



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Metodología de las 5's y productividad en el restaurante el
Aguajal, Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Abensur Arimuya, Franco (ORCID:0000-0002-2101-620X)

Deza Vera, Eliana Demoiselle (ORCID:0000-0001-7073-1579)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres, Deyna y Hernan, por brindarme todo su apoyo y tiempo, mostrándome siempre el camino a la superación.

Franco Abensur Arimuya

Este trabajo de investigación va dedicado a mis padres Eliana y Milton, a mis 4 abuelitos (Lucia, María, Milton y Ernesto) porque ellos fueron el motor y motivo por el cual me esforcé en terminar mi carrera, aunque dos de ellos no estén presentes, sé que desde el cielo van a estar muy orgullosos de su nieta, cada uno de ellos me pudo transmitir a su manera ese amor y apoyo incondicional que día a día necesitaba.

Eliana Demoiselle Deza Vera

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios P & M por darme la fuerza de poder decidir un mejor rumbo para mi vida, a mi familia que siempre me brindó ese cariño y apoyo tanto emocional como económico, a todos los profesores que tuve durante estos años, porque de cada uno aprendí no solo a formarme académicamente sino también personalmente y a mi asesor de tesis por su carisma y profesionalidad conmigo.

Eliana Demoiselle Deza Vera

Al Dr. Teodoro Carranza Estela, por sus asesorías, apoyo, paciencia y valioso aporte durante el proceso de elaboración del presente trabajo de investigación.

Franco Abensur Arimuya

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variable y Operacionalización	12
3.3. Población	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1:	Metodología 5'S.....	22
Tabla N°2:	Productividad.....	23
Tabla N°3:	Coeficiente de correlación de Pearson	24
Tabla N°4:	Resultado de la prueba de hipótesis general	25
Tabla N°5:	Resultado de la prueba de hipótesis específica	27
Tabla N°6:	Resultado de la prueba de hipótesis específica	28
Tabla N°7:	Resultado de la prueba de hipótesis específica	29

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Metodología de las 5S y la productividad en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021. Para ello, se emplearon algunas estrategias metodológicas, en el que se abarca un tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental de corte transversal, el nivel es descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo. Para llevar a cabo esta investigación se seleccionó a 50 colaboradores como población; siendo la muestra censal porque está constituida por la totalidad de jornaleros del restaurante. Además, para la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta, dicho instrumento estuvo conformado por 26 ítems, gracias a ello, se pudo alcanzar una alta confiabilidad, la cual fue validada por el juicio de expertos, Asimismo, se utilizó como apoyo el software estadístico SPSS en donde los resultados fueron procesados y tabulados, también se utilizó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman y el resultado que nos dio fue de ,435 y una Sig. De 002. Finalmente, en base a los resultados obtenidos concluimos que nuestras dos variables tienen una relación significativa y por ello se obtuvo un nivel de correlación de positiva media, demostrando que se logra alcanzar el objetivo general.

Palabras clave: Metodología 5S, Productividad, Eficiencia, Eficacia, Motivación.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between the 5S Methodology and productivity in the El Aguajal restaurant, Lima, 2021. For this, some methodological strategies were used, which include a type of applied research, of non-experimental cross-sectional design, the level is descriptive, correlational and quantitative approach. To carry out this research, 50 collaborators were selected as the population; being the census sample because it is made up of all the restaurant's day laborers. In addition, for the collection of information the survey technique was used, this instrument consisted of 26 items, thanks to this, it was possible to achieve high reliability, which was validated by the judgment of experts, It was also used as support the SPSS statistical software where the results were processed and tabulated, a Spearman Rho correlation coefficient was also used and the result it gave us was .435 and a Sig. of 002. Finally, based on the results obtained, we conclude that our two variables have a significant relationship and therefore a correlation level of medium positive was obtained, demonstrating that the general objective is achieved.

Keywords: 5S Methodology, Productivity, Efficiency, Effectiveness, Motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En los tiempos modernos, las distintas estructuras organizativas se enfocaban en la búsqueda de la productividad general, por lo que fueron uno de los propósitos principales de toda empresa. El propósito se alcanzaba de la agrupación de los medios de producción y de la gestión ideal, con el objetivo de conseguir resultados con una eficiencia máxima.

Para conseguir la máxima productividad tolerable, era necesario acrecentar la eficiencia de las actividades de trabajo por individuo de tal manera que, produjo un mayor valor agregado al grupo y a sus productos al reducir aquellas labores que no sumaban valor. Esto aumentaba la competitividad en el mercado y por ende la productividad general era viable aplicando la ayuda de técnicas innovadoras de dirección y la administración justa de novedosas tecnologías, es por eso que, la metodología de las 5S, fue un método productivo amoldable a diversos contextos de producción, ya sea de servicio, comercio o manufactura; toda vez que existía un ámbito físico, medios de producción y procesos, la metodología conforma un tipo de gestión en la cual reconoció y excluyó posiciones de muy baja producción en los lugares de trabajo, es decir, residuos en diferentes estados de la cadena de elaboración, asimismo, impulsó la cultura de Kaizen, donde se promovió nuevamente la educación de las personas hacia actos de previsión y progreso, asegurando la incrementación de producción de los procedimientos en el cual se efectuaron las cadenas productivas y subiendo, por consiguiente, el grado de competencia de las organizaciones.

La implementación del método de las 5S, obtuvo un resultado muy bueno, de modo que traspasó sus límites locales, llegando e implantando por países de Asia y Occidente.

A nivel nacional el método de las 5S se ejecutó con mucha satisfacción en diversas corporaciones de gran cobertura dentro de su proyecto de mejorar constantemente, El Comité Autónomo Premio Nacional 5S fue constituido mediante integrantes para organizaciones muy prestigiosas, las cuales fueron: La Cámara de Comercio e Industria Peruano Japonesa, La Embajada de Japón, La Asociación Peruano Japonesa, Japan International Cooperation Agency

(JICA), la Japan External Trade Organization (JETRO) y la Asociación Kenshu Kiokay del Perú, HIDA – AOTS Perú, la cual se sostuvo conforme al propósito de planificar anualmente el Premio Nacional 5S, esto ayudó a que las empresas peruanas que pusieran en práctica la metodología 5S puedan impulsar con éxito de manera global los proyectos de mejora constante y a su vez mantenerlas en el transcurso del tiempo.

La variable de productividad que se desarrolló dentro de nuestra problemática a investigar, se integró como un propósito estratégico para las organizaciones, puesto que sin ella la producción no hubiera tenido los niveles de competencia necesarios dentro de una organización.

El tema de estudio estuvo enfocado en la investigación del rendimiento de los colaboradores en el restaurante El Aguajal.

El Aguajal es un restaurante que inició hace 20 años en el mercado, reconocido por su deliciosa comida amazónica, la función principal fue deleitar el paladar de los limeños, brindándoles una buena atención, con la finalidad de que compartieran y pasen una bonita experiencia. El restaurante se estructuró de la siguiente manera: cocina (fríos, frituras y preparación), almacén, recepción - salón, bar, logística y áreas administrativas. En el área de cocina del restaurante El Aguajal se encontraron algunas deficiencias, se tuvo en consideración que esa área fue sumamente fundamental para la productividad, por tal motivo se empleó un instrumento de calidad para precisar los principales factores de una baja productividad dentro de ella, como el diagrama de Ishikawa, que nos proporcionó un entendimiento más claro de los factores principales de la problemática.

En síntesis, en el área de cocina se observaron algunas irregularidades en las funciones que realizaban los colaboradores de dicha área, además, lo que respecta a la seguridad y prevención ocupacional, ya que ocurrieron varios accidentes en esa zona, no se encontraron procedimientos estandarizados, todo ello acarreó ineficiencia, lo cual generó un retraso en la preparación de cada plato y, se logró detectar el incumplimiento de logros en base a metas mensuales de atención a los clientes del Aguajal.

Asimismo, emplearon la técnica de la tormenta de ideas para definir las causas principales del bajo rendimiento, la práctica fue sumamente beneficiosa para los labores entre el personal, gracias a que facilitaron la observación y la comunicación acerca de un tema en específico.

En consecuencia, se aplicaron las causas por similitud de las ideas principales y se representaron en el esquema de Ishikawa, donde en el gráfico añadido se especificaron los factores básicos que se extrajeron a través de la lluvia de ideas.

Por lo tanto, surgió la necesidad de investigar: **El problema general es ¿Cómo se relaciona la metodología de las 5 'S y productividad en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021?**

La justificación teórica fue el soporte para el resto de las investigaciones, extendiendo el entendimiento y la discusión normativa que relacionamos con la metodología 5s, en pocas palabras fue una forma metódica que se basó en la solución de problemas dentro de cada área de cualquier tipo de empresa en donde se encontraban las causas que lograban la mejora continua de la misma. La productividad fue la acción más eficiente de los colaboradores cuando se les brindaron distintas formas de solución a los problemas que puedan presentarse dentro de su ambiente laboral. **En la justificación metodológica**, el análisis se basó en la explicación del estudio científico, en donde se implantaron los problemas encontrados, hipótesis y objetivos a investigar. Para emplear este mecanismo se escogieron 50 colaboradores como muestra por conveniencia ya que se elaboraron resultados y se abordaron recomendaciones para el restaurante. La investigación fue de enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional con la intención de establecer la coherencia que existe entre ambas variables: la metodología 5s y la productividad. Por último, **en la justificación práctica** los resultados se proporcionaron de una forma beneficiosa a los representantes de la empresa El Aguajal, por lo que pudieron tomar decisiones que contribuyeron a la mejora de la misma, debido a la información y estrategias ofrecidas sobre la productividad el cual tuvo como resultado unos colaboradores más proactivos, que pudieron trabajar con más ganas cumpliendo así los tiempos de entrega y las metas que necesitaba alcanzar la empresa.

Para finalizar **el objetivo general de la investigación fue:** Determinar la relación que existe entre la Metodología de las 5S y la productividad en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021. De igual manera los **objetivos específicos fueron:** (a) determinar la relación entre la Metodología de las 5'S y la eficiencia, (b) determinar la relación entre la Metodología de las 5'S y la eficacia, (c) determinar la relación entre la Metodología de las 5'S y la motivación.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional, la metodología de las 5'S en las empresas de Lima ha ido teniendo un incremento en su aplicación, es por ello que tenemos los siguientes autores como: Capristano (2017) nos sugiere que tomó la decisión de utilizar las 5S, con el final de ayudar a reducir mermas de horas hombre, materia prima, mejorando todo producto con base a una enumeración y fijando un espacio determinado con plataforma a sus propiedades. La enumeración dejará continuar el inventario de una manera regulada, paralelo del stock, pudiendo esto asumimos como consecuencia el abasto persistente y constante, también, de no hacer adquisiciones sobradas de material u otros patrimonios. Para aprobar nuestra propia conjetura se empleó el software SPPS, por medio del cual, y también con la utilización de los estadísticos se admitió la premisa alterna, con lo que acepta que implementar las 5S optimiza la productividad en la compañía. La consecuencia de este estudio favoreció en el crecimiento de producción alcanzada en un 40% proporción inicialmente, lo que mostrado en horas vale por 109,2 horas mermas, después de su procedimiento, se disminuyó inclusive 62,4 horas hombre mermas; actualmente mostrado en un costo por un \$ 1310,40.

