



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA**

**La Metodología 5s y la productividad de los trabajadores de un
Restaurante Campestre, Trujillo, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :
MAESTRO EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA**

AUTOR:

Huerta Robles, Sebastian Francisco (orcid.org/0000-0001-9793-3066)

ASESORA:

Dra. Ramirez Lau, Sandra Cecilia (orcid.org/0000-0002-6970-2778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Operaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi familia.

Por ser la fuente de inspiración y motivación para mejorar como persona y profesional.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad César Vallejo que me ayudaron a potenciar mis competencias profesionales y metodológicas.

A los trabajadores del restaurante campestres, quienes han colaborado para poder realizar la presente investigación.

INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Indice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
IV. Resultados	25
V. DISCUSION	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	49

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Validez del instrumento productividad y 5s	22
Tabla 2	Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cron Bach.....	23
Tabla 3	Frecuencia de la variable 5S	25
Tabla 4	Frecuencia de la Productividad.....	26
Tabla 5	Prueba de correlación de Spearman de la 5S con productividad	27
Tabla 6	Prueba de correlación de Spearman de la 5S con eficacia	28
Tabla 7	Prueba de correlación de Spearman de 5S con eficiencia	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1	Esquema del diseño de investigación	19
----------------------	---	----

RESUMEN

La presente investigación titulada: La metodología 5s y la productividad de los trabajadores del restaurante campestre, Trujillo, 2022, tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la metodología 5S y la productividad de los trabajadores en la empresa del restaurante campestre

Se utilizó la investigación aplicada correlacional, con enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo constituida por todos los trabajadores de la empresa que fueron 20.

La técnica de recolección fue la encuesta, usando como instrumentos los cuestionarios los cuales fueron validados por juicios de expertos y la fiabilidad Alfa de Cronbach.

Se llegó a la conclusión que existe relación directa muy alta entre la variable metodología 5S y la variable productividad en los trabajadores del restaurante campestre con un valor de Rho Spearman de 0,910 y una significancia de .00; aceptando la hipótesis general planteada en la investigación, lo que quiere decir que, si se incrementa la variable 5s, incrementa también la variable productividad

Palabras clave: 5S, productividad, eficacia, eficiencia

ABSTRACT

The present investigation entitled: The 5s methodology and the productivity of the workers of the country restaurant, Trujillo, 2022, had as a general objective, to determine the relationship between the 5S methodology and the productivity of the workers in the company of the country restaurant.

Correlational applied research was used, with a quantitative approach; non-experimental design: transversal. The population was constituted by all the workers of the company that were 20.

The collection technique was the survey, using the questionnaires as instruments, which were validated by expert judgments and Cronbach's Alpha reliability.

It was concluded that there is a direct relationship between the 5S methodology variable and the productivity variable in the country restaurant workers with a Spearman Rho value of 0.910 and a significance of .00; accepting the general hypothesis raised in the research, which means that, if the 5s variable is increased, the productivity variable also increases

Keywords: 5S, productivity, effectiveness, efficiency

I. INTRODUCCIÓN

El informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) acaba de publicar un informe que nos describe una realidad que afectará el desarrollo normal en el mundo y en América Latina donde nos comenta que a principios de 2022, el crecimiento económico es lento y los formuladores de políticas enfrentan complejas compensaciones. En este contexto, la invasión rusa de Ucrania ha tenido un fuerte impacto en la economía mundial e incluso en la región. Como resultado, ha aumentado la incertidumbre, se han resaltado los desafíos preexistentes y han surgido nuevos desafíos.

Esto hace reflexionar que el informe del BID va teniendo mayor certeza con el resultado de la encuesta que Realizo Financial Time y la Universidad de Chicago Booth donde 7 de cada 10 economistas de estados unidos proyectan una recesión en su país entre este o el próximo año. (BBC News, 2022).

Siendo los EEUU un país de gran importancia y abierta al mercado mundial, los resultados que le afecten, complicaran a los demás países que tengan tratados y trabajen en conjunto.

Como comenta la Organización de las naciones unidas (ONU), que 19 economías de las 69 que tienen alta exposición en crisis financieras, alimentaria y energeticas están en América Latina y Caribe (ONU, 2022)

Esta tendencia que afecta a todos los países, incluyendo al Perú. En el Perú la crisis política entre el congreso y el ejecutivo con las decisiones que se toman está acrecentándolo. (Andina 2022)

Como comenta Castañeda (2022) que no existen reformas que fueron promesas de campaña ni dirección del camino que quiere ir este gobierno. Lo cual generaría una mayor incertidumbre de inversionistas.

El índice mundial de precios promedio de abril de 2022 fue de 158,5 puntos, es decir 1,2 puntos (0,8%) menos que el máximo histórico de marzo, pero superior al récord del mismo mes en 36,4 puntos (29,8%) del año pasado como lo publicó la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO,2022)

Esta misma realidad afecta al Perú, pues la inflación en abril fue de 1,13%, por debajo del 1,50% registrado en marzo por las decisiones del Banco Central de Reserva y otros factores han respondido a la inflación en el Perú. (Diario la Republica 2022)

La continua escasez de fertilizantes en el mundo también preocupa a nuestro país y esto se ha comenzado a manifestar en la bajísima producción de algunos productos de consumo diario como la papa, el arroz, el maíz, el limón y algunas hortalizas, legumbres, entre otros (Diario el comercio, 2022).

La FAO estima que en los próximos meses que a nivel global el valor de los alimentos subiría entre 8% y un 22% más. Esto perjudicaría a 43 países, los cuales representarían unos 276 millones de personas. (Castañeda, 2022)

Si se lograra cumplir la amenaza alimentaria podría afectar según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) a 18 millones de peruanos que están en estado de vulnerabilidad (El comercio, 2022)

Fisher (2022). En esta crisis desenfrenada por la inflación y crisis laboral las organizaciones buscan mejorar la productividad en las empresas, pero debe ser potencializada con innovación para mejores resultados

Esta dinámica de escasez y crisis alimentaria, afectará fuertemente a los negocios de restaurantes, pues hará que disminuya su personal, subir precios, o bajar la variedad de comidas para tratar de mantener la subsistencia del negocio.

Como comento representante de la unión de Gremios y Asociaciones de Restaurantes del Perú, en época de pandemia habían cerrado 100 mil restaurantes definitivamente, haciendo que pierdan su empleo un millón y medio de personas (Infobae, 2022)

Como comento Pezúa (2022), esta situación no solo afecta a las familias, sino también al sector gastronómico que debe subsistir antes los retos de ajustar los precios a la subida de los insumos

La competitividad es un factor importante para el crecimiento de un país o una organización, esto se destaca en el informe de competitividad de regiones en el 2021. Los resultados destacan una relación entre el nivel de competitividad, desarrollo económico y social en las regiones como lo publicó Índice de Competitividad Regional (Incore, 2021)

Para la competitividad en las organizaciones existen varias metodologías de trabajo las cuales aporta competitividad. Como comenta el premio 5S Kaizen que se realiza en Perú “Las 5S impulsan mejoras a nivel de toda la organización con el consecuente logro de metas y objetivos fortaleciendo el orgullo personal y la identidad con su organización” (2021, p.6).

El restaurante campestre es una empresa que ha sido constituida finales del 2021, pero apertura al público en febrero del 2022. Siempre enfocada en satisfacer a sus clientes con productos de calidad y en los tiempos estipulados. Una de sus fortalezas es que ha buscado mejorar constantemente.

La organización, para mejorar busca estrategias como métodos de trabajo más competitivos. Dentro de su visión aparte de abrir más locales, busca certificar Sistemas integrados de Gestión, siendo la 5S un elemento importante para comenzar el camino de certificación.

Según lo expuesto se plantea la pregunta ¿En qué medida la metodología 5S se relaciona con la productividad de los trabajadores en el restaurante campestre, Trujillo, 2022? siendo los específicos: 1) ¿En qué medida la metodología 5S se relaciona con la eficacia? y ¿En qué medida la metodología 5S se relaciona con la eficiencia?

Esta investigación tiene justificación teórica porque busca contribuir con conocimiento al actualizar información teórica de la 5S y productividad; y a futuras investigaciones relacionadas con este trabajo, es práctica porque podrá ser utilizada en empresas que quieran implementar 5S, adicional con el estudio las variables se podrá desarrollar recomendaciones a la empresa para mejorar el servicio a tiempo y con menos errores. La 5S por ser un método creado hace muchos años atrás sigue manteniendo vigencia en su aplicación, haciendo que se aplique en diferentes sectores, entidades y la misma vida personal.

También tiene justificación metodológicamente pues busca desarrollar mejores instrumentos de evaluación de la 5S y productividad, además obtener resultados que puedan ser generalizados en otros estudios o poblaciones similares. Es importante entender a las organizaciones como seres humanos que trabajan de manera sinérgica en búsqueda de un solo objetivo, los instrumentos de recopilación de información deben estar enfocados en el talento de las personas con sus opiniones.

Tiene una justificación social porque beneficiaría a los trabajadores de las empresas que lo implementen con un mejor clima laboral y ambiente seguro. A una empresa con mejor rendimiento de sus gastos e inversiones como mejorar el valor de su marca en el mercado. Finalmente al estado que podrá tener mejores empresas que respeten al personal.

El objetivo general es: Determinar la relación entre la metodología 5S y la productividad de los trabajadores del restaurante campestre. Trujillo, 2022 siendo sus objetivos específicos: Determinar la relación entre la metodología 5S y la eficacia y determinar la relación entre la metodología 5S y la eficiencia.

La hipótesis es: Existe relación entre la metodología 5S y la productividad de los trabajadores del restaurante campestre, Trujillo, 2022, siendo las hipótesis específicas que existe relación entre la metodología 5S y la eficacia; y existe relación entre la metodología 5S y la eficiencia

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente tenemos como antecedente a Pallawi y Ambedkar (2018) en su estudio buscó determinar el impacto 5S en la empresa, mediante la realización de un estudio un estudio descriptivo, la población fueron las 16 manufactureras de la región de Nagpur y se usó como instrumento de recolección la encuesta tipo likert y mediante el Chi Cuadrado validó la hipótesis que las organizaciones que implementaron 5S tuvieron mayor eficiencia y como conclusión es que las 5S mejoran el trabajo, las relaciones humanas y la motivación.

Kadoya et al. (2020) buscaron determinar la relación de los estados emocionales y la productividad en los trabajadores de una empresa japonesa de juguetes y cosméticos, mediante la relación de un estudio correlacional usando un muestreo probabilístico aleatorio se escogió a 15 trabajadores y se usó modelos de regresión de panel de efectos aleatorios y mediante una pulsera con sensor biométrico para entender sus respuestas fisiológicas y mediante el Chi Cuadrado validó la hipótesis que la felicidad está relacionada positivamente con el aumento de la producción y como conclusión que los estados emocionales en el trabajo pueden influir en la productividad

Zadry y Darwin (2020) en su estudio buscaron determinar el aporte la 5S en el desempeño de la empresa de calzado SME X en Padang (Indonesia), mediante la realización de un estudio descriptivo y la utilización de entrevistas, observaciones, documentación y aplicación de las 5S, teniendo como resultado una disminución de productos defectuosos del 12% al 0% por mes. En conclusión, es beneficioso para la empresa al aumentar los ingresos y las ganancias de las ventas. En cuanto a los trabajadores aumenta la productividad al trabajar de forma cómoda, segura, saludable y eficiente.

Singh et al. (2021) en su estudio buscaron determinar el aporte la 5S en el desempeño de las empresas manufactureras de Punjab, teniendo como muestra 24 empresas mediante la realización de un estudio descriptivo y mediante aplicación de modelado de ecuaciones estructurales teniendo como resultado mejora en la calidad por un factor de 0,26, costo por un factor de 0,06 y seguridad por un factor de 0,07; y muestra considerable disminución de la productividad por

un factor de 0,05 y entrega por un factor de 0,08. En conclusión la 5S muestran un potencial positivo hacia la productividad, calidad, costo y seguridad, pero muestran un efecto negativo en la entrega.

