más facilidad al momento de buscarlas, sino que, da una mejor imagen de la empresa u organización.

Por tercera dimensión presentamos a limpieza que para Lavado (2016) es la exclusión física de elementos y de la contaminación de las sustancias y objetos en general.

Por eso, dentro de una organización es importante eliminar las cosas que no sirven, así se tiene un mayor espacio donde se puede guardar cosas que sean de utilidad, o también se pueden implementar áreas donde el personal pueda descansar.

A su vez, Valdés (2022) indica que la limpieza se usa para designar a todas aquellas labores que consisten en prescindir la suciedad de objetos y seres vivientes, una de sus finalidades radica en la abolición total o parcial de las bacterias.

Como indica el autor no solo se deben eliminar los objetos o materiales que no sirven en la organización, sino que se debe mantener todos los ambientes limpios y fuera de gérmenes para así cuidar la salud de cada colaborador de la empresa u organización.

También presentamos a la segunda variable la satisfacción laboral que para su mejor definición buscamos a diferentes autores y Robbins (2017) la define como sentimiento efectivo en proporción del puesto trabajo, que es consecuencia de una apreciación de las peculiaridades de éste a satisfacción en el trabajo tiene mucho que ver con la condición de vida en el trabajo, como se halla la persona dentro de la organización

Es decir, son situaciones donde una empresa brinda beneficios a sus empleados, tales como: desarrollo profesional, reconocimiento, ascenso laboral, capacitación, etc. dichos beneficios Debe darse de manera justa a todos los empleados. la gente debería ser capaz de Elegir áreas de desarrollo en función de sus habilidades, con el objetivo de que puedan fortalecer su desarrollo.

Condori, (2019) señala que la satisfacción laboral, recoge cada persona al ejecutar una acción, ya que los individuos requieren sentirse productivas para estar bien con ellas mismas, es que suelen recurrir a un puesto de trabajo y conseguir sentirse satisfechas a nivel profesional y personal

Es decir, el espacio que existe entre los colaboradores es de gran importancia porque las personas producen mejor si tienen confianza y sostén de sus compañeros, igualmente es significativo tener una buena relación entre subordinados y superiores a la hora de tratar con una empresa sin la presión de la comunicación.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue aplicado; Según Rodríguez (2018) el destaque del estudio está en la intrepidez práctica de dificultades. Se reúne concretamente en cómo poder llevar a la práctica las teorías generales. Su incitación va en la resolución de los problemas que se trazan en un momento determinado. Con un enfoque cuantitativo donde se determinó las 5 eses y satisfacción laboral en el Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022.

Diseño de investigación

Se empleó el diseño no experimental, pues, Anavitarte (2021) indica que se caracteriza por no poder maniobrar las variables en el control de la meta de estudio, por lo que son excelentes para encontrarse fenómenos que no pueden ser separados de su contexto ya sean naturales o intencionales. Por lo tanto, fue de corte transversal porque la información recaudada de las variables se dio en un tiempo establecido.

Fue de nivel descriptivo y correlacional porque Anavitarte E. (2021) señala que estos estudios no manipulan las variables, pero si el marco de observación ya sea de forma temporal, espacial o casual, por lo que el analista intercede más en el estudio observacional.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables son las 5 eses y satisfacción laboral

Variable 1: las 5 eses

• Definición conceptual

Olivares (2019) señala que las 5 eses es una ideología de trabajo que consiente en desenvolver una habilidad sistemática para poder mantener de forma continua el orden, la clasificación y la limpieza, lo que va a permitir

perfeccionar la motivación del trabajador, el entorno laboral, la eficiencia, la calidad, el rendimiento y, por lo tanto, la capacidad de la empresa.

- **Definición operacional**

La variable 5 eses de esta investigación se midió a través de una encuesta donde se analizaron los datos obteniendo respuestas para cada indicador presentado. Obtenida de la tesis de Olivares (2019)

- **Indicadores**

Clasificación, orden, limpieza, estandarizar y disciplina

- **Escala de medición**

Se empleó una escala ordinal

Variable 2: satisfacción laboral

- **Definición conceptual**

Robbins (2017), precisa que la satisfacción laboral es un sentimiento evidente con respecto al lugar trabajo propio, que resulta de una valoración de las particularidades de éste a satisfacción en el trabajo está relacionada con la calidad de vida en el trabajo, como se profesa la persona dentro del organismo.

- **Definición operacional**

La variable satisfacción laboral se midió a través de una encuesta que permitió obtener y analizar la información de los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot de Trujillo dando respuesta a cada indicador presentado. Sacada de la tesis de Palacios (2021)

- **Indicadores**

Beneficios laborales y/o remuneraciones, políticas administrativas y desarrollo personal

- **Escala de medición**

Se empleó una escala ordinal

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

- **Población**

Constituida por los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot en la ciudad de Trujillo.

- **Criterios de inclusión:** Conformada por todos los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot
- **Criterios de exclusión:** En esta investigación se empleó a todos los colaboradores, por ende, no tiene criterios de exclusión.

- **Muestra**

Estuvo constituida por 40 colaboradores del Colegio Cristiano Elliot de Trujillo-2022

- **Muestreo**

Fue por conveniencia porque se seleccionará a todo el personal, ya que cuentan con habilidades y disponibilidad para los investigadores en su espacio de tiempo libre.

- **Unidad de Análisis**

Constituida por cada colaborador del Colegio Cristiano Elliot de la ciudad de Trujillo, 2022.

3.4. Técnicas e instrumento de datos

Técnica

En esta investigación la encuesta es tomada a manera de un medio de recopilación de datos, para Naresh (2020) las encuestas son técnicas de investigación y recopilación de datos, que se usan para lograr información de personas sobre temas diferentes.

Instrumento de recolección de datos

Se empleó un cuestionario fundamentado en nuestras dimensiones e indicadores que nos permitió recoger información exacta a través de preguntas codificadas que dan respuesta a los objetivos establecidos en nuestra investigación.

Es cuestionario estuvo constituido por treinta y dos (28) ítems: de las cuales diecinueve (19) estaban centrada en la variable 5 eses en 5 dimensiones: Clasificación (ítems 1, 2 y 3), Orden (ítems 4, 5, 6 y 7), Limpieza (ítems 8, 9, 10 y 11), Estandarización (ítems 12, 13, 14, 15 y 16), Disciplina (ítems 17, 18 y 19) y para la variable satisfacción laboral nueve (9) ítems conformada en 3 dimensiones: Beneficio laboral y/o remuneraciones (ítems 20, 21 y 22), Políticas administrativas (ítems 23 y 24) y desarrollo personal (ítems 25, 26, 27 y 28).