Asimismo, Francia (2017) en su averiguación tomó la decisión de la utilización de la metodología 5s. De manera , para el procedimiento de esta investigación se escogió por guiarse de un modelo empírico, fue de tipo aplicada, diseño pre experimental debido a que se trabajó únicamente área de producción de la compañía papelerera, el método fue el hipotético deductivo, con una población conformada por la fabricación medida por cada caja que se fabricaba de manera mensual, por lo cual se trabajó con la información de 8 meses, repartidos de una manera equitativo para un previo y posterior examen, la práctica para dicha recolección fue la observación acompañada con una detalle de cotejo, por lo cual la información se representaron con un anterior análisis de productividad y finalmente la comparación de premisa se logró con la experimento T student puesto que conforme con la experimento Shapiro Wilk la información presentaban repartición habitual. Obteniendo como resultados a los que se afrontó fue que la implementación de la metodología 5S incrementó la productividad en la compañía papelerera, Lima - 2017 (Test Levene $p = .279$,

TStudent=-5.464, $p = .002$) también además aumentó la productividad de las funciones, insumos, maquinarias y energía.

Herrera & Taípe (2017) nos menciona que la cultura japonesa a partir de la década de los 60 manejó fines como, obtener zonas de trabajo de manera ordenada y limpia, tal ha incluido las 5S la cual la conforman: selección, orden, limpieza, estandarización y disciplina, cuya utilización fomento a varias empresas reconocidas a optimizar y perfeccionar sus espacio t tiempo de productividad. De esa manera se realiza la investigación: “Implementación de la Metodología 5S en el Laboratorio de No Metálicos FIQ-UNCP 2017” cuya finalidad ha sido establecer la predominancia de la utilización del métodos 5S en el cambio benéfico en el Laboratorio de No Metálicos FIQ- UNCP 2017. Para esta investigación se hizo un manual de utilización para el laboratorio de No Metálicos con sustento a los inicios de las 5S: categorización, orden, limpieza, estandarización y disciplina. Con respecto a elegir lo redundante se usó la cartulina roja, estableciendo los objetos en su sitio determinado, el aseo y su intervención por medio de la cartulina amarilla, regulando las ocupaciones mediante la uniformidad y para conservar por medio de la disciplina. Utilización de la categorización, orden y limpieza ha sido subjetivamente fácil, sin embargo llevar a cabo la estandarización y disciplina no finalizó con resultados deseados, dichos las 2 últimas “S” colisionan con la cultura organizacional con las que laboran en la organización. El uso de las 5 S alcanzó una predominancia continua en el paso beneficioso del Laboratorio de No metálicos reduciendo la duración solicitado para preparación de recursos cerámicos, creando un espacioameno de labores.

Maldonado & Gutiérrez (2018) en su trabajo tuvo como fin primordial establecer de qué forma la aplicación de las 5'S incurre en la disminución de costos y el clima gremial de una organización que ofrece servicios funerarios en la metrópoli de Lima – Perú. Para lo que se realizó una prueba piloto con el fin de que con base a los resultados iniciales podamos predecir el alcance a las otras superficies de la organización y plantear a la organización la utilización de esta metodología. El valor de este trabajo radica no solo en la demostración del manejo y efecto de la metodología 5'S en la optimización de procesos de la organización funeraria; sino en las ventajas que serían logrados para la

organización y para el personal en términos económicos (disminución de costos y de tiempo) así como en términos de optimización del ambiente físico gremial. Este piloto consistió en capacitar y llevar a cabo los siguientes recursos: categorización, orden, limpieza, estandarización y disciplina, en un área de funeraria con relación a la atención instantánea al comprador contratado, para generar una cultura hacia la calidad. Se usaron 2 mediciones (antes y después) del experimento una toma de averiguación para indagar si se poseía entendimiento del asunto y otra para equiparar los resultados iniciales conseguidos implementando diferentes herramientas de las 5S y fotografías a lo largo de un cierto tiempo, que nos posibilite proyectar la utilización total. Al final este trabajo procura dejar un precedente formal de la mejora de recursos que se puede hacer en otras organizaciones del rubro.

Los artículos a nivel internacional relacionados a la variable Metodología 5S son: Cordoso, Bassi, Bertosse, Saes & Archar (2018) un siglo que definió el costo de su producto ha sido la compañía. En la actualidad, durante el siglo XXI, quien puntualiza el costo es el mercado. Es por esa razón que una de las funcionalidades de los directivos en la actualidad es proteger el mantenimiento y buscar mejoras sucesivas para minimizar los precios para conservar o incrementar las ventajas. Este artículo aborda claramente esto, por medio de las estadísticas aplicadas a los indicadores de manejo y calidad. Previo a empezar el proceso kaizen, este artículo discute la utilización de 5S en la compañía objetivo del análisis de caso con el objeto de ordenar y estandarizar los procesos. Luego de la 5S, se estableció el kaizen y se recogieron datos que fueron procesados estadísticamente. Se concluyó que el método ha sido válido por los resultados estadísticos desde el procedimiento y tesis de los datos, y que la finalidad primordial de estas 2 herramientas, 5S y Kaizen, es mejorar la competitividad y por qué no mencionar, tener más estabilidad de la sostenibilidad de la compañía.

Asimismo, Sierra & Beltrán (2018) en su artículo ofrece una metodología dinámica para llevar a cabo la metodología 5S (Clasificar), (Ordenar) (Limpieza), (Estandarizar) (Disciplina) teniendo una orientación en JIT, Kanban y Kaizen, dirigido al sector de fabricación de las empresas. La utilización de 5S ayuda a las organizaciones en la eficiencia y eficacia en superficies a fin de que reducción

de residuos, costos, retrabajo, incidentes de trabajo, a medida que conserva un espacio limpio y estandarizado. Esto garantiza a muchas empresas obtengan una utilización razonable de los patrimonios y una inspección más amplia con la producción realizando la utilización de JIT y Kanban hacia orientar el progreso a una optimización progresiva. El presente proceso se consigue por medio de la utilización de esquema de Pareto, diagrama de origen e impacto y esquema de flujo de los procesos, cartulinas rojas, cartulinas de color, matriz de identificación, formación, cribado, y otros, buscando un objetivo de conseguir un ambiente de labor encantador y progresos sostenibles en todo el proceso.

Finalmente, Carrasco & Rodríguez (2019) donde las eficientes labores de mantenimiento o de producción industrial, intervienen varios componentes, apaleando una particular notabilidad el orden y el aseo, pone de manifiesto, en la normativa relativa de estabilidad. No obstante, el orden y el aseo no son únicamente límites involucrados a estabilidad, excepto que además son equipos de labores para poder hacer una administración de la manufactura célebre, donde se ha aplicado la metodología 5S, con el objetivo de buscar productividad en toda sección industrial. La presente investigación recomienda un guía de optimización de la estabilidad gremial desde la inspección del orden y el aseo en los espacios de labores. Es una guía establecida en desempeño en fábricas químicas y que permitió, también, utilizar como medicamento para excitar a los colaboradores en la optimización de la estabilidad gremial.

Además, los determinantes relacionados con la variable productividad son: López (2016) indicó que, al utilizar mayores medios de producción para mejorar el rendimiento y disminuir los precios de elaboración, será viable aumentar el valor de pedidos de los artículos para los compradores, mejorando así el potencial de la organización.

Collana (2017) menciona que la interacción del parentesco a través de la faltade los ayudantes y el cambio de la gente en la sociedad Ángeles Eventos en el año dos mil diez es fundamental, ya que se demuestra mediante un estudio de los datos cuantitativos ambas cambiantes de análisis, en la cual se alcanzó mirar existente alteración; sin embargo, estas no corresponden de manera directa con el rendimiento.

López & Mendoza (2017) nos dicen que, los pagos argumentan la alteración con el nivel de rendimiento profesional y la desocupación laboral, pero estos vínculos son opuestos a la posibilidad del rendimiento, en el caso de quedarse sin ocupar un puesto de trabajo, las ideas negativas son fuertes con la teoría económica y el estudio experimental, aun cuando el nivel sea pequeño pero notable.

Vílchez (2017) la finalidad de este análisis ha sido establecer la interacción existente a través de la Motivación y la Productividad de los colaboradores de la empresa Vilmar SAC Callao, 2017. El método que se utilizó para este estudio ha sido de tipo primordial, modelo no empírico de corte transversal y de grado correlacional. A consecuencia de, se determinó que debería exponer al capital humano de la empresa Vilmar SAC ; alentándolos a comprometerse y aceptando un acuerdo ante las tareas, manteniendo el valor de sus funcionalidades y el trabajo entre todos los integrantes; con el objeto de que se puedan alcanzar las metas individuales y el de la compañía.

La tesis a nivel nacional vinculada a la variable Productividad ocupacional son: Becerra (2017) la finalidad de este argumento antes dicho se sustenta en establecer que la motivación definitivamente mantiene una predominancia referente al rendimiento de la Subgerencia de Fiscalización Administrativa en la Municipalidad de Carabayllo. Por otro lado, el método que emplearon es de grado detallado causal. Refirió que es primordial que sus colaboradores permanezcan con motivación y experimenten incentivos por medio del reconocimiento profesional de cada uno de ellos, ya que de esa manera se podrá originar una mejor productividad en cuanto al desarrollo de sus actividades laborales.

Guillermo (2017) establece que la satisfacción ocupacional mantiene un vínculo con el rendimiento del personal de la Municipalidad de Huaura, 2017. La metodología del presente estudio ha sido de tipo aplicada, modelo no empírico transaccional y grado detallado correlacional. De modo que, hay una interacción con la satisfacción ocupacional y con el rendimiento; ya que las personas que trabajan en la Municipalidad de Huaura se hallan contentos laborando en dicho órgano de gobierno, por lo tanto, su rendimiento es bastante benéfica en las tareas cotidianas.