Abril y Tirado (2020). En su estudio buscaron comparar la variación monetaria entre una empresa que utiliza 5S y compararla con una que no, mediante la realización de un estudio descriptivo siendo la población dos lotes diferentes de la avícola SF y los resultados fueron un incremento del 12,2% en la rentabilidad en un período aproximado de 45 días. La 5S es una herramienta que genera buenas prácticas en el cuidado y producción de aves en la empresa avícola, generando incremento económico

En antecedentes nacionales tenemos a Lorenzo (2018). En su estudio buscó determinar la relación de la productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos del MTPE; mediante la realización de un estudio descriptivo correlacional de corte transversal, la población fue de 65 personas y se usó como instrumento de recolección fue el cuestionario de tipo likert. Los resultados mediante Rho de Spearman fueron de 0.827 teniendo una correlación alta entre 5S con productividad laboral y como conclusión que a mayor competencia laborar genera mayor productividad.

Morales (2019) En su estudio buscó determinar la relación de la 5S con la productividad, mediante la realización de un estudio descriptivo correlacional siendo la población 30 personas y se usó como instrumento de recolección fue el cuestionario de tipo likert. Los resultados mediante el coeficiente de correlación de Spearman salieron una correlación alta entre 5S con productividad y como conclusión la organización debe implementar la 5s para generar mayor productividad.

Sócola at el (2020) en su estudio buscaron determinar el aumento de la productividad aplicando 5S en el almacén de la bananera en la Región Piura mediante la realización de un estudio experimental y cuantitativo siendo población de 206 trabajadores y usando un muestreo probabilístico aleatorio se escogió a 135 trabajadores y utilizó como herramienta de recolección el cuestionario, la observación y análisis documental, teniendo como resultado grandes mejoras en la organización después de implementarla, pasando de la puntuación de 1.96 pre test a 4.9 en un Post test. Como conclusión es que la herramienta 5S es un

método de trabajo de fácil aplicabilidad y de mejora continua, siendo esta no solo para empresas si no cualquiera otra área de empresa como una casa, taller, etc.

Chafloque y Salsavilca (2020) En su estudio buscaron determinar la productividad en la empresa de textil, mediante la realizaron de un estudio descriptivo-correlacional. El estudio se hizo a la producción de trajes impermeables producidos en el año 2020 que fueron 32,800 con una muestra de 50 y se usó como herramientas como 5S, registro de tiempos, DOP, DAP, Diagrama de Ishikawa y Diagrama de Pareto, mediante el coeficiente de correlación de Spearman dio como resultado que la 5S tiene una correlación alta con la productividad. Como conclusión fue que a implementar la 5S genera mayor productividad porque el tiempo de producción bajó de 2.74 a 1.74 hora, es decir una hora menos, productividad de mano operario de producción aumento 167 a 325 unidades más al mes y dio como resultado un costo beneficio de 1.4.

Eugenio y Yoama (2018). En su estudio buscaron determinar la influencia de la felicidad sobre la productividad mediante la realización de un estudio correlacional no experimental y transversal. El estudio se hizo a 2000 colaboradores de la gerencia de proyectos, teniendo como muestra 322 colaboradores y se utilizó como instrumento de recolección fue el cuestionario de tipo likert. Mediante el coeficiente de correlación de Spearman dio como resultado que la felicidad no influye significativamente en la productividad.

Vilca (2018). En su estudio buscó determinar la relación de la cultura organizacional y el nivel de productividad en la empresa Seguroc. Mediante la realización de un estudio de nivel correlacional de diseño no experimental transversal. La población fueron 135 colaboradores de la organización con un muestreo de 100 y utilizó como instrumento de recolección fue el cuestionario. teniendo como resultado un coeficiente de correlación de Spearman una correlación alta entre cultura organizacional con productividad.

La metodología surgió después de la segunda guerra mundial, Japón buscando contar con ambientes de trabajo ordenados, limpios y organizados viajaron a estados unidos para aprender de la empresa americanas. Después de este aprendizaje buscaron mejorarlo y se creó la metodología 5S. (Gutiérrez, 2010).

La 5S nació con el inventor japonés Sakichi Toyoda, el fundador de Toyota, también conocido como el padre de la revolución industrial japonesa. Toyoda con su hijo Kiichiro y el ingeniero Taiichi Ohno buscaban formas de reducir problemas en los procesos de fabricación en Toyota, en esta búsqueda encontraron la metodología (Miller, 2017)

El concepto de eficiencia y calidad no es inicio de los japoneses, puesto que Taylor (1911) en su libro de principios de la administración científica hablaba del trabajo sinérgico entre empleador y el empleado para generar mejores resultados y para maximizar la prosperidad del trabajador requiere más que solo salarios. También Fayol citado por Chiavenato (2006), describe conceptos como orden y disciplina cuando hablaba de sus 14 principios de la administración que se aplican a cualquier empresa y a toda la organización.

Henry Fayol, también conocido como el "padre de la teoría de la gestión moderna", dio una nueva percepción del concepto de gestión. Estableciendo los 14 principios de gestión que ayudan a identificar las habilidades que se necesitaban para gestionar una organización y son beneficiosos para la predicción, planificación, toma de decisiones, organización y gestión, control y coordinación de procesos (Byju's).

Los catorce principios fueron la unidad de mando, autoridad, unidad de dirección, centralización, subordinación, disciplina, división del trabajo, orden, jerarquía, remuneración, equidad, estabilidad, iniciativa y trabajo en equipo (Ward, 2011)

Cuando se habla del principio disciplina se establece que para que cualquier organización funcione de manera efectiva los gerentes deben construir una cultura de respeto mutuo mediante un conjunto de filosofías, reglas y estructuras organizacionales que todos deben cumplir. No se debe permitir que se dobleguen las reglas o se descuiden en ninguna organización. Para lograr esto, se necesita una buena supervisión y un juicio imparcial. (Simplilearn, 2022)

Cuando se habla del principio orden significa que debe haber una colocación ordenada de los recursos en el lugar correcto y en el momento correcto. Esto asegura el uso óptimo de los recursos de manera estructurada. La incorrecta colocación de cualquiera de estos recursos dará lugar a un mal uso y desorden en la organización. (Simplilearn, 2022)

F.W. Taylor, también conocido como el "padre de la gestión científica", demostró con sus teorías se puede implementar un método científico en la gestión. (Byju's)

Taylor es recordado por su libro de 1911, *Principles of Scientific Management* donde sus principios de gestión que se basaban en el método científico y podían mejorar la eficiencia y la productividad en el área de trabajo de organizaciones industriales. (Patrick Ward, 2021)

En el libro, Taylor comienza con la siguiente declaración: "El objetivo principal de la administración debe ser asegurar la máxima prosperidad para el empleador, junto con la máxima prosperidad para cada empleado", entendiendo la importancia del trabajador dentro de la organización. (Patrick Ward, 2021).

Por lo tanto, la organización y los trabajadores deben trabajar juntos para sacar el máximo provecho de los demás y ser compensado por sus esfuerzos. Adoptar este enfoque significaría que podrían tener salarios más altos, horarios de trabajo más cortos y mejores condiciones de trabajo (Patrick Ward, 2021)

Los principios de Taylor fueron la organización científica del trabajo; selección y entrenamiento del trabajador; cooperación de directivos y operarios; responsabilidad y especialización de directivos en la planeación de trabajo (Economipedia)

Los principios son la organización científica del trabajo que debe ser realizado por un equipo de profesionales buscando los métodos de operación más económicos y se determinará la cantidad de trabajo a realizar por el trabajador que se ponga en condiciones óptimas; la selección y entrenamiento del trabajador donde se debe buscar a las personas que cumpla con las actitudes adecuadas para el puesto; especialización de directivos en la planeación de trabajo donde los directivos deben controlar correctamente el cumplimiento de los principios ; finalmente cooperación de directivos y operarios los cuales deben trabajar coordinadamente para encontrar mejoras en el trabajo (Erra,2020)

Estas teorías, aunque fueron creadas hace muchos años, han establecido las bases fundamentales para el trabajo e interacción entre los trabajadores y las empresas. Estas teorías describen el aporte y el valor del ser humano en la organización para cumplir las metas y mantener un clima organización optimo que daría como resultado un cliente satisfecho. Estas han destacado que un

trabajador contento es un trabajador productivo, por lo tanto, es de importancia preguntar sus opiniones y preocupaciones. Los instrumentos de recolección de información se utilizaron hacia los trabajadores para poder recopilar información real y fidedigna de la realidad empresarial

Dorbessan (2013) Siendo la metodología 5S no solo restringida para organizaciones, sino también en la cotidianidad de las personas.

Las 5S es una herramienta base que puede aplicar una empresa que está iniciando el camino de la cultura de mejora continua (Paulise,2022), a la vez nos comenta Gerardi (2018) La 5s es una de las herramientas más populares utilizadas para mejorar el sistema de producción.

Este método de trabajo registra una mejora paulatina pero constante, buscando mejorar el ambiente y organización del trabajo. La 5S tiene la capacidad de cambiar los hábitos de individuos y organizaciones, crear y mantener buenos hábitos de actividades organizacionales, proporcionar un ambiente cómodo y mejorar la calidad de vida. (Coutinho y Aquino, 2015).

Como Aldavert et al. (2017) nos comenta que las 5S es un método para transferir capacidades de aplicación mejoradas al equipo. Estas son mejoras tangibles, como mejora calidad, mayor productividad y seguridad; y también los activos intangibles como el liderazgo mejoran la responsabilidad, iniciativa, mejora de talento y mejor trabajo equipo. La 5S nos permite cambiar mejor el status quo y mantenerlo nuevo con el tiempo. Son la forma ideal de hacer la transición a una cultura de mejora continua y excelencia.

La 5S es importante porque Gomes et al. (2013), concluyó que la manufactura esbelta es necesaria para superar la crisis económica porque mejorar la productividad, reducir el desperdicio y optimizar los recursos disponibles. La metodología 5S es una herramienta esbelta para aumentar la productividad organizacional a través de la mejora del lugar de trabajo. En este estudio, el autor aprendió métodos/técnicas de 5S usando juegos serios.

Madariaga (2018) nos comenta que las 5 S no es solamente limpieza ni una cuestión estética. Las 5S son un método sencillo que requiere como las demás metodologías del lean, rigor y constancia. Además, el éxito de la metodología 5S radica en el soporte que otorga la alta dirección, pues de la dirección radica que siga funcionando y no se interrumpa (Vargasm, 2004), Así

como nos comenta Rey (2005) que la alta dirección debe ser parte del proceso para desarrollar cambios y actitudes en la empresa

Rajadell y Sanchez (2010). El beneficio de adoptar el concepto 5S sobre cualquier otra herramienta lean resalta porque es económica, muy útil, bastante fácil de adoptar y tiene un impacto significativo en poco tiempo logrando subir la productividad y el servicio, también nos comenta Hernández y Vizán (2013) que la implementación aparte de ser una metodología fácil comprender su aplicación no requiere inversión significativa en mayoría de los casos

Para una correcta implementación, el personal debe recibir entrenamiento y concientización sobre las 5S y el ciclo de mejora continua (Falkowski & Kitowski, 2013). Por eso varios autores definen la importancia de la formación (Ghodrati & Zulkifli, 2012).

Cualquier programa que mejora la satisfacción de clientes y la productividad debe comenzar con el cambio de hábitos de todos los empleados en organización, higiene, salud, higiene y orden en el lugar de trabajo. (Silva, 2003).

La metodología 5S busca eliminar desperdicios, minimizar el tiempo y recursos en la fabricación en una empresa (Anvari, Zulkifli & Yusuff, 2011).

Es de importancia que los trabajadores tengan las condiciones adecuadas para tener un mayor compromiso en el trabajo o proyectos para mejorar los beneficios (Sujatha & Prahlada, 2014).