La confiabilidad de los instrumentos se realizó con el Alpha de Croambach cuyos resultados fueron 0.876 y 0.827 respectivamente.

3.5. Procedimientos

Para el procedimiento de la indagación se solicitó el consentimiento de la directora y/o administrador y la ayuda de los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot para la obtención y recolección de la información necesaria. Se estimó que será de manera confidencial y honesta por ser una institución cristiana, además que fue de fácil acceso porque se cuenta con una relación de amistad con algunos colaboradores del centro educativo. Así también, usamos como instrumento el cuestionario, basado en la escala de Likert, constando de 28 ítems.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos recogidos se tuvo en cuenta el método hipotético deductivo, porque partimos de datos generales a específicos. Se empleó el programa de IBM SPSS Statistics V21, la cual facilitó la realización de tablas estadísticas y figuras. Westreicher (2022) indica que en estos análisis emplea todas las herramientas que tenemos acceso o podamos recurrir para el estudio de una base de datos, es por ello que empleamos el programa de SPSS para la elaboración de tablas de frecuencia de la información a fin de tener resultados perfectos.

Para el diagnóstico de los datos recogidos se tuvo en cuenta el plan hipotético deductivo, porque partiremos de datos generales a específicos. Se empleará el programa de IBM SPSS Statistics, la cual facilitará la realización de tablas estadísticas y figuras. Westreicher (2022) indica que en estos análisis se emplea todas las herramientas que tengamos acceso o podamos recurrir para el estudio de una base de datos, es por ello que emplearemos el programa de SPSS para la elaboración de tablas de frecuencia de la información a fin de tener resultados perfectos.

3.7. Aspectos éticos

Ruliz (2019) indica que Aristóteles dio la primitiva declaración de ética como el compromiso práctico de una persona que debe llevar desarrollo continuo, siendo la responsabilidad que se adquiere con uno mismo de ser mejor.

- ✓ Mantener la confianza con los colaboradores al momento de llenar las encuestas entregadas.
- ✓ Mantener el turnitin por debajo del permitido, que es el 25%.
- ✓ Respetar las normas Apa
- ✓ No manipular las respuestas dadas en las encuestas
- ✓ Contar con la autorización de la empresa u organización con el cual estamos trabajando

IV. RESULTADOS

4.1. Datos generales

Misión: Somos una institución Educativa cristiana basada en principio y valores fundamentados en la Biblia, que imparte una enseñanza que contribuye a la formación integral de los alumnos, promoviendo una relación personal con Cristo, reflejada en el servicio y la participación activa en la transformación de su comunidad.

Visión: Al 2024 nos consolidamos en una Institución Educativa cristiana modelo dentro de nuestra comunidad, con una educación integral basada en los principios fundamentados en la Biblia, de tal manera que forme personas de gran sensibilidad espiritual y social, que demuestren una capacidad intelectual y creativa en el uso de la ciencia y la tecnología.

4.2. Objetivo Especifico 1: Evaluar las 5 eses en el Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022

En la tabla 1 se realizó un análisis descriptivo para evaluar las 5 eses de los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot Trujillo 2022.

Tabla 1: Evaluar las 5 eses en el Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022

	Nivel	ni	%
Las 5 eses	Nivel Bajo	13	32.5%
	Nivel Regular	21	52.5%
	Nivel Alto	6	15.0%
	Total	40	100.0%

Nota: Información recolectada en el mes de septiembre 2022, con una muestra de 40

Interpretación: la tabla 1 muestra que solo el 15% se encuentran en un nivel alto con respecto a las 5 eses dentro del Colegio Cristiano Elliot, mientras que le 52.5% muestran un nivel regular, por lo tanto, decimos que los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot Trujillo 2022 se encuentran en un nivel regular con respecto a las 5 eses. Porque consideran que los materiales y equipos solo se utilizan en ocasiones particulares.

4.3. Objetivo Especifico 2: Nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot

La tabla 2 presenta un análisis descriptivo para conocer el nivel en que se encuentran los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot.

Tabla 2: Nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Laboral	Nivel Bajo	12	30.0%
	Nivel Regular	18	45.0%
	Nivel Alto	10	25.0%
	Total	40	100.0%

NOTA: Encuesta realizada en septiembre 2022, en el colegio Cristiano Elliot

Interpretación: La tabla 2 muestra que el 45% de los colaboradores encuestados en el Colegio Cristiano Elliot, se encuentran con un nivel regular con respecto a la satisfacción Laboral, esto indica que la institución se encuentra en un nivel regular con respecto a la variable Satisfacción Laboral. Macías (2022) indica que la satisfacción laboral es un estado emocional que afecta la competitividad y productividad de una organización. Esto puede verse influenciado por varios factores diferentes. Es obligatorio evaluar y mejorar las condiciones de los docentes para promover un ambiente de trabajo saludable que afecte no solo a ellos sino también a los estudiantes.

Después de un análisis descriptivo para conocer el nivel de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral, la tabla 3 muestra lo siguiente.

*Tabla 3:
Nivel de las dimensiones de Satisfacción laboral en los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot*

	Dimensiones		Nivel	ni	%
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERACIONES	Nivel Bajo	12	30.0		
	Nivel Regular	25	62.5		
	Nivel Alto	3	7.5		
	Total	40	100.0		
				ni	%
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	Nivel Bajo	12	30.0		
	Nivel Regular	14	35.0		
	Nivel Alto	14	35.0		
	Total	40	100.0		
				ni	%
DESARROLLO PERSONAL	Nivel Bajo	13	32.5		
	Nivel Regular	20	50.0		
	Nivel Alto	7	17.5		
	Total	40	100.0		

Nota: Información recolectada en una encuesta en el Colegio Cristiano Elliot Trujillo 2022

Interpretación: la tabla 3 muestra que para las 3 dimensiones de la variable satisfacción laboral entre el 30 y 33 % de los Colaboradores del Colegio Cristiano Elliot Trujillo 2022 se encuentran en un nivel bajo y que el porcentaje más alto se muestra en la dimensión beneficios Laborales y/o remuneraciones con respecto a la variable. Para Bendezú (2020), el tema de los recursos humanos está siendo discutido y muy valorado, la modernización de la administración pública, enfocándose en la competencia, es claro que los recursos humanos son el núcleo del sistema; muchas empresas ya luchan por retribuir adecuadamente a los trabajadores en la primera variable y condiciones físicas y/o materiales, beneficios y/o compensaciones laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tarea

4.4. Objetivo Específico 3: Evaluación de las dimensiones de las 5 eses en los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot Trujillo 2022.