Cóndor (2018) mantuvo como fin mencionar la interacción que hay con el empowerment y la eficiencia ocupacional de los colaboradores de la empresa Inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018. El procedimiento utilizado ha sido de grado detallado correlacional, modelo no empírico de corte transversal. Por ese motivo alcanzó el término que hay interacción en medio de las cambiantes y que para incrementar la eficiencia, se debería tener en cuenta los próximos principios: producir la atracción e igualdad para las empresas, se requiere motivar del todo a los operarios, ver el valor de los empleos, ayudar al progreso en la toma de elecciones, dedicar y retribuir de forma monetaria a los jornaleros según los datos conseguidos en la producción y llevar a cabo una administración vigorosamente.

La tesis a nivel internacional vinculada con la variable de rendimiento ocupacional son: Álvarez, Freire & Gutiérrez (2017) El análisis contuvo el fin de examinar los resultados que crea una estrategia de practicar en el rendimiento de los ayudantes de las empresas de Chile. El método que ellos emplearon fue de sentido cuantitativo. Por consiguiente, de que el desarrollar una estrategia de capacitación nos garantizara la productividad profesional en las organizaciones chilenas pues sus efectos son poco ejemplares, significa una disconformidad con la mayoría de las publicaciones que se examina previamente, ya que se daba a entender que la instrucción ofrecía efectos relevantes con el rendimiento ocupacional.

Ordoñez (2016) señala que, debe realizarse un proyecto de gestión de exposiciones con la finalidad de reducir la tasación de padecimientos y percances ocupacionales, además desarrollar la productividad de cada una de las áreas de la corporación, difundiendo temas del labor honesto recomendado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y promovidos por la administración con la ayuda de las empresas y trasladado a ellas, con el fin de que la confianza y la pulcritud en los ambientes laborales sean el apoyo de instrumentos regulados que incrementen el rendimiento dentro de los campos de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Fue Aplicada

Estos datos se avalan en la obra de Metodología de la indagación de Hernández, Fernández & Baptista (2014) lo que comentan, que a partir de la visión del escritor el análisis del tipo aplicada, consiste en la comprobación de los intelectos reales. En esta situación el entendimiento se representó a la capacidad de comprensión de textos y diagramas conceptuales, con base en los ejemplos teóricos o propiedades que se explican en este estudio, como es de costumbre la averiguación aplicada se basa en la salida de un supremo misterio de la circunstancias, en tal acontecimiento se refiere al conocimiento de lectura de alumnos.

3.1.2. Diseño de investigación:

- **Diseño de investigación:** No experimental de corte transversal

Para confirmar el diseño de investigación se obtuvo un soporte con la obra de metodología de la investigación de Hernández et al., (2014) en donde aluden al diseño de un estudio no experimental de corte transversal, las cuales fueron de indagación con un manejo no intencionado de las variables debido a que ya ocurrieron y puesto que las informaciones son reunidas con una determinada oportunidad.

- **Nivel:** Descriptivo correlacional

Este tipo de nivel de investigación se defiende en la obra de metodología de Bernal (2010) donde se nombró los análisis descriptivos que se prueban y se reconocen contextos y particularidades de una determinada tesis. Respecto a las exploraciones correlacionales nos menciona, verificar la interacción con los involucrados, ya que relaciones se centran en hipótesis que son demostradas.

- **Enfoque:** Cuantitativo

En este punto se respaldó en la obra de metodología de Hernández et al., (2014) el cual nos dice, la orientación es de forma cuantitativa y es considerado como un procedimiento clásico, en donde se utiliza la recolección de datos para demostrar premisas fundamentadas en medidas numerales y estudios detallados para implantar modelos de conductas y creencias que lo demuestren.

- **Método:** Hipotético-deductivo

Este dato se sustentó en la obra metodológica de Bernal (2010) donde se precisa, que las averiguaciones en procedimiento hipotético deductivo comienza en intelectos en general a culturas propios, también poseen como soporte hipotéticos, por ejemplo; premisa y pruebas de objetar conjetura, y obtiene de las cuales resultados que posteriormente son comparadas con las acciones.

3.2. Variable y Operacionalización

3.2.1. Variable X: Metodología 5S

- **Definición conceptual**

Aldavert, Vidal & Lorente (2018) en su libro nos mencionó que las 5S están conformada por 5 etapas involucradas en todo el proceso de ejecución del plan y cada fase se define con una vocablo japonesa adherida por la letra S las cuales son: Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu y Shitsuke.

- **Definición operacional**

La indagación se evaluó determinando las dimensiones y con estas los indicadores que van a permitir trazar la herramienta del cuestionario para la obtención de datos, en tal motivo, el proceso de información y análisis de resultados.

- **Dimensión 1:** Seiri (Clasificar)

Se basó en seleccionar las cosas que ya no me sirvan en mi espacio de trabajo y tomar acción ante las causas.

Indicador 1: Organizar

Organizar se apoya en distribuir y coordinar el talento humano, monetario, material, entre otras prioridades para conseguir las metas en la compañía construyendo los contextos para que los individuos laboren de manera agradable y dirigida a lograr los superiores efectos probables.

Indicador 2: Separar

Considerar aisladamente determinadas cosas. Formar grupos con elementos iguales o parecidos que antes estaban mezclados con otros.

Indicador 3: Seleccionar

Acción desde la cual se eligen de modo cuidadosa, así sea objetos o sujetos, entre algunas posibilidades, que corresponden al mismo género o clase, ya que se estima que son las que mejor congregan las condiciones que se necesita.

- **Dimensión 2: Seiton (Ordenar)**

Arreglar el área de producción de tal manera que facilite obtener las cosas que se necesiten para trabajar pero que a su vez sea simple de regresarlas, es decir, que sean sencillas de ubicarlas y de devolverlas al mismo lugar.

Indicador 1: Almacenar

Acción por medio del cual se conserva cualquier cosa o factor específico para poder después acudir a ello en la situación que sea primordial. El acaparamiento podría ser de bastantes distintas unidades, que van a partir de lo más sencillo hasta recursos más complicados. Pese a que la acción no se haga especialmente como en otras circunstancias, la acción de guardar además se puede ofrecer de manera simbólica.

Indicador 2: Realizar

Elaborado de crear algo, empero no sólo realizarlo por elemental actividad o tarea, sino que tiene relación con hacer algo que estuvo anteriormente planeado, y desde la acción, del hacer, se resume en la exactitud, se materializa.

Indicador 3: Colocar

Poner, ordenar, localizar o colocar a alguien o algo, más en común a las cosas y objetos en su debido lugar. Capacitar, ordenar o adaptar a alguien poniendo el cualquier trabajo, destino o implementación.

- **Dimensión 3: Seiso (Limpiar)**

En este punto la limpieza se realiza en un modo de inspección referente a la zona de trabajo, con el objetivo de prevenir ambientes cochinos y llenos de mercadería inadecuada.

Indicador 1: Aseo

La limpieza es el aseo o la limpieza de algo o de alguien. La limpieza de un ambiente, se apoya en la utilización de diferentes productos de aseo para quitar la suciedad.

Indicador 2: Recolección

Operación y resultado de recoger, reunir cosas dispersas.

Indicador 3: Mantenimiento

Cada una de las actividades que poseen como fin conservar un artículo o restaurarlo a un estado en el que logre realizar alguna funcionalidad solicitada. Estas actividades integran la mezcla de las actividades técnicas y administrativas que corresponden.

- **Dimensión 4: Seiketsu (Estandarizar)**

Conservar la zona de trabajo y las áreas comunes, a través de la estandarización y prácticas de las primeras 3s mencionadas anteriormente, con la intención de que si viene un nuevo integrante éste le pueda dar el mismo uso, es decir que, cualquier colaborador que acceda a mi área o áreas que permanezcan bajo mi obligación las dejen iguales de activas y funcionales, de tal manera que estén siempre listas para su fin, ya sea para producir, vender, etc.

Indicador 1: Optimizar

Buscar superiores resultados, más efectividad o más eficiencia en el manejo de alguna labor. Proceso por medio del cual el hombre tiende continuamente a

buscar la forma de obtener el más grande rendimiento viable usando la mínima proporción de recursos, o disminuyendo precios que logren calificarse de innecesarios.

Indicador 2: Mejora continúa

Aspira optimizar e incrementar el atributo de un proceso, producto o servicio. Es en su mayoría utilizada de manera espontánea en organizaciones de producción, consecuencia en gran parte a la insuficiencia continua de minimizar costos de producción consiguiendo el misma o superior calidad del producto, ya que como comprendemos, los patrimonios monetarios son restringidos y en un mundo cada vez más competidor a nivel de costos, es necesario en toda compañía industrial tener cualquier método que le permita optimizar constantemente.

Indicador 3: Gestionar

Administrar una organización o liderar un escenario específico. En tal contexto, gestionar involucra dominar de la gestión, distribución y manejo de una organización y de sus talentos humanos y recursos económicos, con el objetivo de conseguir un grupo de fines determinados.

- **Dimensión 5:** Shitsuke (Disciplina)

Busca promover la disciplina y buenas prácticas de trabajo con riguroso acatamiento de las reglas. Además, la impulsa a través del respeto por lo establecido con actividades pequeñas por un tiempo aproximadamente de 5 a 10 minutos, cada día con el objetivo de crear una buena rutina.

Indicador 1: Controlar

Unidad del paso administrativo pensado hacia comprobar que los reglas y fines de una compañía, jurisdicción o producto practican las reglas y normas establecidas. El seguimiento posee con un fin eludir anomalías y arreglar eso que aquietta la productividad y eficiencia del método.

Indicador 2: Verificar

Revisar o analizar la realidad de una acción. El control frecuentemente es el paso que se hace hacia verificar si una cierta forma está desempeñando con los obligaciones y reglas previstos.

Indicador 3: Cultura de respeto

Una cultura de respeto necesita que la organización desarrolle procedimientos efectivos para contestar a episodios de comportamientos irrespetuosos, iniciando cambios culturales necesarios para que no ocurran estos episodios. La prevención y corrección de un comportamiento irrespetuosa se fundamenta en gigantes cambios que tienen que ser creados por los dirigentes de la organización, quienes tienen que generar las condiciones que lleven al cambio y implantar las políticas correctas para que esto ocurra, además de facilitar un ambiente correcto para el aprendizaje.

3.2.2. Variable Y: Productividad

- **Definición conceptual**

En el escrito de Chiavenato (2011) se definió que, la productividad es considerada como el impacto y no el motivo de la administración oficinista. La productividad viene a ser el parentesco de lo que se puede medir a través del resultado que se ha alcanzado y los posibles medios que se han usado para su preparación. La utilidad que pueden generar las personas se dan de la tarea llevada a cabo, además del procedimiento justo y básicamente de las ganas que tengan los individuos.