Las 5S se considera un programa participativo importante que mejora la calidad. El programa proporciona a los participantes los conocimientos necesarios para realizar y mantener adecuadamente sus puestos de trabajo. Al ser un programa integrado que trabajan en conjunto, produce resultados sorprendentes en todos los aspectos, tanto en la vida del empleado como en el ambiente organizacional, para conducir la empresa con ganancias reales de productividad. (Santos et al., 2006).

En la actualidad también la 5S ha llegado al tema digital teniendo un tratamiento importante como comenta Iturbe (2019) que la 5S digital se desarrolló con la misma filosofía que el 5S físico. Sin embargo, esta no es una simple traducción de imitación de la metodología, ya que los objetos físicos y digitales tienen las peculiaridades que los distinguen. Este último contiene metadatos que

permiten a la organización independizarse automáticamente de lo que el usuario haya decidido sobre su identidad.

La 5S, una de las tres herramientas esenciales de Lean Manufacturing, sigue principios de orden e higiene para lograr el área de trabajo en correctas condiciones, todo en su lugar, limpio y listo para usar, permitiendo a la organización participar en nuevas iniciativas innovadoras (Rajadell y Sánchez, 2010).

Rosso & Alejandro (2016) nos comenta que las 5S es una metodología japonesa que representa las cinco iniciales como principios que incrementa la capacidad para responder a los cambios del entorno. Por lo tanto, las dimensiones que se tomarán en cuenta seleccionar, ordenar, limpiar, estandarizar y autodisciplina

Rosso & Gariglio (2016) nos comenta que la Seiri (Seleccionar) lo esencial de lo no esencial y desechar lo último en un lugar predefinido.

Rosso & Gariglio (2016) describe Seiton (Ordenar) como la localización y el uso de documentos, materiales, insumos o herramientas de trabajo en un lugar específico para cada cosa.

Rosso & Gariglio (2016) dice que Seiso (Limpiar) Elimina las suciedades de todas las estructuras e instalaciones, pero enfocado en analizar y eliminar la fuente de incrustaciones para llegar a la raíz del problema.

Rosso & Gariglio (2016) comenta que Seiketsu (Estandarizar) nos permite mantener los objetivos de las tres primeras “s”

Rosso & Gariglio (2016) comenta que shitsuke (Autodisciplina) buscar desarrollar el respeto, utilizar los procedimientos, normas y controles correctamente que han sido previamente establecidos.

El término productividad nació desde hace muchos años atrás, en el siglo XVIII se usaba para hablar del rendimiento de la tierra. Expertos como Taylor (1914) buscaban la eficiencia mediante la estandarización del trabajo.

La responsabilidad de cualquier empresa es asegurarse de que la satisfacción de los empleados sea alta para mantener a los trabajadores con alto rendimiento y aumentar la productividad (Masterclass,2021)

La teoría de los dos factores de Herzberg es una teoría de la década de 1960. La teoría de Herzberg dividió las necesidades del lugar de trabajo en dos

categorías: factores de motivación que brindan a los empleados una sensación de satisfacción y factores de higiene que determinan el nivel básico de estabilidad y seguridad laboral. (Masterclass,2021)

Él explicaba que el rendimiento del trabajador está relacionado con el nivel de satisfacción que sienten en su trabajo y que, si un elemento causa satisfacción en el trabajo, no puede causar insatisfacción y viceversa. Él los calificó en dos factores como el de higiene y de motivación. (Herzberg,1966)

Los factores de higiene son los factores que hace que un trabajador no este insatisfecho los cuales se toman en cuenta factores económicos, condiciones laborales, seguridad laboral, factores sociales, beneficios adicionales y control y supervisión; y los de motivación son los que generan satisfacción como el Trabajo interesante, reconocimiento, independencia laboral y responsabilidad (Herzberg,1966)

La teoría sostiene que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo son dos categorías separadas con factores contribuyentes completamente diferentes. Para garantizar la armonía en la organización, los trabajadores deben aumentar los factores de motivación de los empleados y, al mismo tiempo, aumentar la higiene en el lugar de trabajo. (Masterclass,2021)

La teoría Z, es una combinación del enfoque estadounidense y el japonés siendo sus principales características un ambiente de tipo comunitario entre los trabajadores y los valores que es tan importante como la búsqueda de beneficios. Mientras que los aspectos comunitarios de la Teoría Z surgen de los estilos de gestión japoneses, la dedicación a estimular el logro individual dentro del grupo proviene del enfoque estadounidense. (Jim, 2022)

Según la teoría Z o Método Japonés de William Ouchi, explica que una relación fuerte entre satisfacción del personal y la productividad, basándose que el trabajador está gran parte de su tiempo en el trabajo. Él recomienda diez principios que se deben tomar en cuenta como la evaluación y promoción, control informal, trabajo estable a largo plazo, visión total, toma de decisiones colectivas, rotación laboral, conciliación de la vida laboral y familiar, responsabilidad individual, la confianza como fundamento, trato íntimo (Ouchi,1981).

Muhoro (2019) comenta que las organizaciones de la teoría Z utilizan un enfoque hacia los trabajadores que están incluidos en todas las facetas de la

empresa, desde el proceso de toma de decisiones hasta la resolución de problemas. Con la seguridad de que sus puestos están seguros, los empleados están más motivados para trabajar en la empresa.

En los años 80 apareció una teoría que buscaba mejorar la productividad en las organizaciones, esta se llamaba teoría de restricciones formulada por Eliyahu M. El autor en su libro la meta describía la restricción como aquello que restringía el rendimiento del sistema funcione de la mejor manera (Goldratt, 2010)

La teoría de restricciones entendía que toda organización tiene restricciones, las cuales la organización debería identificarla, solucionarlas, estandarizarla y buscar nuevas restricciones para mejorar continuamente.

El concepto central de la Teoría radica en que todo proceso tiene una restricción, pero al trabajar en conjunto para un resultado el rendimiento del proceso debe ser entendido en su totalidad para que pueda generar resultados por lo cual debe optimizarse las restricciones para obtener beneficios significativos (LeanProduction)

La teoría de restricciones es una metodología que busca identificar el factor importante que más limita la capacidad del resultado, para luego mejorar sistemáticamente la restricción para que deje de ser limitante. Esta restricción se le denomina cuello de botella (LeanProduction)

Ninguna cadena puede ser más fuerte que su eslabón más débil. Por lo tanto todo sistema tiene una restricción que limita su resultado.(Theory of constraints institute)

En pocas palabras, Goldratt sugirió que las instituciones pueden conseguir sus metas identificando y aprovechando las limitaciones de un sistema (Boogaard,2022)

Los pasos para desarrollar la teoría de restricciones son identificar la restricción y explotarla para luego subordinar todos los procesos a la restricción, luego mejorar la capacidad de restricción y finalmente identificar otra restricción para repetir el proceso (Goldratt, 2010)

Estas teorías, aunque fueron creadas hace muchos años, han establecido las bases fundamentales para el trabajo e interacción entre los trabajadores y las empresas. Estas teorías describen el aporte de establecer condiciones adecuadas, clima laboral positivas, canales de comunicación, trabajos sinérgicos,

ver al personal como humano y pensar en una relación laboral a largo plazo entre otros que fortalece el correcto funcionamiento hacia productividad en las empresas. Los instrumentos de recolección de información se utilizaron hacia los trabajadores para poder recopilar información real y fidedigna de la realidad empresarial

Sevilla (2016).la productividad busca la eficiencia por la utilización del recurso o factor haciendo el mejor resultado maximizando el rendimiento usando un mínimo de recursos. Es decir, mayor productividad es más eficiencia. Siendo más productivo ayuda a reducir tiempo y costes.

Como describe la productividad Carro y Gonzales (2016) mide lo producido entre los recursos utilizados. Es decir:

$$Productividad = \frac{Salidas}{Entradas}$$

Carro y Gonzales (2016) Comentan que existen varias formas de medir la productividad, las cuales son la productividad parcial y productividad total; Productividad física y productividad valorizada; Productividad promedio y productividad marginal; Productividad bruta y productividad neta. Cuando se habla de productividad parcial y total está relacionada con la utilización de un recurso o todos como se muestra a continuación:

$$Productividad\ parcial = \frac{Salida\ total}{una\ entrada}$$

$$Productividad\ total = \frac{Bienes\ y\ Servicios\ Producidos}{Mano\ de\ obra + Capital + Materias\ Primas + Otros}$$

En principio, cualquier insumo puede utilizar en el denominador del índice de productividad, pudiendo ser el trabajo, la tierra, del capital o de subcategorías de cualquiera de estos factores de producción o se pueden combinar insumos

para determinar la productividad del trabajo y el capital juntos o de todos los factores combinados. Kendric y Frankel (2014).

La organización internacional del Trabajo (OIT, 2020) describe la productividad laboral suele expresarse como, el volumen total por trabajador o por hora trabajada, durante un período determinado, mientras que la productividad del capital es el volumen de producción entre la cantidad de capital empleado

La productividad es el punto clave en cualquier país para llevar ese país al crecimiento económico (Bertranou y Astorga, 2017).

OIT (2020). La productividad mide la eficiencia de las organizaciones y las economías utilizan recursos para producir; se pueden medir todos los factores de producción combinados (productividad multifactorial) o para cada uno de ellos. Por ejemplo, se puede medir la productividad laboral o de capital.

También Sevilla (2016) nos comenta otra clasificación según factores que utilizemos, estas pueden ser del tipo laboral, total de los factores y marginal

Como comenta Gutiérrez (2014) la productividad se convierte en el resultado obtenido de una empresa. La productividad busca resultados óptimos dados los recursos disponibles. La productividad se mide los resultados conseguidos entre los recursos usados. La productividad parte del uso recursos adecuadamente utilizados para lograr resultados satisfactorios.

Para las empresas, la productividad significa salud y crecimiento porque puede expandirse, ofreciendo nuevos servicios y potencialmente bajando los precios. (Waters,2021)

La productividad juega un papel clave en su rentabilidad y competitividad porque aumenta la productividad y mayores ganancias sin aumentar personal, logrando aumentar el éxito a largo plazo en mercados competitivos. (Holliday, 2021)

Ser productivo no solo es un elemento interno de la organización, es también responsabilidad del estado buscar un mejor desarrollo de las empresas. OIT (2020) comenta que se deben tener 12 factores en cuenta para elaboración de políticas para hacer empresas productivas como la estabilidad macroeconómica, calidad educativa, mercado laboral inclusivos, baja informalidad, emprendimientos, acceso servicios financieros, infraestructura digital

y conectividad, derecho de propiedad y estado derecho, gobernanza, competencia, política industrial y comisiones nacionales de productividad

De manera relacionada, deberíamos pensar en hacer que los estándares de vida sean más altos y abordar la desigualdad en el centro de ese crecimiento y productividad (Newton,2022), como nos comenta Bailey (2022) buscar la productividad en la organización, significa transmitir un valor bienestar de los trabajadores pues exigirlos sin sentirse a gusto dificultara su sostenibilidad.

Lefcovich (2008) comenta que el aumento de productividad se obtiene mediante tecnología, organización, recursos humanos, relaciones laborales y calidad

Sevilla (2016). Comenta los factores que más afectan a la productividad son los recursos naturales, capital, talento humano, tecnología, sector, macroentorno y micro entorno

Heizer y Render indica indican que “La productividad viene a ser el cociente entre la producción/output (bienes y servicios) y los factores productivos inputs (recursos como el trabajo y el capital). Mejorar la productividad en una organización significa mejorar la eficiencia” (2015, p. 15)

Mileman & Sibongile (2016). En su publicación comenta los factores de la productividad se pueden dividir en dos; internos y externos, siendo los internos los que puede controlar la empresa y los externos que deben ser gestionados

Cruelles (2013) nos comenta que la productividad es el cociente de la producción entre la cantidad de insumos o recursos necesarios para alcanzar una meta.