En la tabla 4 se realizó un análisis descriptivo de las dimensiones de las 5 eses para conocer los niveles en los que se encuentran los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot

Tabla 4:

Niveles de las dimensiones en las que se encuentran los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot.

Dimensiones	Nivel	ni	%
Clasificación	Nivel Bajo	12	30.0%
	Nivel Regular	17	42.5%
	Nivel Alto	11	27.5%
	Total	40	100.0%
		ni	%
Orden	Nivel Bajo	14	35.0%
	Nivel Regular	15	37.5%
	Nivel Alto	11	27.5%
	Total	40	100.0%
		ni	%
Limpieza	Nivel Bajo	13	32.5%
	Nivel Regular	16	40.0%
	Nivel Alto	11	27.5%
	Total	40	100.0%
		ni	%
Estandarización	Nivel Bajo	14	35.0%
	Nivel Regular	16	40.0%
	Nivel Alto	10	25.0%
	Total	40	100.0%
		ni	%
Disciplina	Nivel Bajo	12	30.0%
	Nivel Regular	17	42.5%
	Nivel Alto	11	27.5%
	Total	40	100.0%

Nota: información recolectada de los 40 colaboradores del colegio Cristiano Elliot

Interpretación: la tabla 4 señala que; para cada dimensión los porcentajes mayores se encuentran en nivel regular con, 42.5% para clasificación, 37.5% para orden, 40% para limpieza, 40% en estandarización y 42.5% para disciplina. Dando a demostrar que la gran mayoría de los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot Trujillo 2022 se encuentran en un nivel regular con respecto a las dimensiones de las 5 eses. Según el estudio realizado por, Piñero (2018) se puede demostrar interés en el tema 5S y se prioriza su implementación, promoción y recomendaciones para iniciar y fortalecer la experiencia de lograr mejoras como primer paso hacia la excelencia empresarial. Calidad en el lugar de trabajo, productividad, mejor ambiente laboral y clima laboral.

4.5. Objetivo general: Determinar la relación de las 5 eses y la satisfacción laboral del Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022

Dado un análisis descriptivo de la tabla 5 para presentar un análisis de la relación entre variables de estudio.

Tabla 5:
Relación de la variable 5 eses y Satisfacción Laboral

		Las 5 eses	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Las 5 eses	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,528**
		N	.000
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	40
		Sig. (bilateral)	40
		N	,528**
		.000	1.000
		40	40

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: según el análisis de correlación de Rho de Spearman, debido a la normalidad de las variables de estudio, se ha encontrado que el valor es de 0.528, resultados que indica que existe una correlación positiva regular entre la variable 5 eses y Satisfacción Laboral. Con respecto a la significancia tenemos que el valor de $p > 0.05$; lo que permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia, existe una relación positiva regular entre las 5 eses y la satisfacción Laboral de los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot Trujillo 2022

4.6. Contraste de Hipótesis.

Para la investigación cómo hipótesis se planteó la siguiente:

Hipótesis de Investigación (**H_i**): La relación entre las 5 eses y la satisfacción laboral del Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022 es regular.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la relación de Rh Spearman =0.528 entre las variables de estudio, las 5 eses y la satisfacción laboral en los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022 con un valor de p -valor > 0.05 , por lo tanto, es aceptada la hipótesis de investigación, la relación entre las 5 eses y la satisfacción laboral es regular.

V. DISCUSIÓN

Objetivo específico 1: Después del análisis descriptivo de los niveles de las 5 eses en los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022. El resultado muestra que el 15% se encuentran en un nivel alto en el manejo de las 5 eses dentro del Colegio Cristiano Elliot, mientras que el 52.5% muestran un nivel regular, por lo tanto, decimos que los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot Trujillo 2022 se encuentran en un nivel regular con respecto al manejo de las 5 eses. Estos resultados se encuentran relacionados con la investigación de Chambi (2018) titulada el mejoramiento de la productividad en el BCP. Obteniendo en sus resultados las mejoras después de la implementación de las 5 eses, ya que en el promedio de los totales con 5 470 representan en formas categóricas y ordenadas. Los formularios sin clasificar y sin arreglar el contenido no son válidos.

Objetivo específico 2: Respecto a la satisfacción laboral en el Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022 se encontró que el 45% de los colaboradores se encuentran en un nivel regular, así también el 30 % de estos se hallan en un nivel bajo, reflejando su incomodidad para dicha institución, estos resultados no se relacionan con Adrianzén (2018) en su tesis motivación y desempeño laboral de los colaboradores de servicio en Atención al Cliente. Dentro de sus resultados, el 51% de los empleados tienen resultados laborales ligeramente superiores, ya que las empresas intentan tomar medidas para mejorar la satisfacción de cada uno de sus colaboradores, buscando nuevos métodos que permitan la comodidad al momento de realizar sus labores. De este mismo modo se respalda con la tesis de Cortés (2018) titulada, motivación y satisfacción laboral en educación superior, dando por resultado que los principales factores que permiten una mejor satisfacción laboral en los docentes es incrementar la calidad académica, relacionándose así a la implementación de las 5 eses.

Para el objetivo específico 3: Se indica que a mayor manejo de las 5S es mayor la satisfacción laboral dentro del colegio Cristiano Elliot, los resultados obtenidos muestran que las dimensiones de las 5 eses se mantienen en un porcentaje regular según las encuestas realizadas dentro de la institución. Esto quiere decir que a mayor manejo de las dimensiones de las 5 eses es mayor la organización y mejor rentabilidad dentro del Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022, dichos resultados están relacionados con el estudio realizado por Hernández (2017) en su recolección de información titulada; El personal docente del departamento de odontología restauradora y su satisfacción Laboral. Obteniendo como resultado un nuevo análisis del cálculo de la eficiencia laboral global y se encontró que la implementación de las 5 eses ayudó mucho a la empresa; así se logró una gran inversión en la organización, por ejemplo, provisión de recursos ambientales limpios, etc. De este mismo modo se relaciona con Calderón y Campos (2017) con su investigación titulada las 5 eses para mejorar la productividad en la empresa adictivos para papel Quimi-ca S.A.DE C.V. Teniendo por resultado; que la metodología de las 5 S's ataca a los problemas de motivación, ya que una de las principales labores es incentivar a los trabajadores a comprometerse con la empresa, los cuales se ven reflejados en los cambios que se presentan a través del mejoramiento de la comunicación y del trabajo en equipo.