- **Definición Operacional**

La variable de averiguación se determinó conociendo las magnitudes y con ello los indicios, de manera que nos van a permitir delinear una herramienta conforme a un formulario para el alcance de datos, en pocas palabras descubrirla causa de información para la evaluación de resultados

- **Dimensión 1: Eficiencia**

La actividad mostró la profesionalidad de un ser humano apto para desarrollarse en su labor asertivamente y que logra cumplir con una tarea impecable. Un cooperador eficiente ofrece paz a algún líder que siente que lograencargar y fiar su labor muy bien realizado.

Indicador 1: Liderazgo

Es la posibilidad para dirigir, ayudar e influenciar a otra persona a laborar con fervor con la intención de conseguir fines usuales. Ser un jefe no solamente es encargar tareas, sino además de alargar el mando a las otras personas de la empresa, debe ser modesto y considerar renovable.

Indicador 2: Compañerismo laboral

Es la obligación de generar relaciones entre los individuos que laboran juntos, ya sea de forma personal o en grupo; es fundamental producir un óptimo entorno gremial en la organización.

Indicador 3: Trabajo en equipo

Esta función se basó en cooperar de forma eficaz en la averiguación de un fin general, rindiendo las ganancias particulares a las metas del conjunto.

- **Dimensión 2: Eficacia**

Estas reacciones, son las informaciones y las capacidades elementales para hacer labores y conseguir fines, ya que todos poseemos una diversidad de capacidades, sin embargo para poder ser eficiente en el centro laboral, se debería poseer las idóneas capacidades para el puesto.

Indicador 1: Satisfacción

Para este nivel de complacencia con el capital humano en relación a su ámbito y calidad laboral.

Indicador 2: Objetivos logrados

Aquí la iniciativa es de un propósito o una finalidad de conseguir conforme el área en el cual se usa o se etiqueta de la mejor manera y que muestra algún grado de dificultad.

Indicador 3: Actitudes

Es la conducta común que pasa debajo de distintas situaciones.

- **Dimensión 3: Motivación**

Se comprendió como el beneficio frecuente en conseguir un fin basado en un atractivo natural; un afecto emprendedor que guía y elige buenas conductas.

Indicador 1: Reconocimiento

Se determinó como ofrecimiento particular trascendente al entendimiento, logros, trabajos, funcionamiento y conductas de los ayudantes por medio de una prueba de reconocimiento o recompensa.

Indicador 2: Clima laboral

Es el ámbito colectivo y generoso en el cual se realizaron trabajos a diario y es de los puntos con mayor importancia que califican a las organizaciones y que impactan de forma directa en el manejo de los ayudantes.

Indicador 3: Entrenamiento

Es una transformación por la que el individuo pasa para hacer de forma admirable las labores. También, se planteó que es un desarrollo formativo, debido a que se fomentan capacidades que secundan a la culminación de las metas de la organización.

Indicador 4: Recursos

Son todos esos componentes que se necesitan para que una organización logre conseguir sus fines. Los medios con los que cuenta una compañía son los componentes económicos, maquinarias, capital humano, tecnología, etcétera.

Indicador 5: Empoderamiento

Son procesos en el cual los individuos mejoran su competencia, seguridad, liderazgo y perspectiva como conjunto colectivo, con la finalidad de fomentar mejoras positivamente en las posiciones en las que conviven.

3.2.3. Escala de medición

Va a ser ordinal, el cual sostiene en la obra de Metodología de Hernández et al., (2014) en el cual aseguran, que la grado ordinal es uno de los grados de medida

que nos da la clasificación y alineación de la información y con un fin dar orden e implantar preferencias de mayor a menor.

3.3. Población

En la tesis de indagación, la población estuvo conformada con cincuenta colaboradores de la organización el Restaurante Aguajal, ubicada en el departamento de Lima, la cual se especializa en la preparación de comidas típicas de nuestra selva peruana, además de fusionar la comida con insumos de la selva peruana. Dicha investigación se respaldó con la obra Metodología de Hernández et al., (2014) el cual dicen que la población como un conjunto de todas las características que concuerdan con algunas detalles.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica: Encuesta

El procedimiento a utilizar en el estudio para la recolección de datos del capital humano del restaurante El Aguajal fue la encuesta, el cual mostró Bernal (2010) en la obra de Metodología de investigación, en el cual sugiere que la encuesta es uno método de colección de datos con más uso en la indagación debido a que su implementó posibilita apresurar las técnicas del análisis.

3.4.2. Instrumento: Cuestionario

En este punto la herramienta que hemos decidido usar fue el cuestionario de escala de Likert; producido con 26 ítems en relación con indicadores, visto que Bernal (2010), estimo que el formulario son un grupo de interrogantes planteadas con el fin de producir la información necesaria, con el propósito de conseguir las metas del plan a investigar. Esta es una estrategia de manera sensata para juntar datos para el estudio de análisis y centro de dificultad de las indagaciones.

3.4.3. Validez del instrumento: Juicio de expertos

Fue aprobado con el procedimiento del análisis mediante especialistas, construido con 3 maestros de la escuela profesional administración de la Universidad Cesar Vallejo: Dr. Teodoro Carranza Estela, Dr. Abraham Cárdenas Saavedra, Dr. Rosel Cesar Alva Arce; quienes observaron y dieron distintos juicios a cada ítems del cuestionario, así como ha sido sustentado en la obra de

Metodología de Hernández et al., (2014) en el cual señalo que la validez del procedimiento de análisis de profesionales, principalmente representa a un nivel en que una herramienta de cálculo verdaderamente calcula la variable que intenta evaluar según con los veredictos de expertos adecuados en asuntos de indagación.

3.4.4. Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento del presente trabajo se empleó por medio del método estadístico alfa de Cronbach y proceso de datos en el software SPSS 26 con un coeficiente de 0,952, que es considerada confiabilidad muy alta de acuerdo con la escala de coeficiente Alfa de Cronbranch. Obteniendo con sustento de información los efectos de una encuesta piloto a una población limitada de la nuestra, con una totalidad de 10 trabajadores. Estuvo sujeto con soporte de la obra de Metodología de Hernández et al., (2014) el cual dicen que la fiabilidad de una herramienta de medida hace referencia al nivel en que la implantación cotidiana al mismo sujeto o cosa crea los mismos resultados.

3.5. Procedimientos

3.5.1. Método de recolección de la información:

La recolección de los datos se realizaron mediante formulario conformado por 26 ítems a cincuenta trabajadores del restaurante El Aguajal de la ciudad de Lima; esta técnica empleada para el recojo de datos estuvo como soporte a Hernández et al., (2014) donde señalan que en resumen aquellos datos obtenidos nos facilitan el proceso para poder realizar un plan característico de métodos que apoyen a recaudar informaciones de manera más objetiva y exacto.

3.5.2. Autorización del contexto de estudio:

En primer lugar se coordinó un consentimiento informado para el recojo de los datos con la finalidad de realizar el proyecto de investigación titulado Metodología de las 5's y productividad en restaurante el Aguajal, Lima, 2021, donde la Gerente General Elena Rojas Prada.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Análisis descriptivo

Se realizó la investigación descriptiva de los datos conseguidos por medio del instrumento de averiguación de las cambiantes y magnitudes de análisis, alcanzar tablas y gráficas por medio del software SPSS a grado de los cambiantes y magnitudes de averiguación; todo ello tuvo soporte de la obra de Metodología de Hernández et al., (2014) donde acreditan que la investigación descriptiva por cada variable se fundamenta en explicar la información, las puntuaciones en todas las cambiantes.

3.6.2. Análisis inferencial

Se realizó la investigación inferencial en interacción con las conjeturas trazadas por medio del software SPSS la cual nos arroja una consecuencia el grado de correlación y significancia que nos permite admitir o impugnar la conjetura, también dichos datos serán explicados apropiadamente con el fin de afinar si existe relación o no . Mencionado método obtuvo soporte en el libro de Metodología de Hernández et al., (2014) el cual precisan que el censo deductorio se maneja primariamente para comprobar hipótesis y precisar medidas.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio ha sido de modo legítimo y claro, contemplándose de esta manera la consideración a la independiente expresión y preservar las competencias personales de cada participante del Restaurante Aguajal.

Del mismo modo, se comunicó sobre de la indagación y el estudio del trabajo, respetando el derecho intelectual entre las principios congruentes a las variables: Metodología 5s y Productividad, en el cual se ha venerado las opiniones de los creadores por intermedio de las menciones anteriormente en función a las guías internacionales para citas e indicaciones del manual APA

IV. RESULTADOS

4.1. Descriptivo

4.1.1. Variable: Metodología 5'S

Tabla N°1: Metodología 5'S

V1: Metodología 5'S (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
En Desacuerdo	27	54,0	54,0	54,0
Indiferente	8	16,0	16,0	70,0
De Acuerdo	12	24,0	24,0	94,0
Muy De Acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: En concordancia con los resultados conseguidos de la encuesta a los colaboradores del restaurante Aguajal, con respecto a la existencia de mejorar el aumento de la productividad con el uso de la metodología 5S que involucran las dimensiones; clasificar, ordenar, limpiar, estandarizar y disciplina; los resultados señalan que: El 54% que está representado por 27 personas están en desacuerdo porque casi nunca se usa la metodología 5s en la organización, el 24% que está representado por 12 personas, se encuentra de acuerdo en que casi siempre se utilice dicha metodología, el 16% representado por 8 colaboradores menciona que le es indiferente emplear la ejecución de esta, mientras que, el 6% representado por 3 personas se encuentran muy en desacuerdo en que nunca se usa esta primera variable dentro de la empresa.

4.1.2. Variable: Productividad

Tabla N°2: Productividad

V2: Productividad (Agrupada)

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	En Desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
	Indiferente	12	24,0	24,0	36,0
	De Acuerdo	22	44,0	44,0	80,0
	Muy De Acuerdo	10	20,0	20,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia.*

Interpretación: De acuerdo en función con los resultados alcanzados de la encuesta a los colaboradores del Restaurante El Aguajal, con respecto a la variable Productividad con agrupación de las dimensiones eficiencia, eficacia y motivación los resultados son, 44% representado por 22 personas están de acuerdo que la productividad mejora aplicando correctamente la dimensiones de esta, mientras que el 24% representado por 12 colaboradores les es indiferente, además, el 20% que está presentado por 10 personas señalan que se encuentran muy de acuerdo, finalmente, el 12% que está representado por 6 personas mencionan que están en desacuerdo.