Alamar & Guijarro (2018) define la productividad como el cociente de los recursos que invierte la empresa en sus operaciones y es un indicador clave la gestión.

Gutiérrez (2010) describe que el lugar de trabajo está íntimamente relacionado con los resultados conseguidos ya que la productividad alcanza a todas las metas planteadas.

Una organización difícilmente será productiva si trabajadores no trabajan con eficacia y eficiencia el tipo de trabajo que genera ingresos para la empresa. (Waters,2021). En época de crisis e incertidumbre afecta drásticamente la

productividad, pues los problemas que se tienen se suelen acumular (Chadha, 2022).

Como nos comenta Robbins y Judge (2013) describe la productividad como un indicador importante del comportamiento dentro de la organización. Ante esta definición las dimensiones que se tomarán en cuenta serán la eficacia y eficiencia.

La eficacia nos describe como el grado de satisfacción de una organización hacia sus clientes o consumidores (Robbins y Judge, 2013)

La eficiencia nos describe como el cumplimiento de objetivos organizacionales a un bajo costo (Robbins y Judge, 2013)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Es una investigación aplicada porque busco resolver una hipótesis o problema. La investigación no resolverá el problema de inmediato, pero hizo recomendaciones para solucionar problemas. (Ñaupas et al.,2013)

3.1.2. Diseño de investigación

Es de enfoque cuantitativo por que se usó métodos y técnicas cuantitativas. Este enfoque logro explorar la realidad de manera objetiva, porque se recopilaron y analizaron datos de las variables. (Ñaupas et al.,2013)

Nivel de investigación es descriptivo correlacional porque busco conocer las relaciones entre dos variables en un contexto determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

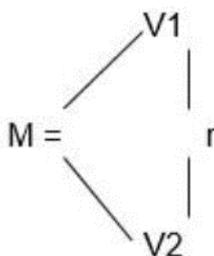
Se usó el diseño no experimental porque las variables no se ven afectadas y se observaron en circunstancias naturales. (Valderrama y Jaimes, 2019).

Fue de diseño transversal correlacional pues cuantificaron las variables 5S y productividad en un momento determinado. (Hernández y Mendoza, 2018).

Podemos representar el diseño de la siguiente manera:

Ilustración 1

Esquema del diseño de investigación



Fuente: Adaptado de Hernández, R. y Mendoza C. (2018).

Interpretación:

M: Muestra

V1: 5S

V2: Productividad

r: Coeficiente de correlación

El diseño es correlacional porque determino las relaciones entre variables y pronosticar eventos, lo cual beneficia a los investigadores al reducir errores (Curtis et al., 2016).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: 5S

Definición conceptual:

Rosso & Alejandro (2016). La 5S es una metodología japonesa que representa las cinco iniciales como principios que incrementa la capacidad para responder a los cambios del entorno.

Definición Operacional:

Socconini (2019). Las 5S son los cinco lineamientos japoneses que comienzan con S y están enfocadas en la misma dirección. Las dimensiones son Selección, orden, limpieza, estandarización y autodisciplina

Los indicadores que conformaron estas dimensiones son

Para la dimensión Seiri (Selección) se usará el cumplimiento general 1S y cumplimiento área de trabajo 1S

Para la dimensión Seiton (Orden) se usará el cumplimiento general 2S y cumplimiento área de trabajo 2S

Para la dimensión Seiso (Limpieza) se usará el cumplimiento general 3S y cumplimiento área de trabajo 3S

Para la dimensión Seiketsu (Estandarización) se usará el cumplimiento general 4S y cumplimiento área de trabajo 4S

Para la dimensión Shitsuke (autodisciplina) se usará el cumplimiento general 5S y cumplimiento área de trabajo 5S

Las 5 dimensiones se midieron a través del valor ordinal: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) ocasionalmente, (4) Casi siempre, (5) Siempre

Variable 2: Productividad

Definición conceptual:

Alamar & Guijarro (2018). define la productividad como el cociente de los recursos que una empresa invierte en sus operaciones y los beneficios que obtiene de la misma, es un indicador clave de una compañía en su gestión.

Definición Operacional:

Como nos comenta Robbins y Judge (2013) la describe como el análisis más elevado del comportamiento dentro de la organización. Ante esta definición las dimensiones que se tomarán en cuenta serán la eficacia y eficiencia.

Para la dimensión eficacia tenemos los indicadores como la eficacia Realizar actividades, eficacia en la generación de valor, eficacia en el uso de recursos, eficacia en la comunicación y eficacia en la solución de problemas.

Para la dimensión tenemos los siguientes indicadores: eficiencia en su manejo de recursos, eficiencia en cuanto al tiempo, eficiencia en el ambiente de trabajo, eficiencia en el presupuesto y eficiencia en el entrenamiento

Las 2 dimensiones se midieron a través del valor ordinal: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) ocasionalmente, (4) Casi siempre, (5) Siempre

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández y Mendoza (2018) describe la población como el conjunto de elementos que tiene las mismas especificaciones. La población del estudio es de 20 personas.

Hernández & Mendoza (2018). Describe la muestra como una población simplificada, pero representativa. Por la cantidad de personas, no se usará muestra si no todos los trabajadores

- **Unidad De Análisis:** Trabajadores del restaurante campestre

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas son método de recopilación de información, existiendo varios métodos, mientras los instrumentos son los medios los cuales se recogen (Arias, 2016).

Para medir la productividad y las 5S se adaptaron cuestionarios. Para el caso de la variable 5S se utilizó el formato de auditoría de la guía de buenas Prácticas de implementación elaborada por Julián Rosso y Alejandro Gariglio. En el caso de la variable productividad se utilizó el cuestionario de Esther Lorenzo Gilvonio que utilizó en su tesis de investigación. Para el procesamiento de información se utilizó SPSS 21.

Se utilizó la escala de likert en cada ítem dentro de las dimensiones donde se pusieron de puntuación del 1 al 5, para las herramientas de recolección de datos cuantitativas deben ser validadas, confiables y objetivas (Hernández y Mendoza, 2018).

Los instrumentos se validaron mediante el juicio de expertos. Fueron tres expertos que validaron los dos cuestionarios.

Tabla 1
Validez del instrumento productividad y 5s

Jueces de expertos		5S	Productividad
		Calificación	Calificación
1	Dani Diaz Fernández	Aplicable	Aplicable
2	Ramon Azabache Zelada	Aplicable	Aplicable
3	Karla Huerta Robles	Aplicable	Aplicable

La confiabilidad es el grado replicabilidad del resultado si se aplica a una misma persona. (Hernández y Mendoza, 2018). Mediante pruebas piloto de 15 personas se usó el alfa de Cronbach dando como resultado 0.896 para la 5S y la productividad 0.888

Tabla 2*Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cron Bach*

Instrumentos	Alfa de Cron Bach	N° de Items
5S	0.896	40
Productividad	0.888	22

Con los resultados se pudieron ser fiables la aplicación de los instrumentos para la investigación

3.5. Procedimientos

Para la utilización de los instrumentos, se envió primeramente un documento a la organización pidiéndole permiso para la realización de la encuesta a todos los trabajadores con su consentimiento, con la ayuda del análisis estadístico de los datos obtenidos. Se utilizaron dos formularios de consentimiento validados para la recolección de datos.

Con la información recopilada, se continuo con la síntesis de la misma utilizando Excel y SPSS. Finalmente, los resultados mostrados se desarrollaron las tablas por grado y nivel de significación estadística.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis consta de tabulación, clasificación, entre otros que podrá descifrar los datos recopilados (Arias, 2012). Para el análisis se utilizó programas como SPSS y Excel

Después de recopilar la información de los cuestionarios se utilizó el Excel para vaciar los resultados con la finalidad de ordenar, tabular y clasificar para su procesamiento.

Para Hernández et al., (2016) indica que el propósito de este estudio no es solo explicar la distribución de variables, sino también probar la hipótesis e integrar los resultados obtenidos. Con los resultados se probó la hipótesis

Primero se aplicó una prueba de normalidad y debido al tamaño de la población que eran de 20 trabajadores, se utilizó la prueba de Shapiro Wilk donde

dio como resultado que una de las variables no tuvo una distribución normal, por lo cual se utilizó el estadígrafo de Rho Spearman

Luego se aplicó mediante el programa SPSS 26 para la estadística inferencial y determinar el grado de correlación de las variables

3.7. Aspectos éticos

La investigación cumple con el derecho de autor en las citas de trabajo académicos APA (2019)

También se tomó en cuenta la resolución de vicerrectorado N° 0260-2020-UCV que nos habla del código de ética en investigación. En este documento nos habla de los principios como autonomía; beneficencia; competencia profesional y científica; cuidado al medioambiente y biodiversidad; integridad humana; justicia; libertad, no maleficencia; probidad; respeto de la propiedad intelectual; responsabilidad; transparencia y precaución.

La información proporcionada al investigador ha sido adecuadamente confidencial. El estudio protege la identidad de los participantes, la información obtenida es veraz, los datos personales de la empresa para la cual se realizó el estudio (Del Castillo y Rodríguez, 2018).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

A continuación, se muestran los resultados de la frecuencia de la variable 5S

Tabla 3

Frecuencia de la variable 5S

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0%	0%
Medio	0	0%	0%
Alto	20	100%	100%
TOTAL	20	100%	

Nota. Datos tomados de la encuesta de 5S

Los resultados muestran que el 100% de las personas encuestados describen que la 5S de la empresa presenta un nivel alto

.

A continuación, se muestran los resultados de la frecuencia de la variable productividad

Tabla 4
Frecuencia de la Productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0%	0%
Medio	0	0%	0%
Alto	20	100%	100%
TOTAL	20	100%	

Nota. Datos tomados de la encuesta de 5S

Los resultados muestran que el 100% de las personas encuestadas describen que la productividad de la empresa presenta un nivel alto

Sobre la estadística inferencial veremos el objetivo general y específicos del estudio entre 5S y productividad

Objetivo general

Tabla 5

Prueba de correlación de Spearman de la 5S con productividad

		5S	Productividad
	Coeficiente de correlación	1,000	,910**
5S	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	20	20
	Coeficiente de correlación	,802**	1,000
Productividad	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20

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

El valor estadístico Rho de Spearman es de 0.910, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva muy alta entre la variable 5S y productividad, porque el valor del Sig (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Entonces, Si se incrementa la variable 5s, incrementa también la variable productividad

Objetivo específico 01

Tabla 6

Prueba de correlación de Spearman de la 5S con eficacia

		5S	Eficacia
5S	Coeficiente de correlación	1	,821**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	20	20
Eficacia	Coeficiente de correlación	,821**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	20	20

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

El valor estadístico Rho de Spearman es de 0.821, además esta correlación es significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva muy alta entre la variable 5S y la dimensión eficacia, porque el valor del Sig (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Entonces, Si se incrementa la variable 5s, incrementa también la dimensión eficacia

Objetivo específico 02

Tabla 7

Prueba de correlación de Spearman de 5S con eficiencia

		5S	Eficiencia
5S	Coeficiente de correlación	1	,584**
	Sig. (bilateral)	.	,007
	N	20	20
Eficiencia	Coeficiente de correlación	,584**	1
	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	20	20

El valor estadístico Rho de Spearman es de 0.584, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva moderada entre la variable 5S y la dimensión eficiencia, porque el valor del Sig (bilateral) es de 0.007, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido.

Entonces, Si se incrementa la variable 5s, incrementa también la dimensión eficiencia

V. DISCUSION

El estudio se hizo a un restaurante campestre que se encuentra en la campiña de Moche. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las variables, dando como resultado que existe relación directa muy alta entre la variable metodología 5S y la variable productividad en los trabajadores del restaurante campestre con un valor de Rho Spearman de 0,910 y una significancia de .00; aceptando la hipótesis general planteada en la investigación, lo que quiere decir que, si se incrementa la variable 5s, incrementa también la variable productividad

Este resultado positivo de relación entre variables concuerda con la teoría de dos factores (Herzberg,1966) en la cual explicaba que el rendimiento del trabajador está relacionado con el nivel de satisfacción que sienten en su centro de trabajo y que, existen elementos que causa satisfacción en el trabajo, estos no pueden causar insatisfacción al trabajador y viceversa. El los calificó en dos factores como el de higiene y de motivación.

