



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Propuesta de Implementación de la Metodología 5S en el área
administrativa de la UGEL Santa, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Pereda Rubiños, Ricky Brander (orcid.org/0000-0002-7433-4025)

ASESORAS:

Mg. Moreno Núñez, Patricia Janet (orcid.org/0000-0001-8801-8069)

Dra. Carbonell Garcia Carmen Elena (orcid.org/0000-0002-3692-3013)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE — PERÚ

2024

Dedicatoria

A mi madre con todo mi amor y admiración, en honor a su sacrificio y lucha constante, siendo ella lo máspreciado en mi vida.

A mis hermanos que son el motor y motivo para salir adelante, mi familia que está en todo momento conmigo.

Agradecimiento

Primeramente, doy gracias a Dios Todopoderoso, por permitirme haber culminado la maestría en Gestión Pública y proveer todo lo necesario para el desarrollo de la presente tesis; a las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, a los docentes de la maestría por sus enseñanzas, a mi asesora la Mgtr. Patricia Moreno por su paciencia como guía, orientador y facilitador en el desarrollo del presente trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA , MORENO NUÑEZ PATRICIA JANET, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Implementación de la Metodología 5S en el área administrativa de la UGEL Santa, 2023.", cuyo autor es PEREDA RUBIÑOS RICKY BRANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 31 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA DNI: 19528879 ORCID: 0000-0002-3692-3013	Firmado electrónicamente por: CCARBONELLG el 31-01-2024 08:34:16
MORENO NUÑEZ PATRICIA JANET DNI: 18099921 ORCID: 0000-0001-8801-8069	Firmado electrónicamente por: PMORENONU el 31-01-2024 08:27:10

Código documento Trilce: TRI - 0736404



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PEREDA RUBIÑOS RICKY BRANDER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Implementación de la Metodología 5S en el área administrativa de la UGEL Santa, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
RICKY BRANDER PEREDA RUBIÑOS DNI: 47359446 ORCID: 0000-0002-7433-4025	Firmado electrónicamente por: RPEREDARU22 el 14- 01-2024 12:46:39

Código documento Trilce: TRI - 0732396

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Paginas preliminares	iv
Índice del contenido	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Relación del personal en la UGEL SANTA periodo 2023.	14
Tabla 2.	Nivel de desempeño de los trabajadores con relación a la metodología 5 S.	18
Tabla 3.	Nivel de desempeño de los trabajadores en relación con la dimensión clasificar	19
Tabla 4.	Nivel de desempeño de los trabajadores con relación a la dimensión ordenar	20
Tabla 5.	Nivel de desempeño de los trabajadores con relación a la dimensión limpieza	21
Tabla 6	Nivel de desempeño de los trabajadores con relación a la dimensión estandarizar	22
Tabla 7.	Nivel de desempeño de los trabajadores con relación a la dimensión disciplina	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Propuesta de limpieza para el área administrativa de la UGEL-SANTA.	31

Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo elaborar una propuesta de implementación de la Metodología 5S en el área administrativa de la UGEL Santa, 2023. El enfoque metodológico empleado fue de tipo básica, de método cuantitativo y el diseño descriptivo simple propositivo. Se trabajó con una muestra censal, conformada por 51 trabajadores del área administrativa de la UGEL-SANTA. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento: cuestionario metodología 5S, el cual fue validado por juicio de expertos y se encontró la confiabilidad de 0.811. Entre sus resultados, se determinó que luego de Evaluar la percepción general de los trabajadores sobre el desempeño del área administrativa con relación a la Metodología de las 5S, su clasificación se posicionó en el nivel deficiente (62.7 %) de igual manera en sus dimensiones limpieza, estandarización y disciplina; en cuanto a las dimensiones clasificar y ordenar fueron percibidas como regulares. Finalmente se concluye que, con la elaboración de una propuesta de implementación de la Metodología 5S en el área administrativa de la UGEL se podrá optimizar los espacios de trabajo, garantizar la seguridad, limpieza y orden, y prevenir averías, lo que a su vez mejora el entorno laboral.

Palabras clave: Metodología 5s, productividad, eficiencia

Abstract

The objective of this study was to prepare a proposal for the implementation of the 5S Methodology in the administrative area of the UGEL Santa, 2023. The methodological approach used was basic, quantitative method and simple descriptive descriptive design. We worked with a census sample, made up of 51 workers from the administrative area of UGEL-SANTA. For data collection, the instrument was used: 5S methodology questionnaire, which was validated by expert judgment and a reliability of 0.811 was found. Among its results, it was determined that after evaluating the general perception of the workers about the performance of the administrative area in relation to the 5S Methodology, their classification was positioned at the poor level (62.7%) in the same way in its cleaning dimensions, standardization and discipline; Regarding the dimensions classify and order, they were perceived as regular. Finally, it is concluded that, with the preparation of a proposal for the implementation of the 5S Methodology in the administrative area of the UGEL, it will be possible to optimize the work spaces, guarantee safety, cleanliness and order, and prevent breakdowns, which in turn improves the work environment.

Keywords: 5s methodology, productivity, efficiency

I. INTRODUCCIÓN

El método de las 5S representa una técnica orientada a incrementar la eficiencia organizacional, poniendo énfasis en la creación de una cultura de cambio estructural (Bagde et al., 2021). Esta técnica inicia con la instauración y sostenimiento del orden y aseo en variadas áreas de la empresa. Tal enfoque facilita una gestión del tiempo más eficiente, posibilitando realizar actividades con menos esfuerzo. Una ventaja clave de las 5S es la disminución de los tiempos de operación. Esto significa que, al mejorar la administración del tiempo propio, se potencia la concentración y, consecuentemente, la eficiencia. Administrar el tiempo eficazmente conduce a completar tareas de forma más ágil, optimizando así la productividad diaria (Tahasinet al., 2021).

Ante el panorama global de una gestión eficiente en las instituciones, es importante reconocer el papel de las metodologías efectivas en la optimización de procesos (Santoyo et al., 2013). En este contexto en Colombia, a pesar del valor significativo de la metodología de las 5S en la administración eficiente del tiempo, muchas instituciones, tanto públicas como privadas enfrentan desafíos en sus áreas de producción, especialmente en la optimización del espacio, así como en la pérdida de tiempo durante el almacenaje y localización de materiales. El desorden en estos espacios no solo conlleva riesgos para el personal, debido a obstáculos en los caminos, sino que también incrementa los costos relacionados con el desperdicio y el mantenimiento necesario (Pachacama et al., 2022).

A nivel nacional, especialmente en las instituciones públicas, se detecta una notable desorganización y acumulación de elementos innecesarios en los espacios de trabajo. Esta situación genera ineficiencias, traducéndose en pérdidas de tiempo, retrasos, daños y posibles riesgos de accidentes, lo que evidencia la necesidad de eliminar obstáculos que interrumpen el flujo de trabajo y afectan la calidad (Sánchez et al., 2015). Según un estudio de Hiyo, et al. (2021) el desarrollo humano y el bienestar laboral son claves para un ambiente laboral positivo, lo que mejora la productividad y eficiencia de la organización. En línea con esto, las políticas nacionales de empleo del Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo de Perú enfatizan la importancia de mejorar la calidad del ambiente laboral y promover condiciones de trabajo adecuadas (MTPE, 2016).

Por otro lado, la implementación de la metodología 5S puede ser una solución efectiva para estos desafíos ya que un entorno de trabajo en el que los empleados se sientan a gusto y cuenten con las herramientas necesarias favorece un ritmo de trabajo óptimo y contribuye a un estado de ánimo favorable. Adicionalmente, desde un punto de vista comercial, un espacio de trabajo ordenado y limpio proyecta una imagen profesional, mejorando la percepción de los clientes respecto a los productos o servicios ofrecidos (Sandoval et al., 2020).

En el contexto local, en la UGEL Santa, dentro del área administrativa, los problemas más significativos relacionados con la metodología de las 5S incluyen en la falta de orden y limpieza, el uso de materiales obsoletos, una iluminación inadecuada y la falta de clasificación y organización de los materiales. Estos factores contribuyen a una eficacia reducida por parte de los trabajadores, quienes experimentan retrasos en el cumplimiento de sus actividades diarias. Esto puede llevar a la duplicidad de funciones y a que los usuarios esperen tiempos excesivos para la tramitación de documentación. La ausencia de una lista de tareas pendientes agrava la situación, ya que los trabajadores pueden olvidar realizar tareas importantes. Por ello, se recomienda no solo tener una lista con las tareas por hacer, sino también aprender a priorizarlas adecuadamente.

Esta situación refleja la importancia de implementar un enfoque sistemático y estructurado en la gestión del espacio de trabajo y las tareas. La metodología de las 5S, que enfatiza en clasificar, ordenar, limpiar, estandarizar y mantener la disciplina, podría ser una herramienta eficaz para abordar estos desafíos. Aplicar estas prácticas podría mejorar significativamente la eficiencia y productividad, reduciendo el tiempo de espera para los usuarios y optimizando el desempeño de los trabajadores.

Es por ello que se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la realidad del área administrativa desde la percepción de los trabajadores

que permita plantear una propuesta de mejora bajo el enfoque de la metodología de las 5s?

Respecto a la justificación, se justificó a nivel teórico, debido a que radica en la profundización del conocimiento sobre la Metodología 5S y su influencia en la gestión en entornos administrativos. Se busca analizar y comprender el problema desde una perspectiva global, abarcando estudios internacionales, hasta llegar al contexto específico de la UGEL Santa. Este enfoque teórico permite establecer una base sólida para examinar la interacción entre la aplicación de la Metodología 5S, llenando así un vacío en la literatura existente sobre la materia.

En cuanto a la justificación práctica, este estudio se justifica por la necesidad de mejorar procesos y procedimientos en la UGEL Santa. Al aplicar la Metodología 5S, se pretende optimizar la eficiencia y eficacia en la gestión de los trabajadores. Esta optimización es fundamental para el manejo efectivo de tareas inesperadas y rutinarias, como la atención al cliente y el procesamiento de solicitudes.

En relación a la justificación social, la relevancia de esta investigación se centra en los beneficios que aporta a los empleados y a los ciudadanos. La propuesta efectiva de la Metodología 5S en la UGEL Santa no solo mejorará la productividad laboral y la gestión del tiempo, sino que también tendrá un impacto positivo en la calidad del servicio al ciudadano. Esto incluye una respuesta más rápida y eficiente a situaciones como solicitudes de información, trámites documentales y atención a reclamos.

Por ello se planteó el siguiente objetivo general: Elaborar una propuesta de implementación de la Metodología 5S en el área administrativa de la UGEL Santa, 2023. Y como objetivos específicos: Evaluar la percepción general de los trabajadores sobre el desempeño del área administrativa en relación a la Metodología de las 5S; Identificar áreas de mejora específicas dentro del área administrativa de la UGEL Santa, considerando cada una de las dimensiones de la Metodología 5S; y Elaborar una propuesta para evaluación de la Metodología a los colaboradores del área administrativa de la UGEL Santa, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para construir los antecedentes, se decidió incluir referencias tanto de ámbito internacional como nacional. Los primeros cinco antecedentes seleccionados son de índole internacional:

Zagzoog et al. (2019) en su artículo, tuvieron como objetivo la integración de la metodología 5S para fomentar el aumento de la eficiencia a través de la reducción de residuos en un depósito situado en Arabia Saudita. Este estudio, que combinó enfoques cualitativos y cuantitativos, determinó que la adopción de la estrategia 5S mejoró significativamente la productividad, la eficiencia y la organización del almacén de dispositivos electrónicos. La aplicación de la metodología 5S llevó a una disminución del 20% en los costos de inventario y a una reducción del 30% en las operaciones de carga y descarga en los contenedores.

Asimismo, Piñero et al. (2018) en su artículo referido a implementar un programa 5S's para el mejoramiento de la productividad en los puestos de trabajo en Ecuador, utilizaron una metodología de análisis documental. Aunque no se menciona una muestra específica en el artículo, sus resultados resaltan la importancia de promover y recomendar la implementación de las 5S para lograr mejoras continuas en la calidad y productividad en el entorno laboral. Esto es especialmente relevante en el contexto de Ecuador, donde se prioriza la creación de un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como el aumento de la competitividad a través de la producción de productos y servicios de alta calidad.

Por su parte, Cardenas (2018), en su tesis de maestría, se propuso como objetivo principal la adopción de la metodología 5S para incrementar la satisfacción de los clientes. La investigación incluyó un análisis de causa y efecto para identificar los elementos clave en la satisfacción del cliente. Se elaboraron encuestas para evaluar la metodología 5S, tanto antes como después de su implementación las cuales se aplicaron a una muestra de 44 participantes. Los hallazgos del estudio revelaron que antes de aplicar las 5S, los aspectos de limpieza, clasificación, estandarización, orden y disciplina se valoraron en un 31%, mientras que después de la implementación, estos aumentaron al 80%.

Este incremento se atribuyó a la distribución eficaz de herramientas y al establecimiento de un entorno de trabajo más organizado, lo cual mejoró la limpieza a nivel organizacional a través de la creación de procedimientos estandarizados y el fomento de la disciplina entre todos los colaboradores.

En esta línea, Arévalo et al. (2018), en su artículo científico referido a la evaluación de las 5's como herramienta para la mejora continua en las empresas en México, realizaron un estudio exploratorio, transversal y descriptivo. Los resultados indicaron que la implicación de los trabajadores en los procesos de mejora se tradujo en un incremento notable de la eficiencia y una disminución significativa en la incidencia de errores de producción, fallos mecánicos, acumulación innecesaria de inventario, actividades y desplazamientos redundantes, y en la prevención de incidentes laborales. Además, se redujo el tiempo necesario para reemplazar o cambiar herramientas. Esta investigación concluyó que la implementación de las 5'S es una estrategia útil para examinar y mejorar las dinámicas internas de una organización, lo cual, a su vez, potencia la calidad del servicio que se ofrece.

Por último, Pérez y Quintero (2017) en su artículo tuvieron como objetivo la implementación de 5S en el área de producción de las organizaciones en Medellín - Colombia, para lo cual presentaron una metodología de causa- efecto y mapeo de procesos para la aplicación de la técnica 5S. Además, incorporaron formaciones, evaluaciones, matrices de identificación y otros recursos. En las conclusiones de determinó que la adopción de las 5S conduce a organizaciones más competentes y eficientes, reduciendo desperdicios, retrabajos, costos y accidentes, manteniendo un espacio de trabajo limpio y ordenado, utilizando los recursos de manera eficiente y garantizando un control efectivo de la producción. Además, destacaron que las 5S constituyen una herramienta contemporánea esencial para garantizar una calidad total, enfocada en la mejora continua.

A nivel nacional, Escobar (2022) en su tesis de maestría abordó la mejora de la productividad en una empresa de Lima mediante la aplicación de la Metodología 5S, utilizando un enfoque de estudio preexperimental. El estudio incluyó a 35 empleados. Los hallazgos indicaron que la adopción de la metodología 5S tuvo un impacto positivo en la Sub Gerencia de Infraestructura

de la empresa. Se observó un notable incremento en la productividad, pasando de un 34,06% inicial a un 93,65%, lo que implica un aumento del 59,59%. Paralelamente, la eficiencia se incrementó del 65,95% al 96,51%, un aumento del 30,56%. Estos resultados preliminares mostraron una mejora de la eficiencia en un 51,72%, corroborando así la consecución del objetivo planteado en la investigación.