4.2. Coeficiente de correlación y regla de decisión

Tabla N°3: Coeficiente de correlación de Pearson

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Recuperado de *Metodología de la investigación, 6ta edición*, por Hernández, Fernández & Baptista 2014, México D.F., México: McGraw-Hill

Condiciones

- Sig. T = 5%
- Nivel de confianza 95 %, $z = 1,96$
- H_0 = Hipótesis Nula
- H_a = Hipótesis alterna

Reglas de decisión

- a) Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .
- b) Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

4.2.1. Prueba de Hipótesis general:

Existe relación entre la Metodología de las 5 S y la productividad en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.

Ha: Existe relación entre la Metodología de las 5 S y la productividad en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.

Ho: No existe relación entre la Metodología de las 5 S y la productividad en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.

Tabla N°4: Resultado de la prueba de hipótesis general

			<i>Correlaciones</i>	
			V1:METODOLOGIA _5S (Agrupada)	V2:PRODUCTIVIDAD (Agrupada)
Rho de Spearman	V1:METODOLOGI A_5S (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,435**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	V2:PRODUCTIVID AD (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,435**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

Interpretación: En concordancia de los resultados que demuestra la tabla de coeficiente de correlación es ,435 y la significancia bilateral, 002, fundamento en la tabla “Coeficiente de correlación de Pearson” el nivel de correlación de positiva media, considerando la regla de decisión si el valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y

se acepta la H_a . Por tanto, existe relación significativa de las variables Metodología 5S con Productividad

4.2.2. Prueba de Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la Metodología de las 5'S y la eficiencia en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.

H_a : Existe relación significativa entre la Metodología de las 5'S y la eficiencia en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.

H_o : No existe relación significativa entre la Metodología de las 5'S y la eficiencia en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.

Tabla N°5: Resultado de la prueba de hipótesis específica

Correlaciones

		V1:METODOLOGIA_5S (Agrupada)	DIMENCION_EFICIENCIA (Agrupada)
Rho de Spearman	V1:METODOLOGIA_5S (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	DIMENCION_EFICIENCIA (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,529**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Interpretación: En concordancia de los resultados que demuestra la tabla de coeficiente de correlación es ,529 y la significancia bilateral, 000, fundamento en la tabla “Coeficiente de correlación de Pearson” el nivel de correlación es positiva considerable, teniendo el conocimiento de la regla de decisión, si el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por tanto, existe relación significativa de la primera variable con la dimensión 1 de la segunda variable, Metodología 5S con Eficiencia.

4.2.3. Prueba de Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la Metodología de las 5'S y la eficacia en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la Metodología de las 5'S y la eficacia en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la Metodología de las 5'S y la eficacia en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.

Tabla N°6: Resultado de la prueba de hipótesis específica

Correlaciones

			V1:METODOL OGIA_5S (Agrupada)	DIMENCION_ EFICACIA (Agrupada)
Rho de Spearman	V1:METODOLOGIA _5S (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,310*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	50	50
	DIMENCION_EFICA CIA (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,310*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	50	50

Interpretación: En concordancia de los resultados que demuestra la tabla de coeficiente de correlación es ,310 y la significancia bilateral, 028, fundamento en la tabla “Coeficiente de correlación de Pearson” el nivel de correlación es positiva media, considerando la regla de decisión si el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por tanto, existe relación significativa de las variables Metodología 5S con la eficacia (dimensión 2) de la segunda variable.

4.2.4. Prueba de Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la Metodología de las 5'S y la motivación en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la Metodología de las 5'S y la motivación en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la Metodología de las 5'S y la motivación en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.

Tabla N°7: Resultado de la prueba de hipótesis específica

			<i>Correlaciones</i>	
			V1:METODOL OGIA_5S (Agrupada)	DIMENCION_ MOTIVACION (Agrupada)
Rho de Spearman	V1:METODOLOGIA_5S (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DIMENCION_MOTIVACION (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretación: En concordancia de los resultados que demuestra la tabla de coeficiente de correlación es ,478 y la significancia bilateral, 000, fundamento en la tabla "Coeficiente de correlación de Pearson" el nivel de correlación da positiva media, considerando la regla de decisión si el valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Por tanto, existe relación significativa de las variables Metodología 5S con Motivación (dimensión 3).

V. DISCUSIÓN

5.1. Objetivo

5.1.1. El objetivo general del presente estudio ha sido determinar la relación que existe entre la Metodología de las 5S y la productividad en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021. En correspondencia y conforme con los resultados descriptivos e inferenciales se demuestra que si existe una relación entre las dos variables mencionadas anteriormente. Esto se pudo demostrar con el apoyo de tesis, teorías científicas, enfoques teóricos y artículos, presentados en el marco teórico de esta investigación, los cuales se mencionan en el transcurso de la misma.

Las investigaciones que tienen coherencia con los resultados alcanzados son de (Fernández Paima & Morales Cabada, 2018), que nos menciona que en su tesis titulada “Aplicación del modelo de las 5s para mejorar la productividad del área de operaciones de ganadera agrícola M&M SAC Trujillo- I Semestre 2018” donde busca mediante el empleo del modelo de las 5s permitirá aumentar la productividad del área de operaciones, logrando una conclusión determinante, que la implementación de tal metodología ha podido mejorar la productividad, esto se vio reflejado en términos de costo y tiempo, aumentando el promedio estándar de productividad de 3.87 a 5.10.

Del mismo modo para (Valladares Rodríguez, 2017), que en su tesis titulada “Aplicación de las 5s para mejorar la productividad en el almacén de la empresa Romasa S.A.C. San Martín de Porres, 2017” nos comenta que con la implementación de las 5S se demostró que la productividad en el almacén de la empresa Romasa S.A.C ha incrementado, ya que en un principio el almacén tenía un índice de productividad del 0,7010 y después de implementar la metodología 5s la productividad del almacén es 0,9207 de modo que se deduce que la productividad ha mejorado en un 32.86 %.

5.1.2. Objetivo Especifico 1 de la investigación la cual fue determinar la relación entre la metodología de las 5'S y la eficiencia en el restaurante El Aguajal, Lima, 202; en concordancia con los resultados que hemos encontrado se ha deducido que hay relación positiva media entre la variable Metodología 5'S y la dimensión Eficiencia, en la cual cuenta con un respaldo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,529.

El resultados antes mencionado tienen relación con el siguiente artículo: Ganga & Villasis (2018) indican que la orientación de indagación futura posibilita al personal preguntarles de manera directa cómo ven los componentes que están afectando su eficiencia sobre sus funciones diaria, lo que además va a ser bastante eficaz para que los resultados conseguidos en el análisis logren compararse y contrastarse. Además, se estima apropiado conocer las opiniones de los gerentes de pequeñas y microempresas en cuanto a la productividad de los 49 colaboradores.

Por otro lado los autores Concha & Barahona (2013) en su tesis "Mejoramiento de la productividad en la organización Induacero cia. Ltda". Con base al desarrollo e utilización de la metodología 5'S y VMS, herramientas del lean Manufacturing, de tipo aplicada, La metodología de las 5'S consiguió mejorar los tiempos de producción, la organización del establecimiento, incrementar la estabilidad y calidad en el trabajo, concientizando a los colaboradores operario con una cultura organizacional, 119 cuyas área con el más grande índice en las mejoras se hizo aumentar a un grado eficiente de 31%, con lo que se concluye que es preciso la utilización de las 5's.

Por último Conchan, Jimmy & Brahona, Byron (2013) quienes sustentan que, la utilización de esta metodología consiguió aumentar la eficiencia en las ocupaciones de producción en planta, un aprovechamiento del espacio físico, un aumento en las utilidades, sin embargo en esencia en un crecimiento en la calidad, generando beneficios sociales en los trabajadores, mostrando que el plan es probable tanto de manera técnica, económica como social.

5.2.2. El objetivo específico 2 de nuestro argumento fue determinar la relación entre la Metodología de las 5'S y la eficacia que en consecuencia se ha comparado con tesis, artículos científicos, entre otros estudios que han sido de nuestro interés, por lo que se puede probar que con los resultados descriptivos e inferenciales se demuestra que si existe una relación entre la primera variable y la dimensión 2 de la segunda variable mencionadas anteriormente en nuestro estudio.

(Chacón & Ochoa, 2019) en su tesis nombrada “Aplicación de la metodología de las 5s para mejorar la productividad en el taller de confección de la empresa Enmanuel L.O, distrito de Comas, 2019”. Dado que, en su investigación se llegó a concluir que la implementación de la metodología 5s incrementó la productividad de 64% a 72% y la eficacia de 85% a 95% y el resultado general al que llegó el autor fue la mejora a un 65.67% de la productividad, el tiempo confeccionado y la eficacia en un 74.26% y 88.32% respectivamente.

Este resultado es semejante con el proyecto de investigación del autor (Olivas, 2017), donde menciona que en su tesis la aplicación de las 5S incrementa la eficacia del área de producción de tubos de cartón en la empresa Intucart S.A.C, 2017; donde antes de que se utilizara la metodología de las 5S la media fue de 71,21% y después de que se usó la metodología de las 5S fue de 88,68%, donde se incrementó la media de la variable de eficacia un 17,47%.

(Aquino, 2018) en su investigación titulada “Lean Manufacturing y productividad de la empresa Rj confecciones, San Martin de Porres, 2018”. Debido a que, en su análisis, la implementación de la metodología 5S en el taller de confección en el que la eficacia incrementó al 10% pasando de 85% a 95% y el porcentaje de la duración de confeccionado manteniéndose en 75%, así como la productividad incrementó en 8% pasando de 64% a 72% y el resultado general al que se llegó en conclusión fue que hubo un incremento de la productividad en la empresa en 12%.

5.2.3. Objetivo específico 3 ha sido determinar la relación entre la Metodología de las 5'S y la motivación, al igual que los objetivos anteriores la relación de estas

variables también se logran demostrando gracias a los estudios y los resultados obtenidos de esta investigación

(Oré Remigio, 2016), en su investigación titulada: “Implementación de la metodología 5S’s en el área de Logística Recepción de la empresa Gloria S.A.”; determinó 3 conclusiones que se mencionan a continuación:

a) Por una parte, la implementación de las 5S’s fue exitosa porque tuvo una gran aceptación, gracias a la participación activa y el involucramiento de todos los integrantes del área, se lograron cumplir los objetivos expuestos al inicio del proyecto.

b) Por otro lado, se logró perfeccionar los tiempos al reducir en un 45% el tiempo invertido en búsquedas innecesarias de documentos y en un 42% el tiempo invertido en búsquedas innecesarias de materiales.

c) Por último, se logró mejorar el clima laboral, aumentando en más del 50% el nivel de motivación, comunicación, estructura y liderazgo que mostraba el área, esto se vio evidenciado en los resultados del cuestionario diagnóstico, creando así un entorno de labor en el cual los colaboradores se encuentren motivados a desarrollar sus habilidades en favor de la empresa.