Objetivo general: Dado el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.528 con uno ($p > 0.05$), mostrando una relación positiva regular entre las 5 eses y la satisfacción laboral de los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022, dado que la Institución quiere implementar las 5 eses para mejorar la satisfacción de sus colaboradores se hace referencia a la tesis de Yantelama (2020) titulada; Implementación de la metodología 5S en un taller mecánico en Guayaquil. Dando por resultado que a la implementación de las 5 eses dentro del taller ayuda a fomentar la disciplina, manteniendo nuevos hábitos y mejorando la productividad, es por ello que el Colegio Cristiano Elliot busca implementar la metodología de las 5 eses, ya que ayudará a mejorar a todos. También se relaciona con la tesis de Paico (2019) titulada: Mejorar la productividad de la empresa Distribuidora Álvarez con la implementación de

las 5 eses. Donde indica que después de la implementación de las 5 eses se ve un campo de trabajo más ordenado y sin riesgo posibles accidentes, pues esto es lo que desea la institución educativa al implementar las 5 eses dentro de sus locales

VI. CONCLUSIONES.

1. De acuerdo a los resultados para el objetivo general, la relación entre las 5 eses y la satisfacción laboral en el Colegio Cristiano Elliot obtuvo un valor $p > 0.05$, y un $Rho=0.528$. Es por ello, que se determinó que el Colegio Cristiano Elliot Trujillo 2022 tiene una relación positiva moderada entre las 5 eses y la satisfacción laboral.
2. De los datos recolectados para el objetivo específico 1, el 52.5 % de los colaboradores encuestados consideran un nivel regular con respecto a las 5 eses, esto indica que el Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022 no tiene el manejo adecuado de la variable, por ende, no logrará mantener una clasificación, estandarización, orden, limpieza y disciplina en el cumplimiento de la implementación de la técnica de las 5 eses.
3. Se concluye que la institución Educativa, no genera una buena satisfacción laboral. Las encuestas realizadas a los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot Trujillo 2022, mostraron que el 45% indican un nivel regular con respecto a la variable.
4. Se concluye que las dimensiones de la variable 5 eses; clasificación muestra un nivel regular con un 42.5% de las encuestas, el orden con un 37.5% se encuentra en un nivel regular en relación a la satisfacción laboral, la limpieza muestra un nivel regular con un 40%, la estandarización con un 40 % muestra un nivel regular y la disciplina muestra una relación con la variable satisfacción laboral dando un nivel regular con un 42.5% de los colaboradores encuestados.

VII. RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda al Administrador del Colegio implemente las 5 eses para mejorar de forma continua el orden, la clasificación, la limpieza, la estandarización y la disciplina lo cual va a permitir mejorar la motivación del trabajador, el entorno laboral, la eficiencia, la calidad, el rendimiento y por lo tanto, la competitividad de la empresa.
2. Se recomienda al responsable de Recursos Humanos que programe capacitación y talleres antes de la implementación de la técnica de las 5 eses.
3. Se recomienda al responsable del área contable realice el pago de las remuneraciones a los colaboradores en fechas establecidas según contrato, que permita un mejor clima laboral.
4. Se recomienda al Administrador contrate los servicios de un especialista en la técnica de las 5 eses para su implementación dentro del Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022, que permita el logro de los objetivos y metas establecidas.
5. Se recomienda a los colaboradores involucrase en la implementación de las 5 eses para mejorar el orden, la clasificación, la limpieza y la estandarización.

REFERENCIAS

- Alarcón Nakamura, Gaytán Díaz, y Ruiz López, (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica De Investigación Educativa*, 4(1), 503-513. Recuperado a partir de <https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350>
- Alfaro Juárez y Bazan Quipuscoa (2019). La investigación de la metodología 5'S y la gestión de almacenamiento. Revisión de la literatura. [La investigación de la metodología 5'S y la gestión de almacenamiento. Revisión de la Literatura \(upn.edu.pe\)](#)
- Caballero Capcha y Valiz Veliz (2020), tesis titulada: *“Propuestas de implementación de la metodología 5S en el área de almacén para mejorar el tiempo de picking de la Distribuidora Anai del distrito de San Agustín-Junín, 2020”* Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9088>
- Caceres (2019). En su tesis: Implementación de la Metodología 5 “S” para mejorar productividad del área de almacén en la empresa topitop, Lima 2019. [TESIS CACERES OCOLA MADELEYNE ESTHER.pdf \(uigv.edu.pe\)](#)
- Calderón Sánchez y Campos Velásquez (2017) en su tesis denominada: “Implementación de la metodología 5S's para mejorar la productividad en la empresa Aditivos para papel QUIMI-CA S.A. de C.V. Instituto Politécnico Nacional. <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/16969/25-1-16608.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cantón et al. (2018). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492016000100018&lng=en&tlng=es.
- Cantón Mayo y Téllez Martínez (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=119193323&lang=es&site=ehost-live>

Caro-Castro (2010) *"Las clasificaciones bibliográficas: de los estantes a la web"*
Departamento de Biblioteconomía y Documentación, Universidad de Salamanca.

https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/121954/ccaro_clasificaciones_bibliograficas.pdf;jsessionid=B8D781F0F07593140AEAF249EF3A1FEF?sequence=1

Chambi, (2018). Las 5s para mejorar la productividad en los economatos de la agencia Multiplaza del Banco de Crédito del Perú. Universidad Cesar Vallejo,

Lima. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10987/Merino_cl.pdf

Chanona Escobar (2021). Artículo: Metodología 5S: Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar: [Metodología 5s: "Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar" - LCI México \(lcimexico.org\)](#)

Chiang Salazar (2016). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile.

<https://doi.org/10.25100/cdea.v30i52.31>

Crisostomo (2019). Comunicación organizacional y trabajo en equipo de docentes de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, 2019. [Comunicación organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito Los Olivos, 2019 \(ucv.edu.pe\)](#)

Cruz et al.(2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>.