En ese mismo año, Lisset (2022) en su artículo científico, llevó a cabo una investigación con el objetivo de optimizar los procesos en todas las fases, acortar los tiempos de producción y minimizar las pérdidas ocasionadas tanto por el factor humano como por las máquinas, mediante la implementación de la herramienta 5S en empresas del sector alimentario para incrementar su productividad. Los focos del estudio fueron los departamentos de control de calidad, producción y almacén, empleando metodologías como encuestas y entrevistas. Se concluyó que la mejora en la efectividad y la respuesta rápida en el control de calidad, influenciada por la implementación eficaz de las 5S, repercute beneficiosamente en la producción, específicamente en la agilización de los tiempos de proceso.

Asimismo, Velásquez (2022) en su artículo científico se propuso examinar cómo la implementación continua de la metodología 5S puede optimizar los procesos productivos. Para ello, se utilizó un modelo de estudio descriptivo-correlacional de aplicación práctica. El estudio se llevó a cabo en las instalaciones de una empresa metalmecánica, específicamente en la oficina y el almacén, durante un año. Se aplicaron técnicas como encuestas, entrevistas y charlas, con el fin de sensibilizar al personal sobre cómo satisfacer las necesidades de los clientes. Entre las conclusiones se determinó que la aplicación del método 5S llevó a una reducción significativa en el consumo de recursos, eliminando actividades que no agregan valor al proceso de manufactura y, por tanto, disminuyendo la eficiencia en los procesos.

Por su parte, Loayza (2019) en su tesis de maestría referido a la implementación de las 5S en una empresa de Arequipa con el objetivo de incrementar la productividad de sus trabajadores. Este estudio cuantitativo se basó en la observación como método principal, aplicado a una muestra de 150

trabajadores. Las conclusiones señalaron que, tras la implementación de las 5S, se evidenciaron mejoras significativas en los puestos de trabajo, los cuales se volvieron más organizados y limpios. Además, las herramientas, materiales y documentos fueron clasificados y ordenados de manera eficiente, facilitando así un mejor aprovechamiento de los recursos.

Por último, Castro (2019) en su tesis de maestría sobre el impacto de implementar 5S en la productividad de una empresa de manufactura en Trujillo, empleó un diseño de estudio preexperimental. La muestra de estudio consistió en 35 trabajadores. Los resultados obtenidos indicaron que la implementación de las 5S generó un aumento del 4,98% en la productividad de la empresa, además de mejorar significativamente la eficiencia operativa al reducir los tiempos de producción y minimizar los errores. Asimismo, los empleados informaron una mejora en su bienestar laboral, destacando un ambiente de trabajo más organizado y limpio, lo que contribuyó a reducir el estrés y la fatiga.

En el contexto de la investigación realizada es importante mencionar que la metodología 5S tuvo sus orígenes en Japón durante la década de 1950 y se introdujo en Latinoamérica en 1991. En sus inicios, se centró en tres aspectos fundamentales: la organización del espacio, la ejecución de tareas y procesos, y las interacciones diarias. Esta metodología se integró en la sociedad japonesa influenciada por principios del sintoísmo, el budismo y el confucianismo, que promovían valores como el autocontrol, la armonía, la confianza y la lealtad organizacional, tal como (Prawira et al, 2018).

Respecto a las teorías de la Variable metodología 5s se adoptaron definiciones conceptuales algunas de ellas son las mencionadas por Gupta (2022) quien manifiesta que la metodología de las 5S constituye el pilar fundamental para iniciar cualquier proyecto de mejora. Esta técnica, basada en un enfoque de limpieza visual, implica llevar a cabo cinco tareas esenciales para crear un entorno de trabajo óptimo. Por otro lado, Balasundaram et al. (2017) destacan que las 5S son una táctica muy reconocida y empleada en numerosas instituciones especialmente aquellas que adoptan prácticas como la metodología lean, la gestión total de calidad y el six-sigma.

Asimismo, Lamprea et al. (2015) argumentan que la aplicación de las 5S está estrechamente vinculada a la eficiencia operativa, con el objetivo de reducir el uso de tiempo, recursos y equipos en procesos y tareas organizacionales, centrándose en la disminución de diferentes tipos de desperdicios. En esta línea, Ahire et al. (2021) mencionan que esta metodología fue ampliamente empleada en la industria, no solo para fomentar un entorno de trabajo idóneo, sino también para asegurar condiciones de trabajo seguras y confortables. De igual manera, Zubia et al. (2018) indican que, aunque la organización y la limpieza parecen conceptos simples, su implementación puede ser un reto para muchas empresas; en este sentido, las 5S fomentan una cultura de orden y limpieza que disciplina a los integrantes de la organización. Asimismo, Munive et al. (2022) consideran que la metodología 5S incorpora herramientas altamente eficaces para la mejora continua, siendo esencial para minimizar actividades que no aportaban valor a los procesos.

Por otro lado, Eleorraga et al. (2021) señalan que la metodología se centra en implementar cambios de manera ágil y rápida, con la participación activa de los empleados en la optimización de procesos. De igual manera Shahriar et al. (2022) explican que estas metodologías están diseñadas para propiciar cambios inmediatos y dinámicos, con una visión de futuro, afectando a toda la empresa, desde los trabajadores y los indicadores de cada área hasta la propia gerencia.

Respecto a la importancia de las Muotka et al. (2023) destacan su impacto en el ámbito laboral y su influencia en la eficiencia, observada en la optimización del espacio, la reubicación adecuada de recursos y la eliminación de elementos superfluos que generaban malestar y desperdicio. Asimismo, Kumar et al. (2022) sostiene que la implementación de las 5S en una organización busca prevenir problemas como áreas y herramientas de trabajo en desorden y sucias, equipos dañados o rotos, ausencia de señalización uniforme y capacitaciones estandarizadas, acumulación de objetos en pasillos y zonas de almacenamiento, y la falta de implementación de elementos de seguridad.

En cuanto a sus ventajas, la implementación de la metodología 5S ofrece beneficios significativos, incluyendo un ambiente laboral seguro, limpio y organizado, lo que facilita las tareas diarias y mejora la calidad de los productos

o servicios (Makwana, y Patange, 2022). Además, esta metodología contribuye positivamente al ambiente de trabajo, incrementa la motivación y la productividad de los empleados, y mejora la competitividad de la empresa, (Omogbai y Salonitis, 2017). Otras ventajas de aplicar la metodología 5S incluyen la capacidad de identificar y abordar eficazmente los problemas que enfrenta una empresa, optimizando los tiempos de respuesta. Esta estrategia también fomenta la estandarización de procesos y la eliminación de recursos innecesarios. Además, ayuda a mantener un estado emocional equilibrado y productivo en los trabajadores, lo que garantiza la calidad y eficiencia de la empresa (López et al., 2020).

En cuanto al modelo teórico, se consideró a Aldavert et al. (2016) ya que ellos explican que la estrategia de las 5S se compone de cinco etapas esenciales que se desarrollan durante la aplicación del proyecto, cada etapa identificada con una palabra en japonés que comenzaba con la letra S. Las Dimensiones de la metodología 5S abarcan: Clasificación (Seiri), Ordenar (Seiton), Limpieza (Seiso), Estandarizar (Seiketsu) y Disciplina (Shitsuke). Esta estrategia es aplicable en una amplia gama de industrias y áreas funcionales, incluyendo la producción, donde promueve la salud y seguridad en el lugar de trabajo, a la vez que incrementa la eficiencia y rentabilidad (Chandrayan et al., 2019).

Dimensión 1. Clasificación (1S), esta fase consiste en identificar los objetos necesarios para realizar las actividades en el lugar de trabajo y eliminar los objetos innecesarios, eliminación no significa exclusivamente tirarlos, sino también darles un destino para el que puedan ser útiles (Agrahari et al., 2015). Una de las estrategias utilizadas para aplicar el primer sentido es el método red tag, en el que todos los objetos inútiles u obsoletos son etiquetados con una etiqueta roja y colocados en un área específica a la espera de una orden de destino (descartar, almacenar, enviar a otra ubicación (Sangode, 2018). Por lo que las etiquetas deben contener alguna información detallada como: la designación del artículo, la fecha en que se colocó la etiqueta, el responsable, así como el destino del artículo. Esta estrategia es particularmente útil en los casos en los que no se sabe exactamente qué hacer con el objeto o se requiere autorización para ser retirado del lugar de trabajo (Costa et al., 2018).

Dimensión 2. Ordenar (Seiton), es la segunda etapa de la aplicación de la metodología 5S, una vez completado el sentido de clasificación, es necesario definir un lugar para colocar todos los objetos, con el fin de facilitar el flujo de actividades laborales (Chourasia y Nema, 2016). Este sentido tiene como lema “Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar” (Costa et al., 2018). Es decir, todos los objetos deben tener un lugar específico para ser almacenados y es fundamental que los empleados cumplan con este. Con este objetivo, se definen reglas organizativas que permitan a los trabajadores encontrar fácilmente los objetos que buscan, evitando pérdidas innecesarias de tiempo buscando herramientas o de uso de elementos, de modo que los objetos que Los dispositivos que más se utilizan están más cerca del lugar donde serán utilizados, reduciendo así el número de movimientos de los trabajadores durante una operación (Olvera y Cujilán, 2022).

Otro factor a tener en cuenta es el peso de los objetos, de modo que, por ejemplo, cuando se guardan en armarios, los más pesados se encuentran en los estantes inferiores y los más ligeros en los superiores (Aldavert et al.,2016). El material que rara vez se utiliza debe almacenarse e identificarse adecuadamente fuera del área de trabajo, de modo que pueda localizarse rápidamente cuando sea necesario (Vargas y Camero, 2021). Finalmente, es fundamental desarrollar una disposición de la sección de trabajo, con la disposición de equipos, máquinas, pallets y mesas de trabajo bien definidas e identificadas, con miras a optimizar el flujo de actividades (Costa et al., 2018). Las marcas en el suelo son una parte muy importante de la gestión visual, ya que ayudan a identificar espacios para la colocación de materias primas o piezas, pasillos de paso y áreas de trabajo (Salazar et al., 2022).

Dimensión 3. Limpieza (Seiso), es el tercer paso en la implementación de las 5S, donde se limpia completamente el puesto de trabajo, el objetivo de esta fase es identificar y eliminar todas las causas de la suciedad, desde polvo acumulado, basura, desechos y grasas (Aldavert et al.,2016). En consecuencia, es importante que todos los trabajadores participen en las actividades de limpieza, con el fin de mantener un ambiente siempre limpio, saludable y confortable, las rutinas de limpieza incluyen limpiar el piso, las mesas de trabajo,

las máquinas y herramientas, los gabinetes interiores y depositar todos los residuos en contenedores apropiados (Nava-Martínez, et al., 2017).

Dimensión 4. Estandarizar (Seiketsu), Luego de la implementación de los tres primeros sentidos, que constituyen la parte práctica del trabajo, aparece el cuarto paso, el sentido de estandarización. Este sentido consiste en crear reglas, procedimientos y estándares que ayuden a todos los trabajadores a mantener los sentidos anteriores (Clasificación, Organización y Limpieza) en cualquier apartado (Agrahari et al., 2015). Es fundamental que cualquier empleado comprenda las tareas de forma fácil y rápida. De ahí la importancia de estandarizar las tareas. Es importante que los documentos sean muy claros, fáciles de entender e intuitivos (Manzano y Gisbert, 2016).

Dimensión 5. Disciplina (Shitsuke), es el último paso en la implementación de las 5S. Los trabajadores deben comprometerse a mantener las anteriores 4S como forma de vida (Sati y Adam, 2019). Si no hay disciplina y motivación diaria para mantener la implementación de las 5S, la desorganización reaparecerá y el nivel de implementación caerá drásticamente (Agrahari et al., 2015). De ahí la importancia de realizar auditorías periódicas de las 5S, utilizando una lista de verificación y registros fotográficos, que permitan comprobar el estado de implementación y detectar posibles errores y sus causas. Al ser este el paso más complicado, es fundamental que toda la organización se involucre y presente sugerencias de mejora (Setiawan et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La metodología empleada en este estudio fue de tipo básico, orientada a enriquecer el conocimiento científico sin aplicarlo directamente en contextos prácticos (Lozada, 2014).

En cuanto al enfoque de la investigación, se adoptó una perspectiva cuantitativa, que se enfocó en la recopilación y el análisis de datos numéricos. Este enfoque tuvo como objetivo explorar la variable y cuantificar patrones, tendencias (Aspers y Corte, 2019). Este enfoque permitió comprender de manera objetiva y cuantificable la aplicación de la metodología 5S en la cultura organizacional y las interacciones entre los empleados en el ámbito administrativo.

Por último, el diseño de la investigación fue descriptivo-prospectivo, lo que implica que se combinaron dos enfoques metodológicos. En cuanto al componente descriptivo, se buscó proporcionar una visión precisa y detallada del fenómeno de estudio, destacando sus características fundamentales. Este enfoque se centra en la recopilación y presentación de datos que describan de manera objetiva la situación o variables de interés. Por otro lado, la investigación también se llevó a cabo bajo un diseño prospectivo, que implica la planificación y diseño de los estudios antes de que ocurra el fenómeno a investigar. En este contexto, el investigador, después de definir claramente el problema que motiva el estudio, inició la recopilación de datos de manera anticipada. Este enfoque permitió un análisis detallado de los eventos o condiciones que se iban a estudiar, lo que contribuyó a una comprensión más profunda de los mismos (Bernal, 2010).

Su diagrama es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de estudio, representada por 51 trabajadores del área administrativa de la UGEL Santa

O: Variable: Metodología 5" S"

P: Propuesta de implementación de la metodología 5" S"

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Metodología 5s

Definición conceptual: constituye el pilar fundamental para iniciar cualquier proyecto de mejora. Esta técnica, basada en un enfoque de limpieza visual, implica llevar a cabo cinco tareas esenciales para crear un entorno de trabajo óptimo (Gupta, 2022).

Dimensión 1. Clasificación (Seiri): esta fase consiste en identificar los objetos necesarios para realizar las actividades en el lugar de trabajo y eliminar los objetos innecesarios, eliminación no significa exclusivamente tirarlos, sino también darles un destino para el que puedan ser útiles (Agrahari et al., 2015)

Dimensión 2. Ordenar (Seiton): es la segunda etapa de la aplicación de la metodología 5S, una vez completado el sentido de clasificación, es necesario definir un lugar para colocar todos los objetos, con el fin de facilitar el flujo de actividades laborales (Gupta, 2022).

Dimensión 3. Limpieza (Seiso): es el tercer paso en la implementación de las 5S, donde se limpia completamente el puesto de trabajo, el objetivo de esta fase es identificar y eliminar todas las causas de la suciedad, desde polvo acumulado, basura, desechos y grasas (Aldavert et al., 2016).

Dimensión 4. Estandarizar (Seiketsu): Este sentido consiste en crear reglas, procedimientos y estándares que ayuden a todos los trabajadores a mantener los sentidos anteriores (Clasificación, Organización y Limpieza) en cualquier apartado (Agrahari et al., 2015).

Dimensión 5. Disciplina (Shitsuke): es el último paso en la implementación de las 5S, ya que, si no hay disciplina y motivación diaria para mantener la implementación de las 5S, la desorganización reaparecerá y el nivel de implementación caerá drásticamente (Sati y Adam, 2019).

Definición operacional: Se utilizó el cuestionario “metodología 5S” para evaluar la variable y sus dimensiones: Seiri (clasificación), Seiton (ordenar), Seiso (limpieza), Seiketsu (estandarización) y Shitsuke (disciplina) considerando las percepciones de los trabajadores del área administrativa de la UGEL-SANTA.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población, según García (2020) es un conjunto de individuos que comparten similitudes dentro de un contexto específico. En este contexto, el estudio se enfocó en la institución UGEL SANTA, que estaba ubicada en la ciudad de Chiclayo, la cual albergaba a un total de 51 trabajadores, incluyendo al director, jefes de área y funcionarios.