5.3. Hipótesis

5.3.1. Hipótesis general de la presente investigación la cual fue; que existe relación entre la Metodología de las 5 S y la productividad en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021. Considerando dicha hipótesis se procedió a proceder al cálculo de las correlaciones de los datos usando el estadístico Rho de Spearman, expulsando resultados que se muestran en la tabla N donde el coeficiente de correlación de 0,435; y una significancia bilateral de 0,002. Obteniendo el nivel de correlación en positiva media de acuerdo a la tabla N “Coeficiente de correlación de Pearson” considerando la regla de decisión si el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En esta medida se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera.

5.3.2. Hipótesis específica 1 de la presente investigación la cual fue; que existe relación significativa entre la Metodología de las 5 'S y la eficiencia en el

restaurante El Aguajal, Lima, 2021. Considerando dicha hipótesis se procedió a proceder al cálculo de las correlaciones de los datos usando el estadístico Rho de Spearman, expulsando resultados que se muestran en la tabla N donde el coeficiente de correlación de 0,529; y una significancia bilateral de 0,000. Obteniendo el nivel de correlación en positiva considerable de acuerdo a la tabla N “Coeficiente de correlación de Pearson” considerando la regla de decisión si el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En esta medida se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera donde se muestra que coexiste relación significativa entre la variable Metodología 5 'S con la dimensión Eficiencia.

5.3.3. Hipótesis específica 2 de la presente investigación la cual fue; que existe relación significativa entre la Metodología de las 5'S y la eficacia en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021. Considerando dicha hipótesis se procedió a proceder al cálculo de las correlaciones de los datos usando el estadístico Rho de Spearman, expulsando resultados que se muestran en la tabla N donde el coeficiente de correlación de 0,310; y una significancia bilateral de 0,028. Obteniendo el nivel de correlación en positiva media de acuerdo a la tabla N “Coeficiente de correlación de Pearson” considerando la regla de decisión si el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En esta medida se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera donde se muestra que coexiste relación significativa entre la variable Metodología 5 'S con la dimensión Eficacia.

5.3.4. Hipótesis específica 3 de la presente investigación la cual fue; que exista relación significativa entre la Metodología de las 5 'S y la motivación en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021. Considerando dicha hipótesis se procedió a proceder al cálculo de las correlaciones de los datos usando el estadístico Rho de Spearman, expulsando resultados que se muestran en la tabla N donde el coeficiente de correlación de 0,478; y una significancia bilateral de 0,000. Obteniendo el nivel de correlación en positiva media de acuerdo a la tabla N “Coeficiente de correlación de Pearson” considerando la regla de decisión si el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En esta medida se ha probado que la hipótesis planteada es verdadera, donde se muestra que coexiste relación significativa entre la variable Metodología 5 'S con la dimensión Motivación.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Las pruebas nos muestran que existe un 54% de ayudantes que consideran que se debe aplicar la Metodología 5s en el restaurante para mejorar la productividad, ya que existe un coeficiente de correlación de Pearson de ,435 y la significancia bilateral de 002; por lo que se evidencia en base a los resultados obtenidos que nuestra hipótesis planteada es aprobada y por ello se obtuvo un nivel de correlación de positiva media, considerando la regla de decisión si el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por tanto, existe relación significativa de las variables Metodología 5S con Productividad.

6.2. Las pruebas nos muestran que existe un porcentaje de ayudantes que piensan que se debe aplicar la Metodología 5s en el restaurante para que los colaboradores se vuelvan más eficientes en su labor, ya que existe un coeficiente de correlación de Pearson de ,529 y la significancia bilateral de 000; por lo que se evidencia en base a los resultados obtenidos que nuestra hipótesis planteada es aprobada y por ello se obtuvo un nivel de correlación positiva considerable, considerando la regla de decisión si el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por tanto, existe relación significativa de las variables Metodología 5S con Eficiencia.

6.3. Las pruebas nos muestran que existe un % de ayudantes que piensan que se debe aplicar la Metodología 5s en el restaurante para mejorar la eficacia de cada uno de ellos, ya que existe un coeficiente de correlación de Pearson de ,310 y la significancia bilateral de 028; por lo que se evidencia en base a los resultados obtenidos que nuestra hipótesis planteada es aprobada y por ello se obtuvo un nivel de correlación de positiva media, considerando la regla de decisión si el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por tanto, existe relación significativa de las variables Metodología 5S con Eficacia.

6.4. Las pruebas nos muestran que existe un 5% de ayudantes que piensan que se debe aplicar la Metodología 5s en el restaurante para puedan desarrollar sus labores con mayor motivación, ya que existe un coeficiente de correlación de Pearson de ,478 y la significancia bilateral de 000; por lo que se evidencia en base a los resultados obtenidos que nuestra hipótesis planteada es aprobada y por ello se obtuvo un nivel de correlación de positiva media, considerando la

regla de decisión si el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por tanto, existe relación significativa de las variables Metodología 5S con Motivación.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Para avalar la productividad en los colaboradores, la administración debe poner en marcha la herramienta Metodología 5'S, la cual consta de aplicar una serie de pasos a través de un análisis de los procedimientos y usos de materiales que incurre durante las actividades de la organización; con el único propósito de generar mejoras en el desempeño laboral.

7.2. La administración debe realizar de manera constante capacitaciones sobre nuevas e innovadoras maneras o métodos de las actividades que realizan los colaboradores en su día a día, de igual manera realizar actividades en beneficio de los colaboradores como eventos deportivos, cumpleaños, para desarrollar la eficiencia e incentivar el liderazgo y trabajo en equipo.

7.3. Con el fin de lograr eficacia en el desarrollo de las actividades de los colaboradores, la administración debe implementar incentivos para los colaboradores, como vales de consumo, descuentos familiares, horarios flexibles, línea de carrera; para que así los colaboradores ayuden a cumplir las metas y objetivos que plantea la empresa.

7.4. Con el objetivo de alcanzar la motivación de cada colaborador, la administración debe efectuar un programa de reconocimientos a los colaboradores tales como compensación económica, premios, trabajador del mes, con el propósito de mantenerlos motivados y así desarrollen sus actividades de la mejor manera posible.

REFERENCIAS

Almonte, S.K. (2011).Kaizen y las 5 S.[Blog: Es-cuela de Organización Industria].

Recuperado de:

<https://www.eoi.es/blogs/karlasugeilyal-monte/2011/12/16/kaizen-y-las-5s/>

Álvarez, B., Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas Chilenas (Tesis de Licenciatura).

Recuperada de

<http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2495/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf?sequence=1>

Arando, S., Gago, M., Jones, D. y Kato, T. (Febrero, 2014). Revista REVESCO, 8(2) 41-49. Recuperado de

<https://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/44290/41851>

Avante, J., R. (2017) La Reforma Laboral.

Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=94FTDwAAQBAJ&pg=PA6&dq=La+reforma+laboral+rafael+avante+pdf&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwi1rO_bxLjAhVuH7kGHeM5B1wQ6AEIKDAA#v=onepage&q=productividad&f=false

Barra, A. (Junio, 2019). Revista Formación universitaria 12(3) 101-110.

Recuperado de:<https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v12n3/0718-5006-formuniv-12-03-00101.pdf>

Becerra, M. (2017). La Motivación y su influencia en la Productividad de la Subgerencia de Fiscalización (Tesis de Licenciada). Recuperada de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3080/Becerra_QMB.pdf?sequence=6&isAllowed=y%20Huaman%20Portal%20Eliana%20del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación – administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3.a ed.). Colombia: Pearson.

Betancourt, A. y Ramírez, M. (Marzo, 2019). Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/03/motivacion-productividad-laboral.html>

Capristano Cueva, A. N. (2017). Aplicación de la metodología 5S para incrementar la productividad de la empresa ACADIC S.R.L. SJL. - 2017.

Cardoso, W., Bassi, E., Bertosse, J. F., Saes, R. M., & Achcar, J. A. (2018). The implementation and use of the «5s» and Kaizen program for the management of sewing offices of a middle family company. Independent Journal of Management & Production, 9(3), 767. Recuperado de: <https://doi.org/10.14807/ijmp.v9i3.726>

Cóndor, D. (2018). El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones HEN EIRL, Chimbote 2018. (Tesis de Maestría). Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35998/Condor_SDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ccollana, Y. (Marzo, 2017). Revista San Martín Emprendedor 6(2) 40-49. Recuperado de: <http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/74/65>

Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. (9.a ed.). México: Mc Graw Hill

Cruz, J (2010). Manual para la Implementación de las 5 “S”. Recuperado de:

https://issuu.com/victore.cardozodelgado/docs/manual_para_la_implementacion_sost

De la Hoz, E. Fontalvo, T. y Morelos, J. (Diciembre, 2014). Revista 59(4) 167-191. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v59n4/v59n4a8.pdf>

Doimeadios. Y. y Sánchez, A. (2015). Revista Economía y Desarrollo 153(1) 90-107. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/eyd/v153s1/eyd06s15.pdf>

Facho, J. (2017). Gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización, municipalidad de Lima, 2017.(tesis de Maestría). Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill.

Figueroa, Riquelme y Venegas (2014). Evaluar el grado de implementación de la metodología 5s en la unidad de Registro académico de las Universidades consede Chillán [Versión Adobe Digital Editions] (2a. ed.). Chillán, Chile: Universidad del Bio- Bio. Recuperado de: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/980>

Francia Vicente, C. J. (2017). Metodología 5S para incrementar la productividad en una empresa papelera, Lima 2016 - 2017.

Ganga, F. y Villacis, H. (Noviembre, 2018). Revista Perspectivas 21(42) 97-122. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a05.pdf

Gomes, L., (2006). Reavaliação e melhoria dos processos de beneficiamento de não tecidos com base em reclamações de clientes. Revis-ta. FAE, Curitiba.