De la Cruz Saavedra y Gonzales Centurión (2020) *"Nivel de satisfacción laboral ante el COVID-19 en el supermercado plaza vea La Molina. 20202"*
Universidad San Ignacio Loyola.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cdd0c889-635a-4540-879b-23074f59cd20/content>

Fernández Ávalos et al. (2019). Motivación Y Satisfacción Laboral en Centros De Enseñanza Según El Puesto De Trabajo.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=9632667>

[4&lang=es&site](#)

Fernández Paima y Morales Cabada (2018). “*Aplicación del modelo de las 5s para mejorar la productividad del área de operaciones de ganadera agrícola M&M SAC*” - Universidad Privada Antenor Orrego. <https://core.ac.uk/download/pdf/337285565.pdf>

González (2020). Directores y directoras de los centros de educación infantil y educación primaria. Importancia de sus funciones y competencias. Formación, satisfacción y colaboración que reciben. Magister: <https://doi.org/10.17811/msg.32.1.2020.16-22>

Hernández Herrera, Claudia Alejandra. (2018). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación administrativa*, 40(108), 69-80. 24 de abril de 2022, de: [redalyc.la motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior.](#)

Heros Callirgos (2021). Implementación de programa 5Sen la planta de una pequeña empresa textil de la confección (Trabajo de investigación para optar el bachillerato en ingeniería Industrial). [Implementación del programa 5S en la planta de una pequeña empresa textil de la confección \(ulima.edu.pe\)](#)

Hernández Herrera (Actualizada 2016). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. (Doctora en ciencias sociales en Educación, por la Universidad Autónoma Metropolitana Mexico. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782011000200069&lng=es&tlng=es.

Crisostomo Reymundo (2019) Comunicación Organizacional y trabajo en equipo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito, Los Olivos, 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/36639>

Indeed (2021) “Qué es la satisfacción laboral y como mejorarla” Equipo editorial de Indeed <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/como-mejorar-la-satisfaccion-laboral>

- Inga Salazar, Coyla Castillon y Montoya Cárdenas (2022) Metodología 5S: Una revisión bibliográfica y futuras líneas de investigación. [\(PDF\) Metodología 5S: Una Revisión Bibliográfica y Futuras Líneas de Investigación \(researchgate.net\)](#)
- Jairo (2019). El proceso de las 5's en acción: La metodología Japonesa para mejorar la calidad y la productividad de cualquier tipo de empresa. [Artículo Metodología de Las 5 S | PDF \(scribd.com\)](#)
- Lima (2019) Diseño e implementación de la Metodología 5S para mejorar la gestión de almacén de la empresa CFG Inversiones SAC, Lima 2018. [TESIS-DISEÑO E IMPLEMNTACION DE LA METODOLOGIA ES PARA. pdf \(ulasamericas.edu.pe\)](#)
- Limaymanta-Álvarez y Halley (2019), Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582019000300107
- Maximiliano Hernández (2017) Tesis titulada: "*Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de Odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, octubre-noviembre de 2016*". Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <https://core.ac.uk/download/pdf/154177978.pdf>
- Medrano Lopez, Hinojosa Barrios, Basilio Valdez y Becerril Rosales (2019). Artículo: Implementación de la metodología 5 S en un almacén de refacciones. [Artículo: Artículo: Implementación de la metodología 5S en un almacén de refacciones. Revista Reaxión. \(utleon.edu.mx\)](#)
- Merino Conde (2019) Implementación de la metodología 5s para mejorar el despacho en una empresa comercializadora de aves en la ciudad de Lima. Universidad Mayor de San Marcos. [%20vinculado,aquello%20clasificados%20tras%20una%20prueba.](#)
- Muñico Alfaro (2019). Tesis titulada: Implementación de la metodología 5s en el laboratorio de química orgánica y nivel de satisfacción en los estudiantes FIQ-UNCP-2018. [TESIS ARACELLY MUÑICO-1.pdf \(uncp.edu.pe\)](#)
- Muñoz y Sánchez-Alcaraz (2016): Satisfacción laboral en los docentes de

- educación infantil, primaria y secundaria. [Dialnet-SatisfaccionLaboralEnLosDocentesDeEducacionInfanti- 5763278.pdf](#)
- Nava Martínez, León Acebedo, Toledo Herrera y Kido Miranda (2017) en su artículo: Metodología de la aplicación 5S. [Metodología 5's - Nota: 5s - Artículo Revista de Investigaciones Sociales Junio 2017 Vol No 29- - StuDocu](#)
- Olivares (2019). Técnica de las 5S como estrategia docente, en el aprendizaje significativo de los estudiantes del CETPRO San Antonio de Padua Santa María, UGEL N°09-HUARA-2015.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3025/LUZ%20LIVARES%20CARRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Olsen y Huang (2019). Satisfacción laboral de los docentes por el apoyo del director y la cooperación de los docentes: resultados de la encuesta sobre escuelas y personal. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4174>
- Palacios Yaranguí (2021) , Tesis “*Gestión de almacenamiento y satisfacción laboral en una Empresa de Pizzería Italiana, Lima, 2021*”
Universidad Cesar Vallejo-Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82838/Palacios_YJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Páramo et al. (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 173–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173>
- Pedraza y González (2021). Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.3>
- Pérez (2017). Indicadores de la calidad del liderazgo para el desempeño docente de la Universidad Tecnológica del Centro.
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5542/fperez.pdf?sequence=1>
- Pérez y Gardey (2021), Definición de Clasificación. Artículo de Definición. DE.
<https://definicion.de/clasificacion/#:~:text=Clasificaci%C3%B3n%20es%20u>

[n%20concepto](#)

[Presentación de PowerPoint \(lima-airport.com\)](#)

Quispe y Paucar (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú.

<https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>

Rojas Ludeña (2018) Implementación de la metodología 5 S's para mejorar el desempeño laboral en el área de producción de la empresa textil DAAZUR Hancayo-Junín, 2017. [Repositorio Continental: Implementación de la metodología 5S'S para mejorar el desempeño laboral en el área de producción de la empresa textil DAAZUR Huancayo - Junín, 2017](#)

Rojas y Salazar (2019). Aplicación de la metodología 5'S para la optimización en la gestión del almacén en una empresa importadora de equipos de laboratorio. [IND-T030 72084597 T SALAZAR VALDIVIA SANTIAGO.pdf \(urp.edu.pe\)](#)

Salazar y Paravic (2006). Desempeño laboral y climaterio en trabajadoras de instituciones públicas.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=22811481&lang=es&site>

Sanguineti (S/A) "El concepto de Orden" Universidad de Australia, publicada en la Academia.

https://www.academia.edu/3878083/El_concepto_de_orden

SIGconsulting (2018). En el artículo: Metodología de las 5 S's; Mejorando el ambiente de trabajo. [Programa 5S's para el mejoramiento continuo de la calidad y la productividad en los puestos de trabajo \(redalyc.org\)](#)