Tabla 1

Relación del personal en la UGEL SANTA periodo 2023.

Descripción	Año
	2023
Director	1
Jefes de área	9
Funcionarios	33
Locadores	8
Total	51

Nota. CAP. Unidad de Gestión Educativa Local - SANTA 2023

Criterios de inclusión: trabajadores con más de 5 meses de antigüedad en la institución, trabajadores que se encuentren presentes al momento de encuestar

Criterios de exclusión: trabajadores con menos de 5 meses de antigüedad en la institución, trabajadores que no estén presentes al momento de encuestar.

Muestra: En cuanto a la muestra de estudio, se optó por una muestra censal, que implica la inclusión de todos los elementos de la población en el estudio (51 participantes) sin dejar fuera a ningún individuo o unidad de análisis. Esta elección se justificó por la necesidad de obtener una representación completa y exhaustiva de la población en cuestión. Dado que el objetivo era brindar una visión precisa y detallada del fenómeno, considerar una muestra censal aseguró que no se pasara por alto ningún aspecto relevante y se evitara la posibilidad de sesgos o generalizaciones incorrectas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica, según Useche et al. (2019) se refiere a un procedimiento empleado para llevar a cabo tareas específicas o lograr objetivos particulares en el contexto de la investigación. En este estudio, se optó por utilizar la técnica de encuesta debido a su eficacia en la recopilación de datos cuantitativos y su capacidad para proporcionar una visión general de las opiniones y percepciones de los participantes. Para la obtención de datos, se implementó un cuestionario como instrumento principal. Esta elección se justificó por su capacidad para estandarizar las preguntas y respuestas, lo que permitió una recopilación de datos más objetiva y comparativa.

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario metodología 5S: Es un instrumento adaptado del modelo propuesto por Aldavert et al. (2016). Este cuestionario se aplicó a la muestra de estudio, compuesta por 51 trabajadores administrativos de la UGEL-SANTA. La finalidad principal de este cuestionario fue evaluar la implementación de la metodología 5S en el ámbito administrativo de la institución. Para ello, se aplicó 40 preguntas diseñadas de acuerdo a las 5 dimensiones clave de estudio, que son: Seiri (clasificación), Seiton (ordenar), Seiso (limpieza), Seiketsu (estandarización) y Shitsuke (disciplina). Cada pregunta fue formulada de manera precisa para abordar aspectos específicos de cada dimensión. Las opciones de respuesta para las preguntas del cuestionario se presentaron en

una escala Likert de cinco puntos, "Nunca" (1) hasta "Siempre" (5). Esta escala permitió a los encuestados expresar su grado de acuerdo o frecuencia en relación con cada afirmación. La aplicación del cuestionario se realizó de forma individual, asegurando que cada participante pudiera responder a las preguntas de manera independiente y reflexiva.

Validez: Con el objetivo de garantizar la validez del contenido del instrumento utilizado en la investigación, se organizó una evaluación por parte de expertos. Tres especialistas, todos con maestrías en gestión pública o con experiencia significativa en el área de estudio, participaron en esta revisión. Durante este proceso, los expertos examinaron minuciosamente la adecuación, la claridad y la relevancia de la variable. Para ello, utilizaron una matriz específica diseñada para la validación de estos elementos.

Confiabilidad: En el contexto de la investigación, se realizó una fase preliminar para evaluar la confiabilidad del instrumento de medición, el cual consistió en un proceso de prueba piloto. En esta etapa, participaron 12 individuos previamente seleccionados con el propósito de someter el cuestionario a una evaluación inicial. Posteriormente a eso, con el fin de determinar la confiabilidad del cuestionario, se aplicó el coeficiente alpha de Cronbach, donde se obtuvo un resultado de 0.811, demostrando una alta confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Primero se adaptó un cuestionario basado en el modelo de Aldavert et al. (2016), y para asegurar su idoneidad, se sometió a un proceso de validación, involucrando la revisión y evaluación de tres expertos en el campo. Una vez validado el cuestionario, se llevó a cabo una evaluación de su consistencia interna mediante el coeficiente alpha de Cronbach. Luego, se procedió a la gestión de la autorización por parte de la UGEL-SANTA. Una vez obtenido el consentimiento, se optó por administrar el cuestionario de forma virtual a través de un formulario alojado en la plataforma de Google, lo que permitió una recolección de datos eficiente y organizada. La información recopilada se sometió a un proceso de análisis en el software estadístico SPSS, donde se

aplicaron diversos métodos estadísticos, como análisis de frecuencias y análisis de porcentajes, para examinar, estos métodos estadísticos facilitaron la exploración en profundidad de los datos.

3.6. Método de análisis de la información

Se emplearon programas estadísticos, en particular SPSS, para llevar a cabo un análisis más profundo y detallado de la información recopilada. Mediante esta herramienta, se generaron tablas de frecuencia y porcentajes con el propósito de examinar los resultados descriptivos obtenidos a partir de las respuestas de los participantes. Para abordar la variable en estudio, se establecieron niveles específicos de clasificación. Estos niveles se definieron en función de rangos numéricos y se asignaron de la siguiente manera: deficiente (40-94), regular (95 – 147), y eficiente (148 – 200). Esta clasificación permitió una categorización precisa de los datos y facilitó la interpretación de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Con respecto a los aspectos éticos, el estudio se registró bajo los lineamientos estipulados en el código de ética de la Universidad César Vallejo, lo cual orientará las consideraciones éticas que serán abordadas. Entre los principios éticos que fueron considerados destacan:

la integridad científica, donde se adhirió a los métodos establecidos para la recopilación y el análisis de datos. Este enfoque aseguró la validez de los resultados obtenidos.

La confidencialidad, esta fue mantenida a lo largo del estudio, utilizando los datos exclusivamente para el análisis de la variable en estudio, y asegurando la protección de la información al no compartir los datos con ninguna entidad externa.

El consentimiento informado, este fue obtenido de todos los participantes, ya que se les proporcionó información detallada sobre el propósito de la investigación antes de utilizar cualquier instrumento de recopilación de datos, garantizando así su comprensión y aprobación para participar en el estudio.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Evaluar la percepción general de los trabajadores sobre el desempeño del área administrativa en relación a la Metodología de las 5S

Tabla 2

Nivel de desempeño de los trabajadores en relación a la metodología 5 S.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	32	62.7 %
Regular	19	37.3 %
Eficiente	--	--
Total	51	100 %

Nota. Anexo 5

Interpretación: según la tabla 2, se observa que la mayoría de los trabajadores, con un 62.7% del total, se encuentran en el nivel deficiente en lo que respecta a la implementación de la Metodología 5S. Algunas de las posibles razones detrás de este bajo desempeño, son la resistencia al cambio y falta de claridad en las expectativas o procedimientos. Por otro lado, el nivel regular cuenta con un 37.3% de los trabajadores, lo que indica que un porcentaje menor tiene un rendimiento promedio en la implementación de las 5S. Aunque no están catalogados como deficientes, todavía hay espacio para mejorar y alcanzar un nivel más eficiente en la aplicación de la metodología.

Objetivo específico 2: Identificar áreas de mejora específicas dentro del área administrativa de la UGEL Santa, considerando cada una de las dimensiones de la Metodología 5S.

Tabla 3

Nivel de desempeño de los trabajadores en relación a la dimensión clasificar

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	17.6 %
Regular	39	76.5 %
Eficiente	3	5.9 %
Total	51	100 %

Nota. Anexo 5

Interpretación: en relación a la tabla 3, se observa que la mayoría de los trabajadores, representados por un 76.5%, se clasifican en el nivel regular. Este predominante porcentaje indica que, aunque la mayoría de los empleados han adoptado los principios básicos de clasificación eficiente, aún hay un margen considerable para mejorar su desempeño. Este nivel de rendimiento podría estar influenciado por varios factores, entre ellos falta de motivación o reconocimiento del valor de estas prácticas en su trabajo diario. Por otro lado, un 17.6% de los trabajadores se clasifica en el nivel deficiente. Las razones detrás de este bajo rendimiento podrían ser múltiples: falta de capacitación adecuada y resistencia al cambio debido a la falta de comprensión de los beneficios de un entorno de trabajo organizado. En el extremo opuesto, solo un 5.9% de los trabajadores alcanza el nivel eficiente. Aunque este porcentaje es reducido, destaca la existencia de un grupo de empleados que no solo entienden, sino que aplican con éxito los principios de clasificación en su rutina laboral. Este grupo podría estar compuesto por individuos altamente motivados, bien capacitados, o que tienen una afinidad natural hacia la organización y la eficiencia. Estos empleados podrían actuar como catalizadores del cambio y modelos a seguir para sus compañeros, incentivando así una adopción más amplia de las prácticas eficientes en toda la institución.

Tabla 4

Nivel de desempeño de los trabajadores en relación a la dimensión ordenar

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	21	41.2 %
Regular	28	54.9 %
Eficiente	2	3.9 %
Total	51	100 %

Nota. Anexo 5

Interpretación: según la tabla 4, se destaca que un 41.2% de los trabajadores se encuentra en el nivel deficiente. Este porcentaje considerable evidencia que una proporción significativa de empleados enfrenta desafíos en la implementación efectiva de prácticas organizativas. Las posibles causas de este rendimiento podrían incluir una falta de comprensión clara sobre los beneficios de un espacio de trabajo bien organizado, insuficiencia en la formación proporcionada sobre cómo organizar efectivamente, o tal vez la ausencia de un sistema estructurado que respalde la organización en el lugar de trabajo. Por otro lado, un 54.9% de los trabajadores se sitúa en el nivel regular. Este es el grupo mayoritario y sugiere que, aunque la mayoría de los empleados tienen un conocimiento básico de las prácticas organizativas, aún no alcanzan un nivel de eficacia que pueda considerarse óptimo. Esto puede deberse a los limitados recursos que impiden una implementación más eficiente. En contraste, un escaso 3.9% de los trabajadores alcanza el nivel eficiente.

Tabla 5*Nivel de desempeño de los trabajadores en relación a la dimensión limpieza*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	27	52.9 %
Regular	24	47.1 %
Eficiente	--	--
Total	51	100 %

Nota. Anexo 5

Interpretación: de acuerdo con la tabla 5, se observa que el 52.9% de los trabajadores se clasifica en el nivel deficiente en cuanto a limpieza. Este porcentaje mayoritario indica una preocupación significativa en la efectividad de las prácticas de limpieza implementadas. Las razones detrás de este bajo rendimiento pueden ser variadas, incluyendo una posible falta de claridad o conciencia sobre la importancia de la limpieza en el lugar de trabajo, insuficiente formación o recursos para realizar tareas de limpieza efectivas. Por otra parte, un 47.1% de los trabajadores se ubica en el nivel regular. Este grupo, aunque posee un conocimiento básico y aplica algunas prácticas de limpieza, aún no alcanza un nivel que pueda considerarse como altamente efectivo. Por último, es notable la ausencia de trabajadores en el nivel eficiente. Esta carencia señala hacia un área de mejora crítica y urgente. La falta de empleados que demuestren prácticas de limpieza eficientes sugiere que no solo es necesario mejorar las habilidades y conocimientos en esta área, sino también revisar y potencialmente reformular las políticas y prácticas organizacionales relacionadas con la limpieza.

Tabla 6

Nivel de desempeño de los trabajadores en relación a la dimensión estandarizar.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	44	86.3 %
Regular	5	9.8 %
Eficiente	2	3.9 %
Total	51	100 %

Nota. Anexo 5

Interpretación: con relación a la tabla 6, los datos muestran que un notable 86.3% de los trabajadores se encuentra en el nivel deficiente en lo que respecta a estandarizar. Este alto porcentaje indica que una gran mayoría del personal enfrenta dificultades significativas en la aplicación de prácticas de estandarización. Las posibles causas de este desempeño pueden incluir la falta de sistemas y procedimientos claramente definidos, una comprensión limitada de la importancia de seguir estándares, o posiblemente una resistencia a adoptar prácticas más estructuradas. Por otra parte, un 9.8% de los trabajadores se encuentra en el nivel regular. Esto indica que hay un grupo de empleados que posee un conocimiento básico y aplica de alguna manera las prácticas de estandarización, pero aún hay espacio significativo para mejorar su comprensión y ejecución. Por último, solo un 3.9% de los trabajadores alcanza el nivel eficiente.

Tabla 7

Nivel de desempeño de los trabajadores en relación a la dimensión disciplina.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	39	76.5 %
Regular	12	23.5 %
Eficiente	--	--
Total	51	100 %

Nota. Anexo 5

Interpretación: respecto a la tabla 7, se observa que un 76.5% de los trabajadores se clasifique en el nivel deficiente en términos de disciplina. Este elevado porcentaje señala un área de mejora significativa. La disciplina en el contexto de la metodología 5s se refiere a mantener y mejorar las normas establecidas continuamente. Las causas de este bajo rendimiento pueden ser variadas: desde la falta de comprensión de la importancia de mantener los estándares, hasta posibles deficiencias en el liderazgo o en la cultura organizacional que no promueve o no da seguimiento a la disciplina necesaria. Por otro lado, un 23.5% de los trabajadores se encuentra en el nivel regular. Este grupo, aunque tiene cierto grado de adherencia a las prácticas de disciplina, sugiere que aún no se ha logrado integrar plenamente estos principios en su rutina diaria. Por último, la ausencia de trabajadores en el nivel eficiente es un aspecto preocupante. Indica que no hay empleados que hayan logrado incorporar de manera efectiva y consistente las prácticas de disciplina según los principios de la metodología 5s. Esto refleja una oportunidad significativa para el desarrollo y la mejora dentro de la institución.

Objetivo general: Elaborar una propuesta de implementación de la Metodología 5S en el área administrativa de la UGEL Santa, 2023.

Introducción: La UGEL Santa, en su área de Administración, se dedica a apoyar de manera efectiva la gestión administrativa institucional. Su enfoque se centra en la gestión transparente y eficiente de los recursos materiales, financieros, económicos y de servicios, incluyendo la gestión del talento humano. Esto se alinea con el objetivo de cumplir de manera eficaz con los objetivos institucionales.

Visión: para el 2023, el objetivo es asegurar que todos los estudiantes bajo la jurisdicción de UGEL Santa alcancen un aprendizaje de calidad y desarrollen su potencial desde la infancia, garantizando una educación equitativa y de por vida. Esto implica fomentar una gestión educativa moderna y transparente, comprometida con el desarrollo integral de todas las etapas educativas, y promover la participación de la comunidad en conjunto con otros sectores.

Misión: Como entidad, nos comprometemos a ejecutar y cumplir con las políticas educativas, normas y objetivos establecidos, enfocándonos en resultados y una gestión descentralizada. Nuestro propósito es impulsar iniciativas que mejoren la calidad educativa, permitiendo a los estudiantes alcanzar su máximo potencial y contribuir al desarrollo a nivel local, regional y nacional, bajo principios de inclusión, equidad, interculturalidad y sostenibilidad ambiental.

Valores y principios: Los valores fundamentales incluyen responsabilidad, honestidad, trabajo en equipo, comunicación efectiva, superación y confiabilidad. Los principios que guían nuestras acciones son la ética, liderazgo, espíritu emprendedor y un fuerte compromiso con nuestros trabajadores y la población.

Objetivo general: Mediante la implementación del Sistema de Orden y Limpieza (5S), se busca optimizar los espacios de trabajo para garantizar seguridad, limpieza, orden y prevenir averías, mejorando así el entorno laboral.

Objetivos específicos

- Alcanzar espacios de trabajo seguros, limpios y ordenados.
- Prevenir y eliminar averías.
- Inculcar una cultura de orden y limpieza en el personal.
- Fomentar el compromiso, responsabilidad y trabajo en equipo.
- Incrementar la eficiencia y productividad.