- Guillermo, Y (2018). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura (Tesis de Licenciatura). Recuperada de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1746/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera Huisa, B. I., & Taípe Alfaro, J. D. (2017). Implementación de la metodología 5s en el laboratorio de no metálicos FIQ – UNCP
- Doimeadios, Y. y Sánchez, A. (2015). Revista Economía y Desarrollo 153(1) 90-107. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/eyd/v153s1/eyd06s15.pdf>
- Facho, J. (2017). Gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización, municipalidad de Lima, 2017.(tesis de Maestría). Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill.
- Figuroa, Riquelme y Venegas (2014). Evaluar el grado de implementación de la metodología 5s en la unidad de Registro académico de las Universidades con sede Chillán [Versión Adobe Digital Editions] (2a. ed.). Chillán, Chile: Universidad del Bio- Bio. Recuperado de: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/980>
- Francia Vicente, C. J. (2017). Metodología 5S para incrementar la productividad en una empresa papelera, Lima 2016 - 2017.
- Ganga, F. y Villacis, H. (Noviembre, 2018). Revista Perspectivas 21(42) 97-122. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a05.pdf
- Gomes, L., (2006). Reavaliação e melhoria dos processos de beneficiamento de

não tecidos com base em reclamações de clientes. Revis-ta. FAE, Curitiba.

Guillermo, Y (2018). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura (Tesis de Licenciatura). Recuperada de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1746/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Herrera Huisa, B. I., & Taipe Alfaro, J. D. (2017). Implementación de la metodología 5s en el laboratorio de no metálicos FIQ – UNCP 2017.

Huánuco y Rosales, (2018). Impacto de las 5s en la calidad Microbiológica del aire del laboratorio de calidad de productos agrobiológicos. En Rev. Industrial, 21 (2) pp. 17 - 24. Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/15599/13373>

Jiménez, J. & Alvarado, R. (febrero 2018). Revista Regional Research 40(10) 141-165. Recuperado de: https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/33481/efecto_jimenez_IR_2018_N40.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lara Hurtado, J. K. (2018). Metodología 5s para incrementar la productividad en el área de jardinería y aire de una tienda retail, Ate, 2018

López, D. (Mayo, 2016). Revista Entre Ciencia e Ingeniería 10(20) 99-107. Recuperado de:

<https://biblioteca.ucp.edu.co/ojs/index.php/entrecei/article/view/3030>

López, H., J. (2013) + Productividad. Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=ObSOAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=productividad+segun+co&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjM46vKx>

<https://core.ac.uk/download/pdf/225604909.pdf>

Sierra, V., & Beltrán, L. C. (2017). Metodología dinámica para la implementación de 5's en el área de producción de las organizaciones. *Revistas Científicas Estratégicas*, 25(38).

Rey, F (2005). *Las 5S Orden y Limpieza en el puesto de trabajo*. Madrid, España.

Rodríguez Méndez, M., & Cárcel Carrasco, F. J. (2019). *Metodología Para Evaluar El Orden Y La Limpieza en Actividades Industriales*. 3C Empresa.

Rojas R., M.S. (2017). *Propuesta de una Metodología para la Implementación de Las 5 "S" en una Empresa Productora de Alimentos*. (Tesis para Título Profesional) Universidad Técnica Federico Santa María. Chile. Recuperado de:

<https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/23258/3560900232501UTFSM.pdf?sequence=1&isA>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Operacionalización de las variables Metodología 5S y Productividad

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
					POSICIÓN	N° DE ITEM		
Metodología 5S	Las 5S están compuestas por las cinco fases que intervienen durante el proceso de implementación del proyecto y cada fase se define con una palabra japonesa iniciada por la letra S las cuales son: Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu y Shitsuke. (Aldavert, Vidal, Lorente, 2018)	Se va a elaborar un total de 26 preguntas de tipo Likert que estarán relacionados con las dimensiones de la metodología 5S, los cuales son: Clasificar, ordenar, limpiar, estandarizar y disciplina. El cuestionario que se realizará será aplicado en el personal del Restaurant e Aguajal.	Clasificar	Organizar	P1	1	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo	ORDINAL
				Separar	P2	1		
				Seleccionar	P3	1		
			Ordenar	Almacenar	P4	1		
				Realizar	P5	1		
				Colocar	P6	1		
			Limpiar	Aseo	P7	1		
				Recolección	P8	1		
				Mantenimiento	P9	1		
			Estandarizar	Optimizar	P10	1		
				Mejora continua	P11	1		
				Gestionar	P12	1		
			Disciplina	Controlar	P13	1		
				Verificar	P14	1		
Cultura de respeto	P15	1						
Productividad	Se va a elaborar un total de 26 preguntas de tipo	Eficiencia	Liderazgo	P16	1			
			Compañerismo laboral	P17	1			

Likert que estarán relacionado con las dimensiones de productividad, los cuales son: Eficiencia, eficacia y motivación. El cuestionario que se realizará será aplicado en el personal del Restaurant e Aguajal.	Eficacia	Trabajo en equipo	P18	1
		Satisfacción	P19	1
		Objetivos logrados	P20	1
	Motivación	Actitud	P21	1
		Reconocimiento	P22	1
		Clima laboral	P23	1
		Entrenamiento	P24	1
		Recursos	P25	1
	Empoderamiento	P26	1	

Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la Metodología de las 5S y la productividad en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.

INSTRUCCIONES: Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponda a cada alternativa que muestra a continuación.

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

Categoría	N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Clasificar	1	Todos los recursos que conserva en su sitio de trabajo son necesarios.					
	2	Están todos los materiales que se usa en condiciones seguras.					
	3	Las áreas de trabajo se hallan señaladas.					

Ordenar	4	Existe un espacio delimitado para cada herramienta de trabajo.					
	5	Se vuelven a situar las cosas en su sitio luego de utilizarlas.					
	6	Dispone de ingreso rapido a recursos que se necesitan en el trabajo.					
Limpiar	7	Se usan recursos apropiados para el aseo de las areas.					
	8	Están los contenedores de basura en contacto directo con el piso.					
	9	Se incentiva el aseo y el cuidado de manera conjunta con el equipo de trabajo.					
Estandarizar	10	Están asignadas las funcionalidades de limpieza.					
	11	Se hacen mejoras en el sitio del trabajo y en los métodos.					
	12	Los procesos de su organización funcionan distinto a como permanecen definidos.					
Disciplina	13	Los trabajadores respetan los métodos de Seguridad.					
	14	Existe una cultura de respeto y comunicación entre los individuos.					
	15	Hay una persona asignada para comprobar el orden y el buen desempeño del registro de las funciones.					
Eficiencia	16	En la empresa el supervisor impulsa a los colaboradores para su mejor desempeño.					
	17	En la organizacion el supervisor impulsa a los colaboradores para su mejor desempeño.					
	18	En la organización se propicia el trabajo en equipo.					
Eficacia	19	Se siente acorde con el trabajo que ejecuta en la organización.					

	20	Se cumplen con las metas y fines usando el período de tiempo más corto que se pueda.					
	21	El supervisor del área fomenta reacciones positivas en la organización.					
Motivacion	22	Se le reconocen los méritos excepcionales en la organizacion.					
	23	Existe un ambiente de confianza entre los miembros de la organización.					
	24	La organización tiene como política capacitar a sus trabajadores en instituciones de prestigio.					
	25	En la organizacion cuentan con los recursos accesibles para hacer sus funciones.					
	26	Usted es considerado para aceptar funcionalidades como responsable de un equipo en la empresa.					

Anexo N° 3: Matriz de validación de instrumentos de obtención de datos por el método de juicio de expertos


Experto 1: Dr. Teodoro Carranza Estela

Titulo de la investigación: Metodología de las 5's y productividad en restaurante el Aguajal, Lima, 2021							
Apellidos y nombres de los investigadores: Abensur Arimuya Franco, Deza Vera Eliana							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela Teodoro						DNI:	
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
	Clasificar	Organizar	Todos los recursos que conserva en su sitio de trabajo son necesarios.		X		
		Separar	Están todos los materiales que se usa en condiciones seguras.		X		
		Seleccionar	Las áreas de trabajo se hallan señaladas.		X		
	Ordenar	Almacenar	Existe un espacio delimitado para cada herramienta de trabajo.		X		
		Realizar	Se vuelven a situar las cosas en su sitio luego de utilizarlas.		X		
		Colocar	Dispone de ingreso rápido a recursos que se necesitan en el trabajo.		X		
		Aseo	Se usan recursos apropiados para el aseo de las áreas.		X		

	Limpiar	Recoleccion	Están los contenedores de basura en contacto directo con el piso.		X		
		Mantenimiento	Se incentiva el aseo y el cuidado de manera conjunta		X		

	Estandarizar	Optimizar	con el equipo de trabajo. Están asignadas las funcionalidades de limpieza.	= Muy en desacuerdo	X			
		Mejora continua	Se hacen mejoras en el sitio del trabajo y en los métodos.		X			
		Gestionar	Los procesos de su organización funcionan distinto a como permanecen definidos.		X			
		Disciplina	Controlar		Los trabajadores respetan los métodos de Seguridad.	X		
			Verificar		Existe una cultura de respeto y comunicación entre los individuos.	X		
			Cultura de respeto		Hay una persona asignada para comprobar el orden y el buen desempeño del registro de las funciones.	X		
	Eficiencia	Liderazgo	En la empresa el supervisor impulsa a los colaboradores para su mejor desempeño.		2= En desacuerdo	X		
		Compañerismo laboral	En la organización el supervisor impulsa a los colaboradores para su mejor desempeño.		3= Indiferente	X		
	Variable Y: Productividad				4= De acuerdo	X		
			5= Muy de acuerdo	X				

		Trabajo en equipo	En la organización se propicia el trabajo en equipo.		X		
	Eficacia	Satisfacción	Se siente acorde con el trabajo que ejecuta en la organización.		X		
		Objetivos	Se cumplen con las metas y		x		


		logrados	fines usando el período de tiempo más corto que se pueda.				
		Actitud	El supervisor del área fomenta reacciones positivas en la organización.	X			
Motivacion		Reconocimiento	Se le reconocen los méritos excepcionales en la organización.	X			
		Clima laboral	Existe un ambiente de confianza entre los miembros de la organización.	X			
		Entrenamiento	La organización tiene como política capacitar a sus trabajadores en instituciones de prestigio.	X			
		Recursos	En la organización cuentan con los recursos accesibles para hacer sus funciones.	X			
		Empoderamiento	Usted es considerado para aceptar funcionalidades como responsable de un equipo en la empresa.	X			
Firma del experto:		 DR. TEODORO CARRANZA ESTELI LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171	Fecha: 28 / 06 / 21				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Experto 2: Dr. Alva Arce Rosel César

Título de la investigación: Metodología de las 5's y productividad en restaurante el Aguajal, Lima, 2021							
Apellidos y nombres de los investigadores: Abensur Arimuya Franco, Deza Vera Eliana							
Apellidos y nombres del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel Cesar						DNI: 10487368	
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable X: Metodología 5S	Clasificar	Organizar	Todos los recursos que conserva en su sitio de trabajo son necesarios.		X		
		Separar	Están todos los materiales que se usa en condiciones seguras.		X		
		Seleccionar	Las areas de trabajo se hallan señaladas.		X		
	Ordenar	Almacenar	Existe un espacio delimitado para cada herramienta de trabajo.		X		
		Realizar	Se vuelven a situar las cosas en su sitio luego de utilizarlas.		X		
		Colocar	Dispone de ingreso rapido a recursos que se necesitan en el trabajo.		X		
	Limpiar	Aseo	Se usan recursos apropiados para el aseo de las areas.		X		
		Recoleccion	Están los contenedores de basura en contacto directo con el piso.		X		
		Mantenimiento	Se incentiva el aseo y el cuidado de manera conjunta con el equipo de trabajo.		X		
	Estandarizar	Optimizar	Están asignadas las funcionalidades de limpieza.		X		

Variable Y: Productividad	Disciplina	Mejora continua	Se hacen mejoras en el sitio del trabajo y en los métodos.	= Muy en desacuerdo	X			
		Gestionar	Los procesos de su organización funcionan distinto a como permanecen definidos.		X			
		Controlar	Los trabajadores respetan los métodos de Seguridad.		X			
		Verificar	Existe una cultura de respeto y comunicación entre los individuos.		X			
		Cultura de respeto	Hay una persona asignada para comprobar el orden y el buen desempeño del registro de las funciones.		X			
	Eficiencia	Liderazgo	En la empresa el supervisor impulsa a los colaboradores para su mejor desempeño.		2= En desacuerdo	X		
		Compañerismo laboral	En la organización el supervisor impulsa a los colaboradores para su mejor desempeño.			X		
		Trabajo en equipo	En la organización se propicia el trabajo en equipo.			X		
	Eficacia	Satisfacción	Se siente acorde con el trabajo que ejecuta en la organización.		3= Indiferente	X		
		Objetivos logrados	Se cumplen con las metas y fines usando el período de tiempo más corto que se pueda.			4= De acuerdo	X	
Actitud		El supervisor del área fomenta reacciones positivas en la organización.	5= Muy de acuerdo	X				
Motivación	Reconocimiento	Se le reconocen los méritos excepcionales en la organización.		X				


		Clima laboral	Existe un ambiente de confianza entre los miembros de la organización.		X		
		Entrenamiento	La organización tiene como política capacitar a sus trabajadores en instituciones de prestigio.		X		
		Recursos	En la organización cuentan con los recursos accesibles para hacer sus funciones.		X		
		Empoderamiento	Usted es considerado para aceptar funcionalidades como responsable de un equipo en la empresa.		X		
 Firma del experto: Dr. ALVA ARCE, Rosel César Lic. En Administración. CLAD 14501			Fecha: 05/07/2021				

Experto 3: Dr. Cardenas Saavedra Abraham

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Titulo de la investigacion: Metodología de las 5's y productividad en restaurante el Aguajal, Lima, 2021							
Apellidos y nombres de los investigadores: Abensur Arimuya Franco, Deza Vera Eliana							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Cardenas Saavedra, Abraham						DNI:	
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable X: Metodologia 5S	Clasificar	Organizar	Todos los recursos que conserva en su sitio de trabajo son necesarios.		✓		
		Separar	Están todos los materiales que se usa en condiciones seguras.		✓		
		Seleccionar	Las areas de trabajo se hallan señaladas.		✓		
	Ordenar	Almacenar	Existe un espacio delimitado para cada herramienta de trabajo.		✓		
		Realizar	Se vuelven a situar las cosas en su sitio luego de utilizarlas.		✓		
		Colocar	Dispone de ingreso rapido a recursos que se necesitan en el trabajo.		✓		
	Limpiar	Aseo	Se usan recursos apropiados para el aseo de las areas.		✓		
		Recoleccion	Están los contenedores de basura en contacto directo con el piso.		✓		

	Estandarizar	Mantenimiento	Se incentiva el aseo y el cuidado de manera conjunta con el equipo de trabajo.	Likert ordinal: 1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo	✓		
		Optimizar	Están asignadas las funcionalidades de limpieza.		✓		
		Mejora continua	Se hacen mejoras en el sitio del trabajo y en los métodos.		/		
		Gestionar	Los procesos de su organización funcionan distinto a como permanecen definidos.		✓		
	Disciplina	Controlar	Los trabajadores respetan los métodos de Seguridad.		/		
		Verificar	Existe una cultura de respeto y comunicación entre los individuos.		✓		
		Cultura de respeto	Hay una persona asignada para comprobar el orden y el buen desempeño del registro de las funciones.		/		
	Eficiencia	Liderazgo	En la empresa el supervisor impulsa a los colaboradores para su mejor desempeño.		/		
		Compañerismo laboral	En la organización el supervisor impulsa a los colaboradores para su mejor desempeño.		/		
		Trabajo en equipo	En la organización se propicia el trabajo en equipo.		/		

	Eficacia	Satisfaccion	Se siente acorde con el trabajo que ejecuta en la organización.	5= Muy de acuerdo	✓			
		Objetivos logrados	Se cumplen con las metas y fines usando el período de tiempo más corto que se pueda.		✓			
		Actitud	El supervisor del área fomenta reacciones positivas en la organización.		✓			
	Motivacion	Reconocimiento	Se le reconocen los méritos excepcionales en la organizacion.		✓			
		Clima laboral	Existe un ambiente de confianza entre los miembros de la organización.		✓			
		Entrenamiento	La organización tiene como política capacitar a sus trabajadores en instituciones de prestigio.		✓			
		Recursos	En la organizacion cuentan con los recursos accesibles para hacer sus funciones.		✓			
	Empoderamiento	Usted es considerado para aceptar funcionalidades como responsable de un equipo en la empresa.	✓					
	Firma del experto:				Fecha: <u>07</u> / <u>07</u> / <u>21</u>			
								

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo N°4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: METODOLOGÍA DE LAS 5'S Y PRODUCTIVIDAD EN EL RESTAURANTE EL AGUAJAL, LIMA, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS Y VARIABLES	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué modo se relaciona la metodología de las 5 'S y productividad en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>A. ¿Cómo se relaciona la Metodología de las 5'S y la eficiencia?</p> <p>B. ¿Cómo se relaciona la</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Metodología de las 5S y la productividad en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>A. Determinar la relación entre la Metodología de las 5'S y eficiencia.</p> <p>B. Determinar la relación entre la Metodología de las 5'S y la eficacia</p> <p>C. Determinar la relación entre la</p>	<p>Hipótesis Principal:</p> <p>Existe relación entre la Metodología de las 5 S y la productividad en el restaurante El Aguajal, Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis secundaria:</p> <p>H1 Existe relación significativa entre la Metodología de las 5'S y la eficiencia</p> <p>H2 Existe relación significativa entre la Metodología de las 5'S y la eficacia</p> <p>H3 Existe relación significativa entre la Metodología de las 5'S y la motivación</p> <p>1.-Variable 1</p>	VARIABLE 1: Metodología de las 5's					
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA		
			<p>I. Clasificación</p> <p>II. Orden</p> <p>III. Limpiar</p> <p>IV. Estandarizar</p> <p>V. Disciplina.</p>	<p>Organizar</p> <p>Separar</p> <p>Seleccionar</p> <p>Almacenar</p> <p>Realizar</p> <p>Colocar</p> <p>Aseo</p> <p>Recolección</p> <p>Mantenimiento</p> <p>Optimizar</p> <p>Mejora Continua</p> <p>Gestionar</p> <p>Controlar</p> <p>Verificar</p> <p>Cultura de respeto</p>	<p>1-15</p>	<p>= Muy en desacuerdo</p> <p>2= En desacuerdo</p> <p>3= Indiferente</p> <p>4= De acuerdo</p> <p>5= Muy de acuerdo</p>		

<p>Metodología de las 5'S y la eficacia?</p> <p>C. ¿Cómo se relaciona la Metodología de las 5'S y la motivación?</p>	<p>Metodología de las 5'S y la motivación</p>	<p>Las 5S están compuestas por las cinco fases que intervienen durante el proceso de implementación del proyecto y cada fase se define con una palabra japonesa iniciada por la letra S las cuales son: Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu y Shitsuke. (Aldavert, Vidal, Lorente, 2018)</p> <p>2.-Variable 2</p> <p>Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones, menciona que la productividad se considera el efecto (y no causa) de la administración de recursos diversos. La productividad es la relación medible entre el producto que se ha logrado y los recursos que se han utilizado para su elaboración. La productividad humana necesita del esfuerzo realizado, del método racional y sobre todo, del interés y la motivación de las personas. (Chiavenato, 2011)</p>	<p>VARIABLE 2: Productividad</p>			
			<p>DIMENSIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>ITEMS</p>	<p>ESCALA</p>
			<p>I. Nivel de producción.</p> <p>II. Gestión de calidad</p> <p>III. Talento humano</p>	<p>Liderazgo Compañerismo laboral Trabajo en equipo Satisfacción Objetivos logrados Actitud Reconocimiento Clima laboral Entrenamiento Recursos Empoderamiento</p>	<p>16-26</p>	<p>= Muy en desacuerdo</p> <p>2= En desacuerdo</p> <p>3= Indiferente</p> <p>4= De acuerdo</p> <p>5= Muy de acuerdo</p>

Anexo N°5: Confiabilidad del instrumento “cuestionario para encuestar a los colaboradores del restaurante Frucate, Lima, 2021.”

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	26

Escala de coeficiente Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy Alta

Nota: Extraído de Instrumentos y técnicas de investigación educativa, por Ruiz, C,2013, Houston Texas,USA: Bookbady Editorial

Anexo N°6:



Sabores y Sensaciones Diferentes

MONTE BRAVO EIRL

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD”

CARTA DE AUTORIZACION

Lima 20 de Mayo del 2021

Señores:


UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL De ADMINISTRACION

Estimados señores:

Por medio de la presente MONTE BRAVO EIRL. Con RUC 20537971135 representada por su Gerente General Elena Rojas Prada, autorizo al señor Franco Abensur Arimuya identificado con DNI No. 77233121 y a la señorita Eliana Demoiselle Deza Vera con DNI Nro. 74075246, ambos estudiantes de la carrera Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo , para el desarrollo de su Proyecto de Investigación titulado : METODOLGIA De LAS 5'S Y PRODUCTIVIDAD EN EL RESTAURANTE EI AGUAJAL.

Atentamente,


ELENA ROJAS PRADA

GERENTE GENERAL

MONTE BRAVO EIRL