La teoría Z (Ouchi,1981) que explica una relación fuerte entre satisfacción del personal y la productividad, basándose que el trabajador está bastante tiempo en el trabajo haciéndolo parte de su vida cotidiana. Él recomienda diez principios que se deben tomar en cuenta

Fayol (1916) con sus principios organizacionales, describe que la implementación de los 14 principios en la organización generaría impactos positivos porque se toma en cuenta a una organización en su totalidad entendiendo a los trabajadores como personas, a la vez Taylor (1911) con sus principios de la administración científica comenta para los trabajadores deben tener adecuadas condiciones para poder maximizar la producción dentro de la organización

También con teoría de restricciones de Goldratt que buscaba la mejor continúa buscando el limitante que no permitía mejorar. Gran parte de los limitantes están dentro de la organización que al no identificarlo acumulas actividades que no agregan valor para los trabajadores, ni para el producto y el cliente paga por deficiencias.

Estas teorías son tomadas en cuenta cuando se implementa 5S porque esta metodología requiere ver al personal como talento, que debe trabajar pensando en su bienestar y una reflexión de la alta dirección para hacer cambios culturales progresivos pero constantes para generar sinergias dentro de la organización con los trabajadores

Estos resultados tienen similitud con los estudios de Chafloque y Salsavilca (2020) que hizo una investigación entre 5S y productividad del tipo descriptivo correlacional a una empresa de textil que fabricaba trajes impermeables que tuvo como resultado una relación positiva significativa (0.033), Morales (2019) hizo una investigación entre 5S y productividad del tipo descriptivo relacional a una empresa de calzado que tuvo una relación positiva significativa alta (0.00), Abril y Tirado (2020) hizo un estudio comparativo entre dos galpones avícolas implementando la 5S a uno y el otro se mantuvo igual, esta comparación dio como resultado un incremento de 12.2% más de rentabilidad en la que se aplicó la 5S.

Similares resultados de Socola et al (2020) en su investigación experimental cuantitativo de la 5S aplicada en un almacén bananero, donde obtuvieron mejora en su productividad mediante el post test después de la implementación; también a Pallawi y Ambekar (2018) donde el estudio dio como resultado que la 5S genera un impacto positivo en la organización. Finalmente, Singh et al (2021) con su estudio en empresas de Punjab demostró que la 5s mejora la productividad, calidad, costo, etc.

También autores que hablan del beneficio de la 5S como Gerardi (2018) que la 5S mejora el sistema de producción de la organización porque hace todo visible y están solo las cosas que agregan valor; también (Aldavert et al., 2017) mejora capacidades del equipo porque al ayuda a cambiar la cultura para mejorar su interacción de la persona con su ambiente de trabajo hace que las persona mejoren ; elimina desperdicios como maquinas, materiales, insumos, utensilios, equipos haciendo que se elimine tiempo que no agrega valor. (Anvari, Zulkifli & Yusuff, 2011).

También porque la gerencia le da soporte a la implementación porque es la única manera que pueda ser sostenible (Vargasm,2004) y Taylor (1911) cuando

hablaba del trabajo sinérgico entre empleador y empleado para generar mejores resultados

Para el primero objetivo específico se obtuvo como resultado que existe relación directa muy alta entre la variable metodología 5S y la dimensión eficacia en los trabajadores del restaurante campestre con un valor de Rho Spearman de 0,821 y una significancia de .000; lo que quiere decir que, si se incrementa la variable 5s, incrementa también la dimensión eficacia. Este resultado que concuerda con la teoría de dos factores (Herzberg,1966) que son la higiene y motivación que ayudan a mejorar el rendimiento del trabajo y a la teoría Z (Ouchi,1981) que al mejorar la satisfacción del trabajador mejora la productividad, también la teoría de restricciones Goldratt (2004) que busca gestionar los cuellos de botella dentro de la organización para cumplir las metas.

También se tiene en cuenta los principios de Taylor (1911) y Fayol (1916) porque la implementación de estos, mejora la eficacia dentro de la organización al cumplir las metas organizacionales

Estos resultados tienen similitud con los estudios de Chafloque y Salsavilca (2020) quienes encontraron en su estudio un aumento en la producción de trajes impermeables en un 50% más al eliminar las cosas que no eran útiles y también pudo reducir el tiempo de producción en 48%, también con los estudios de Abril y Tirado (2020) que implementaron la 5S y obtuvieron un incremento en la venta de un 6% en los galpones de aves; Zadry y Darwin (2020) donde la empresa de calzado mejoro el cumplimiento de la producción. También autores que hablan del beneficio de la 5S como Gerardi (2018) que la 5S mejora el sistema de producción, también (Aldavert et al., 2017) mejora capacidades del equipo, elimina desperdicios y tiempo (Anvari, Zulkifli & Yusuff, 2011). También porque la gerencia le da soporte a la implementación (Vargasm,2004)

Para el segundo objetivo específico se obtuvo como resultado que existe relación directa moderada positiva entre la variable metodología 5S y la dimensión eficiencia con un valor Rho Spearman de 0.584 y un valor de significancia de 0.007, que significa que si se implementa 5S mejora la eficiencia. El resultado que concuerda con la teoría de dos factores (Herzberg,1966) que son la higiene y motivación que ayudan a mejorar el rendimiento del trabajador y a teoría Z (Ouchi,1981) que al mejorar la satisfacción del trabajador mejora la productividad

con sus principios, También Fayol citado por Chiavenato (2006), describe conceptos como orden y disciplina como principios que se aplican a cualquier empresa y a toda la organización. también la teoría de restricciones Goldratt (2004) que buscando la evidencia en las metas busca mejorar la restricción Siendo estos tomados en cuenta cuando se implementa 5S.

También se tiene en cuenta los principios de Taylor (1911) y Fayol (1916) porque la implementación de estos, mejora la eficiencia dentro de la organización al buscar utilizar de manera adecuada los recursos de la organización

Estos resultados tienen similitud con los estudios de Chafloque y Salsavilca (2020) quienes en sus hallazgos encontraron un aumento en la producción en 50% y una reducción en el tiempo de producción en 48%. También en la investigación Abril y Tirado (2020) que determinaron que con la implementación de la 5S hallaron mejora en la eficiencia de producción al disminuir el 71% la tasa de mortalidad de las aves; Zadry y Darwin (2020) donde la empresa de calzado disminuyo a cero los productos defectuosos. Algunos autores que hablan del beneficio de la 5S como Gerardi (2018) comenta que la metodología 5S mejora el sistema de producción, también que elimina desperdicios y tiempo (Anvari, Zulkifli & Yusuff, 2011). Y mejora la eficiencia como dice Sevilla (2016) porque utilizan mejor el recurso para un mejor resultado

Al ser un tema importante la productividad, determinar el aporte que genera la 5S se buscó un enfoque que genera una predicción y/o explicación mediante datos medible para incentivar el uso de la metodología para mejorar la productividad. Esto hizo que el estudio se haga un enfoque cuantitativo y no se utilizara el enfoque cualitativo.

La ventaja de esta metodología es que trata de entender y describir los comportamientos de relación de las variables y productividad. El resultado fue que existe relación muy alta entre las variables. Otras investigaciones tuvieron el mismo comportamiento como el de Morales (2019) en una empresa calzado, Chafloque y Salsavilca (2020) en una empresa textil, Eugenio y Yoama (2018) en una empresa que hace proyectos. Una posible limitante es que el tipo de estudio no define una causalidad entre las variables.

El instrumento de recolección de información fue el cuestionario, siendo ventajoso porque puede recopilar información directa de las personas dando

resultados rápidos de manera anónima a un bajo costo. Una desventaja de este instrumento es la posibilidad de que las personas puedan sesgar su información. En el estudio de Zadry y Darwin (2020) utilizaron la guía de observación y revisión de documentación, la cual podría ser de complemento para un mejor contraste y fidelidad de los resultados.

Por el tamaño de la población de 20 personas, no se utilizó muestreo. Por ser una población pequeña podría limitar el estudio para que pueda ser tomado en cuenta cuando quieran comparan con poblaciones más grandes como Socola at el (2020) que usaron una población de 206 personas en un almacén de la bananera, Chafloque y Salsavilca (2020) que utilizo la producción de trajes impermeables mediante una muestra 50, Eugenio y Yoama (2018) que utilizo una población de 2000 colaboradores, Vilca (2018) que utilizo una población de 135 colaboradores

VI. CONCLUSIONES

1. Se acepta la hipótesis general porque se determinó que existe relación directa muy alta entre la variable metodología 5S y la variable productividad en los trabajadores del restaurante campestre con un valor de Rho Spearman de 0,910 y una significancia de .00; aceptando la hipótesis general planteada en la investigación, lo que quiere decir que, si se incrementa la variable 5s, incrementa también la variable productividad.
2. Se acepta la hipótesis específica 1 porque se determinó que existe relación directa muy alta entre la variable metodología 5S y la dimensión eficacia en los trabajadores del restaurante campestre con un valor de Rho Spearman de 0,821 y una significancia de .00, lo que quiere decir que, si se incrementa la variable 5s, incrementa también la dimensión eficacia.
3. Se acepta la hipótesis específica 2 porque se determinó que existe relación directa moderada entre la variable metodología 5S y la dimensión eficiencia en los trabajadores del restaurante campestre con un valor de Rho Spearman de 0,584 y una significancia de .007, lo que quiere decir que, si se incrementa la variable 5s, incrementa también la dimensión eficiencia.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia general implementar 5S mediante una capacitación a todos los trabajadores de los beneficios y la aplicación de esta metodología. Luego mediante formación de equipos de trabajo se comienza con áreas piloto para motivar rápido el resultado para que finalmente se implemente en toda la organización
2. A la gerencia general siempre buscar herramienta de mejora continua como six sigma, haccpa, lean manufacturing y Sistemas integrados de gestión como ISO 9001 para su crecimiento empresarial
3. Se recomienda a la gerencia general realizar concientización de manera periódica sobre la metodología 5S e incentivar a los trabajadores mediante talleres para que fomente ideas de mejora a todos los trabajadores, para mantener la actitud y comportamientos de mejora continua.
4. A la gerencia general mantener los indicadores visuales para mantener y mejorar el orden en el área de trabajo actualmente y futuras incorporaciones a la empresa.
5. Al personal de planta mantener la actitud de cambio y mantener la fluidez de ideas para mantener la mejora continua
6. El responsable de almacén y logística seguir manteniendo en buenas condiciones los indicadores visuales y el control inventario.
7. Al personal de atención al público, digitalizar la recepción de pedidos para tener un mejorar los reportes de los comensales

REFERENCIAS

- Abril, J. y Tirado, L (2020). Calidad y Productividad: Un Análisis al Método "5S" en la Rentabilidad para Empresas del Sector Avícola de la Provincia de Tungurahua
- Anvari, A. Zulkifli, N. & Yusuff, R. (2011). Evaluation of Approaches to Safety in Lean Manufacturing and Safety Management Systems and Clarification of the Relationship Between Them. World Applied Sciences Journal, 15(1), 19-26. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/475e/092ca564d9c26cbbbcfe07c665c06792dac3.pdf>
- Aldavert, J., Vidal, E. & Lorente, J. (2017). Guía práctica 5S para la mejora continua. La base del Lean (2a ed.). España: Alda Talent, S.L.
- Agrahari, R., dangle, P., y chandratre, K. Implementation of 5S methodology in the small scale industry: a case study. International Journal of Advance Research and Innovation [en línea]. Febrero-marzo 2015, n°. 1. [Consultado el 22 de abril de 2021]. Disponible en: <http://www.ijstr.org/final-print/apr2015/Implementation-Of-5s-Methodology-In-The-Small-Scale-Industry-A-Case-Study.pdf>
- Amat, J. (2016). Análisis de normalidad: gráficos y contrastes de hipótesis. https://www.cienciadedatos.net/documentos/8_analisis_normalidad#:~:text=Los%20an%C3%A1lisis%20de%20normalidad%2C%20tambi%C3%A9n,mi sma%20media%20y%20desviaci%C3%B3n%20t%C3%ADpica
- Andina (2022). Febrero Anuncian medidas para impulsar la recuperación del sector textil. <https://andina.pe/agencia/noticia-anuncian-medidas-para-impulsar-recuperacion-del-sector-textil-881140.aspx>
- Andrade (2005). Diccionario de Economía, Tercera Edición, de Andrade Simón, Editorial Andrade, 2005