Alcance: El modelo del Sistema de Orden y Limpieza (5S) se aplica específicamente al área administrativa de la UGEL Santa en el distrito de Nuevo Chimbote.

Responsabilidades: El director y su equipo, incluidos los profesionales, son responsables de la implementación y mantenimiento del sistema.

Resistencias a las 5s

Área Administrativa: Existe resistencia al mantenimiento de la limpieza en los espacios de trabajo. Es necesario promover una cultura de orden y limpieza a todos los niveles de la entidad.

Priorización de la Producción: Algunos empleados perciben la implementación de las 5S como una interrupción de la producción, sin reconocer los beneficios de un entorno de trabajo libre de contaminación.

Tiempo vs. Pedidos: La entrega puntual de pedidos a menudo se prioriza sobre la limpieza, aunque un entorno limpio y ordenado conduce a una mayor productividad y eficiencia.

Resistencia al Cambio: Existe resistencia, especialmente en los mandos altos, a cambiar métodos de trabajo establecidos y a adoptar las 5S.

Externalización de la Limpieza: La contratación de personal externo para la limpieza se ve como una solución, pero se ignora la importancia de la

participación de todos los miembros de la entidad para lograr resultados óptimos con la implementación de las 5S.

Resistencias de los trabajadores

Reluctancia Para Limpiar: Algunos trabajadores cuestionan la necesidad de limpiar, considerando que la suciedad y el desorden son parte inherente de su trabajo, sin reconocer los riesgos para su seguridad y la productividad.

Delegación de Tareas de Limpieza: Empleados con mayor antigüedad a menudo delegan la limpieza a los más nuevos, aunque deberían ser ellos quienes promuevan los beneficios del orden y la limpieza.

Espacio para Almacenamiento: La preocupación por la falta de espacio para almacenar objetos es común, sin embargo, uno de los beneficios de las 5S es la liberación de espacio al clasificar y organizar adecuadamente.

Dificultad en la Aplicación: En muchas empresas latinoamericanas, la implementación del sistema 5S puede ser desafiante debido a diferencias culturales. No obstante, es importante destacar que un entorno eficiente y limpio conlleva numerosos beneficios, incluyendo un mejor control visual y cuidado de herramientas y equipos.

Plan de Sensibilización y Capacitación en 5S para el Personal de la Entidad

El objetivo principal de este programa es entrenar y desarrollar las habilidades de todos los miembros del equipo administrativo en las áreas clave de limpieza, estandarización y disciplina, centrándonos en mejorar el rendimiento en estas dimensiones. El programa de sensibilización comprende un completo Plan de Información y Formación diseñado meticulosamente para esclarecer cualquier duda o interrogante relacionada con el modelo 5S.

Dicho plan se abocará a aspectos esenciales que incluyen la definición del modelo, sus metas, las estrategias para su implementación y los beneficios inherentes que aporta, particularmente en lo que respecta a cultivar una cultura de orden y limpieza en el ámbito administrativo. La responsabilidad de liderar esta capacitación recaerá en manos del coordinador y el líder del grupo, quienes

colaborarán en estrecha coordinación para convocar a todos los empleados, con el fin de planificar y definir estrategias de acción

Plan de Acción de las 5S

El propósito de este plan de acción se enfoca en la mejora de las áreas específicas identificadas como las más deficientes en el estudio: limpieza, estandarización y disciplina. Todas estas áreas presentaron deficiencias superiores al 50%. En este componente del plan, el equipo administrativo se centrará en la identificación y solución de problemas relacionados con estos aspectos. Se buscarán soluciones prácticas y consensuadas, asignando a cada solución una de las "S" de las 5S correspondientes. Es fundamental definir quién será responsable de gestionar cada solución, los miembros del equipo que colaborarán en su ejecución, la prioridad de implementación y las fechas de inicio y finalización.

Cuadro 1: formato para la aplicación del plan de acción.

PLAN DE ACCION 5 "S"						
Problema	Acción correctiva	N° DE LA "S"	responsable	Prioridad	Fecha inicio	Fecha fin

Desarrollo de la Implementación: Seiri (Clasificar)

En el proceso de implementación, se presta especial atención a la fase de "Clasificar" (SEIRI) debido a su relevancia en el contexto del área administrativa de la UGEL (mobiliarios). La importancia de esta etapa se basa en los resultados del estudio, donde se determinó que la fase de clasificación requería mejoras. Esta etapa, se enfoca en la identificación y eliminación de elementos que no contribuyen de manera significativa a las tareas y funciones en el área administrativa de la UGEL. Estos elementos incluyen mobiliarios obsoletos,

equipos en desuso y suministros innecesarios que ocupan espacio valioso y pueden generar problemas logísticos. Además, se presta atención a la optimización de elementos para mejorar su eficiencia y organización. Esto implica la reubicación de mobiliarios, una revisión de su uso y la identificación de oportunidades para mejorar su gestión en el entorno administrativo.

Cuadro 2: Frecuencia de uso de objetos.

Selección	Frecuencia
necesario	Usado más de una vez en 48 horas
innecesario	Usado menos de una vez en 48 horas

Según el cuadro 2, aquellos que se utilicen más de una vez dentro de 48 horas se consideran necesarios, mientras que los que no se emplean en la zona de trabajo o no tienen un uso común se catalogan como innecesarios. Este es un enfoque práctico para la gestión de recursos, asegurando que solo se elijan los elementos esenciales para el periodo laboral.

B) Seiton (Ordenar)

El proceso SEITON (Ordenar) adquiere una importancia sustancial en el contexto del área administrativa de la UGEL. Se ha identificado que un 41.2% de deficiencia en esta dimensión, lo cual enfatiza la necesidad de abordar y mejorar la organización de los elementos en este entorno. En esta etapa, el enfoque se centra en la identificación y organización de los elementos que componen el espacio de almacenamiento con el objetivo de crear un valor agregado y mejorar la eficiencia en la gestión de recursos. Para iniciar adecuadamente el proceso SEITON en el área administrativa, se propone la utilización de un análisis ABC agrupado por categorías de elementos, considerando que no existen registros exactos de los mismos. Esta estrategia facilitará la clasificación efectiva de los elementos en función de su relevancia.

Este análisis ABC se realizará de la siguiente manera:

Recopilación de Datos: El primer paso consiste en recopilar información sobre todos los elementos presentes en el área administrativa, como mobiliarios, equipos, suministros y otros recursos. Esta recopilación puede incluir detalles

como la cantidad, el valor económico, la frecuencia de uso o cualquier otro criterio relevante.

Criterios de Clasificación: Una vez que se haya recopilado la información, es necesario establecer los criterios de clasificación que se utilizarán en el análisis. En el contexto de un análisis ABC, los elementos se suelen clasificar en tres categorías principales:

Categoría A: Elementos de Alta Importancia. Estos elementos son críticos para las operaciones y tienen un alto valor económico o estratégico. Representan una minoría en términos de cantidad, pero tienen un impacto significativo. Entre ellos se encuentran los mobiliarios ergonómicos especializados necesarios para tareas laborales especializadas y los archivos de recursos humanos, que contienen registros de empleados, nóminas y expedientes que deben mantenerse con alta seguridad y precisión.

Categoría B: Elementos de Importancia Moderada. Estos elementos tienen un valor intermedio y contribuyen de manera moderada a las operaciones. Suelen representar una cantidad intermedia en comparación con las categorías A y C. entre ellos destacan las impresoras y copiadoras, el mobiliario de oficina estándar, como escritorios, sillas y estanterías comunes necesarios para la operación cotidiana.

Categoría C: Elementos de Baja Importancia. Estos elementos tienen un valor bajo y su contribución a las operaciones es limitada. A menudo, representan una gran cantidad en términos de elementos, pero su impacto general es menor. Algunos de ellos son los elementos decorativos de la oficina, como cuadros, plantas de interior o adornos que no influyen directamente en la productividad, se encuentran en esta categoría. Material de escritura general, como bolígrafos, lápices o notas adhesivas de uso común pero fácilmente reemplazables,

Asignación de Categorías: Una vez que se han establecido los criterios de clasificación, se procede a asignar a cada elemento su categoría correspondiente (A, B o C) en función de los datos recopilados y los criterios definidos.

Análisis de Resultados: Con las categorías asignadas, se obtiene una vista clara de la importancia relativa de cada elemento en el área administrativa. Los elementos de la Categoría A requieren una atención especial y un seguimiento más cercano debido a su alta importancia. Los elementos de la Categoría B también son importantes, pero a un nivel moderado, mientras que los elementos de la Categoría C pueden requerir una gestión más simplificada.

C) Seiso (Limpieza)

En el contexto del área administrativa de la UGEL, se encontró una importancia sustancial en la fase SEISO (Limpieza) después de identificar que un 52.9 % de deficiencia en esta dimensión afectaba de manera significativa el entorno de trabajo. Por ello, se implementarán medidas y acciones específicas para mejorar la limpieza y mantener un ambiente adecuado para la realización de tareas administrativas eficientes y efectivas. Para ello se llevarán a cabo las siguientes acciones específicas:

Inspección Detallada: Se realizará una inspección exhaustiva de todas las áreas del área administrativa, incluyendo oficinas, espacios de trabajo, muebles y equipos. Esto permitirá identificar posibles fuentes de suciedad o desorden.

Identificación de Fuentes de Suciedad: Se identificarán claramente las fuentes de suciedad en el área administrativa. Esto puede incluir el polvo acumulado, desorden en escritorios, residuos de papelería y otros elementos que puedan contribuir a la falta de limpieza.

Desarrollo de Planes de Limpieza: Se crearán planes de limpieza detallados y específicos para el área administrativa. Estos planes incluirán una descripción de las tareas a realizar, la periodicidad de limpieza y las responsabilidades asignadas a los miembros del equipo.

Además, para llevar a cabo eficazmente el proceso de limpieza, se dispondrá de herramientas y suministros de limpieza, tales como: escobas, recogedores, trapeadores, trapos de limpieza, baldes, escobillas, guantes de protección y productos desinfectantes

Todas estas herramientas y suministros de limpieza deberán estar debidamente etiquetados y contar con un lugar de almacenamiento específico para garantizar una visualización rápida y un acceso sencillo. Esto contribuirá a mantener el orden y la eficiencia en el proceso de limpieza en el área administrativa de la UGEL. Asimismo, se sugiere seguir una secuencia de acciones para asegurar un óptimo orden en el proceso de limpieza:

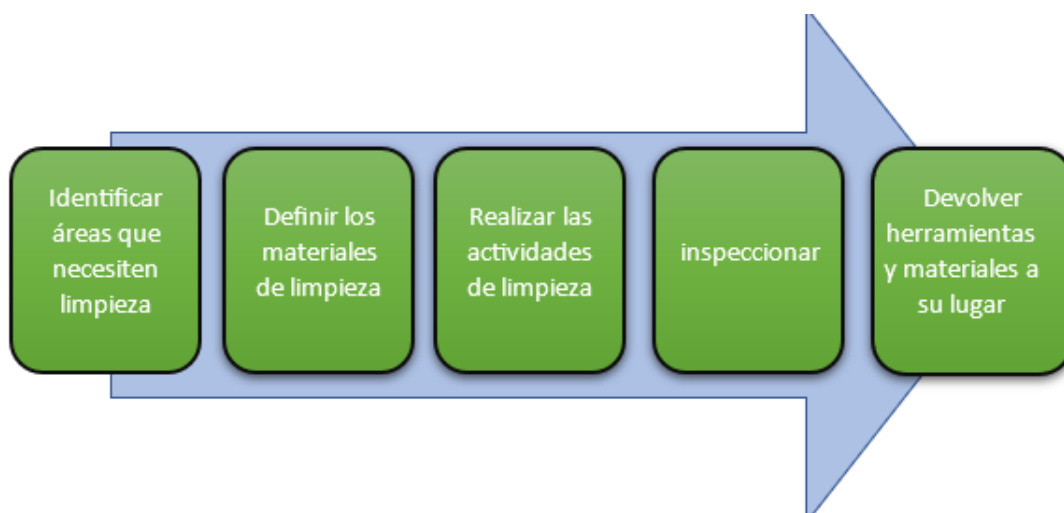


Figura 1:

Propuesta de limpieza para el área administrativa de la UGEL-SANTA.

D) Seiketsu (Estandarizar)

En el contexto del área administrativa de la UGEL, se encontró una importancia sustancial en la fase SEIKETSU (Estandarizar) después de identificar que un 86.3 % de deficiencia en esta dimensión afectaba significativamente la organización y eficiencia en el entorno de trabajo. Por ello, se implementarán medidas y acciones específicas para estandarizar los procesos y procedimientos, asegurando la consistencia y la mejora continua en las operaciones administrativas. Para ello se llevarán a cabo las siguientes acciones:

Estandarización de Procedimientos: Se identificarán y documentarán los procedimientos específicos relacionados con la clasificación, organización y

limpieza. Estos procedimientos se estandarizarán para garantizar la consistencia en su ejecución.

Estandarización de Reglas: Las reglas previamente establecidas, como la ubicación, posición y cantidad de objetos, se estandarizarán y se comunicarán de manera efectiva a todos los miembros del equipo.

Estandarización de Procedimientos de Limpieza: Los procedimientos y los tiempos de limpieza se estandarizarán para garantizar que se realicen de manera consistente y eficiente.

Se recomienda utilizar una lista de verificación que incluya las tres primeras "S" para verificar la idoneidad de las actividades propuestas, especialmente porque la institución no tiene experiencia previa en el uso de esta metodología. Esta verificación gradual permitirá asegurar la correcta implementación de los principios.

E) Shitsuke (Disciplina)

Dentro del contexto del área administrativa de la UGEL, es imperativo abordar la fase SHITSUKE (Disciplina) con especial énfasis, considerando que el 76.5% de los trabajadores ha sido calificado como deficiente en la dimensión de disciplina. Esta cifra resalta la necesidad apremiante de desarrollar hábitos de mejora y mantener los logros obtenidos a través de las primeras cuatro "S". Para ello, se proponen acciones específicas:

a) **Establecimiento de Valores y Estándares en el Área Administrativa:** La promoción de valores fundamentales, como la puntualidad, la honestidad, el respeto y el uso apropiado de implementos y recursos, se vuelve esencial para elevar el nivel de disciplina en el área.

b) **Fomento de una Comunicación Efectiva entre los Miembros del Área:** Una comunicación efectiva se erige como un pilar para abordar inquietudes, mantener la motivación y lograr una aplicación exitosa de la metodología en el área administrativa.

c) Utilización de Carteles en el Área Administrativa: La implementación de carteles que reflejen las metas, las prácticas adecuadas en el uso de herramientas y equipos, así como los estándares establecidos, contribuirá a la construcción de una cultura compartida entre los miembros del área.

d) Publicación de Fotografías del Antes y Después en el Área Administrativa: La divulgación de fotografías que ejemplifiquen claramente la diferencia entre el estado anterior y los resultados logrados después de implementar las primeras cuatro "S" será un estímulo constante para mantener un entorno laboral limpio y organizado. Esto, a su vez, se traducirá en una mayor productividad, una reducción de la fatiga y un aumento en la eficiencia, lo que contribuirá al bienestar general del personal y al cumplimiento de los objetivos de la UGEL.

Objetivo específico 3: Elaborar una propuesta para evaluación de la Metodología a los colaboradores del área administrativa de la UGEL Santa, 2023.

Propuesta para la evaluación de la metodología 5 “s”

La eficacia del Sistema de Orden y Limpieza 5S en la entidad se determinará mediante una auditoría 5S. Esta auditoría consiste en un examen periódico que evalúa hasta qué punto se han implementado y mantenido los principios de las 5S. Para llevar a cabo esta auditoría se empleará un cuestionario de referencia, que servirá como guía para la evaluación. La responsabilidad de realizar esta auditoría recae en el jefe del área administrativa, quien posee las competencias necesarias para efectuarla adecuadamente. Para ello se propone emplear una matriz específica para la auditoría 5S, detallada en el ANEXO 2.