Tomás et al. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano:

Antecedentes Laborales <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>

unidades operativas industriales. [Proyecto De Tesis - 5s \[wl1p082kj9lj\] \(idoc.pub\)](#)

Yantalema Morocho (2020) en su tesis titulada: "Implementación de la metodología 5S en el taller de mecánica de una industria de alimentos ubicada en Guayaquil" Universidad politécnica Salesiana, Ecuador.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19788/1/UPS->

[GT003127.pdf;file:///C:/Users/lmelv/Downloads/t941.pdf](#)

ANEXOS

Anexo 1. Operalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Las 5 eses	Olivares L. (2019) señala que las 5 eses es una filosofía de trabajo que permite desenvolver una técnica sistemática para poder sostener de forma continua el orden, la clasificación y la limpieza, lo cual va a permitir mejorar la motivación del trabajador, el entorno laboral, la eficiencia, la calidad, el rendimiento y, por lo tanto, la competitividad de la empresa.	La variable se medirá a través de una encuesta donde se analizarán los datos obteniendo respuestas para cada indicador presentado. Obtenida de la tesis de Olivares (2019)	CLASIFICACIÓN	Distinguir lo necesario.	Ordinal
				Desecharse	
				Retirar objetos	
			ORDEN	Organizar, mantener las cosas necesarias	
				Facilitar la ubicación	
				Usarlas fácilmente	
			LIMPIEZA	Limpiar área de trabajo	
				Identificar fuentes de suciedad	
				Inspeccionar el equipo durante el proceso de limpieza	
				Identificar problemas de escape de averías o fallas	
			ESTANDARIZAR	Mantener consiste la organización	
				Estándares de limpieza	
				Inspección para realizar acciones de autocontrol permanente	
			DISCIPLINA	Seguir los procedimientos de trabajo indicado	
				Especificados	
Estandarizados					

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	Robbins (2017) la define como Sentimiento positivo respecto del puesto trabajo propio, que resulta de una evaluación de las características de éste a satisfacción en el trabajo tiene mucho que ver con la calidad de vida en el trabajo, como se siente la persona dentro de la Organización	La segunda variable de investigación se medirá por medio de una encuesta que permitirá obtener y analizar la información de los colaboradores del Colegio Cristiano Elliot de Trujillo dando respuesta a cada indicador presentado. Sacada de la tesis de Palacios (2021)	BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERACIONES	Rendimientos laborales	Ordinal
			Metas individuales		
			POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	Calidad	
				Clima laboral	
				Atmósfera de confianza	
			DESARROLLO PERSONAL	Frustración	
				Evaluación del desempeño	
				Eficiencia	
				Productividad/ comportamientos	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Teniendo en cuenta el alcance de la investigación accedo a llenar el cuestionario.

SEÑOR(A): Tengo el placer de dirigirme a usted con el objetivo de solicitarle muy gentilmente unos minutos de su tiempo para poder rellenar esta encuesta que a continuación se observa. Cabe de mencionar que el propósito de dicha encuesta es poder medir la efectividad de las 5s y la satisfacción laboral, es con fines universitarios, serviría para poder recopilar la información de las variables de estudio de mi proyecto de investigación. Le agradezco de antemano su tiempo, comprensión y su colaboración brindada

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Donde:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	Casi Siempre
1	2	3	4	5

Variable 5 eses

Dimensiones	Indicadores	Valor de escala				
		1	2	3	4	5
Clasificación	1. Considera que los materiales que se utilizan en el colegio son necesarios.					
	2. Considera que los materiales y/o equipos no se desechan oportunamente.					
	3. Cuenta con un almacenamiento de cosas de poco uso.					
Orden	4. Considera que cada material y/o equipos tienen asignado un lugar de uso o almacenamiento.					
	5. Considera que existe el numero adecuado de materiales y/o equipos.					
	6. Los materiales y/o equipos están listos para usarse.					
Limpieza	7. Considera que los materiales y/o equipos regresan al lugar que corresponda.					
	8. Identifica los materiales necesarios y adecuados para la limpieza del área de trabajo.					
	9. Asigna un lugar adecuado y funcional de los materiales utilizados para mantener limpio el área de trabajo.					
	10. Establece métodos de prevención que eviten que se ensucien el área.					
Estandarizar	11. Implementa las actividades de limpieza como rutina.					
	12. Hace visible los estándares utilizados en los procesos.					
	13. Implementa métodos para el uso adecuado de los procesos estandarizados.					
	14. Tiene la información necesaria a la mano.					
	15. Conoce el significado la tarjeta amarilla como herramienta de inspección.					
Disciplina	16. Provoca la crítica constructiva con otras áreas del colegio.					
	17. Hace visible los resultados de la5s					
	18. Promueve las 5s en el colegio.					

	19. Provoca la participación de ideas para fomentar y mejorar la disciplina en las 5s.					
--	--	--	--	--	--	--

Variable Satisfacción Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Valor de escala				
		1	2	3	4	5
Beneficios laborales y/o remuneraciones	20. Considera que existe un buen rendimiento laboral.					
	21. Considera que el colegio mejora los conocimientos y habilidades de su personal para el mejor rendimiento.					
	22. Considera que se aplican metas individuales en el rendimiento laboral del Colegio.					
Políticas Administrativas	23. Considera que existe un adecuado clima laboral en el Colegio.					
	24. Considera que existe una adecuada atmosfera de confianza en el Colegio.					
Desarrollo Personal	25. Considera que existe alguna frustración que afecte el desarrollo de mi trabajo.					
	26. Considera que existe una adecuada evaluación del desempeño laboral.					
	27. Considera que se maneja con eficiencia las labores didácticas que permiten desarrollar habilidades para mejorar personalmente.					
	28. Considera que la conducta personal ayuda a mejorar la productividad del colegio.					

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Validación por expertos:

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Las 5 eses y satisfacción laboral en el Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir las variables de las 5 eses y la satisfacción laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				1.Totalmente en desacuerdo	2.En desacuerdo	3.Neutral	4.De acuerdo	5.Totalmente acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
LAS 5 ESES	CLASIFICACIÓN	Distinguir lo necesario.	1. Considera que los materiales que se utilizan en el colegio son necesarios.		X		X		X		X							
		Desecharse	2. Considera que los materiales y/o equipos no se desechan oportunamente.		X		X		X		X		X					
		Retirar objetos	3. Cuenta con un almacenamiento de cosas de poco uso.		X		X		X		X		X					
	ORDEN	Organizar, mantener las cosas necesarias	4. Considera que cada material y/o equipos tienen asignado un lugar de uso o almacenamiento.		X		X		X		X		X					
			5. Considera que existe el número adecuado de materiales y/o equipos.		X		X		X		X		X					
		Facilitar la ubicación	6. Los materiales y/o equipos están listos para usarse.		X		X		X		X		X					
		Usarlas fácilmente	7. Considera que los materiales y/o equipos regresan al lugar que corresponda.		X		X		X		X		X					
	LIMPIEZA	Limpiar área de trabajo	8. Identifica los materiales necesarios y adecuados para la limpieza del área de trabajo.		X		X		X		X		X					
		Identificar fuentes de suciedad	9. Asigna un lugar adecuado y funcional de los materiales utilizados para mantener limpio el área de trabajo.		X		X		X		X		X					
		Inspeccionar el equipo durante el proceso de limpieza	10. Establece métodos de prevención que eviten que se ensucien el área.		X		X		X		X		X					
	ESTANDARIZAR	Mantener consistente la organización	12. Hace visible los estándares utilizados en los procesos.		X		X		X		X		X					
			13. Implementa métodos para el uso adecuado de los procesos estandarizados.		X		X		X		X		X					
			14. Tiene la información necesaria a la mano.		X		X		X		X		X					
		Inspección para realizar acciones de autocontrol permanente	15. Conoce el significado la tarjeta amarilla como herramienta de inspección.		X		X		X		X		X					
	DISCIPLINA	Seguir los procedimientos de trabajo indicado	16. Provoca la crítica constructiva con otras áreas del colegio.		X		X		X		X		X					
		Especificados	17. Hace visible los resultados de la 5s		X		X		X		X		X					
			18. Promueve las 5s en el colegio.		X		X		X		X		X					
	Estandarizados	19. Provoca la participación de ideas para fomentar y mejorar la disciplina en las 5s.		X		X		X		X		X						

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.807	.811	19

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Neutral 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SATISFACCIÓN ABORAL	Beneficios laborales y/o remuneraciones	Rendimientos laborales	20. Considera que existe un buen rendimiento laboral.		X		X		X		X		
			21. Considera que el colegio mejora los conocimientos y habilidades de su personal para el mejor rendimiento.		X		X		X		X		
		Metas individuales	22. Considera que se aplican metas individuales en el rendimiento laboral del Colegio.		X		X		X		X		
	Políticas Administrativas	Clima laboral	23. Considera que existe un adecuado clima laboral en el Colegio.		X		X		X		X		
			Atmósfera de confianza	24. Considera que existe una adecuada atmosfera de confianza en el Colegio.		X		X		X		X	
	Desarrollo Personal	Frustración	25. Considera que existe alguna frustración que afecte el desarrollo de mi trabajo.		X		X		X		X		
			Evaluación del desempeño	26. Considera que existe una adecuada evaluación del desempeño laboral.		X		X		X		X	
		Comportamientos	27. Considera que se maneja con eficiencia las labores didácticas que permiten desarrollar habilidades para mejorar personalmente.		X		X		X		X		
28. Considera que la conducta personal ayuda a mejorar la productividad del colegio.				X		X		X		X			

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,831	,835	9


 Dra. Mosqueira Rodríguez Guisella B.
 DNI 18095897

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir las variables de las 5 eses y la satisfacción laboral

OBJETIVO: Medir la variable de las 5 eses y la satisfacción laboral

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Colegio Cristiano Elliot.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA B.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA

DNI N° 18095897

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Las 5 eses y satisfacción laboral en el Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir las variables de las 5 eses y la satisfacción laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					1.Totalmente de acuerdo		2.En desacuerdo		3.Neutral		4.De acuerdo			5.Totalmente de acuerdo	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
LAS 5 ESES	CLASIFICACIÓN	Distinguir lo necesario.	1. Considera que los materiales que se utilizan en el colegio son necesarios.		X		X		X		X				
		Desecharse	2. Considera que los materiales y/o equipos no se desechan oportunamente.		X		X		X		X				
		Retirar objetos	3. Cuenta con un almacenamiento de cosas de poco uso.		X		X		X		X				
	ORDEN	Organizar, mantener las cosas necesarias	4. Considera que cada material y/o equipos tienen asignado un lugar de uso o almacenamiento.		X		X		X		X				
			5. Considera que existe el número adecuado de materiales y/o equipos.		X		X		X		X				
		Facilitar la ubicación	6. Los materiales y/o equipos están listos para usarse.		X		X		X		X				
		Usarlas fácilmente	7. Considera que los materiales y/o equipos regresan al lugar que corresponda.		X		X		X		X				
	LIMPIEZA	Limpiar área de trabajo	8. Identifica los materiales necesarios y adecuados para la limpieza del área de trabajo.		X		X		X		X				
		Identificar fuentes de suciedad	9. Asigna un lugar adecuado y funcional de los materiales utilizados para mantener limpio el área de trabajo.		X		X		X		X				
		Inspeccionar el equipo durante el proceso de limpieza	10. Establece métodos de prevención que eviten que se ensucien el área.		X		X		X		X				
		Identificar problemas de escape de aceites o fallas	11. Implementa las actividades de limpieza como rutina.		X		X		X		X				
	ESTANDARIZAR	Mantener consistente la organización	12. Hace visible los estándares utilizados en los procesos.		X		X		X		X				
			13. Implementa métodos para el uso adecuado de los procesos estandarizados.		X		X		X		X				
			14. Tiene la información necesaria a la mano.		X		X		X		X				
	DISCIPLINA	Inspección para realizar acciones de autocontrol permanente	15. Conoce el significado de la tarjeta amarilla como herramienta de inspección.		X		X		X		X				
		Seguir los procedimientos de trabajo indicado	16. Provoca la crítica constructiva con otras áreas del colegio.		X		X		X		X				
			17. Hace visible los resultados de las 5s		X		X		X		X				
		Especificados	18. Promueve las 5s en el colegio.		X		X		X		X				
		Estandarizados	19. Provoca la participación de ideas para fomentar y mejorar la disciplina en las 5s.		X		X		X		X				

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,807	,811	19

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
SATISFACCIÓN ABORAL	Beneficios laborales y/o remuneraciones	Rendimientos laborales	20. Considera que existe un buen rendimiento laboral.		X			X		X						
			21. Considera que el colegio mejora los conocimientos y habilidades de su personal para el mejor rendimiento.		X		X		X		X					
	Políticas Administrativas	Metas individuales	22. Considera que se aplican metas individuales en el rendimiento laboral del Colegio.		X		X		X		X					
			23. Considera que existe un adecuado clima laboral en el Colegio.		X		X		X		X					
	Desarrollo Personal	Atmósfera de confianza	24. Considera que existe una adecuada atmósfera de confianza en el Colegio.		X		X		X		X					
			25. Considera que existe alguna frustración que afecte el desarrollo de mi trabajo.		X		X		X		X					
		Comportamientos	Evaluación del desempeño	26. Considera que existe una adecuada evaluación del desempeño laboral.		X		X		X		X				
			Eficiencia	27. Considera que se maneja con eficiencia las labores didácticas que permiten desarrollar habilidades para mejorar personalmente.		X		X		X		X				
		28. Considera que la conducta personal ayuda a mejorar la productividad del colegio.		X		X		X		X						

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.831	.835	9



MG. CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO

DNI N° 18070929

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir las variables de las 5 eses y la satisfacción laboral

OBJETIVO: Medir la variable de las 5 eses y la satisfacción laboral

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Colegio Cristiano Elliot.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

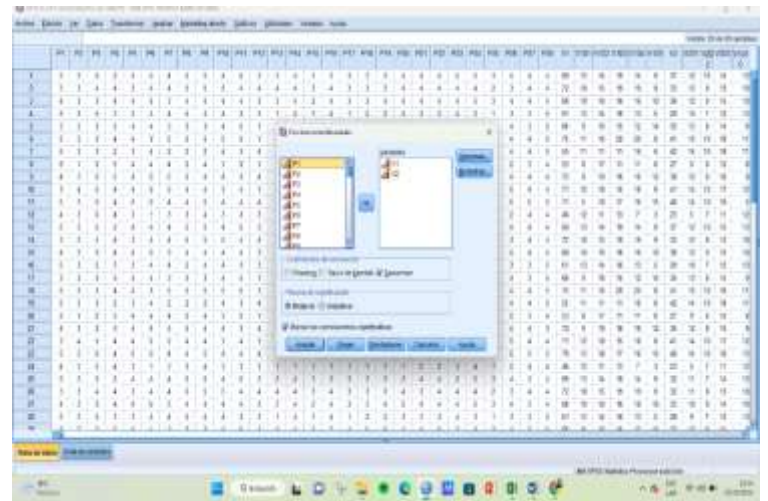
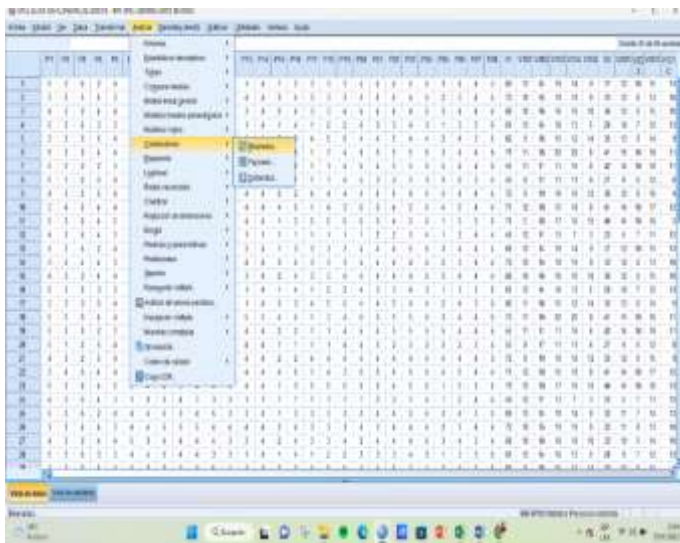
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CEDRON MEDINA CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Prueba de confiabilidad: por medio del programa SPSS se realizó la confiabilidad del instrumento.



Resultado1 (Documento1) - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Pruebas no paramétricas
 - Log
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticas
 - Tabla de frecuencias
 - Título
 - V1
 - V2
 - Log
 - Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
 - Log
 - Pruebas no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Advertencia
 - Log
 - Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones

42 2 5,0 5,0 100,0

Total 40 100,0 100,0

MONPAR CORR
 /VARIABLES=V1 V2
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\lmalv\OneDrive\Documentos\ciclo 8\SPSS ELLIOT.sav

Correlaciones			
Rho de Spearman	Las 5 seses	Coefficiente de correlación	
		V1	V2
		1,000	,528
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40 40
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,528 1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40 40

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR TESTS
 /BINOCCIAL (0,50)=V1 V2
 /MISSING ANALYSIS.

Pruebas no paramétricas

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\lmalv\OneDrive\Documentos\ciclo 8\SPSS ELLIOT.sav

Advertencia

Hay más de dos valores para V1. No es posible calcular la prueba binomial.

Para más detalles acerca de advertencias

IBM SPSS Statistics Viewer

Anexo 5. Autorización de aplicación del instrumento firmada por la respectiva autoridad.



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización: ASOCIACIÓN CRISTIANA ELLIOT	RUC: 20440207007
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Segundo Martín Lozada Castillo	DNI: 19099738

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Las 5 eses y satisfacción laboral en el Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Omar Anthony, Guzmán Viera	72886039
Melva Raquel, León de la Cruz	74930572

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6: Porcentaje de similitud de turnitin

C3-PI-FINAL-GUZMÁN Y LEÓN-TURNITIN 1.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

7 %	%	1 %	7 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3 %
2	Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador Trabajo del estudiante	1 %
3	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1 %
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1 %
5	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
6	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
7	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %

-
- 8** Submitted to Universidad Peruana de Las Americas <1 %
Trabajo del estudiante
-
- 9** Submitted to unap <1 %
Trabajo del estudiante
-
- 10** Barrios del Pino, Idaira. "Modelizacion del valor intangible y sus determinantes: una aproximacion financiera", Universidad de La Laguna (Canary Islands, Spain), 2022 <1 %
Publicación
-
- 11** Marisa R. Ferreira, Teresa Proença, João F. Proença. "Volunteering for a Lifetime? Volunteers' Intention to Stay in Portuguese Hospitals", VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 2014 <1 %
Publicación
-

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Las 5 eses y satisfacción laboral en el Colegio Cristiano Elliot Trujillo-2022", cuyos autores son GUZMAN VIERA OMAR ANTHONY, LEON DE LA CRUZ MELVA RAQUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 29 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA DNI: 18172951 ORCID: 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 09- 12-2022 12:34:17

Código documento Trilce: TRI - 0461601