- Arias, A. (2016). Productividad. Economipedia.com
<https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Aldizkaria, H. (2019). Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas. Núm. 16 zk. Págs. 92-107
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica. Caracas, Venezuela. EDITORIAL EPISTEME, C.A. 6ª Edición
- Arú Harriet Sócola López, Agustín Medina Marchena, Lidia Mercedes Olaya Guerrero (2020). Las 5S, herramienta innovadora para mejorar la productividad. Revista metropolitana de ciencias aplicadas Ecuador.
<https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/307>
- Asociación Chilena de seguridad - ACHS. (2019). Procedimiento Programa Orden y Limpieza. Obtenido de ACHS: (Consultado el 22 de abril del 2022)
https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/centro-de-fichas/procedimientos-de-prevencion/procedimiento-programa-orden-y-limpieza.pdf?sfvrsn=b0bc57a6_0
- Atma Yudha Prawira, Yuwarni Rahayu, Mohammad Hamsal, Humiras Hardi Purba (2018). Vol. 9 No. 4 (2018): Independent Journal of Management & Production. págs. 1184-1202
- Alamar, J. y Guijarro, R. (2018). El libro de la productividad en la empresa española 2018. Editorial resultae. España
- Banco Interamericano Desarrollo – BID (2022). Informe macroeconómico de América Latina y el Caribe 2022. De la recuperación a la renovación. Transformar la crisis en oportunidad.
- BBC NEWS (2022) ¿Es inevitable una recesión? Lo que piensan 4 economistas.
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-61875111>
- Baltodano, G. y Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. Revista Ciencia Jurídica y Política,

- 15-30. Recuperado de: <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5-revcienciasjuridicasypoliticas/article/view/633>
- Bailey, C. (2022). Before investing in productivity, know what you value. <https://alifeofproductivity.com/before-investing-in-productivity-know-what-you-value/>
- Bases del premio nacional 5S Kaizen. Peru 2021. <http://www.aotsperu.com/files/1/docs/BASES%20PREMIO%20NACIONAL%205S%202021%2016062021%201.pdf>
- Bertranou, F. y Astorga, R. (2017). Desafíos de la productividad y el mundo laboral. Chile: Organización Internacional del trabajo. 169 pp.
- Boogaard, K. (2022). Understanding the Theory of Constraints. <https://www.wrike.com/blog/understanding-theory-of-constraints/#What-is-the-theory-of-constraints>
- (Byju's). Taylor Principles Of Scientific Management <https://byjus.com/commerce/taylor-principles-of-scientific-management/>
- Carro, R. y Gonzales, D. (2016). Productividad y competitividad. Rev. Administración de operaciones. Universidad Nacional Mar de la Plata (Argentina)
- Castañeda,S.(2002). Perú: Pedro Castillo cumple un año en el poder en plena crisis política. <https://www.vozdeamerica.com/a/peru-pedro-castillo-cumple-primer-aniversario-en-el-poder-en-plena-crisis-politica/6676189.html>
- Coutinho, F. y Aquino, J. (2015) Os 5 S Como Diferencial Competitivo para o sistema de Gestão da Qualidade: Estudo de Caso de Uma Empresa de Aços Longos. Revista Gestão Org., v. 13, n. 2, p. 176-186.
- Cruelles, J (2013). Productividad e incentivos: Como hacer que los tiempos de fabricación se cumplan. Mexico: Alfaomega

- Chadha, J. (2022). Employee Productivity: A Modern Approach. www.productivity.ac.uk/news/how-do-we-decrease-uncertainty-and-improve-productivity/
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edición, McGraw-Hill Interamericana, 2004
- Chafloque, E. y Salsavilca, B. (2020). Metodología 5s y su influencia en la productividad de una empresa textil, lima, 2020. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio Loyola). Repositorio institucional. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/754275fb-749d-431e-aca9-406c83b09bca/content>
- Diario la Republica (2022). Inflación en Perú llegó a 8,62% en los últimos 12 meses: cifra récord en 10 años. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/inflacion-en-peru-llego-a-8-62-en-los-ultimos-12-meses-cifra-record-en-10-anos-3354611#:~:text=La%20inflaci%C3%B3n%20en%20Per%C3%BA%2C%20a,en%20los%20%C3%BAltimos%2010%20a%C3%B1os.>
- Diario el comercio (2022). Crisis de los fertilizantes: estos son los productos que incrementarán su precio en el mercado. <https://rpp.pe/economia/economia/crisis-de-los-fertilizantes-estos-son-los-productos-que-incrementaran-su-precio-en-el-mercado-noticia-1406562?ref=rpp>
- Dorbessan, J. (2013) Las 5s Herramientas de cambio. Convierten la organización en una organización de aprendizaje. Argentina: San Nicolás
- Eugenio, Y. y Toyama, J. (2018). La influencia de la felicidad en la productividad de una empresa. (Tesis de Maestría, PUCP). Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13159>
- Economipedia. Principales aportes de Frederick W. Taylor a la administración científica <https://economipedia.com/definiciones/administracion-cientifica.html>

Erra, C (2020). Administración científica, fundamentos y principios de Taylor. <https://www.gestiopolis.com/administracion-cientifica-fundamentos-y-principios-de-taylor/>

El comercio (2022) Crisis alimentaria: ¿realmente habrá escasez de alimentos en el Perú? <https://elcomercio.pe/economia/peru/crisis-alimentaria-realmente-habra-escasez-de-alimentos-en-el-peru-rmmn-noticia/?ref=ecr>

Falkowski, P. & Kitowski, P. (2013). The 5S methodology as a tool for improving organization of production. PhD interdisciplinary Journal, 3, 127-133. Recuperado de http://sdpq.pg.gda.pl/pij/files/2013/10/03_2013_18-falkowski.pdf

Fisher, K. (2022). Solving productivity problems with innovation – and the power of people. www.just-drinks.com/sponsored/solving-productivity-problems-with-innovation-and-the-power-of-people/

FAO (2022) El índice de precios de los alimentos de la FAO retrocedió ligeramente en abril respecto del récord histórico registrado en marzo <https://www.fao.org/worldfoodsituation/foodpricesindex/es/>

Gerardi(2018). 5S methodology. www.projectcubicle.com/5s-methodology/

Gutiérrez, H. (2014). Calidad y productividad. (4ª ed.). México D.F.: McGRAW-Hill/ Interamericana editores

Gutierrez, H. (2010). Calidad total y productividad 3a ed. México: Interamericana Editores S.A. [Consultado el 29 de abril de 2022]. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>

Gomes, D., Lopes, M. P and Carvalho, C. (2013), “Serious Games for Lean Manufacturing: The 5S Game”, IEEE Revistalberoamericana De Tecnologías Del Aprendizaje, Vol. 8, No. 4, pp. 191-196.

Ghodrati, A. & Zulkifli, N. (2012). A Review on 5S Implementation in Industrial and Business Organizations. Journal of Business and Management, 5(3), 11-13. Recuperado de

<https://pdfs.semanticscholar.org/132f/eb7900942ce8486065c111f5d683d2ae1054.pdf>

Goldratt, E. (2010). La meta. Editoria granica. 3ed.

Holliday, M. (2021). What Is Productivity? Why It Matters & How to Measure It.
<https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/business-strategy/productivity.shtml>

Herzberg, F. (1966) Work and the Nature of Man. New York

Hernandez, J y Vizan Antonio (2013). Lean Manufacturing concepto, técnicas e implantación. Madrid: Escuela de organización industrial

Hernández, R. y Mendoza C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill. México.

Heizer, J. & Render, B. (2015). Dirección de la producción y de operaciones. (11ª ed.). Madrid: PEARSON EDUCACION SA

Huertas, R & Dominguez, R.(2008). Decisiones estratégicas para la dirección de operaciones en empresas de servicios turísticos, I Ed.. España: ediciones de la Universidad de Barcelona.

Harold, K. y Weihrich, W.(2004). Administración Un Perspectiva Global», 12a. Edición, McGraw-Hill Interamericana

Iturbe, J. (2019). 5s digitales: productividad personal y de equipo en la administración pública. Pertsonak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal

Instituto Nacional de estadísticas - INEI (2022). Informe técnico de producción nacional.

Instituto peruano de economía – IPE (2021). Índice de competitividad regional 2021

Infobae (2022). Ceviche, pollo a la brasa, arroz chaufa y otros platos bandera subirán sus precios debido a la crisis mundial.

<https://www.infobae.com/america/peru/2022/06/04/ceviche-pollo-a-la-brasa-y-otros-platos-bandera-subiran-sus-precios-debido-a-la-crisis-mundial/#:~:text=Durante%20la%20pandemia%2C%20lamentablemente%2C%20m%C3%A1s,insumos%20para%20los%20restaurantes%20suban.>

Jim B. (2022). What Is Theory Z? <https://www.wise-geek.com/what-is-theory-z.htm>

Kadoya, Y., Khan, M., Watanapongvanich, S., y Binnagan, P. (2020). Emotional Status and Productivity: Evidence from the Special Economic Zone in Laos. Sustainability, Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/su12041544>

Kendrick, J. and Frankel, M. (2014). productivity. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/topic/productivity>

Lean production. THEORY OF CONSTRAINTS (TOC) <https://www.leanproduction.com/theory-of-constraints/>

Lefcovich, M.(2008). Gestión Total de la Productividad. Gestipolis.com. (consultado el 29 de abril del 2022): <https://www.gestipolis.com/gestion-productividad-total/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20total%20de%20la,continua%2C%20sistem%C3%A1tica%20y%20consistente%20los>

Lopez, J.(2012). Productividad, I Ed.: ediciones Palibrio.

Lorenzo, E. (2018). La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017. (Tesis de Maestría, UCV). Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23150>

Masterclass (2021). How to Use Herzberg's Two-Factor Theory to Boost Worker Productivity. <https://www.masterclass.com/articles/how-to-use-herzbergs-two-factor-theory-to-boost-worker-productivity>

Manzano, M. y Gisbert, V. (2017). 3C Tecnología [en línea]. Diciembre 2016-marzo 2017, n°4. [Fecha de consulta: 24 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2016/12/ART-2-1.pdf>

- Madariaga, F. (2018). Lean manufacturing: Exposición adaptada a la fabricación repetitiva de familias de productos mediante procesos discretos.
- Mankiw,G (2004). Economía, Tercera Edición, editorial McGraw-Hill Interamericana de España
- Mileman, M., & Sibongile, S. (2016). El Recurso Humano y la Productividad (Primera 2016 ed., Vol. I). Ginebra, Ginebra, Suiza: IMESUN. Recuperado el 22 de abril de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Miller, M (2017). Why Designers Are Reviving This 30-Year-Old Japanese Productivity Theory
<https://www.fastcompany.com/90126285/why-designers-are-reviving-this-30-year-old-japanese-productivity-theory#:~:text=5S%20originated%20with%20Japanese%20inventor,bolstering%20its%20new%20manufacturing%20systems.>
- Montoro, M. (2019). Efectos de un programa de capacitación basado en 5S en Trabajadores de una empresa constructora de Lima. Lima: UPCA.
- Morales,J. (2019). Técnica de la 5´s y la productividad en la empresa de calzado consorcio Perú inversiones sac. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao). Repositorio institucional.
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4137/MORALESS%20SOSA_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muhoro, N (2019). Jobs That Incorporate the Z Theory.
<https://smallbusiness.chron.com/jobs-incorporate-z-theory-17170.html>
- Newton,R (2022). How businesses respond to crises and uncertainty.
www.productivity.ac.uk/news/how-businesses-respond-to-crisis-and-uncertainty/

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2013), Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Cuarta edición. Editorial Ediciones de la U. Colombia

Ñaupas P., Palacios, J., Romero, H y Valdivia, M. (2018), Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. Quinta edición. Editorial Ediciones de la U. Colombia. Retrieved from <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Organización internacional de Trabajo - OIT (2020). Impulsando la productividad- Una Guía para Organizaciones Empresariales. Primera edición

ONU (2022) Una oculta crisis alimentaria en América Latina alienta aún más la migración en el continente. <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510262>

Ouchi, W. (1981). Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese. Challenge: Perseus.

Pallawi, B. (2018). Impact of 5s Methodology on the Efficiency of the Workplace: Study of Manufacturing Firms. International Journal of research in commerce & management, Volume 9, Issue 12,p.14-16 Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3343453>

Paulise, L (2022). Implementing 5S Methodology: The First Step Toward Workplace Efficiency. www.simplilearn.com/implementing-5s-methodology-to-achieve-workplace-efficiency-article

Rajadel, M. & Sanchez, J.(2010). Lean manufacturing, la evidencia de una necesidad, I Ed.: Diaz Santos.

Regalado,O. (2022). El incierto futuro del sector gastronómico. Diario Gestion <https://gestion.pe/blog/gestiondeservicios/2022/06/el-incierto-futuro-del-sector-gastronomico.html/>

Rey, F. (2005). Las 5 S. Orden y limpieza en el puesto de trabajo. Madrid: Fundación confemetal.

- Robbins, S. y Coulter, M (2005). Administración, Octava Edición, de Pearson Educación
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), Comportamiento Organizacional. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rosso, J. y Gariglio, A. (2016). Guía de buenas prácticas de implementación. Premio poder 5S. Argentina 2016
- Sujatha, Y. & Prahlada, K. (2014). Implementation of 6S practices in the silk multi-end reeling industries in Andhra Pradesh. International Journal of Industrial Engineering Research and Development, 5(2), 36-48. Recuperado de: <http://www.iaeme.com/MasterAdmin/UploadFolder/30420140502004/30420140502004.pdf>
- Souza, A., Pentiado, L., Soares, A., Do Santos, N (2006) Implantação do 5 S para qualidade nas empresas de pequeno porte na região central do Rio Grande do Sul. Em: XIII SIMPEP, Bauru, SP, 2006.
- Singh, J., Harwinder, H and Singh, P.(2021), The Impact of 5S Practices on the Performance of Manufacturing Industry: An Empirical
- Singh, J., Singh, H. and Singh, .H (2021). The Journal of Operations Management, Vol. 20, No. 2, pp. 35-49, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3958786>
- Silva, C. (2003) Implantação de um Programa “5 S”. Em: XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Ouro Preto, 2003
- Simplilearn (2022). What Are the 14 Principles of Management by Henri Fayol?. <https://www.simplilearn.com/principles-of-management-by-henri-fayol-article>
- Socconini, L.. (2019). Lean Manufacturing. Paso a Paso. (1da ed.). Barcelona: Editorial Adria Gibernau

- Sócola, A., Medina, A., Olaya, L. (2020). Las 5S, herramienta innovadora para mejorarla productividad. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 3(3), 41-47.
- Taylor, F. (1911). Principios de la Administración Científica. México:: Herrero Hermanos Sucesores SA.
- Taylor, F. W. (1914). The Principles of Scientific Management. Londres, Reino Unido: Harper.
- Theory of constraints institute . Theory of Constraints (TOC) of Dr. Eliyahu Goldratt <https://www.tocinstitute.org/theory-of-constraints.html>
- Tirado, L. y Abril, F. (2020) Calidad y Productividad: Un Análisis al Método "5S" en la Rentabilidad para Empresas del Sector Avícola de la Provincia de Tungurahua . Revista de Investigación, Formación y Desarrollo, Vol 8, Iss 2 <http://ojstest.formacion.edu.ec/index.php/rif/article/view/222/299>
- Valderrama, S., y Jaimes, C. (2019). El desarrollo de la tesis. Descriptiva - comparativa, correlacional y cuasiexperimental. Lima: Editorial San Marcos.
- Vargas, H. (2004). Manual de implementación programa 5S. <https://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/5s/41.pdf>
- Vilca, H. (2018). Cultura organizacional y el nivel de productividad de los trabajadores en la empresa Seguroc S.A. año 2017 (Tesis de Maestría, UCV). Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21117>
- Wagner E., Bertosse, J., Mestre, R., Achcar, J. (2018). Independent Journal of Management & Production, ISSN-e 2236-269X, Vol. 9, N°. 3. págs. 767-784
- Waters, S. (2021). What is productivity? A complete guide for improving yours. BetterUp . <https://www.betterup.com/blog/what-is-productivity>
- Ward, P (2021). Frederick Taylor's Principles of Scientific Management Theory . <https://nanoglobals.com/glossary/scientific-management-theory-of-frederick-taylor/>

Ward, P. (2021). Management Theory of Henri Fayol: Summary, Examples.
<https://nanoglobals.com/glossary/henri-fayol-management-theory/>

Zadry, H. y Darwin, R. (2020). The Success of 5S and PDCA Implementation in Increasing the Productivity of an SME in West Sumatra. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, Volume 1003, 2nd International Conference on Industrial and Manufacturing Engineering (ICI&ME 2020) 3-4 September 2020, Medan, Indonesia.
<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/1003/1/012075/pdf>

ANEXOS

Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO: La metodología 5s y la productividad de los trabajadores del restaurante campestre, Trujillo, 2022				
AUTOR: Sebastian Francisco Huerta Robles				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	
<p>Problema principal: ¿En qué medida la metodología 5S se relaciona con la productividad de los trabajadores del restaurante campestre, Trujillo, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿En qué medida la metodología 5S se relaciona con la eficacia de los trabajadores del restaurante campestre, Trujillo, 2022?</p> <p>¿En qué medida la metodología 5S se relaciona con la eficiencia de los trabajadores del restaurante campestre, Trujillo, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la metodología 5S y la productividad de los trabajadores del restaurante campestre. Trujillo, 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la metodología 5S y la eficacia de los trabajadores del restaurante campestre. Trujillo,2022</p> <p>Determinar la relación entre la metodología 5S y la eficiencia de los trabajadores del restaurante campestre, Trujillo, 2022</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la metodología 5S y la productividad del restaurante campestre, Trujillo, 2022</p>	<p>Variable 1: 5S</p> <p>Variables 2: Productividad</p>	
		<p>Hipótesis específicas:</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>
		<p>Existe relación entre la metodología 5S y la eficacia de los trabajadores del restaurante campestre, Trujillo, 2022</p>	<p>5S</p> <p>Seleccionar</p> <p>Ordenar</p> <p>Limpiar</p> <p>Automatizar</p> <p>Disciplina</p>	<p>Seleccionar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento general 1S - Cumplimiento área de trabajo 1S <p>Ordenar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento general 2S - Cumplimiento área de trabajo 2S <p>Limpiar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento general 3S - Cumplimiento área de trabajo 3S <p>Estandarizar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento general 4S - Cumplimiento área de trabajo 4S <p>Disciplina</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento general 5S - Cumplimiento área de trabajo 5S

MATRIZ DE CONSISTENCIA**TÍTULO: La metodología 5s y la productividad de los trabajadores del restaurante campestre, Trujillo, 2022****AUTOR:** Sebastian Francisco Huerta Robles

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	
		Existe relación entre la metodología 5S y la eficiencia de los trabajadores del restaurante campestre, Trujillo, 2022	Productividad Eficacia Eficiencia	Eficacia - Eficacia Realizar actividades - Eficacia en la generación de valor - Eficacia en el uso de recursos - Eficacia en la comunicación - Eficacia en la solución de problemas Eficiencia - Eficiencia en su manejo de recursos - Eficiencia en cuanto al tiempo - Eficiencia en el ambiente de trabajo - Eficiencia en el presupuesto - Eficiencia en el entrenamiento

Anexo 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

MATRIZ OPERACIONAL							
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
5S	Rosso & Alejandro (2016) nos comenta que las 5S es una metodología japonesa que representa las cinco iniciales como principios que incrementa la capacidad para responder a los cambios del entorno	Socconini (2019). Las 5S son los cinco lineamientos japoneses que comienzan con S y están enfocadas en la misma dirección	Seleccionar	Cumplimiento general 1S	1,2,3,4	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Ocasionalmente 4. Casi siempre 5. Siempre	(Ineficiente) 40 – 93 (Regular) 94 -147 (Eficiente) 148 – 200
				Cumplimiento área de trabajo 1S	5,6,7,8		
			Ordenar	Cumplimiento general 2S	9,10,11,12		
				Cumplimiento área de trabajo 2S	13,14,15,16		
			Limpiar	Cumplimiento general 3S	17,18,19,20		
				Cumplimiento área de trabajo 3S	21,22,23,24		
			Estandarizar	Cumplimiento general 4S	25,26,27,28		
				Cumplimiento área de trabajo 4S	29,30,31,32		
			Autodisciplina	Cumplimiento general 5S	33,34,35,36		
				Cumplimiento área de trabajo 5S	37,38,39,40		

MATRIZ OPERACIONAL

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
Productividad	Alamar & Guijarro (2018). define la productividad como el cociente de los recursos que una empresa invierte en sus operaciones y los beneficios que obtiene de la misma, es un indicador clave de una compañía en su gestión.	Robbins y Judge (2013) describe la productividad como el análisis más elevado del comportamiento dentro de la organización. Ante esta definición las dimensiones que se tomarán en cuenta serán la eficacia y eficiencia.	Eficacia	Eficacia Realizar actividades	1,2	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Ocasionalmente 4. Casi siempre 5. Siempre	Baja 10 al 23 Media 24 al 37 Alta 38 al 50
				Eficacia en la generación de valor	3,4		
				Eficacia en el uso de recursos	5,6		
				Eficacia en la comunicación	7,8		
				Eficacia en el desarrollo de problemas	9,10		
			Eficiencia	Eficiencia en su manejo de recursos	11,12	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Ocasionalmente 4. Casi siempre 5. Siempre	Baja 10 al 23 Media 24 al 37 Alta 38 al 50
				Eficiencia en cuanto al tiempo	13,14		
				Eficiencia en el ambiente de trabajo	15,16		
				Eficiencia en el presupuesto	17,18		
				Eficiencia entrenamiento	19,20		

Anexo 03: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario 01: 5S

Estimado Encuestado, se le pide responder con la mayor sinceridad a las siguientes preguntas, las respuestas serán de forma anónima y confidenciales, y se usarán para aspectos de mejora en beneficio del personal y la empresa. Muchas gracias

Las respuestas están codificadas en números de 1 a 5 donde:

- | | | | | | |
|---|--------------|---|------------|---|----------------|
| 1 | Nunca | 2 | Casi nunca | 3 | Ocasionalmente |
| 4 | Casi siempre | 5 | siempre | | |

	1	2	3	4	5
¿Todas los insumos, utensilios, herramientas, equipos y documentos están operables?					
¿Se eliminan insumos, utensilios, herramientas, equipos y documentos innecesarios?					
¿Hay documentación compartida en la empresa? ¿Se utiliza con frecuencia?					
¿Solo se encuentran elementos que pertenecen al área?					
¿Se mantiene sin objetos innecesarios, chatarra y/o basura en el lugar de trabajo?					
¿Se mantienen sobre las mesas de trabajo solo cosas necesarias?					
¿Existen en el puesto de trabajo, los insumos, utensilios, herramientas, equipos y documentos que se necesitan?					
¿Hay un libre tránsito para las áreas de circulación?					
¿Se encuentran ordenados los cables y mangueras?					
¿Es fácil identificar y ubicar los elementos de seguridad?					
¿Se utilizan letras, números, dibujos y colores para las indicaciones?					
¿Se encuentran claramente identificados los corredores de circulación?					
¿Cómo es la ubicación y devolución de insumos, utensilios, herramientas, equipos y documentos?					
¿Se encuentran ordenados los insumos, utensilios, herramientas, equipos y documentos?					
¿se mantiene ordenado los armarios, estantes y equipos?					
¿Están definidas las ubicaciones de los insumos, utensilios, herramientas, equipos y documentos?					
¿Se encuentran las paredes, suelos y lunas limpias?					
¿Se mantiene fuera derrames de líquidos (agua, aceite, etc.) en los corredores o en el suelo?					
¿Se encuentran ordenados los elementos de limpieza?					
¿Se encuentran identificados y ubicados los desperdicios y la basura?					
¿Se mantiene la limpieza en los sectores comunes?					
¿Tienen establecido una rutina de limpieza?					
¿Hay Limpieza de armarios, estanterías, herramientas y mesas de trabajo?					
¿Hay Limpieza de insumos, utensilios, herramientas y equipos?					
¿Están estandarizados los criterios de cumplimiento?					
¿Las acciones realizadas están formalizadas? ¿Se comunican?					

	1	2	3	4	5
¿Están establecidos los responsables de seguir las acciones de mejora?					
¿Existe y se usa un tablero de seguimiento de 5S?					
¿Se aplican las primeras 3S?					
¿Se mantiene correctamente las condiciones del lugar de trabajo?					
¿Se hacen mejoras en el ambiente? ¿Se generan procedimientos?					
¿Se utiliza el control visual como herramienta?					
¿El personal esta concientizado en 5S?					
¿Se forman equipos de trabajo para realizar mejoras?					
¿La administración busca mejorar las áreas de trabajo?					
¿Los indicadores son favorables en el tiempo?					
¿El personal mantiene su sector de trabajo sin la exigencia de un superior?					
¿Se cumplen las normas y procedimientos de la empresa?					
¿Se utiliza uniforme de trabajo y/o elementos de protección?					
¿Se cumple con la planificación de la implementación de 5S?					

Cuestionario 02: Productividad

Estimado Encuestado, se le pide responder con la mayor sinceridad a las siguientes preguntas, las respuestas serán de forma anónima y confidenciales, y se usarán para aspectos de mejora en beneficio del personal y la empresa. Muchas gracias

Las respuestas están codificadas en números de 1 a 5 donde:

- | | | | | | |
|---|--------------------------------|---|---------------------------|---|----------------|
| 1 | Nunca | 2 | Casi nunca | 3 | Ocasionalmente |
| 4 | Casi todos los fines de semana | 5 | Todos los fines de semana | | |

		1	2	3	4	5
1	Se ejecutan las actividades planificadas.					
2	Se cumple con los procedimientos.					
3	Se realizan las actividades en el tiempo planeado					
4	Se genera valor de los productos generados.					
5	Se hace uso de todos los equipos, recursos e insumos designados el servicio					
6	Se hace un manejo correcto de los equipos, recursos e insumos					
7	Se mantiene un dialogo ameno, cordial y objetivo					
8	Todos participan en las reuniones					
9	Se solucionan los problemas con lógica y analítica.					
10	Para realizar actividad se trata de anticipar a los posibles problemas.					
11	Se manejan correctamente los insumos de la elaboración de los productos					
12	Se emplean los recursos de la preparación de la medida correcta.					
13	Las actividades se buscan hacer con menos tiempo					
14	Se hace uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega.					
15	Se manejan las emociones adecuadamente en el trabajo					
16	Se posee la capacidad de resolver problemas en el trabajo					
17	Se usa eficientemente el presupuesto					
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.					
19	Se aprovecha al máximo los entrenamientos brindados.					
20	Los entrenamientos ayudan a realizar eficientemente las actividades.					

Anexo 05: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

5S

Ramon Daniel Azabache Zelada

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

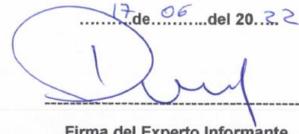
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Azabache Zelada, RAMÓN DANIEL DNI: 180.12380

Especialidad del validador: COMUNICADOR SOCIAL - Mg. GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....17...de...06.....del 20...22


Firma del Experto Informante.

Karla Huerta Robles

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Huerta Robles, Karla Belmira DNI: 40791683

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública - Gerencia de Empresa Privada

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....15...de...06.....del 20...22



Firma del Experto Informante.

Wilson Danny Diaz Fernández

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DÍAZ FERNANDEZ WILSON DANNY DNI: 80163779

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA - ABOGADO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....13...de...06.....del 20...22



Firma del Experto Informante.

Productividad

Ramon Daniel Azabache Zelada

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

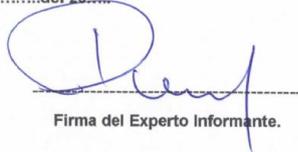
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Azabache Zelada, Ramón David DNI: 18012380

Especialidad del validador: COMUNICADOR SOCIAL - MG. GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...17 de 06 del 2022


Firma del Experto Informante.

Karla Huerta Robles

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

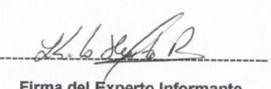
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Huerta Robles, Karla Belmira DNI: 40791683

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública - Gerente de empresa Privada

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...15 de 06 del 2022


Firma del Experto Informante.

Wilson Danny Diaz Fernández

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DÍAZ FERNÁNDEZ WILSON DANNY DNI: 80163379

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA - ABOGADO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...13 de 06 del 2022


Firma del Experto Informante.

Anexo 06: FICHA TECNICA DE INSTRUMENTOS

5S

Nombre	Cuestionario de 5S
Autor	Julián Rosso y Alejandro Gariglio
Año de revisión	2018
Procedencia	Argentina
Administración	Individual o colectiva
Duración	Sin límite de tiempo
Ámbito de aplicación	Adultos
Calificación	Manual
Finalidad	Recabar información de la empresa
Materiales	Cuestionario compuesto por 40 preguntas
Composición de los ítems	Seleccionar (1-8), Ordenar (9-16), Limpiar (17-24), Estandarizar (25-32) y Autodisciplina (33-40)
Puntuación	40 – 93 (Bajo), 94 – 147 (Medio) y 148 – 200 (alto)

PRODUCTIVIDAD

Nombre	Cuestionario de productividad.
Autor	Esther Lorenzo Gilvonio
Año de revisión	2018
Procedencia	Perú
Administración	Individual o colectiva
Duración	Sin límite de tiempo
Ámbito de aplicación	Adultos
Calificación	Manual
Finalidad	Recabar información de la empresa
Materiales	Cuestionario compuesto por 40 preguntas
Composición de los ítems	Eficacia (1-10) y eficiencia (11-20)
Puntuación	0– 33 (Bajo) ,34 – 67 (Medio) y 68 – 100 (alto)

Anexo 07: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre 5S

	1	2	3	3	4	6	7	8	9	10	11	12	13	13	14	16	17	18	19	20	21	22	23	23	24	26	27	28	29	30	31	32	33	33	34	36	37	38	39	40							
1	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4			
2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4					
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	
7	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
8	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
9	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
11	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
14	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
15	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	40

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	140,0667	60,924	,000	,897
VAR00002	140,6000	59,543	,140	,898
VAR00003	140,8667	57,981	,440	,893
VAR00004	140,6000	61,686	-,127	,903
VAR00005	140,6667	59,095	,202	,897
VAR00006	140,4667	60,267	,051	,900
VAR00007	140,8000	61,886	-,163	,902
VAR00008	140,6667	60,810	-,018	,901
VAR00009	140,7333	61,067	-,050	,901
VAR00010	140,7333	59,067	,216	,897
VAR00011	140,0667	60,924	,000	,897
VAR00012	140,2667	57,495	,519	,892
VAR00013	140,4667	56,124	,598	,890
VAR00014	140,6000	55,257	,703	,889
VAR00015	140,1333	59,981	,219	,896
VAR00016	140,7333	54,210	,901	,885
VAR00017	140,3333	58,810	,271	,896
VAR00018	140,7333	54,210	,901	,885
VAR00019	140,6667	55,238	,720	,888
VAR00020	140,2667	58,638	,333	,895
VAR00021	140,5333	56,552	,529	,892
VAR00022	140,1333	59,981	,219	,896
VAR00023	140,5333	58,124	,322	,895
VAR00024	140,0667	60,924	,000	,897
VAR00025	140,0667	60,924	,000	,897
VAR00026	140,7333	54,210	,901	,885
VAR00027	140,6667	55,238	,720	,888
VAR00028	140,2000	58,743	,381	,894
VAR00029	140,5333	56,838	,490	,892
VAR00030	140,4667	56,838	,501	,892
VAR00031	140,3333	57,810	,417	,894
VAR00032	140,2667	57,495	,519	,892
VAR00033	140,3333	57,810	,417	,894
VAR00034	140,2667	58,638	,333	,895
VAR00035	140,7333	54,210	,901	,885

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00036	140,7333	54,210	,901	,885
VAR00037	140,4667	55,981	,618	,890
VAR00038	140,7333	54,210	,901	,885
VAR00039	140,0667	60,924	,000	,897
VAR00040	140,2667	59,924	,129	,898

Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre Productividad

	1	2	3	3	4	6	7	8	9	10	11	12	13	13	14	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
6	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
7	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
8	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
11	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
14	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
15	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	15	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	68,5333	25,695	,000	,890
VAR00002	68,7333	24,210	,323	,888
VAR00003	68,9333	23,067	,487	,883
VAR00004	69,0667	21,781	,757	,874
VAR00005	68,6000	25,257	,143	,890
VAR00006	69,2000	21,314	,920	,868
VAR00007	68,8000	23,457	,458	,884
VAR00008	69,2000	21,314	,920	,868
VAR00009	69,1333	21,838	,760	,874
VAR00010	68,7333	24,067	,359	,887
VAR00011	69,0000	22,000	,708	,876
VAR00012	68,8000	25,171	,068	,896
VAR00013	69,0000	23,143	,460	,884
VAR00014	68,5333	25,695	,000	,890
VAR00015	68,9333	25,495	-,011	,900
VAR00016	69,2000	21,314	,920	,868
VAR00017	69,1333	21,838	,760	,874
VAR00018	68,6667	24,095	,427	,885
VAR00019	69,0000	23,286	,430	,885
VAR00020	68,9333	22,495	,612	,879

ANEXO 08: PRUEBA DE NORMALIDAD

Amat (2016) nos comenta que el análisis de normalidad busca analizar la distribución de las observaciones, pudiendo ser normal o no.

Por ser una población menor de 50 unidades se utilizará la prueba shapiro wilk, mostrando los resultados en la siguiente tabla:

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
5S	,861	20	,008
Productividad	,929	20	,147

Los resultados en la tabla anterior nos describen que una de las variables tiene una significancia menor a 0.05, haciendo que sea una distribución no normal. Entonces se usó el coeficiente de correlación de Spearman



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ LAU SANDRA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "La metodología 5s y la productividad de los trabajadores de un restaurante campestre, Trujillo, 2022", cuyo autor es HUERTA ROBLES SEBASTIAN FRANCISCO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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 Completa 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, 27 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ LAU SANDRA CECILIA DNI: 18100336 ORCID: 0000-0002-6970-2778	Firmado electrónicamente por: SCRAMIREZL el 07- 08-2022 13:41:43

Código documento Trilce: TRI - 0376811