V. DISCUSIÓN

La metodología 5S, conocida por su enfoque en la organización y mejora de procesos, desempeña un papel fundamental en el ámbito institucional. Su importancia radica en la capacidad de optimizar la gestión de recursos y promover la eficiencia en las organizaciones (Chandrayan et al., 2019). En términos generales, las 5S representan una metodología de origen japonés que se basa en cinco principios: Seiri (clasificación), Seiton (orden), Seiso (limpieza), Seiketsu (estandarización) y Shitsuke (disciplina). Estos principios se aplican con el fin de crear un entorno de trabajo más organizado, seguro y productivo (Aldavert et al., 2016). En el contexto del sector público, la implementación de la metodología 5S conlleva una serie de beneficios significativos. Entre ellos, se destaca la mejora en la utilización de recursos, lo que lleva a un uso más eficiente de los fondos públicos y una reducción de desperdicio de recursos (Tahasinet al., 2021). Además, promueve la transparencia y la rendición de cuentas al mantener un registro claro de procesos y actividades. Esto, a su vez, contribuye a una mayor satisfacción de los ciudadanos al recibir servicios públicos de calidad y en tiempo oportuno (Munive et al., 2022).

Sin embargo, a pesar de los beneficios potenciales, se han identificado deficiencias en instituciones del sector público debido a la falta de implementación de este sistema. Algunas de estas deficiencias incluyen la falta de compromiso y resistencia al cambio por parte del personal, lo que dificulta la adopción de las 5S de manera efectiva (Cardenas, 2018). Asimismo, la falta de capacitación adecuada y supervisión puede llevar a una implementación incompleta o inconsistente de la metodología. Estas deficiencias pueden impactar negativamente en la calidad de los servicios públicos y en la eficiencia de las instituciones.

Frente a esta problemática la pregunta de investigación que orientó este estudio se enfocó en indagar sobre la realidad del área administrativa desde la percepción de los trabajadores, con el propósito de plantear una propuesta de mejora bajo el enfoque de la metodología de las 5S. En este sentido, los resultados generales obtenidos revelaron que la situación actual en el área administrativa se encuentra en un nivel considerado como regular. Estos

hallazgos fueron sometidos a un riguroso análisis comparativo, tanto a nivel internacional como nacional, lo que fortalece la validez de los resultados. Además, se respaldaron con fundamentos teóricos sólidos relacionados con la variable de estudio, evitando así cualquier conjetura o suposición en el proceso investigativo.

En cuanto a la validez interna del estudio, se refiere a la capacidad de la investigación para medir de manera precisa y fiable la variable de interés. Para garantizar esta validez, se optó por un enfoque cuantitativo debido a su capacidad para proporcionar datos objetivos y cuantificables que permiten un análisis preciso de la realidad del área administrativa. El instrumento utilizado en esta investigación fue un cuestionario, el cual fue adaptado del modelo de Aldavert et al. (2016). Este proceso de adaptación se llevó a cabo para asegurar que el cuestionario estuviera alineado con los objetivos específicos de este estudio y las particularidades del contexto en el que se aplicaría. Para garantizar la validez del cuestionario, se sometió a un proceso de validación por parte de tres expertos en el campo, quienes evaluaron su pertinencia y adecuación. Además, se realizó una prueba de confiabilidad para asegurar que el instrumento proporcionara resultados consistentes y estables en diferentes momentos. Los resultados de esta prueba confirmaron que el cuestionario era un instrumento confiable para la recopilación de datos en el contexto de esta investigación.

La validez externa de un estudio se refiere a la capacidad de sus resultados para generalizarse a poblaciones más amplias y a diferentes contextos. En este sentido, la utilización de una muestra censal en este estudio desempeñó un papel importante en la mejora de la validez externa. La muestra censal implicó la inclusión de todos los elementos de la población de interés, reduciendo así la posibilidad de sesgo y error aleatorio en la selección de la muestra. Esto significa que los resultados obtenidos tienen una mayor probabilidad de ser representativos de la población en su conjunto, lo que aumenta la generalización de los hallazgos. Además, los resultados de este estudio pueden ser aplicables en distintas organizaciones debido a la relevancia y aplicabilidad de la metodología de las 5S en un amplio rango de contextos. La metodología se centra en principios universales de organización y mejora de procesos, lo que la hace adaptable a diversas instituciones y sectores. Por lo

tanto, los resultados de este estudio tienen el potencial de ser útiles y relevantes para organizaciones.

De objetivo general, se elaboró una propuesta de implementación de la Metodología 5S en el área administrativa de la UGEL Santa para el año 2023. La importancia de este enfoque radica en su capacidad para optimizar los espacios de trabajo, garantizar la seguridad, limpieza y orden, y prevenir averías, lo que a su vez mejora el entorno laboral. A través de un análisis detallado de las deficiencias identificadas en las cinco etapas de las 5S, asimismo se diseñaron planes de acción específicos para cada una de ellas. Estos planes incluyen la clasificación y organización de elementos, la mejora de la limpieza, la estandarización de procedimientos y la promoción de la disciplina en el área administrativa. La implementación de estas medidas se llevó a cabo con el objetivo de lograr un ambiente de trabajo más eficiente, seguro y productivo. Además, se prevé la promoción de una cultura de orden y limpieza entre los miembros del equipo, lo que contribuirá al cumplimiento de los objetivos institucionales de la UGEL Santa.

Estos resultados concuerdan con Varios estudios han demostrado sus beneficios en términos de eficiencia, productividad y mejora continua. Por ejemplo, Zagzoog et al. (2019) encontraron que la estrategia 5S redujo los costos de inventario y mejoró las operaciones en un almacén de dispositivos electrónicos. Piñero et al. (2018) también destacaron la importancia de las 5S para la calidad y productividad laboral.

Además, Cárdenas (2018) identificó un aumento significativo en la productividad después de la implementación de las 5S, atribuyéndolo a la distribución de herramientas y la estandarización de procedimientos. También Arévalo et al. (2018) señalaron que la participación de los trabajadores en los procesos de mejora condujo a una mayor eficiencia y menos errores. De igual manera, Pérez y Quintero (2017) concluyeron que las 5S son esenciales para organizaciones competentes y eficientes, reduciendo costos y manteniendo espacios de trabajo limpios. Por último, Escobar (2022) y Castro (2019) también observaron aumentos significativos en la productividad y mejoras en la eficiencia después de implementar las 5S.

Del objetivo específico 1, al evaluar la percepción general de los trabajadores sobre el desempeño del área administrativa en relación a la Metodología de las 5S, se observa que la mayoría, de los trabajadores (62.7%) se encuentra en el nivel deficiente en la implementación de la Metodología 5S, lo que indica la necesidad de mejoras urgentes. Por otro lado, el 37.3% se sitúa en el nivel regular.

En consonancia con este hallazgo, la investigación de Arévalo et al. (2018) destaca que la implementación de las 5S es una estrategia efectiva para examinar y mejorar las dinámicas internas de una organización, lo que, a su vez, potencia la calidad del servicio ofrecido. Esto significa que, a medida que se fortalezca la comprensión y aplicación de las 5S entre los trabajadores del área administrativa, es probable que se mejore la calidad de los servicios que la UGEL Santa proporciona a la comunidad. Por otro lado, la visión de Eleorraga et al. (2021) y Shahriar et al. (2022) sobre la Metodología 5S, enfatizando su agilidad y la participación activa de los empleados en la optimización de procesos, sugiere que una vez que se refuerce la comprensión y aplicación de esta metodología, se puede esperar una respuesta más dinámica y efectiva ante los desafíos y cambios que enfrenta la organización.

De objetivo específico 2, referido a la identificación de áreas de mejora específicas dentro del área administrativa de la UGEL-Santa siguiendo la metodología 5s, se observó tendencias claras. La mayoría de los trabajadores se encuentran en niveles regulares en las dimensiones de clasificar (76.5%) y organizar (54.9%). En cuanto a limpieza, la mayoría se ubica en el nivel deficiente (52.9%) de igual manera la disciplina (76.5%). Por último, en "estandarizar," la gran mayoría está en el nivel deficiente (86.3%). Estos resultados destacan la necesidad de mejorar la comprensión y aplicación de los principios de la metodología 5s en todas las dimensiones, especialmente en limpieza, estandarizar y disciplina

En concordancia con estos resultados, Lisset (2022) concluye que la implementación eficaz de las 5S tiene un impacto beneficioso en la efectividad y la respuesta rápida en el control de calidad, lo que, a su vez, se traduce en mejoras en la producción, especialmente en la agilización de los tiempos de

proceso. Por su parte, Cardenas (2018) destaca que, antes de la aplicación de las 5S, los aspectos de limpieza, clasificación, estandarización, orden y disciplina se evaluaban en un 31%. Esto resalta la relevancia de la Metodología 5S en la mejora de estas áreas. Adicionalmente, Zubia et al. (2018) señalan que, a pesar de que la organización y la limpieza pueden parecer conceptos simples, su implementación puede ser un desafío para muchas empresas. En este sentido, las 5S no solo fomentan la organización y la limpieza, sino que también promueven una cultura de orden y limpieza que disciplina a los miembros de la organización.

Desde una perspectiva teórica, es esencial destacar que la Metodología 5S no solo tiene un impacto directo en la organización y el orden, sino que también influye en la estandarización de procesos y la eliminación de recursos innecesarios, como lo argumenta Agrahari et al. (2015). En lo que respecta a las rutinas de limpieza, como señala Nava-Martínez et al. (2017), estas abarcan la limpieza de diversos elementos, como el piso, las mesas de trabajo, las máquinas y herramientas, así como los gabinetes interiores. La adecuada gestión de la limpieza y el mantenimiento de estos elementos contribuyen significativamente a un ambiente de trabajo limpio, saludable y seguro. Por último, es importante destacar que la estandarización de tareas es un componente fundamental de la Metodología 5S, como mencionan Manzano y Gisbert (2016). La estandarización garantiza que todos los empleados comprendan fácilmente las tareas asignadas y que los procedimientos sean claros, fáciles de entender e intuitivos. Esto conduce a una mayor eficiencia y coherencia en la ejecución de las labores, lo que, a su vez, se traduce en mejoras en la calidad y la productividad.

Del objetivo específico 3 se elaboró una propuesta para evaluar la Metodología 5S en la UGEL Santa en 2023 la cual se basa en una auditoría 5S conducida por el jefe del área administrativa. Esta auditoría se apoyó en un cuestionario de referencia y una matriz específica. La cual sirvió para una evaluación objetiva y permitió identificar áreas de mejora en la implementación de los principios 5S en la entidad.

Este resultado guarda relación con Makwana y Patange (2022) quienes destacan que la implementación de la Metodología 5S ofrece ventajas significativas, como la creación de un ambiente laboral seguro, limpio y organizado, lo que facilita las actividades diarias y mejora la calidad de los productos o servicios. Esta observación se relaciona directamente con la intención de la auditoría 5S propuesta en el objetivo, que busca identificar áreas de mejora para lograr un entorno de trabajo más eficiente y seguro. Adicionalmente, Velásquez (2022) resalta que la aplicación de la Metodología 5S conlleva a una reducción significativa en el consumo de recursos, eliminando actividades que no agregan valor al proceso de manufactura y, por ende, aumentando la eficiencia en los procesos. Este aspecto es coherente con la propuesta de la auditoría 5S, ya que la identificación de áreas de mejora en la implementación de los principios 5S puede llevar a una optimización de los recursos en la UGEL Santa. Por último, Balasundaram et al. (2017) enfatizan la importancia de realizar auditorías periódicas de las 5S utilizando una lista de verificación y registros fotográficos para verificar el estado de implementación y detectar posibles errores y sus causas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Del objetivo general, se elaboró una propuesta de implementación de la Metodología 5S en el área administrativa de la UGEL Santa para el año 2023. La importancia de este enfoque radica en su capacidad para optimizar los espacios de trabajo, garantizar la seguridad, limpieza y orden, y prevenir averías, lo que a su vez mejora el entorno laboral. A través de un análisis detallado de las deficiencias identificadas en las cinco etapas de las 5S, asimismo se diseñaron planes de acción específicos para cada una de ellas. Estos planes incluyen la clasificación y organización de elementos, la mejora de la limpieza, la estandarización de procedimientos y la promoción de la disciplina en el área administrativa.

Segunda. Del objetivo específico 1, se determinó que, al evaluar la percepción general de los trabajadores sobre el desempeño del área administrativa en relación con la Metodología de las 5S, se observa que la mayoría, de los trabajadores (62.7%) se encuentra en el nivel deficiente en la implementación de la Metodología 5S, lo que indica la necesidad de mejoras urgentes. Por otro lado, el 37.3% se sitúa en el nivel regular.

Tercera. Del objetivo específico 2, se determinó que la mayoría de los trabajadores se encuentran en niveles regulares en las dimensiones de clasificar (76.5%) y organizar (54.9%). En cuanto a limpieza, la mayoría se ubica en el nivel deficiente (52.9%) de igual manera la disciplina (76.5%). Por último, en "estandarizar," la gran mayoría está en el nivel deficiente (86.3%). Estos resultados destacan la necesidad de mejorar la comprensión y aplicación de los principios de la metodología 5s en todas las dimensiones, especialmente en limpieza, estandarizar y disciplina.

Cuarta. Del objetivo específico 3, se ha desarrollado una propuesta para evaluar la Metodología 5S en la UGEL Santa en 2023 la cual se basa en una auditoría 5S conducida por el jefe del área administrativa. Esta auditoría se apoyó en un cuestionario de referencia y una matriz específica. La cual sirvió para una evaluación objetiva y permitió identificar áreas de mejora en la implementación de los principios 5S en la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

Al director de la UGEL santa:

Primera. Implementar evaluaciones regulares del Sistema 5S para monitorear y verificar el cumplimiento de los estándares establecidos. Esta actividad no solo facilitará la identificación de áreas que requieren mejoras, sino que también contribuirá a una progresión constante hacia una mayor eficiencia y un ambiente de trabajo más organizado, ya que estas evaluaciones son fundamentales para mantener un ciclo de mejora continua y garantizar que los esfuerzos de implementación del sistema 5S sean sostenibles y efectivos a largo plazo.

Segunda. Establecer colaboraciones con técnicos o ingenieros especializados en gestión institucional. La experiencia y pericia de estos profesionales serán invaluable para la implementación de controles de gestión efectivos en la UGEL Santa. Estas colaboraciones aportarán nuevas perspectivas y conocimientos técnicos, lo que resultará en una mejora significativa en los procesos y prácticas administrativas de la entidad.

Tercera. Organizar charlas motivacionales y establecer un sistema de reconocimientos, premiando a aquellos empleados que mantengan sus espacios de trabajo en condiciones óptimas. Estas iniciativas motivarán al personal, promoviendo un ambiente laboral más limpio y organizado, lo cual es fundamental para mejorar la moral y la productividad, ya que un ambiente de trabajo agradable y bien gestionado es un factor clave para el bienestar de los empleados y la eficacia operativa.

Cuarta. Promover una participación activa y comprometida tanto del director como de los colaboradores en la implementación del sistema 5S, Pues su liderazgo y coordinación son vitales para lograr los objetivos establecidos y para desarrollar un modelo replicable en otras áreas de la entidad, debido a que la participación activa de los líderes asegura una implementación integral y efectiva del sistema, y establece un ejemplo positivo para toda la organización.

A futuros investigadores:

Quinta. Realizar estudios sobre el impacto a largo plazo del sistema 5S en la cultura organizacional y en la mejora continua de los procesos administrativos. Este tipo de estudios no solo aportarían valiosos conocimientos académicos, sino que también proporcionarían directrices prácticas para otras instituciones que buscan implementar o mejorar sus sistemas de gestión.

REFERENCIAS

- Agrahari, R., Dangle, P., Y Chandratre, K. (2015). Implementation of 5S methodology in the small scale industry: a case study. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 4(4), 180-187. <https://goo.su/t9dqkk6>
- Ahire, A., Chaudhari, A., Ahirrao, O., Y Sarode, V. (2021). Increasing Productivity Through Implementation of 5S Methodology In A Manufacturing Industry: A Case Study. *Int. J. Sci. Res. in Multidisciplinary Studies Vol*, 7(7). <https://doi.org/10.26438/ijsrms/v7i7.5157>
- Arévalo, F., Castillo, P., Aguayo, J., Hernández, R., León, A., & Martínez, C. (2018). Las 5's como herramienta para la mejora continua en las empresas. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 10. <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200888.pdf>
- Aspers, P., y Corte, U. (2019). What is qualitative in qualitative research. *Qualitative sociology*, 42, 139-160. <https://doi.org/10.1007/s11133-021-09497-w>
- Bagde, S., Gade, A., Bhelawe, P., Mundale, S., Kangali, T.Y Chopade, V. (2021). Optimization of Food Processing Industry to increase the Productivity by using 5S Methodology. <https://goo.su/ocaqXI8>
- Balasundaram, K., Adugna, A., Gobachew, A., & Kumar, M. (2017). Implementation of 5s methodology for performance improvement in a medium scale industry: A case study. *International Journal for Research & Development in Technology*, 7(3), 615-620. <https://goo.su/ALwuXf>
- Bernal, T. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Pearson Educación. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Cárdenas, L. (2018). *Implementación de la metodología de las 5s en el proceso de servicio de mantenimiento de la Empresa INOX Hornos y Equipos* [Tesis de maestría, Escuela Politécnica Nacional del Chimborazo].

<http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/8109>

Castro, C. (2020). *Impacto de implementar 5S, en la productividad del área de producción de manufactura "Handy Shoes"* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNT <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/48da8fb4-2b7e-41ee-a1b9-9ff9e8f461ea/content>

Costa, C., Ferreira, L., Sá, J., & Silva, F. (2018). Implementation of 5S methodology in a metalworking company. *DAAAM International Scientific Book*, 17, 001-012. <https://goo.su/CUVtb>

Chandrayan, B., Solanki, A., Y Sharma, R. (2019). Study of 5S lean technique: a review paper. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 26(4), 469-491. https://www.academia.edu/95160246/Study_of_5S_lean_technique_a_review_paper

Chourasia, R., Y Nema, A. (2016). Review on Implementation of 5S methodology in the Services Sector. *International Research Journal of Engineering and Technology*, 3(4), 1245-1249. <https://goo.su/K5Og>

Eleorruga, K., Chirinos, J., Núñez, M., Y Lizarazo, N. (2021). Metodología 5S para mejorar el rendimiento del almacén de una empresa azucarera de Perú. *UCV Hacer*, 10(1), 59-68. <https://doi.org/10.18050/ucv-hacer.v10i1.578>

Escobar, J. (2022). *Aplicación de la metodología 5S para mejorar la productividad en la empresa Grupo ECR SAC, Lima 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103559>

Espinoza, E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Conrado*, 16(75), 103-110. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000400103&script=sci_arttext

- Gupta, K. (2022). A review on implementation of 5s for workplace management. *Journal of applied research on industrial engineering*, 9(3), 323-330. <https://doi.org/10.22105/jarie.2021.292741.1347>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. McGrawHill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hiyo, M., Alarcon, M, Y Rodriguez, M. (2021). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 14553-14570. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1418
- Kumar, K., Akila, K., Arun, K., Prabhu, S., Y Selvakumar, C. (2022). Implementation of 5S practices in a small scale manufacturing industries. *Materials Today: Proceedings*, 62, 1913-1916. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2022.01.402>
- Lamprea, E., Carreño, Z., Y Sánchez, P. (2015). Impact of 5S on productivity, quality, organizational climate and industrial safety in Caucho Metal Ltda. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 23(1), 107-117. <https://www.redalyc.org/pdf/772/77233740013.pdf>
- Lisset, T (2022). Herramienta 9s para Optimizar la producción y controlar dentro de la industria alimentaria. *Actas de la Conferencia Internacional Múltiple de Ingeniería, Educación y Tecnología de LACCEI, 2022*. <https://doi.org/10.18687/LEIRD2022.1.1.104>
- Loayza, M. (2019). *Medición del impacto en la productividad de la implementación de las 5S en la empresa Abralit SA de Arequipa durante el periodo del 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/79e129f8-6ca6-4cff-932a-52fd9d93122f>

- López, A., Marchena, A., y Guerrero, L. (2020). Las 5S, herramienta innovadora para mejorar la productividad. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(3), 41-47. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/307/332>
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Manzano, M., Y Gisbert, V. (2016). Lean manufacturing: implantación 5S. *3C Tecnología*, 5(4), 16-26. <http://dx.doi.org/10.17993/3ctecno.2016.v5n4e20.16-26>
- Makwana, A., Y Patange, G. (2022). Strategic implementation of 5S and its effect on productivity of plastic machinery manufacturing company. *Australian Journal of Mechanical Engineering*, 20(1), 111-120. <https://doi.org/10.1080/14484846.2019.1676112>
- Muotka, S., Togiani, A., Y Varis, J. (2023). A Design Thinking Approach: Applying 5S Methodology Effectively in an Industrial Work Environment. *Procedia CIRP*, 119, 363-370. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2023.03.103>
- Munive, S., Paucar, V., Alvarez, J., & Nallusamy, S. (2022). Implementation of a Lean Manufacturing and SLP - based system for a footwear company. *Production*, 32. <https://doi.org/10.1590/0103-6513.20210072>
- Nava-Martínez, I., León-Acevedo, M., Toledo, I., Y Kidomiranda, J. (2017). Metodología de la aplicación 5'S. *Revista de investigaciones sociales*, 3(8), 29-41. <https://goo.su/VoZH>
- Olvera, B., Y Cujilán, Y. (2022). Metodología 5S como herramienta para mejorar la productividad en las empresas. *AlfaPublicaciones*, 4(1.1), 358-371. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.164>
- Omogbai, O., Y Salonitis, K. (2017). The implementation of 5S lean tool using system dynamics approach. *Procedia Cirp*, 60, 380-385. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2017.01.057>

- Pachacama, A., Bonilla, M., Rodríguez, F., & Coloma, H. (2022). Las 5S como herramienta de mejora caso: laboratorio farmacéutico Liphycos SA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 9086-9698. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4059
- Prawira, A., Rahayu, Y., Hamsal, M., Y Purba, H. (2018). A case study: how 5s implementation improves productivity of heavy equipment in mining industry. *Independent Journal of Management & Production*, 9(4), 1184-1202. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6747795>
- Pérez, V., Y Quintero, L. (2017). Metodología dinámica para la implementación de 5's en el área de producción de las organizaciones. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(38), 411-423. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939009.pdf>
- Piñero, E., Vivas, F., & de Valga, L. (2018). Programa 5S s para el mejoramiento continuo de la calidad y la productividad en los puestos de trabajo. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 6(20), 99-110. <https://www.redalyc.org/journal/2150/215057003009/215057003009.pdf>
- Salazar, K., Castillon, S., & Cárdenas, G. (2022). Metodología 5S: Una revisión bibliográfica y futuras líneas de investigación. *Qantu Yachay*, 2(1), 41-62. <https://doi.org/10.54942/qantuyachay.v2i1.20>
- Sánchez, P., Rodriguez, C., Maruyama, U., Y Salazar, F. (2015). Impact of 5S on quality, productivity and organizational climate-Two Analysis Cases. *In Proceedings of the 2015 International Conference on Operations Excellence and Service Engineering (pp. 748-755)*. https://ieomsociety.org/IEOM_Orlnado_2015/papers/245.pdf
- Sandoval, C., Quiroz, H., Alvarado, B., Calderón, D., Y Pantoja-Tirado, L. (2020). Metodología 5S, alternativa viable en la mejora de procesos de la industria alimentaria. *Tayacaja*, 3(2). <https://doi.org/10.46908/rict.v3i2.116>

- Sangode, P. (2018). Impact of 5s methodology on the efficiency of the workplace: study of manufacturing firms. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 9(12). <https://ssrn.com/abstract=3343453>
- Santoyo, F., Murguía, D., López-Espinoza, A., Y Santoyo, E. (2013). Comportamiento y organización. Implementación del sistema de gestión de la calidad 5 S'S. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 9(2), 361-371.
- Sati, S., Y Adam, A. (2019). Evaluating the effectiveness of 5S implementation in the industrial sector. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(10), 804-808. <https://goo.su/25Q6JbU>
- Setiawan, N., Salleh, M., Ariff, H., Rahman, M., Mohamad, E., Sulaiman, M. A., ... & Ito, T. (2021). A proposal of performance measurement and management model for 5S sustainability in manufacturing SMEs: A Review. *Journal of Advanced Mechanical Design, Systems, and Manufacturing*, 15(2) <https://doi.org/10.1299/jamdsm.2021jamdsm0017>
- Siedlecki, S. (2020). Understanding descriptive research designs and methods. *Clinical Nurse Specialist*, 34(1), 8-12. <https://doi.org/10.1097/nur.0000000000000493>
- Shahriar, M., Parvez, M., Islam, M., & Talapatra, S. (2022). Implementation of 5S in a plastic bag manufacturing industry: a case study. *Cleaner Engineering and Technology*, 8, 100488. <https://doi.org/10.1016/j.clet.2022.100488>
- Tahasin, T., Gupta, H., Y Tuli, N. (2021). Analyzing the impact of 5S implementation in the manufacturing department: a case study. *International journal of research in industrial engineering*, 10(4), 286-294. https://www.riejournal.com/article_137061_84a48d63feb5e6f56b2941857dad6a0f.pdf
- Useche, M, Artigas, W, Queipo, B y Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de la Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>

- Vargas, E., Y Camero, J. (2021). Aplicación del Lean Manufacturing (5s y Kaizen) para el incremento de la productividad en el área de producción de adhesivos acuosos de una empresa manufacturera. *Industrial Data*, 24(2), 249-271. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.19485>
- Velásquez, J. (2022). Impact of the 5S methodology in the optimization of resources in metal mechanical companies. In *LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology* (pp. 1-6). https://laccei.org/LACCEI2022-BocaRaton/full_papers/FP594.pdf
- Zagzoog, G., Samkari, M., Y Almaktoom, A. (2019). A case of eliminating wastes using 5S for a household electrical appliance warehouse. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 26-28). <https://www.ieomsociety.org/gcc2019/papers/154.pdf>
- Zubia, S., Brito, J., & Ferreiro, V. (2018). Mejora Continua: Implementación De Las 5S En Una Microempresa (Continuous Improvement and the Implementation of 5S in a Microenterprise). *Revista Global de Negocios*, 6(5), 97-110. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3242326

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Metodología 5 “S”	constituye el pilar fundamental para iniciar cualquier proyecto de mejora. Esta técnica, basada en un enfoque de limpieza visual, implica llevar a cabo cinco tareas esenciales para crear un entorno de trabajo óptimo (Gupta, 2022).	Se utilizó el cuestionario “metodología 5S” para evaluar la variable y sus dimensiones: clasificación, organizar, limpieza, estandariza y disciplina considerando las percepciones de los trabajadores del área administrativa de la UGEL-SANTA.	Clasificación (Seiri)	Porcentaje de materiales necesarios.	1-3	Deficiente: 40 - 94 Regular: 95 -147 Eficiente: 148 - 200
				Porcentaje de espacio despejado.	4-6	
				Documentación desechada.	7-9	
			Orden (Seiton)	Elementos organizados.	10-12	
				Carpetas identificadas.	13-15	
				Existencia de un cronograma de limpieza	16	
			Limpieza (Seiso)	Espacios limpios.	17-20	
				Existencia de responsables de limpieza.	21-24	
				Cronograma de actividades de limpieza.	25	
			Estandarizar (Seiketsu)	Pautas establecidas.	26-27	
				Sistema de monitoreo implementado.	28-29	
				Grupos de limpieza designados.	30-31	

			Disciplina (Shitsuke)	Nivel de comprensión del personal.	32-34	
				Frecuencia de implementación de mejoras.	35-37	
				Sistema de seguimiento establecido.	38-40	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario metodología 5 “S”

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para evaluar la percepción general de los trabajadores sobre el desempeño del área administrativa en relación a la Metodología de las 5S en la UGEL-SANTA. Por ello se pide su colaboración, marcando con un aspa “X” la respuesta que considere acertada según su punto de vista con las siguientes alternativas:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión 1: Clasificación (Seiri)	1	2	3	4	5
1	¿La cantidad de materiales de oficina es la necesaria?					
2	¿El espacio de trabajo se encuentra despejado de equipos innecesarios?					
3	¿En la oficina se evita almacenar paquetes de forma innecesaria?					
4	¿Los equipos están en buen estado y cumplen su función?					
5	¿Existen reglas establecidas para la separación de elementos innecesarios?					
6	¿El espacio de trabajo se mantiene libre de objetos personales no relacionados con las tareas laborales?					
7	¿El espacio para transitar está libre de obstáculos?					
8	¿Es fácilmente accesible la obtención de documentos o elementos de trabajo en la oficina?					
9	¿Se procede al descarte o despacho de la documentación una vez que ha vencido su plazo de utilidad?					
	Dimensión 2: Orden (Seiton)	1	2	3	4	5
10	¿Están organizados los elementos de uso frecuente en el área de trabajo?					
11	¿Las carpetas y folders están debidamente identificados y contienen los documentos correspondientes?					
12	¿Los archivadores y estantes muestran una clara identificación de sus contenidos?					

13	¿Se realiza de manera regular la limpieza del suelo y las paredes alrededor del mobiliario y equipos?					
14	¿Existe una inspección continua para garantizar la limpieza en el lugar de trabajo?					
15	¿Los basureros se encuentran limpios y desocupados?					
16	¿Se sigue un cronograma visible para la limpieza, conocido por todos los involucrados?					
	Dimensión 3: Limpieza (Seiso)	1	2	3	4	5
17	¿Los espacios de trabajo reflejan una imagen de limpieza destacada?					
18	¿Hay designados responsables específicos para mantener la limpieza en el lugar de trabajo?					
19	¿Existen protocolos establecidos para la limpieza de herramientas y mobiliarios?					
20	¿La apariencia del mobiliario, equipos, herramientas y documentos siempre denota limpieza?					
21	¿Las instalaciones están libres de suciedad o basura?					
22	¿Se lleva a cabo la limpieza de los suelos y las paredes que rodean el mobiliario y equipos de forma regular?					
23	¿La inspección periódica asegura la constante limpieza en el lugar de trabajo?					
24	¿Los recipientes de basura se encuentran desocupados y limpios?					
25	¿Existe un cronograma visual para las actividades de limpieza, fácilmente accesible para todos los colaboradores?					
	Dimensión 4: Estandarizar (Seiketsu)	1	2	3	4	5
26	¿Existen pautas establecidas para asegurar el mantenimiento del orden y la limpieza?					
27	¿Hay un plan detallado de limpieza implementado en el área de trabajo?					
28	¿Se han desarrollado procedimientos específicos para llevar a cabo la limpieza en el lugar de trabajo?					
29	¿Se han creado equipos de limpieza dedicados al mantenimiento en área de trabajo?					
30	¿Existen grupos designados para la limpieza de las áreas comunes?					
31	¿El área cuenta con un sistema para monitorear la implementación de las tres primeras "s"?					

	Dimensión 5: Disciplina (Shitsuke)	1	2	3	4	5
32	¿La gestión de los registros de limpieza se realiza con eficiencia?					
33	¿El personal demuestra comprensión al abordar cuestiones sobre la aplicación del sistema de orden y limpieza?					
34	¿Las tareas se llevan a cabo de acuerdo con las normas establecidas?					
35	¿Se observa la puntualidad en los lugares de trabajo?					
36	¿Se aplican correcciones al identificar problemas?					
37	¿La colocación de carteles de información es una práctica regular?					
38	¿En los últimos 15 días se han implementado al menos dos mejoras?					
39	¿El personal muestra disposición para adoptar las prácticas de las 5S en su trabajo?					
40	¿El área cuenta con un sistema de seguimiento a las cuatro primeras "s"?					

Agradezco por su participación y colaboración.

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Cuestionario Metodología 5"S"		
Nombre instrumento original	Cuestionario "Evaluación de 5 S" Aldavert et al. (2016).		
Dimensiones:	Seiri (clasificación), Seiton (orden), Seiso (limpieza), Seiketsu (estandarización) y Shitsuke (disciplina).		
N° de ítems	40		
Escala de valoración de ítems:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre		
Ámbito de aplicación:	Trabajadores del área administrativa de la UGEL-SANTA		
Administración:	Individual		
Duración:	20 minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Evaluar la percepción general de los trabajadores sobre el desempeño del área administrativa en relación a la Metodología de las 5S		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema, quienes evaluarán los criterios de: pertinencia, relevancia, claridad y objetividad en cada uno de los ítems.		
Confiabilidad:	Por medio de coeficiente de Alpha de Cronbach (.811)		
Adaptado por:	Pereda Rubiños, Ricky Brander		
Unidades de información:	51 participantes		
Organización:	Dimensión	N° de ítem	
	Dim1. Seiri (clasificación)	1 – 9	
	Dim2. Seiton (orden)	10– 16	
	Dim3. Seiso (limpieza),	17 – 25	
	Dim4. Seiketsu (estandarización)	26 – 31	
	Dim5. Shitsuke (disciplina).	32 – 40	
Nivele de medición de variable	Deficiente: 40 – 94 Regular: 95 – 147 Eficiente: 148 - 200		

Anexo 3. Validez del instrumento

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Proceso de selección de personal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del experto

Nombre del juez:	Uribe Cornelio Guido Elmer		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública		
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local de Aija		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años ()	x	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

La escala de medición empleada para el cuestionario es ordinal

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de metodología 5S
Autor:	Propio
Procedencia:	
Administración:	Trabajadores de la UGEL SANTA
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	UGEL SANTA
Significación:	Clasificar (SEIRI): (9 ítems) Ordenar (SEITON): (7 ítems) Limpiar (SEISO): (9 ítems) Estandarizar (SEIKETSU): (6 ítems) Disciplina (SHITSUKE): (9 ítems)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
METODOLOGÍA 5S	Seiri – Clasificación	Como primer punto se tiene que se debe clasificar todo lo necesario en el área de trabajo, así como arrojar todo aquello que ya no sea útil o no tenga reparación alguna. Para lo cual se tiene que elaborar una serie de acciones.
	Seiton- Organizar	Aquí se tiene que localizar todo aquello que sea primordial en el área de trabajo y sea de fácil acceso. La manera como llevar a cabo la organización es mediante una recomendación por expertos, los cuales empiezan por distribuir las cosas útiles por orden según criterios de seguridad.
	Seiso- Limpieza	Es definida como el proceso en el cual se impone una cultura de mentalizarse entre todos los colaboradores de las organizaciones la necesidad de mantener limpios los áreas de trabajo.
	Seiketsu – Estandarizar	En esta etapa se busca mantener siempre el área de trabajo en condiciones óptimas como parte de un hábito diario que con el transcurso del tiempo ira adquiriendo cada uno de los colaboradores.
	Shitsuke – Disciplina	En esta última fase de las 5S, la disciplina debe estar presente en la implementación de esta Metodología ya que de ello dependerá el buen funcionamiento de la empresa, en conjunto ayuda con el compromiso de cada uno de los colaboradores.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario proceso de metodología 5S por Ricky Brander Pereda Rubiños. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variable	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Seiri – Clasificación
- Objetivos de la Dimensión: Medición el nivel de aplicación de la metodología seiri.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Existencia de materiales	1. ¿En la oficina esta los útiles y materiales de oficinas en la cantidad justa y necesaria?	4	4	4	
	2. ¿El lugar de trabajo está libre de documentos, objetos o equipos de trabajo innecesarios?	4	4	4	
	3. ¿La oficina está libre de paquetes almacenados ?	4	4	4	
	4. ¿Los equipos/elementos que están en el lugar de trabajo sirven y están buen estado?	4	4	4	
	5. ¿Existe	4	4	4	

	reglas para separar lo innecesario?				
Existencia de equipos y	6. ¿El lugar de trabajo está libre de objetos personales?	4	4	4	
	7. ¿El espacio para caminar está libre de cables, paquetes, u otros objetos?	4	4	4	
	8. ¿Se puede obtener con facilidad algún documento o elementos de trabajo?	4	4	4	
	9. ¿Se descarta o despacha la documentación cuando ha cumplido su plazo de vencimiento?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Seiton- Organizar
- Objetivos de la Dimensión: Medición del nivel de aplicación de la metodología Seiton

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demarcación del lugar de trabajo	10. ¿Están todos los elementos de uso frecuente ordenados, en su ubicación y correctamente identificados en su lugar de trabajo?	4	4	4	
	11. ¿Están los folders y carpetas plenamente identificados y conteniendo los documentos correspondientes?	4	4	4	

	12. ¿Están identificados los archivadores, estantes y cajones conteniendo a su vez los elementos respectivos?	4	4	4	
Identificación de herramienta	13. ¿Se ha limpiado el piso y las paredes que cubren el mobiliario y/o ciertos equipos?	4	4	4	
	14. ¿Se inspecciona de manera continua la limpieza del lugar de trabajo?	4	4	4	
	15. ¿Están los basureros vacíos y limpios?	4	4	4	
	16. ¿Se usa un cronograma para la limpieza y son fácilmente visibles?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Seiso- Limpieza
- Objetivos de la Dimensión: Medición del nivel de aplicación de la metodología Seiso

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Limpieza de pisos	17. ¿Los puestos de trabajo presentan una buena imagen de limpieza?	4	4	4	
	18. ¿El lugar de trabajo tiene establecido responsables para la limpieza?	4	4	4	

	19. ¿Existe procedimientos de limpieza establecidos para herramientas, materiales, mobiliarios y equipos?	4	4	4	
	20. ¿El mobiliario, equipos, herramientas y documentos lucen limpios?	4	4	4	
	21. ¿Están en buen estado y libres de suciedad, polvo o basura los pisos, paredes, ventanas, e instalaciones eléctricas?	4	4	4	
Limpieza de máquinas	22. ¿Se ha limpiado el piso y las paredes que cubren el mobiliario y/o ciertos equipos?	4	4	4	
	23. ¿Se inspecciona de manera continua la limpieza del lugar de trabajo?	4	4	4	
Hábito de limpieza	24. ¿Están los basureros vacíos y limpios?	4	4	4	
	25. ¿Se usa un cronograma para la limpieza y son fácilmente visibles?				

- Cuarta dimensión: Seiketsu – Estandarizar
- Objetivos de la Dimensión: Medición del nivel de aplicación de la metodología Seiketsu

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de procedimientos claves	26. ¿Existen normas dentro del grupo para mantener el orden y la limpieza?	4	4	4	

	27. ¿Existe un plan de limpieza en el lugar de trabajo?	4	4	4	
	28. ¿Existen instructivos o procedimientos de limpieza en el lugar de trabajo?	4	4	4	
existencia de un plan de mejora (15)	29. ¿Existe grupos de limpieza para el lugar de trabajo?	4	4	4	
	30. ¿Existe grupos de limpieza para las áreas comunes?	4	4	4	
	31. ¿Cuenta el área de Infraestructura con un sistema para dar seguimiento a las 3 primeras eses?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Shitsuke – Disciplina
- Objetivos de la Dimensión: Medición del nivel de aplicación de la metodología Seiketsu

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	32. ¿Se llevan con responsabilidad los registros de limpieza?	4	4	4	
	33. ¿El personal responde con fluidez a preguntas relacionadas con el conocimiento de la aplicación del sistema de orden y limpieza?	4	4	4	
	34. ¿Se ejecutan las tareas cumpliendo las normas establecidos?	4	4	4	

	35. ¿Se respeta la puntualidad y la asistencia a los lugares de trabajo?	4	4	
	36. ¿Se implementan medidas correctivas cuando se identifica un problema?	4	4	
Revisión de procedimientos	37. ¿Se colocan frecuentemente los respectivos carteles de información?	4	4	
	38. ¿Se ha implementado al menos dos mejoras durante los últimos 15 días?	4	4	
	39. ¿El personal está dispuesto a integrar las 5S a su forma de trabajo?	4	4	
	40. ¿Cuenta el área de Infraestructura con un sistema para dar seguimiento a las 4 primeras eses?	4	4	

Nombres y Apellidos del experto: Dr. / Mg. Uribe Cornelio Guido Elmer DNI: 70117561



 Mg. Guido Elmer Uribe Cornelio
 Director del Sistema Administrativo II
 Area de Gestión Administrativa
 UGEL - AIJA



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Proceso de selección de personal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Avila Crespín Ivonee Feli	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública	
Institución donde labora:	Universidad Unamba	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

La escala de medición empleada para el cuestionario es ordinal

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de metodología 5S
Autor:	Propio
Procedencia:	
Administración:	Trabajadores de la UGEL SANTA
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	UGEL SANTA
Significación:	Clasificar (SEIRI): (9 ítems) Ordenar (SEITON): (7 ítems) Limpiar (SEISO): (9 ítems) Estandarizar (SEIKETSU): (6 ítems) Disciplina (SHITSUKE): (9 ítems)

9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
METODOLOGÍA 5S	Seiri – Clasificación	Como primer punto se tiene que se debe clasificar todo lo necesario en el área de trabajo, así como arrojar todo aquello que ya no sea útil o no tenga reparación alguna. Para lo cual se tiene que elaborar una serie de acciones.
	Seiton- Organizar	Aquí se tiene que localizar todo aquello que sea primordial en el área de trabajo y sea de fácil acceso. La manera como llevar a cabo la organización es mediante una recomendación por expertos, los cuales empiezan por distribuir las cosas útiles por orden según criterios de seguridad.
	Seiso- Limpieza	Es definida como el proceso en el cual se impone una cultura de mentalizarse entre todos los colaboradores de las organizaciones la necesidad de mantener limpios los áreas de trabajo.
	Seiketsu – Estandarizar	En esta etapa se busca mantener siempre el área de trabajo en condiciones óptimas como parte de un hábito diario que con el transcurso del tiempo ira adquiriendo cada uno de los colaboradores.
	Shitsuke – Disciplina	En esta última fase de las 5S, la disciplina debe estar presente en la implementación de esta Metodología ya que de ello dependerá el buen funcionamiento de la empresa, en conjunto ayuda con el compromiso de cada uno de los colaboradores.

10. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario proceso de metodología 5S por Ricky Brander Pereda Rubiños. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variable	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Seiri – Clasificación
- Objetivos de la Dimensión: Medición el nivel de aplicación de la metodología seiri.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Existencia de materiales	1. ¿En la oficina esta los útiles y materiales de oficinas en la cantidad justa y necesaria?	4	4	4	
	2. ¿El lugar de trabajo está libre de documentos, objetos o equipos de trabajo innecesarios?	4	4	4	
	3. ¿La oficina está libre de paquetes almacenados?	4	4	4	
	4. ¿Los equipos/elementos que están en el lugar de trabajo sirven y están buen estado?	4	4	4	
	5. ¿Existe reglas para separar lo innecesario?	4	4	4	
Existencia de equipos y	6. ¿El lugar de trabajo está libre de	4	4	4	

	objetos personales?				
	7. ¿El espacio para caminar está libre de cables, paquetes, u otros objetos?	4	4	4	
	8. ¿Se puede obtener con facilidad algún documento o elementos de trabajo?	4	4	4	
	9. ¿Se descarta o despacha la documentación cuando ha cumplido su plazo de vencimiento?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Seiton- Organizar
- Objetivos de la Dimensión: Medición del nivel de aplicación de la metodología Seiton

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demarcación del lugar de trabajo	10. ¿Están todos los elementos de uso frecuente ordenados, en su ubicación y correctamente identificados en su lugar de trabajo?	4	4	4	
	11. ¿Están los folders y carpetas plenamente identificados y conteniendo los documentos correspondientes?	4	4	4	
	12. ¿Están identificados los archivadores, estantes y cajones	4	4	4	

	conteniendo a su vez los elementos respectivos?				
Identificación de herramienta	13. ¿Se ha limpiado el piso y las paredes que cubren el mobiliario y/o ciertos equipos?	4	4	4	
	14. ¿Se inspecciona de manera continua la limpieza del lugar de trabajo?	4	4	4	
	15. ¿Están los basureros vacíos y limpios?	4	4	4	
	16. ¿Se usa un cronograma para la limpieza y son fácilmente visibles?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Seiso- Limpieza
- Objetivos de la Dimensión: Medición del nivel de aplicación de la metodología Seiso

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Limpieza de pisos	17. ¿Los puestos de trabajo presentan una buena imagen de limpieza?	4	4	4	
	18. ¿El lugar de trabajo tiene establecido responsables para la limpieza?	4	4	4	
	19. ¿Existe procedimientos de limpieza establecidos para herramientas, materiales, mobiliarios y equipos?	4	4	4	

	20. ¿El mobiliario, equipos, herramientas y documentos lucen limpios?	4	4	4	
	21. ¿Están en buen estado y libres de suciedad, polvo o basura los pisos, paredes, ventanas, e instalaciones eléctricas?	4	4	4	
Limpieza de máquinas	22. ¿Se ha limpiado el piso y las paredes que cubren el mobiliario y/o ciertos equipos?	4	4	4	
	23. ¿Se inspecciona de manera continua la limpieza del lugar de trabajo?	4	4	4	
Hábito de limpieza	24. ¿Están los basureros vacíos y limpios?	4	4	4	
	25. ¿Se usa un cronograma para la limpieza y son fácilmente visibles?				

- Cuarta dimensión: Seiketsu – Estandarizar
- Objetivos de la Dimensión: Medición del nivel de aplicación de la metodología Seiketsu

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de procedimientos claves	26. ¿Existen normas dentro del grupo para mantener el orden y la limpieza?	4	4	4	
	27. ¿Existe un plan de limpieza en el lugar de trabajo?	4	4	4	
	28. ¿Existen instructivos o procedimientos de limpieza en el	4	4	4	

	lugar de trabajo?				
existencia de un plan de mejora (15)	29. ¿Existe grupos de limpieza para el lugar de trabajo?	4	4	4	
	30. ¿Existe grupos de limpieza para las áreas comunes?	4	4	4	
	31. ¿Cuenta el área de Infraestructura con un sistema para dar seguimiento a las 3 primeras eses?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Shitsuke – Disciplina
- Objetivos de la Dimensión: Medición del nivel de aplicación de la metodología Seiketsu

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	32. ¿Se llevan con responsabilidad los registros de limpieza?	4	4	4	
	33. ¿El personal responde con fluidez a preguntas relacionadas con el conocimiento de la aplicación del sistema de orden y limpieza?	4	4	4	
	34. ¿Se ejecutan las tareas cumpliendo las normas establecidos?	4	4	4	
	35. ¿Se respeta la puntualidad y la asistencia a los lugares de trabajo?	4	4	4	
	36. ¿Se implementan medidas correctivas cuando se identifica un problema?	4	4	4	

Revisión de procedimientos	37. ¿Se colocan frecuentemente los respectivos carteles de información?	4	4	
	38. ¿Se ha implementado al menos dos mejoras durante los últimos 15 días?	4	4	
	39. ¿El personal está dispuesto a integrar las 5S a su forma de trabajo?	4	4	
	40. ¿Cuenta el área de Infraestructura con un sistema para dar seguimiento a las 4 primeras eses?	4	4	

Nombres y Apellidos del experto: Dr. / Mg. Avila Crespín Ivonne Feli

DNI: 46211751


 Firma
 Avila Crespín Ivonne Feli
 DNI N° 46211751



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Proceso de selección de personal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

41. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Álvarez Gallegos Aurelio Francisco		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac UNAMBA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

42. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

43. Datos de la escala

La escala de medición empleada para el cuestionario es ordinal

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de metodología 5S
Autor:	Propio
Procedencia:	
Administración:	Trabajadores de la UGEL SANTA
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	UGEL SANTA
Significación:	Clasificar (SEIRI): (9 ítems) Ordenar (SEITON): (7 ítems) Limpiar (SEISO): (9 ítems) Estandarizar (SEIKETSU): (6 ítems) Disciplina (SHITSUKE): (9 ítems)

44. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
METODOLOGÍA 5S	Seiri – Clasificación	Como primer punto se tiene que se debe clasificar todo lo necesario en el área de trabajo, así como arrojar todo aquello que ya no sea útil o no tenga reparación alguna. Para lo cual se tiene que elaborar una serie de acciones.
	Seiton- Organizar	Aquí se tiene que localizar todo aquello que sea primordial en el área de trabajo y sea de fácil acceso. La manera como llevar a cabo la organización es mediante una recomendación por expertos, los cuales empiezan por distribuir las cosas útiles por orden según criterios de seguridad.
	Seiso- Limpieza	Es definida como el proceso en el cual se impone una cultura de mentalizarse entre todos los colaboradores de las organizaciones la necesidad de mantener limpios los áreas de trabajo.
	Seiketsu – Estandarizar	En esta etapa se busca mantener siempre el área de trabajo en condiciones óptimas como parte de un hábito diario que con el transcurso del tiempo ira adquiriendo cada uno de los colaboradores.
	Shitsuke – Disciplina	En esta última fase de las 5S, la disciplina debe estar presente en la implementación de esta Metodología ya que de ello dependerá el buen funcionamiento de la empresa, en conjunto ayuda con el compromiso de cada uno de los colaboradores.

45. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario proceso de metodología 5S por Ricky Brander Pereda Rubiños. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variable	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Seiri – Clasificación
- Objetivos de la Dimensión: Medición el nivel de aplicación de la metodología seiri.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Existencia de materiales	1. ¿En la oficina esta los útiles y materiales de oficinas en la cantidad justa y necesaria?	4	4	4	
	2. ¿El lugar de trabajo está libre de documentos, objetos o equipos de trabajo innecesarios?	4	4	4	
	3. ¿La oficina está libre de paquetes almacenados ?	4	4	4	
	4. ¿Los equipos/elementos que están en el lugar de trabajo sirven y están buen estado?	4	4	4	
	5. ¿Existe reglas para separar lo innecesario?	4	4	4	
Existencia de	6. ¿El lugar de	4	4	4	

equipos y	trabajo está libre de objetos personales?				
	7. ¿El espacio para caminar está libre de cables, paquetes, u otros objetos?	4	4	4	
	8. ¿Se puede obtener con facilidad algún documento o elementos de trabajo?	4	4	4	
	9. ¿Se descarta o despacha la documentación cuando ha cumplido su plazo de vencimiento?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Seiton- Organizar
- Objetivos de la Dimensión: Medición del nivel de aplicación de la metodología Seiton

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demarcación del lugar de trabajo	10. ¿Están todos los elementos de uso frecuente ordenados, en su ubicación y correctamente identificados en su lugar de trabajo?	4	4	4	
	11. ¿Están los folders y carpetas plenamente identificados y conteniendo los documentos correspondientes?	4	4	4	
	12. ¿Están identificados los archivadores, estantes y cajones	4	4	4	

	conteniendo a su vez los elementos respectivos?				
Identificación de herramienta	13. ¿Se ha limpiado el piso y las paredes que cubren el mobiliario y/o ciertos equipos?	4	4	4	
	14. ¿Se inspecciona de manera continua la limpieza del lugar de trabajo?	4	4	4	
	15. ¿Están los basureros vacíos y limpios?	4	4	4	
	16. ¿Se usa un cronograma para la limpieza y son fácilmente visibles?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Seiso- Limpieza
- Objetivos de la Dimensión: Medición del nivel de aplicación de la metodología Seiso

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Limpieza de pisos	17. ¿Los puestos de trabajo presentan una buena imagen de limpieza?	4	4	4	
	18. ¿El lugar de trabajo tiene establecido responsables para la limpieza?	4	4	4	
	19. ¿Existe procedimientos de limpieza establecidos para herramientas, materiales, mobiliarios y equipos?	4	4	4	

	20. ¿El mobiliario, equipos, herramientas y documentos lucen limpios?	4	4	4	
	21. ¿Están en buen estado y libres de suciedad, polvo o basura los pisos, paredes, ventanas, e instalaciones eléctricas?	4	4	4	
Limpieza de máquinas	22. ¿Se ha limpiado el piso y las paredes que cubren el mobiliario y/o ciertos equipos?	4	4	4	
	23. ¿Se inspecciona de manera continua la limpieza del lugar de trabajo?	4	4	4	
Hábito de limpieza	24. ¿Están los basureros vacíos y limpios?	4	4	4	
	25. ¿Se usa un cronograma para la limpieza y son fácilmente visibles?				

- Cuarta dimensión: Seiketsu – Estandarizar
- Objetivos de la Dimensión: Medición del nivel de aplicación de la metodología Seiketsu

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de procedimientos claves	26. ¿Existen normas dentro del grupo para mantener el orden y la limpieza?	4	4	4	
	27. ¿Existe un plan de limpieza en el lugar de trabajo?	4	4	4	
	28. ¿Existen instructivos o procedimientos de	4	4	4	

	limpieza en el lugar de trabajo?				
existencia de un plan de mejora (15)	29. ¿Existe grupos de limpieza para el lugar de trabajo?	4	4	4	
	30. ¿Existe grupos de limpieza para las áreas comunes?	4	4	4	
	31. ¿Cuenta el área de Infraestructura con un sistema para dar seguimiento a las 3 primeras eses?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Shitsuke – Disciplina
- Objetivos de la Dimensión: Medición del nivel de aplicación de la metodología Seiketsu

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitaciones	32. ¿Se llevan con responsabilidad los registros de limpieza?	4	4	4	
	33. ¿El personal responde con fluidez a preguntas relacionadas con el conocimiento de la aplicación del sistema de orden y limpieza?	4	4	4	
	34. ¿Se ejecutan las tareas cumpliendo las normas establecidos?	4	4	4	
	35. ¿Se respeta la puntualidad y la asistencia a los lugares de trabajo?	4	4	4	
	36. ¿Se implementan medidas correctivas cuando se identifica un problema?	4	4	4	

Revisión de procedimientos	37. ¿Se colocan frecuentemente los respectivos carteles de información?	4	4	4	
	38. ¿Se ha implementado al menos dos mejoras durante los últimos 15 días?	4	4	4	
	39. ¿El personal está dispuesto a integrar las 5S a su forma de trabajo?	4	4	4	
	40. ¿Cuenta el área de Infraestructura con un sistema para dar seguimiento a las 4 primeras eses?	4	4	4	

Nombres y Apellidos del experto: Dr. Álvarez Gallegos Aurelio Francisco

DNI: 29571960


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAELA BASTIDAS
 ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN


Dr. Aurelio F. Alvarez Gallegos
 DNI: 29571960
 DOCENTE



Análisis de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO METODOLOGÍA 5 "s"																																									
	DIMENSION 1									DIMENSION 2							DIMENSION 3								DIMENSION 4						DIMENSION 5										
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	1	1	4	1	1	1	1	3	3	3	5	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	
2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	3	3	3	5	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1
3	3	2	1	2	1	3	4	3	1	1	2	4	1	2	3	1	3	1	2	2	2	1	4	2	4	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2
4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	4	3	1	3	1	1	1	2	1	1	4	3	2	2	2	1	1	1	2	2	
5	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	1	1	2	4	3	4	1	2	4	1	1	3	1	1	1	1	2	1	4	1	1	2	2	1	1	4	1		
6	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	
7	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
8	3	5	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	1	3	3	2	3	2	1	1	1	2	
9	3	4	2	3	2	2	4	2	1	2	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	
10	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2		
11	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
12	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	

Cuestionario "Metodología 5 S"	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.811	12

Interpretación. De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad alta (0.811)

Anexo 4: Autorización de la entidad donde se aplicó la investigación

AUTORIZACION

EL QUE SUSCRIBE:

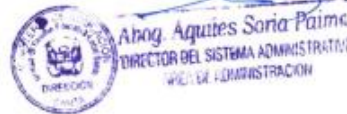
**DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I DE LA UNIDAD DE
GESTION EDUCATIVA LOCAL DEL SANTA :**

Autoriza al Sr. **RICKY BRANDER PEREDA RUBIÑOS** estudiante del Programa de **Maestría en GESTIÓN PÚBLICA** de la Universidad "César Vallejo" Chimbote para realizar encuestas y/o entrevistas en las áreas correspondientes y facilitar información en relación a su Trabajo de investigación: **"Implementación de la metodología 5S para mejorar la productividad de los colaboradores de la UGEL SANTA, 2023"**

Por la presente autorización se le concede las facilidades que requiere para el desarrollo de su investigación.

Nuevo Chimbote, 06 de Noviembre del 2023

Exp.32310-2023





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	
UGEL SANTA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: ROMY CARNEN LUISA SALDAÑA TAVARA	DNI: 32909547

Consentimiento:

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

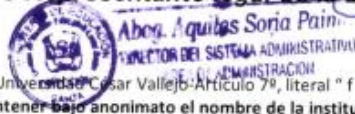
Nombre del Trabajo de Investigación	
Implementación de la Metodología 5S para mejorar la productividad de los colaboradores de la UGEL Santa, 2023.	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA -MGP	
Autor: Nombres y Apellidos Pereda Rubiños, Ricky Brander	DNI: 47359446

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

Chimbote, 11 de diciembre de 2023

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)



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

Anexo 5: Matriz de puntuaciones de la variable metodología 5 “s” en trabajadores de la UGEL-SANTA

Id	METODOLOGÍA DE LAS 5 “S”											
	Dim 1		Dim 2		Dim 3		Dim 4		Dim 5		Total	
1	22	R	15	D	21	D	6	D	15	D	79	R
2	24	R	17	D	21	D	6	D	15	D	83	R
3	20	D	14	D	21	D	8	D	15	D	78	R
4	28	R	14	D	20	D	7	D	18	D	87	R
5	23	R	19	R	20	D	7	D	17	D	86	R
6	31	R	27	E	33	R	23	E	32	R	146	E
7	27	R	24	R	33	R	18	R	32	R	134	E
8	29	R	20	R	21	D	11	D	18	D	99	R
9	23	R	14	D	14	D	9	D	13	D	73	D
10	18	D	13	D	14	D	8	D	16	D	69	D
11	18	D	13	D	14	D	7	D	12	D	64	D
12	16	D	9	D	16	D	6	D	13	D	60	D
13	20	D	14	D	15	D	6	D	12	D	67	D
14	23	R	15	D	16	D	9	D	14	D	77	R
15	30	R	23	R	28	R	18	R	26	R	125	E
16	29	R	19	R	26	R	15	R	25	R	114	R
17	23	R	16	D	20	D	11	D	19	D	89	R
18	27	R	18	R	17	D	15	R	15	D	92	R
19	28	R	19	R	23	R	6	D	15	D	91	R
20	35	E	21	R	23	R	12	D	20	D	111	R
21	30	R	18	R	17	D	6	D	12	D	83	R
22	29	R	19	R	21	D	10	D	18	D	97	R
23	24	R	17	D	23	R	6	D	14	D	84	R
24	22	R	18	R	30	R	8	D	21	D	99	R
25	26	R	19	R	24	R	10	D	18	D	97	R
26	34	E	24	R	29	R	7	D	23	R	117	E

27	25	R	15	D	23	R	14	D	25	R	102	R
28	25	R	18	R	20	D	8	D	13	D	84	R
29	22	R	20	R	23	R	8	D	16	D	89	R
30	27	R	21	R	26	R	10	D	22	R	106	R
31	24	R	20	R	20	D	7	D	12	D	83	R
32	21	D	17	D	20	D	10	D	19	D	87	R
33	23	R	17	D	25	R	9	D	21	D	95	R
34	24	R	19	R	22	R	9	D	15	D	89	R
35	29	R	19	R	22	R	13	D	22	R	105	R
36	23	R	18	R	22	R	9	D	16	D	88	R
37	23	R	17	D	22	R	7	D	15	D	84	R
38	20	D	18	R	16	D	7	D	13	D	74	R
39	21	D	13	D	22	R	8	D	15	D	79	R
40	22	R	14	D	20	D	10	D	17	D	83	R
41	19	D	18	R	21	D	8	D	16	D	82	R
42	23	R	16	D	17	D	11	D	15	D	82	R
43	24	R	18	R	22	R	8	D	18	D	90	R
44	34	E	24	R	29	R	7	D	23	R	117	E
45	25	R	15	D	23	R	14	D	25	R	102	R
46	25	R	18	R	20	D	8	D	13	D	84	R
47	23	R	19	R	20	D	7	D	17	D	86	R
48	31	R	27	E	33	R	23	E	32	R	146	E
49	27	R	24	R	33	R	18	R	32	R	134	E
50	29	R	20	R	21	D	11	D	18	D	99	R
51	23	R	14	D	14	D	9	D	13	D	73	D

Nota: Cuestionario "Metodología 5s" en trabajadores del área administrativa de la UGEL-SANTA

Leyenda:

Para el análisis de la variable metodología 5s, se asumió los siguientes niveles y rango de puntuaciones:

Rangos	Deficiente	Med. eficiente	eficiente
Dim1. clasificar	9-21	22-33	34-45
Dim2. ordenar	7-17	18-26	27-35
Dim3. limpiar	9-21	22-33	34-45
Dim4. estandarizar	6-14	15-22	23-30
Dim5. disciplina	9-21	22-33	34-45
Variable: metodología 5"S"	40 - 94	95 – 147	148 - 200

Anexo 6: Modelo del consentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Implementación de la Metodología 5S en el área administrativa de la UGEL Santa, 2023”

Investigador: Pereda Rubiños, Ricky Brander

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Implementación de la Metodología 5S en el área administrativa de la UGEL Santa, 2023”, cuyo objetivo es Implementar un modelo de Metodología 5S para el área administrativa de la UGEL Santa, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo delcampus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de UGEL Santa.

Respecto al impacto de la investigación. Permitirá demostrar como la implementación de un modelo de Metodología 5S para el área administrativa de la UGEL Santa, 2023 aumenta la eficacia en los funcionarios.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Implementación de la Metodología 5S en el área administrativa de la UGEL Santa, 2023. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos. Las respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (Principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador: Pereda Rubiños, Ricky Brander, email: rperedaru22@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Mg. Moreno Núñez, Patricia Janet.

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: