



Universidad
Señor de Sipán

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

**METODOLOGÍA KAIZEN BASADO EN 5S PARA
MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS
COLABORADORES DEL MOLINO MOLISAM I
S.A.C., LAMBAYEQUE – 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

Autores:

Bach. Chapoñan Guevara, Jose Luis

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6015-340X>

Bach. Sirlopu Aricoche, Ruth Marycielo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5494-3667>

Asesora:

Dra. Calanchez Urribarri, África Del Valle

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9246-9927>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel - Perú

2023

Aprobación del Jurado



DICTAMEN DE TESIS EXPEDITA PARA SUSTENTACION

Pimentel, 01 de agosto de 2023

El (la) presidente (a) y los miembros del jurado evaluador de la tesis

**METODOLOGÍA KAIZEN BASADO EN 5S PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL MOLINO MOLISAM I
S.A.C., LAMBAYEQUE – 2022**

Presentado por:

CHAPOÑAN GUEVARA JOSE LUIS

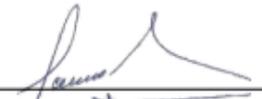
SIRLOPU ARICOCHO RUTH MARYCIELO

APELLIDOS NOMBRE(S)

DICTAMINAN que la Tesis está expedito para sustentación.

Presidente(a): Dr. Mego Núñez Onésimo

Nombre Completo


Firma

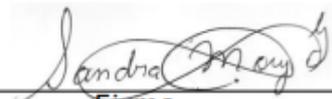
Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José

Nombre Completo


Firma

Vocal : Mg. Mory Guarnizo Sandra

Nombre Completo


Firma

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos **egresados** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

METODOLOGÍA KAIZEN BASADO EN 5S PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL MOLINO MOLISAM I S.A.C., LAMBAYEQUE – 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Chapoñan Guevara Jose Luis	DNI: 76972804	
Sirlopu Aricoche Ruth Marycielo	DNI: 75244267	

Pimentel, 08 de mayo del 2023

Dedicatoria

Dedicamos la investigación a todas las personas que brindaron su confianza y apoyo constante, permitiéndonos ir escalando poco a poco.

A nuestros padres, por ser cada día nuestro soporte y darnos esos ánimos para continuar y culminar con éxito y podernos convertir en unos profesionales de bien. Esto con mucho amor para todos ustedes.

Agradecimiento

A Dios por guiarnos y acompañarnos en este camino, por brindarnos salud y hacer realidad nuestros sueños de ser grandes profesionales.

A nuestra alma mater, Universidad Señor De Sipán, por brindarnos sus sabias enseñanzas y darnos la oportunidad de ir creciendo día a día, tanto personal como profesional.

Asimismo, a nuestra Asesora por estar pendiente de nosotros en cada momento y brindarnos las herramientas necesarias para culminar con éxito.

Finalmente, a nuestros padres, por ser el eje fundamental, por ese cariño y amor brindado para luchar siempre por nuestros sueños.

Resumen

La investigación se basó en mejorar el desempeño laboral, mediante la metodología Kaizen basado en 5s en el molino Molisam I S.A.C., Lambayeque, cuyo objetivo general fue: Proponer la metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque – 2022. Es de tipo descriptivo propositivo, diseño no experimental transversal y con una población de 47 colaboradores del área de producción, al igual que la muestra, obteniéndose según el muestreo por conveniencia, dado que la población es pequeña, lo cual fue aplicada la encuesta. En consecuencia, se realizó la parte estadística de los resultados obtenidos, para conocer el nivel de desempeño, después se realizó un análisis y discusión correspondiente. Por último, se plasmó las conclusiones y recomendaciones, en donde se manifestó como primera conclusión, la carencia existente de materiales, herramientas e implementos de seguridad, así como también el desorden, falta de limpieza, incumplimiento de las normas establecidas y falta de disciplina, generando el bajo desempeño laboral. Segundo, corresponde al nivel de desempeño de los colaboradores del molino en el área de producción, indicando un bajo desempeño del 42,6%, asimismo, la baja productividad con un 51,1% del personal, además, baja eficacia con el 53,2% y finalmente, un nivel medio de acciones disciplinarias de 42,6%. Tercero, se hizo referencia al diseño de la propuesta de la metodología 5s, en donde se detalló que dependen de diversos puntos claves para que el desarrollo de sus actividades mejore y los trabajadores tengan un buen desempeño laboral.

Palabras clave: Metodología Kaizen, Desempeño laboral, Productividad, 5s, Producción.

Abstract

The research was based on improving work performance, through the Kaizen methodology based on 5s in the Molisam I S.A.C. mill, Lambayeque, whose general objective was: Propose the Kaizen methodology based on 5s to improve the work performance of the employees of the Molisam I mill S.A.C., Lambayeque - 2022. It is of a proactive descriptive type, cross-sectional non-experimental design and with a population of 47 collaborators from the production area, like the sample, obtained according to convenience sampling, given that the population is small, which the survey was applied. Consequently, the statistical part of the results obtained was carried out, to know the level of performance, then an analysis and corresponding discussion was carried out. Finally, the conclusions and recommendations were expressed, where the existing lack of materials, tools and safety implements was stated, as a first conclusion, as well as disorder, lack of cleanliness, non-compliance with established standards and lack of discipline, generating low job performance. Second, it corresponds to the level of performance of the mill employees in the production area, indicating a low performance of 42.6%, likewise, low productivity with 51.1% of the staff, in addition, low efficiency with 53,2% and finally, an average level of disciplinary actions of 42.6%. Third, reference was made to the design of the 5s methodology proposal, where it was detailed that they depend on various key points so that the development of their activities improves and the workers have a good job performance.

Keywords: Kaizen Methodology, Work performance, Productivity, 5s, Production.

Índice de Contenido

Páginas preliminares:

Aprobación del Jurado	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice de Contenido	viii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Antecedentes de estudio	19
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	24
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	32
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos.....	33
1.7.1. Objetivo general.....	33
1.7.2. Objetivos específicos.....	33
II. MATERIAL Y MÉTODO	34
2.1. Tipo y diseño de investigación	34
2.2. Población y Muestra	35
2.3. Variables y Operacionalización.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad.....	39
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	42
2.6. Criterios Éticos.....	42

2.7. Criterios de rigor científico	43
III. RESULTADOS	44
3.1. Resultado en tablas y figuras.....	44
3.2. Discusión de resultados.....	54
3.3. Aporte práctico (Propuesta, si el caso lo amerita).....	59
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	82
4.1. Conclusiones	82
4.2. Recomendaciones	83
REFERENCIAS.....	85
ANEXOS	90

Índice de Tablas

Tabla 1 Metodología Kaizen	37
Tabla 2 Desempeño Laboral.....	38
Tabla 3 Escala de Likert	40
Tabla 4 Validación por Expertos	40
Tabla 5 Escala de Valoración de Alfa de Cronbach.....	41
Tabla 6 Confiabilidad para el Instrumento de la Variable Independiente	41
Tabla 7 Confiabilidad para el Instrumento de la Variable Dependiente	42
Tabla 8 Variable Metodología Kaizen Basado en 5s	44
Tabla 9 Dimensión Seiri (Clasificar).....	45
Tabla 10 Dimensión Seiton (Orden).....	46
Tabla 11 Dimensión Seison (Limpiar)	47
Tabla 12 Dimensión Seiketsu (Mantener).....	48
Tabla 13 Dimensión Shitsuke (Disciplina).....	49
Tabla 14 Variable Desempeño Laboral.....	50
Tabla 15 Dimensión Productividad	51
Tabla 16 Dimensión Eficacia.....	52
Tabla 17 Dimensión Acciones Disciplinarias.....	53
Tabla 18 Formato de Registro de Capacitación.....	61
Tabla 19 Lista de Clasificación de Elementos.....	63
Tabla 20 Color de Señalización	67
Tabla 21 Programación de Actividades	68
Tabla 22 Programa de Limpieza y Desinfección.....	69
Tabla 23 Registro de Limpieza y Desinfección de Ambientes	70
Tabla 24 Registro de Inspección de Ambientes.....	70
Tabla 25 Registro de Mantenimiento Preventivo y Control	72
Tabla 26 Registro de Auditoría	73
Tabla 27 Formato para Fomentar la Cultura de las 5s.....	75
Tabla 28 Revisión de los Resultados.....	76
Tabla 29 Presupuesto de 1ra S: SEIRI (Eliminar o Clasificar)	77
Tabla 30 Presupuesto de 2da S: SEITON (Ordenar).....	77
Tabla 31 Presupuesto de 3ra S: SEISON (Limpiar).....	78
Tabla 32 Presupuesto de 5ta S: SHITSUKE (Disciplina)	79

Tabla 33 Presupuesto Total	79
Tabla 34 Cronograma de Propuesta de la Metodología 5s (Enero – Marzo 2023)	80
Tabla 35 Relación Costo Beneficio	81
Tabla 36 Matriz de Consistencia.....	90
Tabla 37 Instrumentos de la Variable Independiente.....	91
Tabla 38 Instrumentos de la Variable Dependiente	92
Tabla 39 Validación de Instrumento del Experto N° 1.....	93
Tabla 40 Validación de Instrumento del Experto N° 2.....	97
Tabla 41 Validación de Instrumento del Experto N° 3.....	101

Índice de Figuras

Figura 1 Beneficios y Oportunidades de Implementar las 5s	26
Figura 2 Fases de Metodología Kaizen	27
Figura 3 Dimensiones de Desempeño Laboral.....	29
Figura 4 Elementos del Desempeño	30
Figura 5 Conductas del Desempeño	31
Figura 6 Características del Desempeño	31
Figura 7 Variable Metodología Kaizen Basado en 5s.....	44
Figura 8 Dimensión Seiri (Clasificar)	45
Figura 9 Dimensión Seiton (Orden).....	46
Figura 10 Dimensión Seison (Limpiar)	47
Figura 11 Dimensión Seiketsu (Mantener)	48
Figura 12 Dimensión Shitsuke (Disciplina)	49
Figura 13 Variable Desempeño Laboral	50
Figura 14 Dimensión Productividad.....	51
Figura 15 Dimensión Eficacia.....	52
Figura 16 Dimensión Acciones Disciplinarias	53
Figura 17 Tarjeta Roja - Elementos Innecesarios.....	64
Figura 18 Tarjeta Verde - Elementos que Requieren ser Reparados.....	64
Figura 19 Tarjeta Azul - Productos en Buen Estado.....	65
Figura 20 Procedimiento Correcto de Lavado y Desinfección de Manos	71
Figura 21 Tarjeta de Pasos de la Metodología 5s	75
Figura 22 Carta de Aceptación	105
Figura 23 Resolución del Proyecto de Investigación	106
Figura 24 Licencia de Uso	108
Figura 25 Datos Obtenidos de los 47 Encuestados de la Variable Independiente en Microsoft Excel	109
Figura 26 Datos Obtenidos de los 47 Encuestados de la Variable Dependiente en Microsoft Excel	110
Figura 27 Confiabilidad de Ambas Variables en Microsoft Excel.....	111
Figura 28 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente en Microsoft Excel.....	112
Figura 29 Análisis Descriptivo con Baremos de la Variable Dependiente en Microsoft Excel	113

Figura 30 Análisis Descriptivo de la Variable Independiente en SPSS Versión 27	114
Figura 31 Resultados con Baremos de la Variable Dependiente en SPSS Versión 27	115
Figura 32 Productos mal Ubicados.....	116
Figura 33 Productos Desordenados	116
Figura 34 Limpieza Inadecuada de Elementos.....	117
Figura 35 Limpieza Inadecuada del Área Laboral	117
Figura 36 Encuesta a los Colaboradores del Área de Producción	118
Figura 37 Carencia de Parihuelas	118
Figura 38 Encuesta al Colaborador del Área de Producción	119
Figura 39 Productos y Herramientas mal Clasificadas	119
Figura 40 Contenedores de Basura mal Identificados.....	120
Figura 41 Encuesta al Colaborador del Área de Producción	120
Figura 42 Encuesta al Colaborador del Área de Producción	121
Figura 43 Encuesta al Colaborador del Área de Producción	121
Figura 44 Reporte de Similitud	122
Figura 45 Acta de Revisión de Similitud de la Investigación	123

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Internacionales

Cada vez las entidades son más competitivas y lo que buscan muchas de ellas es sobresalir en diferentes aspectos, como el contar con colaboradores que aporten eficientemente con el desarrollo de la misma, es decir, que sean optimistas, líderes y no jefes, sobre todo muy comprometidos y enfocados en lo que se va a realizar, trayendo como consigo resultados favorables a la organización. El propósito debe ser que los colaboradores se sientan importantes, motivados, ya que, eso permitirá que se desempeñen de la mejor manera posible en sus áreas correspondientes y sus actividades sean hechas eficientemente. De la misma manera, hago énfasis a lo que respecta la Metodología Kaizen basado en 5s, en la cual es una herramienta que da resultados muy favorables en las entidades, tal como lo manifiesta:

Rodríguez (2022) en donde indicó que la Metodología Kaizen basado en 5s se originó en Japón y principalmente se refiere a la mejora continua, es decir, tomar acciones para eliminar cosas innecesarias y así avanzar día tras día. Asimismo, es una estrategia de administración empresarial que describe el mejoramiento de los procesos organizacionales en todos los niveles jerárquicos. El propósito fue realizar un mejoramiento y reducir las deficiencias para crear un entorno eficiente y productivo que mejore la competitividad de los negocios.

Actualmente, las organizaciones se ven obligadas a estar en constante innovación, ya que la tecnología avanza de una manera acelerada, en donde es imprescindible para los colaboradores incrementar su desempeño de una manera sencilla, facilitando a la entidad una ventaja competitiva, tal como indicó:

Kong y Muthu (2022) que, en el entorno empresarial actual, la cultura Kaizen es esencial para que las empresas mejoren su ventaja competitiva y la sostenibilidad empresarial, por tal motivo, dicho estudio tuvo como finalidad investigar la relación entre la innovación y la cultura Kaizen en empresas que fabrican productos eléctricos y electrónicos (E&E) en Malasia. La teoría del sistema sociotécnico apoya el marco de investigación. Se recopilaron un total de 123

respuestas de 123 empresas manufactureras de E & E y se analizaron mediante SPSS y SmartPLS, en donde los resultados mostraron que a través de la innovación organizacional y de procesos, se puede fomentar la cultura Kaizen y crear una ventaja competitiva sostenible.

Asimismo, Vargas y Camero (2021) consideraron un modelo de gestión de excelencia y mejoramiento continuo, que descarta cosas innecesarias que no agregan valor al producto e incluye diversos instrumentos. Se aplicó las herramientas 5S y Kaizen, donde se inició con la implementación y se finalizó con la revisión de resultados por métodos estadísticos.

La problemática del inadecuado o bajo rendimiento laboral no solo es visto en Perú, sino también internacionalmente, tal como lo es en Brasil, en donde muchas entidades luchan de manera constante por enriquecer las debilidades, como es el desempeño laboral, ya sea con la utilización de herramientas u otros, como es una de las mayores entidades del sector de la pasta y Galletas de América Latina, según argumentaron:

Torquato y Loos (2020) que, la lucha diaria por mejores resultados en las empresas ha sido constante, considerando no solo el crecimiento, así como ofrecer productos y servicios con una mejor calidad, haciendo que las empresas busquen el conocimiento de las mejores prácticas y metodologías para lograr estos objetivos; con este escenario, este trabajo tiene como propósito dar a conocer la herramienta Kaizen en una de las primordiales entidades del sector de la pasta y Galletas de América Latina. Los resultados dieron a conocer que el mecanismo Kaizen ayudó a mejorar los procesos y métodos, siendo la principal evidencia la reducción del 35% en la generación de descartar para el Kaizen específico presentado en este estudio de caso.

Los presentes autores dieron a entender que el uso de la herramienta o metodología Kaizen permiten el logro de sus objetivos y un buen crecimiento en las entidades; ya que, al aplicar herramientas como esta, mejora los procesos, además de reducir cosas innecesarias y llevar un control para el desarrollo correcto de sus actividades.

Por consiguiente, Cárcel y Rodríguez (2019) donde la eficacia de las tareas de mantenimiento o de producción industrial se vio afectada por muchos factores,

siendo especialmente importantes el orden y la limpieza, que se recogen determinadamente en la legislación de seguridad. Sin, la limpieza y el orden no son solamente información relacionada con la seguridad, sino que también son mecanismos de trabajo para conseguir una administración productiva eficaz, para lo que se ha desarrollado el método 5 S, para una mejora en la energía de cualquier campo industrial. Este es un método que se ha implementado en las plantas químicas y también es un catalizador para incentivar a los trabajadores para mejorar la seguridad en el trabajo.

De la misma manera, Piñero et al. (2018) la finalidad fue hacer una indagación sobre la herramienta 5S para un mejoramiento continuo en mejorar la calidad y productividad del lugar laboral. El estudio fue de tipo documental, donde se encontraron estudios reflexivos de diversos autores internacionales para demostrar la relevancia de la adopción de las 5 S en distintos países, asimismo de considerar las primordiales ventajas de implementarla. En Latinoamérica destaca la Organización de Cooperación Técnica Extranjera y Asociaciones para la Sostenibilidad (AOTS) de Japón, en convenio con la Federación de Asociaciones AOTS de América Latina (FELAAS), que incluye ocho países: Venezuela, Perú, México, Brasil, Chile, Argentina, Paraguay y Bolivia.

A nivel internacional, las organizaciones presentan diversas falencias que desfavorece el bajo desempeño de sus colaboradores, por la existencia del demasiado desorden, ausencia de limpieza, retraso en sus actividades, carencia de señalización, mal manejo del control de sus inventarios, siendo los colaboradores afectados a nivel productivo, tal como lo indicó:

Nacionales

Shtrikov et al. (2021) se dedicó a la consideración de un tema de gestión de personal haciendo énfasis en la técnica Kaizen a la gestión de personal. A pesar de una cantidad bastante grande de literatura dedicada a las tecnologías de manufactura esbelta, el problema del uso de tecnologías de manufactura esbelta en la administración de personal sigue sin comprenderse bien. El objetivo fue mejorar la administración de documentos electrónicos y el procedimiento de entrevista a distancia. El trabajo consideró el procedimiento de gestión de personal estándar, los criterios Kaizen sobre el ejemplo de EkoStro y Resurs LLC.

En consecuencia, Fernández y Riva (2020) tuvieron como objetivo la identificación del nivel de rendimiento laboral, donde se obtuvo como resultado de la opinión de funcionarios y el socio, que el nivel fue “regular” con 77.8 % (7) y 78.1 % (82), respectivamente, seguido de “deficiente” con 11.1 % (1) y 17.1 (18) y “eficiente” con 11.1 % (1) y 4.8 % (5). Se estableció que el desempeño laboral de los colaboradores asignados fue regular, lo que evidenció que en realidad no realizan las tareas que les fueron asignadas; por ello, los ejecutivos de la provincia de rioja deben explorar estrategias con el fin de motivar a los subordinados y así medrar el desempeño.

De tal forma, Cardoso et al. (2018) indicaron que, al aplicar estadísticas de indicadores de desempeño y calidad, antes de comenzar el procedimiento Kaizen en la entidad, se analiza la implementación de 5´s, con el fin de organizar y normalizar los procedimientos. Después se implantó la herramienta para la recolección de datos estadísticos. Se concluyó que, el sistema fue confirmado por los resultados estadísticos posteriores al tratamiento y análisis de datos; el fin principal de estos dos mecanismos, es la competitividad y seguridad en la sustentabilidad de la entidad.

Asimismo, Sierra y Beltran (2017) ofrecieron un método dinámico para implementar la metodología de 5s (Clasificación, Ordenar, Limpiar, Estandarizar y disciplina) con un enfoque en JIT, Kanban y Kaizen, para el sector manufacturero en las compañías. Conlleva a ser eficaces y eficientes en áreas como la reducción de desechos, los sobrecostos, el reciclaje, accidentes relacionados con el trabajo y el mantenimiento de un área ordenada, limpia y conforme a los estándares, para en última instancia, dirigir el desarrollo hacia el mejoramiento continuo. Este procedimiento se realizó utilizando diagramas de Pareto, de causa y efecto y de proceso, tarjetas rojas, tarjetas de colores, matriz de identidad, formaciones, controles de salud y más, para un ambiente de trabajo agradable y duradero.

Según el artículo, el buscar y emplear estrategias para lograr los fines y beneficiar de alguna u otra manera a cada colaborador o ya sea en un área específica, es de suma relevancia y muy fundamental para el continuo mejoramiento de los procedimientos productivos, ya que son pieza clave en el funcionamiento y desarrollo en la organización, por ende, al tener en cuenta lo

mencionado, se estaría llevando a cabo la motivación de los mismos, de tal forma traer como consigo un buen desempeño laboral. Por lo tanto, dan a entender que, dicha metodología es fundamental y de mucha ayuda en las entidades, ya que genera calidad total y sobre todo busca estar en constante innovación y mejora continua, evitando riesgos y/o cosas innecesarias o que está faltando para poder crecer como empresa y lograr sus objetivos planteados.

Por consiguiente, Alvarado y Pumisacho (2017) tuvieron como objetivo la determinación del beneficio en practicar actividades de mejora Kaizen en MYPES manufactureras. Luego de aplicar la recomendación, el resultado fue un mejoramiento en el servicio al cliente (36%) y reducción en el procedimiento de un 64%, lo que tuvo un impacto positivo en las ventas, incrementadas en un 30%. Concluyen que mientras los empleados estén comprometidos con las actividades, los resultados serán satisfactorios.

Hoy en día se pudo manifestar lo cuan relevante que es la aplicación de herramientas en las organizaciones, porque uno como líder busca calidad, ser una empresa reconocida, busca diferenciación, y por ende se ve en la obligación de ir creciendo cada vez más. Para esto tenemos la metodología Kaizen basado en 5s, en donde muchas entidades lo aplican y no solo eso, somos conscientes que viene dando resultados óptimos que generan una mayor productividad y el mejor desarrollo de actividades.

Local

Molisam I S.A.C., especializado en elaboración de productos de molinería, sus productos que ofrece en el mercado son accesibles, de tal manera que los consumidores se sientan satisfechos con lo brindado; inició sus actividades económicas a inicios del mes de junio del 2013.

Cabe recalcar que, al realizar una previa observación en la misma, se pudo presenciar en el área de producción distintas falencias, como el desorden por la inadecuada distribución de los espacios e identificación de los elementos mal clasificados como herramientas, productos, materiales e implementos de seguridad, asimismo, la ausencia de disciplina, carencia de señalización y limpieza inadecuada, obteniendo así deficiencias en su desempeño laboral, esto de alguna u otra manera afecta tanto a la entidad como a los subordinados, desfavoreciendo

el incremento del desempeño laboral, y por ende desfavorece en absoluto al molino, ya que no solo los colaboradores se estarían viendo afectados a nivel productivo, lo cual tener en cuenta ello, es muy fundamental y de suma relevancia para lograr los objetivos que se plantea la misma.

Para ello se requiere tomar en cuenta la realidad problemática expuesta, puesto que, si la entidad no acciona y da frente a la situación detallada, puede sufrir riesgos de bajo desempeño y finalmente esto afectaría el rendimiento de la empresa, puesto que el decrecimiento del desempeño laboral va a generar grandes pérdidas económicas y la organización sería menos competitiva en el mercado.

Por consiguiente, a raíz de esta situación se propondrá la metodología Kaizen basado en 5s para conservar un escenario de trabajo de calidad y bien presentado, para incrementar el desempeño de los subordinados en el molino Molisam I S.A.C.

1.2. Antecedentes de estudio

Internacionales

Velasco y Acosta (2021) en Colombia, cuyo objetivo se orientó a una propuesta de solución al problema ligada al objetivo estratégico de la entidad mediante la aplicación de las 5 s como método de clase mundial. En cuanto a la metodología, condujo a lo cuantitativo con enfoque experimental, donde se elaboró una tabla que se asoció a los tiempos de recepción de repuestos en las condiciones actuales y se comparó con el modelo de almacenamiento óptimo. Los resultados mostraron una reducción en el tiempo del proceso de mantenimiento, el impacto visual y la adaptación de este método a modelos de mejora continua como Lean Manufacturing o TPM. Se concluyó que, la aplicación de 5s incrementa los procesos al tiempo que mejora el impacto visual del almacén y optimiza los tiempos de reparación.

Asimismo, Torquato y Loos (2020) en Brasil, tuvo como propósito demostrar cómo se aplica la herramienta Kaizen en una de las empresas más grandes del sector de pastas y galletas en América Latina. En cuanto a la metodología, fue de enfoque metodológico, cuya evidencia fue recolectada a través de algunos trabajos de mejora continua. Los resultados mostraron que las herramientas ayudaron a

mejorar los métodos y procesos, siendo la principal evidencia una reducción del 35 % en el número de rechazos para el Kaizen específico presentado en este estudio de caso. Se concluyó que, el mecanismo de Kaizen ha traído retroalimentación positiva a sus empleados y organización.

Igualmente, Bassi et al. (2020) en Brasil, la finalidad del artículo fue analizar qué factores apoyan los resultados de Kaizen en la productividad de las empresas que han implementado Kaizen durante un largo período de tiempo. La metodología se enfocó a lo cuantitativo y cualitativo, se realizaron entrevistas, mediante un cuestionario semiestructurado, a 4 entidades que implementan Kaizen a largo plazo. Para los resultados se obtuvo que, al comparar las empresas, se buscó identificar y agrupar factores que las entidades consideran imprescindibles, además determinar los factores que aportan a mantener el mejoramiento de Kaizen. Se concluyó que, los casos de estudio permitieron organizar los principales factores que contribuyen al sostenimiento de los eventos Kaizen.

De igual manera, Panchana (2019) en Ecuador, tuvo como propósito implementar el método 5 s en la línea número uno, de clasificación y envasado, que permiten incrementar y controlar parámetros dentro del rango de calidad. Se consideraron cinco pilares: selección, orden, limpieza, estandarización y disciplina. Metodológicamente, la investigación fue un tipo de estudio cualitativo y cuantitativo. Los resultados mostraron deficiencias de limpieza, desorganización y falta de compromiso del personal, generando deficiencias en la Línea número uno con el uso de cajones equivocados como bases, uso inadecuado de materiales y limpieza deficiente en los equipos. Finalmente, se concluyó que la metodología 5s ayudó a mejorar el desempeño de esta actividad e incrementar la productividad de la entidad, creando un propósito de mejoramiento para conservar la calidad de la línea.

Por último, Álvarez y Carrera (2017) en Ecuador, propusieron investigar el impacto de Kaizen en la productividad de los procesos de atención por parte de los individuos en atención al consumidor en un taller automotriz. La metodología utilizada se orientó hacia lo mixto, fue un estudio de tipo transversal y utilizaron las técnicas de observación. Para los resultados se detectó retraso en el procedimiento del cambio de filtro y aceite, ya que la duración en atención era de 57,6 minutos,

cuando debió ser 46,8, lo que indica una obtención de 50 unidades inadecuadas, provocando un retraso en el cambio de filtro y aceite. Se concluyó que, no se obtuvo en cuenta la planificación y distribución del trabajo, pero el uso del método Kaizen ayudó a tomar decisiones de disminución de costos.

Nacionales

Para Falcon y Leiva (2019) en Chimbote, tuvieron como finalidad aplicar la filosofía Kaizen para incrementar la eficiencia del personal médico en el hospital regional. La metodología se condujo hacia lo cuantitativo, de tipo explicativo, usaron las herramientas de la observación directa, entrevista y el cuestionario a 45 enfermeras que laboran en el hospital. La propuesta de implementación se enfocó en el modelo 5S y el ciclo de Deming, el cual identifica materiales innecesarios, poco claros, sucios, desclasificados, así como el desarrollo y uso de habilidades deficientes. Se concluyó con un incremento en el desempeño y una destacada responsabilidad organizacional y participación en las actividades de los colaboradores.

Asimismo, Fernández y Morales (2018) en Trujillo, propusieron determinar si el instrumento 5S puede ayudar o no a mejorar la productividad de la Ganadería Agrícola M & M. La metodología se orientó hacia el tipo descriptivo, de diseño no experimental, técnicas de observación y procesos poblacionales en el área de operación de la finca ganadera. Los resultados mostraron que, luego de aplicar la propuesta y organizar toda el área donde se encuentran los animales, se pudo reducir el tiempo de ordeño, con un promediar de 5.1 vacas ordeñadas por hora, siendo un resultado positivo y de mejor productividad. Concluyeron que la empresa es un 33% más de lo que era antes de la encuesta y recomendaron estandarizar los esfuerzos de mejora para lograr mayores resultados a largo plazo.

Por otra parte, Crespín y Ledesma (2018) en La Libertad, tuvieron como propósito probar si la adopción del método Kaizen mejora el desempeño de los empleados. El método de la encuesta para el análisis incluye a priori y posteriori de aplicar el método Kaizen, estudio de campo a través de entrevistas y encuestas para determinar el estado actual de la compañía. Según los resultados con la adaptación del modelo Kaizen, la eficacia laboral mejoró de normal a buena en 86%. Se concluyó que, el uso del modelo de gestión Kaizen aumenta la eficiencia

del trabajo, lo cual se determinó el valor $X^2 = 20,5$ mediante la prueba de chi-cuadrado y con base a los resultados se acepta la H_1 , mejorando el desempeño de los empleados del gobierno regional de manera significativamente.

De igual forma, Llontop (2017) en Ate Vitarte, el propósito fue identificar si la herramienta Kaizen influye en la productividad del procedimiento de entrega del producto de la compañía Backus & Johnston. En cuanto a la metodología se orientó hacia lo cuantitativo, fue de tipo aplicada, utilizó técnicas de observación. Según los resultados, el índice de productividad de la entidad fue de 427,7 clientes, pero posteriormente de aplicar el modelo Kaizen, se elevó a 587,46, una mejora de 37,5%, con un índice de mejoramiento en eficiencia y eficacia de 30,79 % respectivamente. El autor concluyó que, al aplicar este método, se incrementó significativamente la eficacia y productividad; además, sugirió que los gerentes sigan con la aplicación de este método para seguir teniendo ganancias en dicha entidad.

Finalmente, Fuentes (2017) en Lima, tuvo como propósito diagnosticar si las 5s reduce la demora en la búsqueda de documentos de una entidad bancaria. En cuanto a la metodología, condujo a lo no experimental longitudinal, fue de tipo descriptivo y aplicada. El resultado indicó que, luego aplicada la propuesta, se probó la hipótesis planteada de 5's, alcanzando una mejora de 645, por ciento, significando que la implementación fue completamente exitosa. Del mismo modo, se ha reducido el tiempo de búsqueda en un 99% de casos graves y el 85% en no muy graves, teniendo en cuenta que los documentos más relevantes tuvieron mayor prioridad a los de menor relevancia. El autor concluyó que, tuvo éxito gracias a la responsabilidad y compromiso de los empleados de la corporación.

Locales

Para Borit (2022) en Chiclayo, tuvo como finalidad implementar el método Kaizen para aumentar el desempeño en el área de mantenimiento de una entidad pesquera. La herramienta utilizada fue la encuesta, entrevista y la observación para registrar la situación. La metodología se orientó hacia lo cuantitativo, de tipo aplicada y diseño experimental. Como resultado, se mejoró el desempeño del área de mantenimiento en un 7.73% aplicando el método Kaizen y el ciclo PHRA, y en un 16.67% en los técnicos aplicando el Kaizen y 5S. Se concluyó que, el uso del

método Kaizen en combinación con el ciclo PHRA y 5S, mejoran el desempeño, teniendo un incremento de actividades por horas de trabajo y una reducción de horas no productivas en un 30%.

Asimismo, Lozada (2021) en Lambayeque, el propósito fue la aplicación de la filosofía Kaizen para disminuir el pardeamiento enzimático del puré de aguacate congelado en Agroindustrias AIB S.A. En cuanto a la metodología, se enfocó hacia lo cuantitativo, de tipo aplicada y diseño experimental. El resultado mostró que, el pardeamiento enzimático del puré de aguacate congelado redujo el producto no conforme en un 68% y también redujo los costos de reprocesamiento de 19,240 soles a 6,240 soles, lo que representa una reducción del 32 % en los costos de reprocesamiento. Se concluyó que, se redujo el pardeamiento enzimático, el porcentaje del producto no conforme superó la meta establecida de 6% a un 10,56% en el periodo de pre test y un 3% en la etapa de post test como resultado del mejoramiento continuo.

Del mismo modo, Manayay (2021) en Ferreñafe, tuvo como finalidad proponer un plan de implementación del modelo 5 S para la adaptación del servicio post COVID del Restaurant Bobadilla. La metodología se condujo hacia lo descriptivo-proposicional de diseño transversal, no experimental. Para los resultados, el 40% de los trabajadores no solía clasificar sus herramientas de trabajo, el 50% carecía de métodos para ordenar, el 60% no empleó métodos estandarizados de limpieza y desinfección de las herramientas de labor y el 70% careció de capacitación en tema de limpieza, orden y ambiente de trabajo; respecto al servicio post-Covid-19, el 42% de los clientes opina que el restaurante no siempre está limpio y ordenado, aunque el 90% se siente seguro bajo la atención del personal. Se concluyó que, es posible ofrecer un mejor servicio y crear un ambiente de trabajo más saludable y seguro para los empleados y consumidores.

De igual forma, Bances (2019) en Lambayeque, la finalidad fue proponer la filosofía Kaizen que aplica 5S como estrategia para mejorar continuamente el servicio al cliente del hotel Sagitario. Para la metodología se utilizó una encuesta tipo proyección descriptiva, la información se recopiló a través de entrevistas y encuestas de fuentes clave, al gerente, clientes y empleados. Para los resultados se obtuvo que, los empleados desconocen de la filosofía Kaizen, no están

capacitados para mejorar la eficiencia y no cuentan con uniformes de identificación; con respecto a los clientes, el 30% se estuvo en desacuerdo en que las sábanas, cortinas y paredes estaban limpias cuando entraron a la habitación, y el 25% dijo que sí. Se concluyó que el 54% de los clientes perciben un servicio regular.

Finalmente, Parra (2017) en Pimentel, tuvo como propósito emplear la filosofía Kaizen como instrumento para mejorar la productividad de los subordinados en la entidad de servicios postales. En cuanto a la metodología, se enfocó hacia lo cuantitativo, con enfoque deductivo-estadístico. El resultado mostró que, la gerencia no se compromete en las tareas enfocadas al mejoramiento de calidad de vida y desempeño deficiente de sus colaboradores. Se concluyó que, el grupo de trabajadores no está capacitado para desempeñar cabalmente su trabajo, y existe desagrado entre los trabajadores por la carencia de incentivos, quienes se muestran molestos al considerar que no brindan los servicios a tiempo, lo que puede causar insatisfacción de los consumidores.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Metodología Kaizen

Definición

Para Bastos y Sharman (2021) es una metodología de mejoramiento continuo que fortalece la comunicación en la organización, asegurando la alineación y priorización de lo más importante, aplicando alinear objetivos y recursos en toda la empresa. Asimismo, es un mecanismo para aumentar la calidad y los procesos; ayuda a los empleados a percibir la calidad general de la empresa, mostrando alta competencia y calidad de servicio; además, se identifican las causas fundamentales y se resuelven los problemas, brindando soluciones que generan un ambiente competitivo y de buen servicio.

Importancia

Bastos y Sharman (2021) mencionaron que, la metodología Kaizen es imprescindible, ya que siempre trae resultados, puesto que ofrece una forma nueva y más eficiente de trabajar en un período de tiempo determinado y todo el equipo está enfocado en el objetivo y sigue una metodología estructurada para lograrlo. Además, elimina el tiempo perdido buscando materiales o información,

mejora la gestión de la información y reduce los costos mediante un mejor uso de materiales y equipos.

Metodología 5s

Definición

Según Socconini y Barrantes (2020) definieron como un sistema en la cual se mantiene organizada, todo útil el área de trabajo. Para las entidades japonesas, es un paso obligatorio en el caminar hacia una filosofía de calidad total, la implementación de las 5s, es por eso que, al estar hablando de procesos, da a entender (cero accidentes, defectos, demoras y desperdicios).

Asimismo, Aldavert et al. (2018) mencionaron que, es una herramienta que logra un lugar laboral mejorado, esto gracias al impacto y cambio que generan tanto en las empresas como en los individuos que las desarrollan. Específicamente se centran en potenciar el aprendizaje que se trabaja en las entidades, como la agilidad y simplicidad para realizar cambios mínimos y mejoras, y así experimentar y aprender de las mismas.

Importancia

Para Socconini y Barrantes (2020) es de suma relevancia porque proporcionan el sistema con algo que viene a ser relativamente sencillo, práctico y económico, que resulta laborar en su implementación.

Del mismo modo, Aldavert et al. (2018) mencionaron que, es imprescindible porque busca cambios y el derroche para eliminarlo y lograr la mejora. Con las 5s nos centramos en lograr ser más eficientes y eficaces cada vez más, conduciendo siempre al mejoramiento con dirección hacia nuestros propósitos. Asimismo, el implementar las 5s en nuestras áreas de trabajo (haciendo énfasis a los beneficios y cambios que origina dicha metodología), del mismo modo capacitar a las personas para efectuar el proyecto (con ejemplos y contenidos extras, que estén dispuestos para poder ser usados al momento de la implementación).

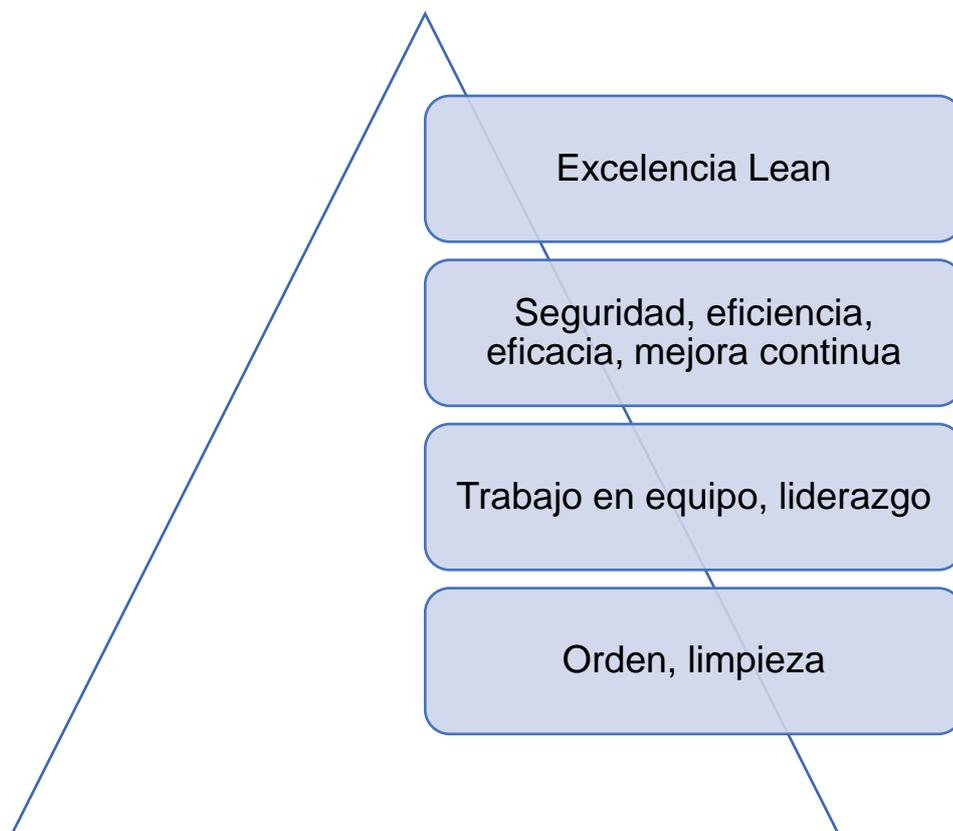
Beneficios y oportunidades

Para Aldavert et al. (2018) estos niveles alineados a la excelencia los clasificó usando una estructura piramidal que engloba 3 grados diferentes y un nivel base. De tal modo que, cada nivel es alimentado por un antecesor.

A continuación, el autor ya mencionado nos dio a conocer niveles que se deben de tener en cuenta para la implementación de las 5s.

Figura 1

Beneficios y Oportunidades de Implementar las 5s



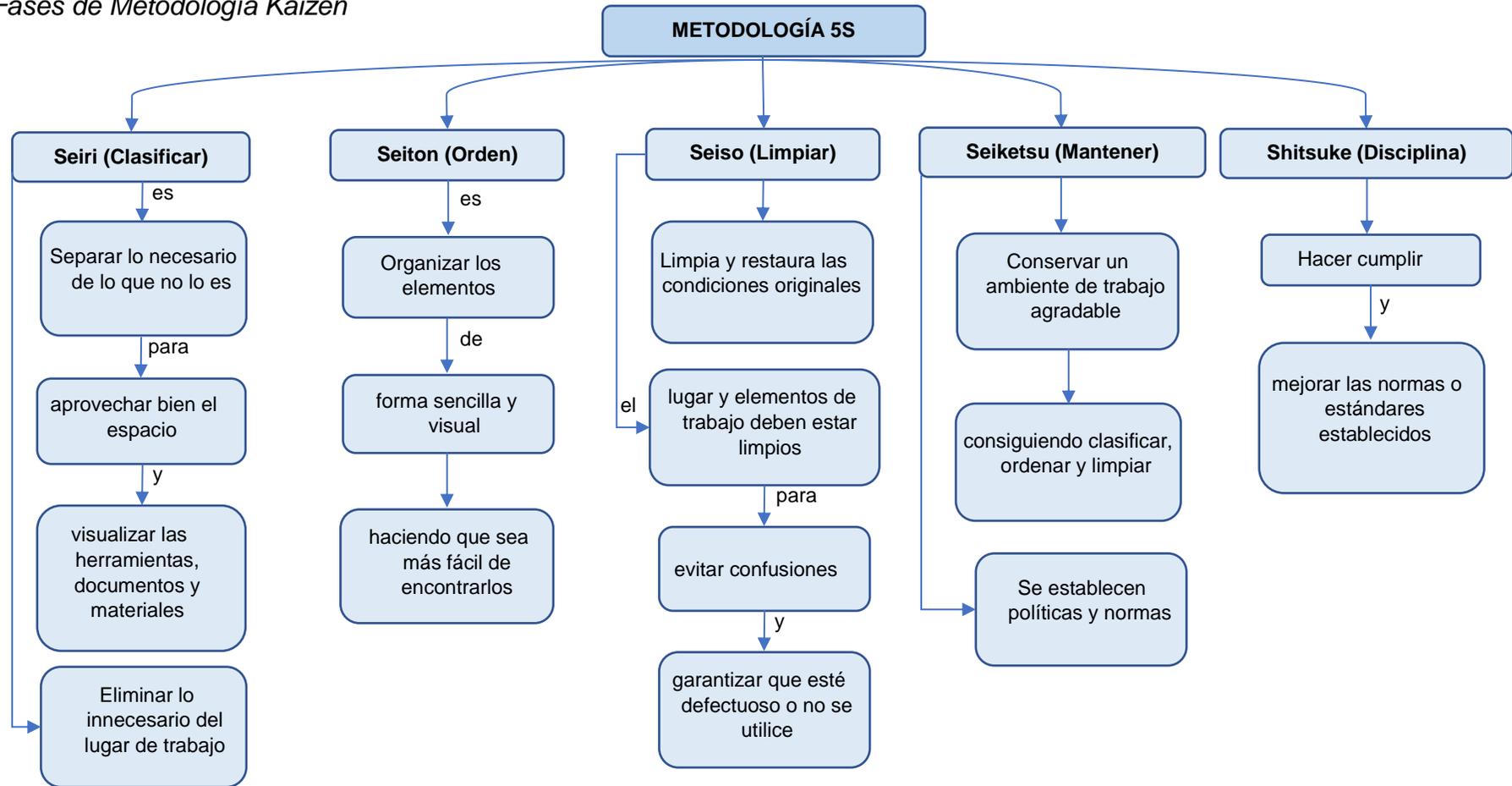
Nota: Representación piramidal de los beneficios y oportunidades de implementar las 5s.

Fases

Según Bastos y Sharman (2021) mencionó 5 fases:

Figura 2

Fases de Metodología Kaizen



Nota: El gráfico indica las fases de la metodología Kaizen basado en 5s.

1.3.2. Desempeño Laboral

Definición

Para Robbins y Coulter (2018) es el resultado final de una actividad, así como el esfuerzo laboral del colaborador y calidad necesaria para que las metas organizacionales se alcancen. Asimismo, es la eficiencia y eficacia del personal en las tareas laborales, en mejorar y cambiar positivamente los resultados generales.

Del mismo modo, Mota (2019) definió como el proceso de determinar qué tan exitosamente una unidad (o individuo o proceso) ha logrado sus funciones y metas de trabajo. Generalmente, la medición del desempeño a nivel organizacional proporciona una evaluación de la implementación de los objetivos estratégicos a nivel individual. Asimismo, es la eficiencia de los empleados que trabajan en las organizaciones para obtener los resultados alcanzados.

Importancia

Según Mota (2019) explicó que, las organizaciones solo evaluaron cómo los subordinados realizan sus labores y agregan descripciones de puestos, pero las empresas menos estratificadas y orientadas a los servicios, necesitan más información.

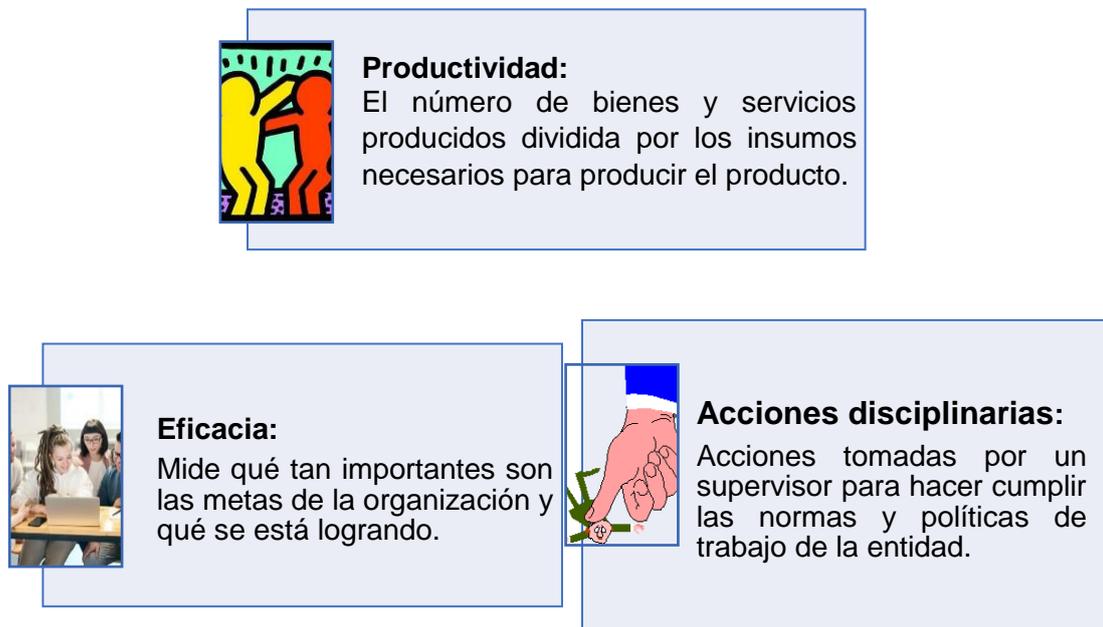
Por consiguiente, Robbins y Coulter (2018) mencionaron que, es de suma importancia que los colaboradores se desempeñen de una manera óptima, para alcanzar las metas u objetivos organizacionales, siendo eficientes y productivos en las actividades diarias.

Dimensiones

Según Robbins y Coulter (2018) dieron a conocer las principales dimensiones:

Figura 3

Dimensiones de Desempeño Laboral



Nota: El gráfico indica las dimensiones que ayudaron a incrementar el rendimiento laboral.

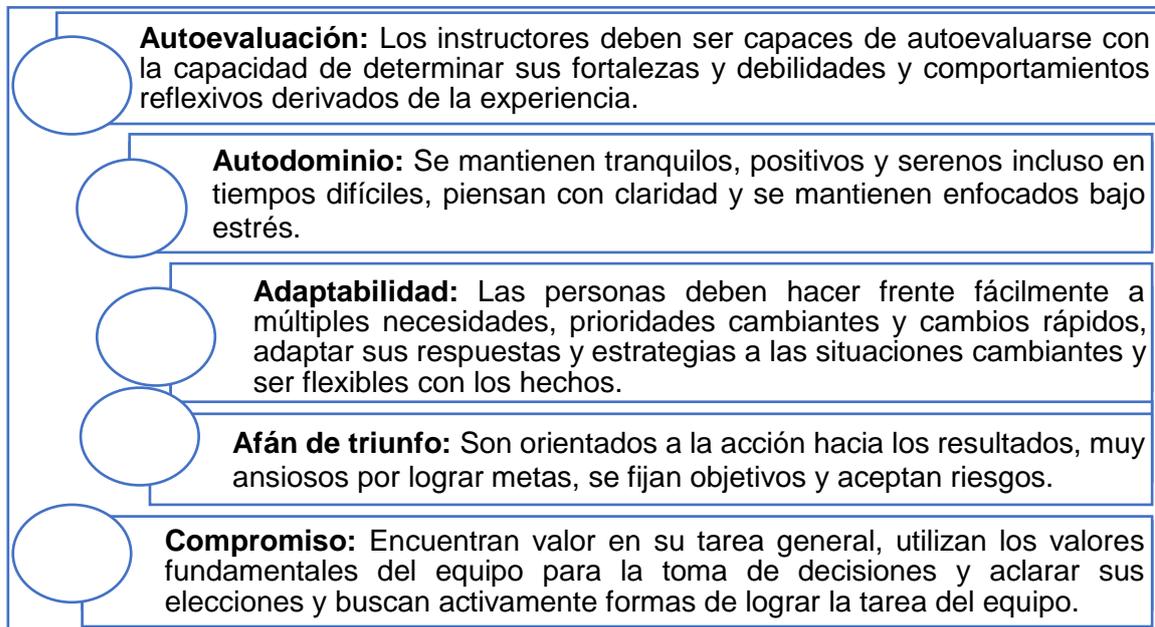
Asimismo, el autor mencionado dio a conocer que estos parámetros del desempeño, son la eficiencia necesaria del personal que trabaja en una organización que conecta a una persona con un alto trabajo y satisfacción laboral. Por lo tanto, el desempeño de los subordinados depende del comportamiento y de los resultados alcanzados.

Elementos

De tal modo, Mota (2019) mencionó 5 elementos claves para el logro laboral.

Figura 4

Elementos del Desempeño



Nota: El gráfico indica los elementos para un buen funcionamiento dentro y fuera de la organización.

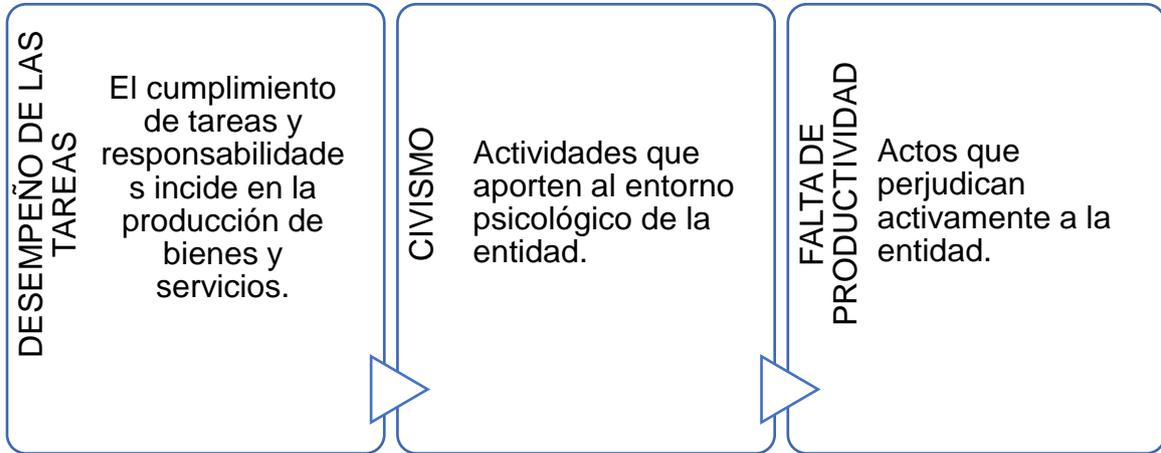
Del mismo modo, el autor ya mencionado demostró que, el desempeño laboral varía de persona a persona porque afecta las habilidades de cada individuo, la motivación, el trabajo en equipo, la capacitación de los empleados, la supervisión y los factores situacionales; así como el entendimiento de que una persona tiene un rol que ha sido desempeñado, por lo tanto, existen varios factores que determinan el desempeño laboral. Sin embargo, el desempeño laboral no está determinado únicamente por elementos personales y de trabajo en equipo, pues un factor muy importante es la motivación, que es el motor del desempeño.

Conductas

Mota (2019) detallaron tres conductas que constituyen el desempeño laboral.

Figura 5

Conductas del Desempeño



Nota: El gráfico muestra las conductas del desempeño laboral.

Características

Díaz y Bustamante (2018) indicó ocho características del desempeño

Figura 6

Características del Desempeño



Nota: En gráfico muestra las características del desempeño laboral, para incrementar la motivación y el rendimiento laboral.

1.4. Formulación del problema

¿Cómo la metodología de Kaizen basado en 5s mejorará el desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

1.5.1. Justificación

Teórica

Se justifica mediante los autores Díaz y Bustamante (2018) y Bastos y Sharman (2021) los cuales son quienes respaldaron la investigación a través de los conceptos básicos y teorías del método Kaizen y desempeño laboral, se utilizará las fases o dimensiones de Kaizen para aumentar el nivel de desempeño de los subordinados de la compañía.

Metodológica

A nivel metodológico, para alcanzar dichos objetivos del estudio, se acude emplear métodos como el cuestionario y entrevistas para la medición del nivel de rendimiento de los subordinados en la compañía. De esta manera, los resultados estarán respaldados por técnicas de medición efectivas.

Social

Finalmente, la investigación se justifica en lo social, porque se mejoraría el desempeño de todos los individuos, fomentando el ordenamiento, la limpieza y disciplina de una forma eficaz y eficientemente en la organización.

1.5.2. Importancia

El estudio es de suma relevancia, ya que a través de la metodología empleada permitirá mejorar el desempeño de los subordinados del molino, asimismo debido al cuestionario y teorías que sustentan el estudio permitirá mejorar la siguiente problemática.

1.6. Hipótesis

H₁: La propuesta de la metodología Kaizen basado en 5s permitirá mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022

H₀: La propuesta de la metodología Kaizen basado en 5s no permitirá mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Proponer la metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque – 2022

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Diagnosticar la metodología Kaizen basado en 5s en el molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022
- b) Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022
- c) Diseñar la metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque – 2022

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo

Para la investigación se empleó el tipo descriptivo-propositivo de enfoque cuantitativo.

Para Monrroy y Nava (2018) lo descriptivo significa describir, registrar, analizar e interpretar la naturaleza real y los procesos de los fenómenos. Además, mencionan que trabaja con realidades reales y su característica principal es darnos una adecuada interpretación.

Asimismo, la investigación es propositiva porque se basa en necesidades o vacíos dentro de la entidad, luego de recopilar la información descrita se elaborará una propuesta de un modelo para evaluar los resultados del desempeño para superar las falencias existentes e identificadas. Al identificar problemas, se investiga, se profundiza y se dan soluciones en un contexto definido (Correa, 2012).

Por consiguiente, Pereyra (2020) indicó que el enfoque cuantitativo es la utilización de herramientas estadísticas, matemáticas o informáticas para realizar un análisis sistemático y empírico de cualquier fenómeno. El propósito de esta investigación fue crear y aplicar modelos matemáticos, teorías y/o hipótesis sobre el fenómeno.

2.1.2. Diseño

Para el estudio se utilizó un diseño no experimental transversal, ya que, no se hizo cambio alguno a las variables.

Según Hernández et al. (2014) el diseño no experimental consiste en la indagación sistemática, en la que el investigador no hace cambio alguno a la variable que depende de la otra, por la razón de que los atributos del fenómeno son propios e inmodificables.

Asimismo, Pereyra (2020) indicó que el diseño transversal recolecta datos en un momento establecido, con el propósito de describir variables, estudiar su

incidencia e interrelación. Además, estos tipos de diseños se pueden dividir en tres tipos (transversales exploratorios, descriptivos y correlacionales-causales).

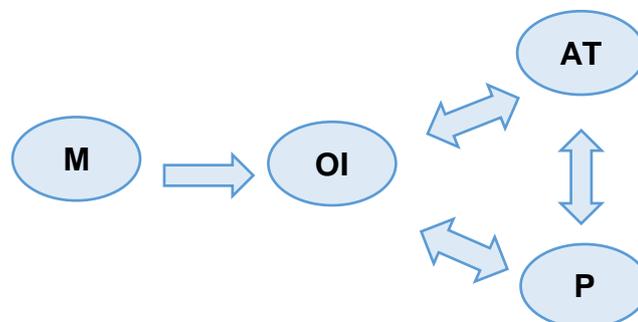
Dependiendo el tipo de estudio, el diseño es:

M: Muestra

OI: Observación directa

AT: Análisis teórico

P: Propuesta



2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

Según Tamayo (1997) es el conjunto de fenómenos investigados, donde se estudian las unidades de población con características comunes, produciendo datos de investigación.

La población de la investigación en el Molino Molisam I S.A.C., fueron los 47 colaboradores del área de producción, los cuales laboran en dicha entidad.

2.2.2. Muestra

Bernal (2010) definió como la porción seleccionada de una totalidad que es la población, esta selección permite obtener información para la aplicación del estudio y en este mismo se pasará a medir y a observar la variable de estudio.

Para Hernández et al. (2014) es el subconjunto, donde se recopilan los datos que deben ser previamente identificados y delimitados, además de ser representativos de la población.

Asimismo, McMillan y Sally (2005) mencionaron que el muestreo no probabilístico por conveniencia es un conjunto de sujetos escogidos en función de su asequibilidad o idoneidad.

Para la muestra se obtuvo según el muestreo por conveniencia, es decir, a los 47 colaboradores, dado que la población es pequeña, logrando el acceso a todo el personal para la realización del estudio.

2.3. Variables y Operacionalización

2.3.1. Variables

Independiente: Metodología Kaizen

Definición

Para Bastos y Sharman (2021) es una metodología de mejoramiento continuo que fortalece la comunicación en la organización, asegurando la alineación y priorización de lo más importante, aplicando alinear objetivos y recursos en toda la empresa. Asimismo, es un mecanismo para aumentar la calidad y los procesos; ayuda a los empleados a percibir la calidad general de la empresa, mostrando alta competencia y calidad de servicio; además, se identifican las causas fundamentales y se resuelven los problemas, brindando soluciones que generan un ambiente competitivo y de buen servicio.

Dependiente: Desempeño Laboral

Definición

Según Robbins y Coulter (2018) es el resultado final de una actividad, así como el esfuerzo laboral del colaborador y calidad necesaria para que las metas de la entidad se cumplan. Asimismo, es la eficiencia y eficacia del personal en las tareas laborales, en mejorar y cambiar positivamente los resultados generales.

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1

Metodología Kaizen

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos
Metodología Kaizen basado en 5s	Bastos y Sharman (2021), definieron como un mecanismo para aumentar la calidad y los procesos en una compañía, además de resolver problemas, brindar soluciones y generar un ambiente competitivo y de buen servicio.	Es la utilización por parte de los colaboradores que les facilita la solución de problemas en el molino Molisam I S.A.C.	Seiri (Clasificar)	Separar innecesarios	1-2-3	Encuesta-Cuestionario
			Seiton (orden)	Situar necesarios	4-5-6	
			Seiso (limpiar)	Suprimir suciedad	7-8-9	
			Seiketsu (mantener)	Señalar anomalías	10-11	
			Shitsuke (disciplina)	Mejoramiento continuo	12-13-14	

Nota: Operacionalización de la variable Metodología Kaizen basado en 5s

Tabla 2

Desempeño Laboral

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos
Desempeño Laboral	Robbins y Coulter (2018) es el resultado final de una actividad, así como el esfuerzo laboral del colaborador y calidad necesaria para que las metas de la entidad se cumplan.	Es la manera en que los subordinados hacen su trabajo de forma objetiva y veraz a través de competencias en el molino Molisam I S.A.C.	Productividad	Actividades programadas Tiempo Objetivos	1-2-3	Encuesta- Cuestionario
			Eficacia	Cumplimiento de metas Capacitación Compromiso	4-5-6-7	
			Acciones disciplinarias	Responsabilidad	8-9-10-11-12	
				Conducta Reglas		

Nota: Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

2.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Encuesta

Según Baena (2014) es el mecanismo implementado a través de la aplicación del cuestionario a un conjunto representativo del universo que estudiamos.

Asimismo, Behar (2008) definió como la herramienta que permite realizar investigaciones a partir de preguntas planteadas subjetivamente, brinda información valiosa para todos los tamaños de población, además facilita el análisis de criterios de carácter individual y combinado.

Para la investigación, se utilizó como técnica la encuesta según el diseño de escala de Likert, una lista de preguntas con una estructura adecuada, ayudando a identificar e interpretar de la manera más óptima las preguntas que piden requisitos para lograr el objetivo planteado.

2.4.2. Instrumento

Cuestionario

Para Baena (2014) es el pilar de la técnica del interrogatorio, existen componentes que se debe tener en cuenta a la hora de preparar las preguntas, tanto la forma y manera en que se escriben y colocan en el cuestionario.

Asimismo, Behar (2008) definió como el grupo de preguntas vinculadas con una a más variables medidas. Fundamentalmente, existen dos tipos de preguntas: preguntas abiertas y cerradas, lo cual las cerradas constan en alternativas de respuesta, esto significa que los encuestados tienen la capacidad de responder y deben limitarse a ellos, esto pueden ser dicotómicas (dos respuestas) o tener múltiples respuestas. En las preguntas abiertas, los tipos de respuesta son predeterminados por el investigador y presentados al encuestado, quien deben responder que mejor especifique su respuesta.

En la investigación se utilizó el cuestionario para obtener datos de vital importancia y conocer el nivel de desempeño de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C. y de ese modo diseñar estrategias.

Tabla 3

Escala de Likert

Puntuación	Denominación	Inicial
5	Totalmente de acuerdo	TA
4	De acuerdo	DA
3	Indiferente	I
2	En desacuerdo	ED
1	Totalmente en desacuerdo	TD

Nota: Elaborado por los autores

2.4.3. Validación del instrumento

Según Hernández et al. (2014) informó que es la medida en que el mecanismo mide realmente la variable que quiere medir.

Para ejecutar este criterio, se validó el instrumento mediante juicio de expertos. Según Utkin (2006) argumenta que el juicio de expertos en diversas áreas es una parte imprescindible del informe cuando las observaciones empíricas son limitadas.

Tabla 4

Validación por Expertos

Experto	Cargo	Observaciones	Estado
Jorge Robinson Villanueva Villacorta	MBA – Administración de Negocios	Sin observaciones	Aplicable
García Yovera Abraham José	Magister en Talento Humano. Dr. en Gestión Pública	Sin observaciones	Aplicable
Ramos Farroñan Emma Verónica	Lic. Administración, con mención en gerencia empresarial. Dra. en ciencias de la Educación	Sin observaciones	Aplicable

Nota: La tabla presenta a los expertos que validaron el cuestionario

2.4.4. Confiabilidad

Para Hernández et al. (2014) es el grado en que el mecanismo obtiene resultados óptimos y congruentes.

Para este proceso, con el fin de obtener la confiabilidad del instrumento de recolección de datos (cuestionario), se aplicó el Alfa de Cronbach a través del programa estadístico SPSS versión 27, donde se calculó el resultado de fiabilidad interpretándose a través de la escala de valoración del Alfa de Cronbach.

Tabla 5

Escala de Valoración de Alfa de Cronbach

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0.95 a +>	Muy elevada o excelente
[0.90 -0.95>	Elevada
[0.85 -0.90>	Muy buena
[0.80 -0.85>	Buena
[0.75 -0.80>	Muy respetable
[0.70 -0.75>	Respetable
[0.65 -0.70>	Mínimamente aceptable
[0.40 -0.65>	Moderada
[0.00 -0.40>	Inaceptable

Nota: Vellis (1991). Técnicas estadísticas multivalentes - Félix Calvo Gómez

Alfa de Cronbach: Metodología Kaizen basado en 5s

Tabla 6

Confiabilidad para el Instrumento de la Variable Independiente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	14

Nota: La tabla indica que el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach tuvo un P valor de 0,956, teniendo un nivel elevado, por lo que nuestro instrumento aplicado es confiable.

Alfa de Cronbach: Desempeño Laboral

Tabla 7

Confiabilidad para el Instrumento de la Variable Dependiente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	12

Nota: La tabla indica que el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach tuvo un P valor de 0,934, teniendo un nivel elevado según la valoración de Vellis.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Para la recopilación de los datos se presentó una carta de autorización dirigida al dueño del molino Molisam I S.A.C. en Lambayeque, donde autorizó el permiso y brindó las facilidades para recabar información, donde se identificaron las falencias existentes en el molino, luego se estudiaron los fundamentos teóricos, antecedentes en fuentes confiables. Posteriormente, se procedió a la operacionalización de las variables, donde se establecieron las dimensiones, indicadores y los ítems necesarios del instrumento para la variable independiente como dependiente mediante la escala de Likert. Después de la aplicación del instrumento, los datos recolectados fueron transferidos al programa de Excel, que posteriormente fue llevado a la herramienta SPSS versión 27 para analizar e interpretar a través de tablas y gráficos los resultados obtenidos. Finalmente, se planteó las respectivas conclusiones y recomendaciones.

2.6. Criterios Éticos

Según el informe Belmont (1979) es imprescindible considerar los principios éticos en la investigación, a continuación, se describirán los más principales:

Justicia

La injusticia se produce cuando se niega sin causa justificada el derecho de la persona o cuando se impone una carga innecesariamente. Otra forma es afirmar que deben ser tratados por igualdad.

A todos los participantes del molino Molisam I se les tratará por igualdad.

Respeto a las personas

En la mayoría de los estudios humanos, respetar a los individuos requiere que los sujetos participen voluntariamente y con la información adecuada.

A los colaboradores del molino se les dará el respeto en el momento de la participación del cuestionario de una manera voluntaria.

Beneficencia

Se trata a los individuos de forma ética, no únicamente se respetará su decisión y se protegerá de daños, sino esmerarse para garantizar su bienestar. A menudo se comprende como un acto de caridad y bondad que va más allá de las obligaciones estrictas.

Según la encuesta a los colaboradores, la decisión del encuestado se respetará, si desea o no participar del cuestionario.

2.7. Criterios de rigor científico

Guba (1981) indicó los distintos criterios para que la investigación sea válida.

Valor de verdad: para la investigación se dará el valor de la verdad mediante la observación de la información. Igualdad entre la realidad y los datos recolectados.

Aplicabilidad: La encuesta se aplicará a todos los colaboradores, de tal manera que favorezca a la organización.

Consistencia: existirá coherencia de los datos referente a la fiabilidad de información en relación con el tiempo (forma de recoger los datos de manera abierta y flexible).

Neutralidad: Se proporcionará información lo más consensuada posible, para encaminar hacia la objetividad.

III. RESULTADOS

Resultados del instrumento aplicado a los colaboradores del área de producción del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque.

3.1. Resultado en tablas y figuras

Análisis descriptivo

Tabla 8

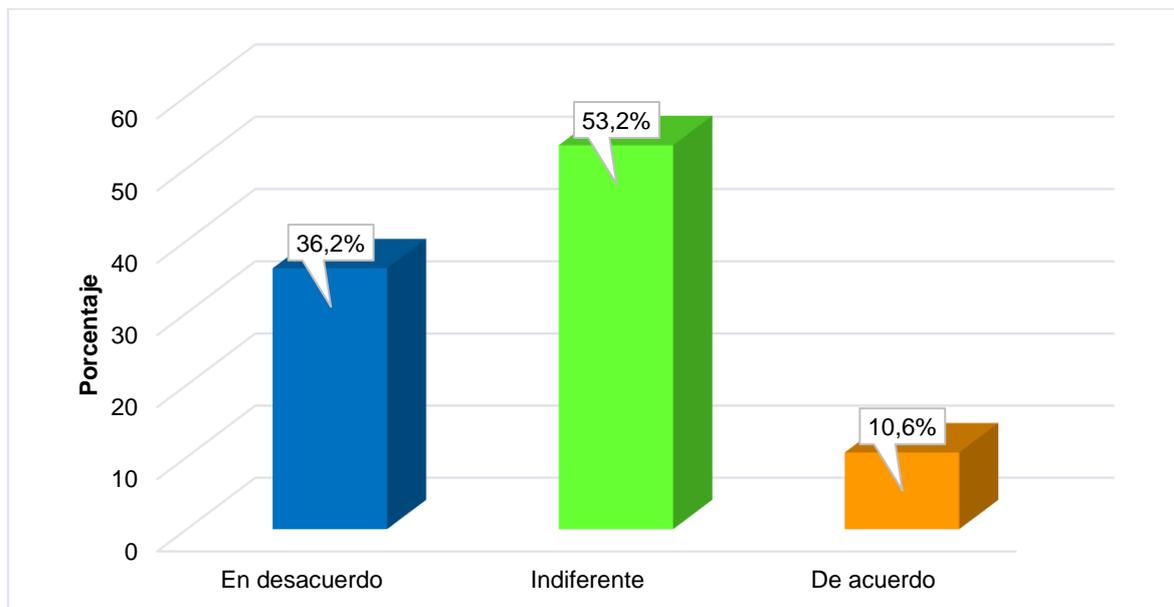
Variable Metodología Kaizen Basado en 5s

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	17	36,2
Indiferente	25	53,2
De acuerdo	5	10,6

Nota: Elaborado por los autores

Figura 7

Variable Metodología Kaizen Basado en 5s



Nota: En la tabla 7 y figura 5 se identificó que, del 100% de los encuestados, 25 de ellos, lo cual hace referencia al 53,2%, consideraron indiferente la aplicación de la metodología Kaizen basado en 5s en el molino, mientras que 17 encuestados, que representa al 36,2%, respondieron que están en desacuerdo con el empleo de la misma, y finalmente, 5 de ellos, que viene hacer el 10,6%, estimaron que se encuentra de acuerdo con el uso de dicha metodología.

Tabla 9

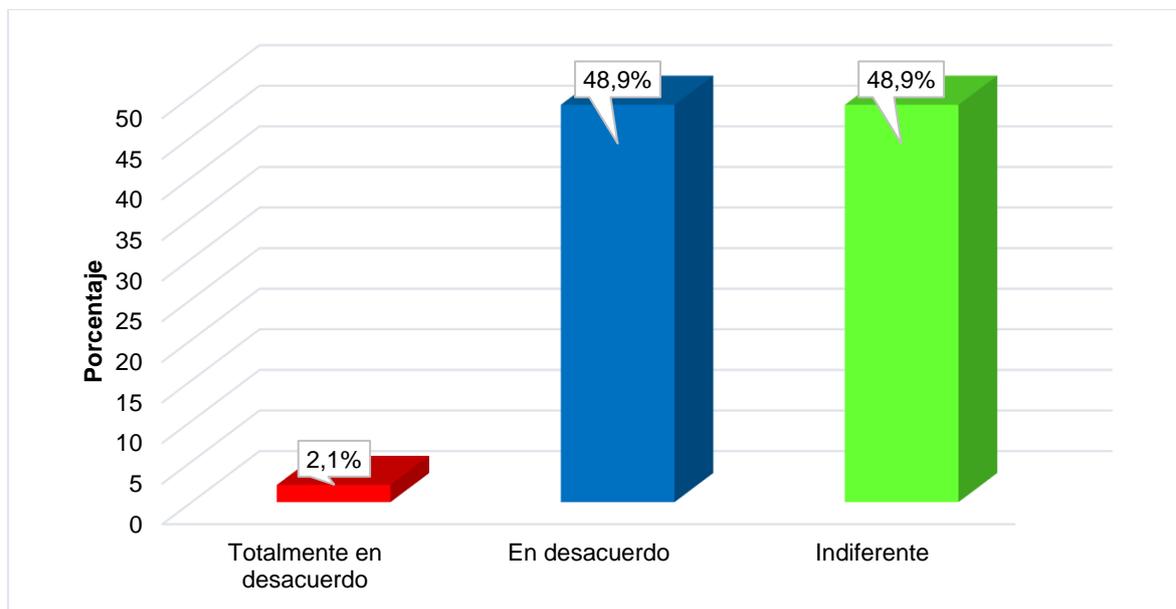
Dimensión Seiri (Clasificar)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2,1
En desacuerdo	23	48,9
Indiferente	23	48,9

Nota: Elaborado por los autores

Figura 8

Dimensión Seiri (Clasificar)



Nota: En la tabla 8 y figura 6 se dio a conocer que, del 100% de los encuestados, 23 de ellos, lo cual significa el 48,9%, indicaron indiferente con respecto a la clasificación de los materiales, por otro lado, 23 encuestados, que representa al 48,9%, respondieron que están en desacuerdo con la clasificación de los mismos, y finalmente, 1 de ellos, que viene hacer el 2,1%, estimaron que se encuentra totalmente en desacuerdo con la clasificación de la diversidad de materiales en el área de producción.

Tabla 10

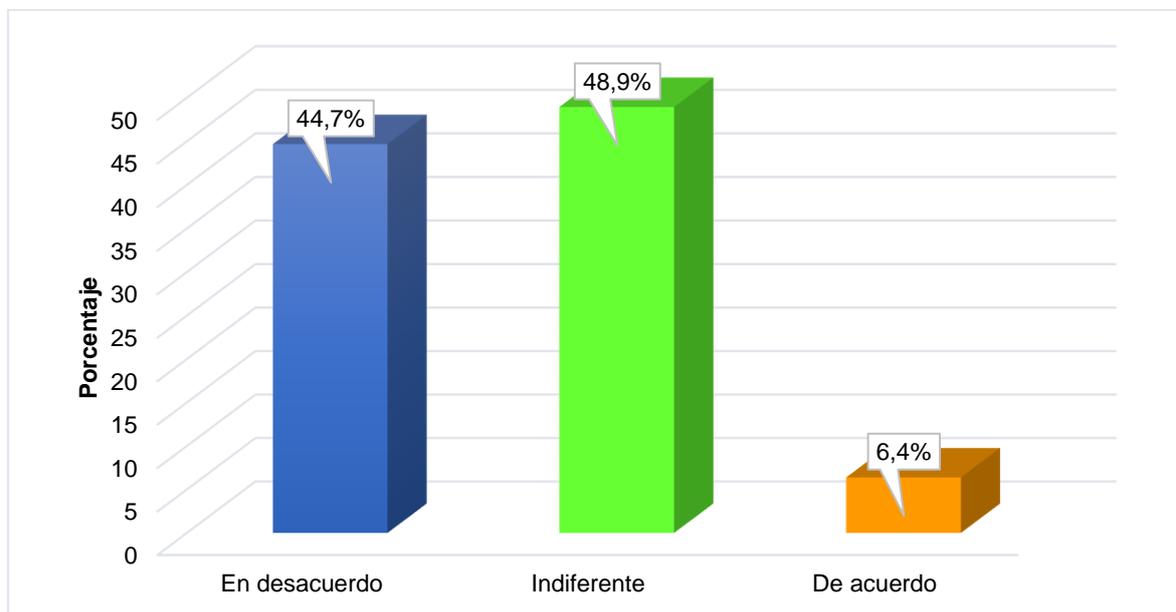
Dimensión Seiton (Orden)

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	21	44,7
Indiferente	23	48,9
De acuerdo	3	6,4

Nota: Elaborado por los autores

Figura 9

Dimensión Seiton (Orden)



Nota: En la tabla 9 y figura 7 se logró identificar que, del 100% de los encuestados, 23 de ellos, lo cual significa el 48,9%, respondieron indiferente con respecto al desorden existente en el área de producción, por otro lado, 21 encuestados, que representa al 44,7% indicaron que están en desacuerdo, ya que hay demasiado desorden, y finalmente, 3 de ellos, que viene hacer el 6,4%, estimaron que se encuentran de acuerdo con respecto al tema ya mencionado.

Tabla 11

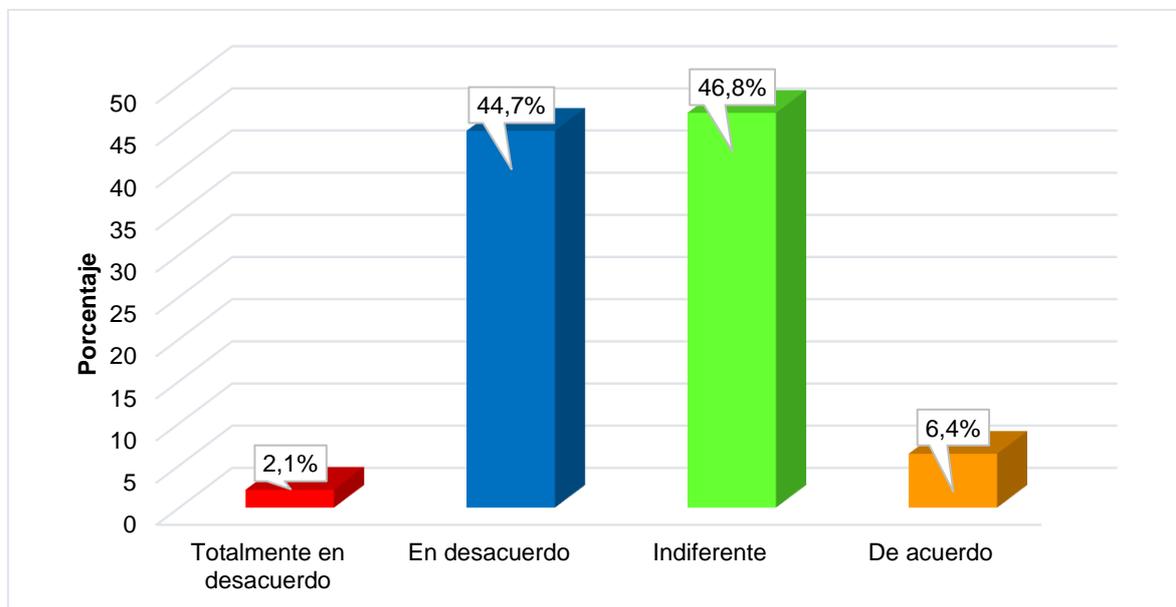
Dimensión Seison (Limpiar)

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2,1
En desacuerdo	21	44,7
Indiferente	22	46,8
De acuerdo	3	6,4

Nota: Elaborado por los autores

Figura 10

Dimensión Seison (Limpiar)



Nota: En la tabla 10 y figura 8 se identificó que, del 100% de los encuestados, 22 de ellos, lo cual representa el 46,8%, respondieron indiferente la limpieza presenciada en el molino, por otro lado, 21 encuestados, que significa el 44,7%, indicaron que están en desacuerdo por lo mismo que no hay una limpieza adecuada, asimismo, 3 de ellos, que viene hacer el 6,4%, estimaron que se encuentran de acuerdo con respecto a ese tema, y finalmente, 1 de los encuestados, en la cual hace referencia al 2,1%, indicaron que está totalmente en desacuerdo con la limpieza dada.

Tabla 12

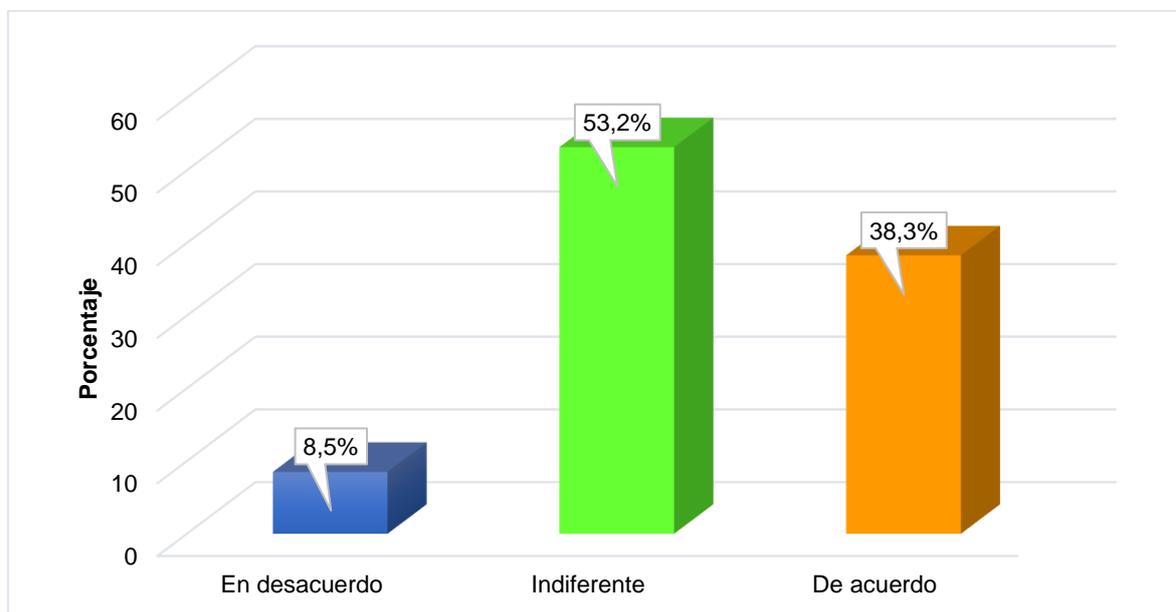
Dimensión Seiketsu (Mantener)

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	8,5
Indiferente	25	53,2
De acuerdo	18	38,3

Nota: Elaborado por los autores

Figura 11

Dimensión Seiketsu (Mantener)



Nota: En la tabla 11 y figura 9 se determinó que, del 100% de los encuestados, 25 de ellos, que representa al 53,2%, le es indiferente mantener los puntos claves para un mejor desarrollo de sus actividades dentro del área de producción, mientras que 18 de los encuestados, que significa el 38,3%, están de acuerdo porque se mantiene lo necesario en dicha área, y, por último, 4 de ellos, que viene hacer el 8,5%, señalaron que están en desacuerdo con lo estipulado.

Tabla 13

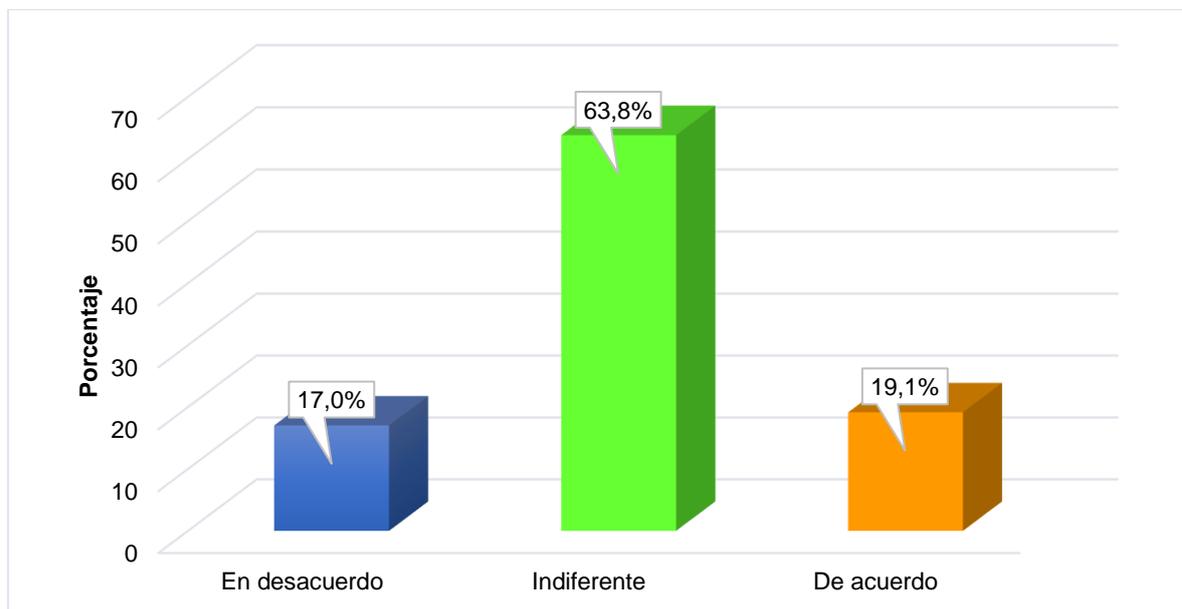
Dimensión Shitsuke (Disciplina)

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	8	17,0
Indiferente	30	63,8
De acuerdo	9	19,1

Nota: Elaborado por los autores

Figura 12

Dimensión Shitsuke (Disciplina)



Nota: En la tabla 12 y figura 10 se identificó que, del 100% de los encuestados, 30 de ellos, que representa al 63,8%, consideraron indiferente la disciplina existente en la entidad, mientras que 9 de los encuestados, en la cual significa el 19,1%, respondieron que está de acuerdo con el cumplimiento de las reglas y comportamiento por parte de los colaboradores y subordinados, y finalmente, 8 de ellos, en donde significa el 17,0%, estimaron que se encuentra en desacuerdo con la disciplina aplicada en el molino.

Análisis descriptivo con baremos

Tabla 14

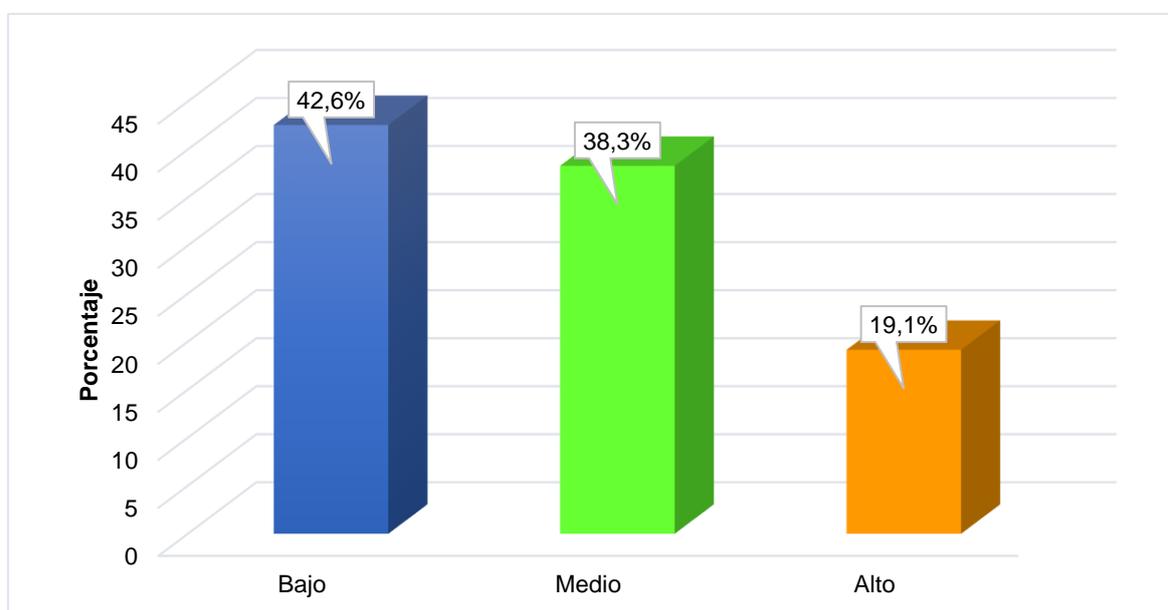
Variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	42,6
Medio	18	38,3
Alto	9	19,1

Nota: Elaborado por los autores

Figura 13

Variable Desempeño Laboral



Nota: En la tabla 13 y figura 11 se determinó que, del 100% de los encuestados, 20 de ellos, en lo cual representa el 42,6%, dieron a conocer que el nivel de desempeño de los colaboradores del molino es bajo, mientras que 18 encuestados, en donde viene a significar un 38,3%, consideraron que el nivel del mismo es medio, por último, 9 de ellos, en donde viene hacer el 19,1%, señalaron que el nivel de desempeño es alto.

Tabla 15

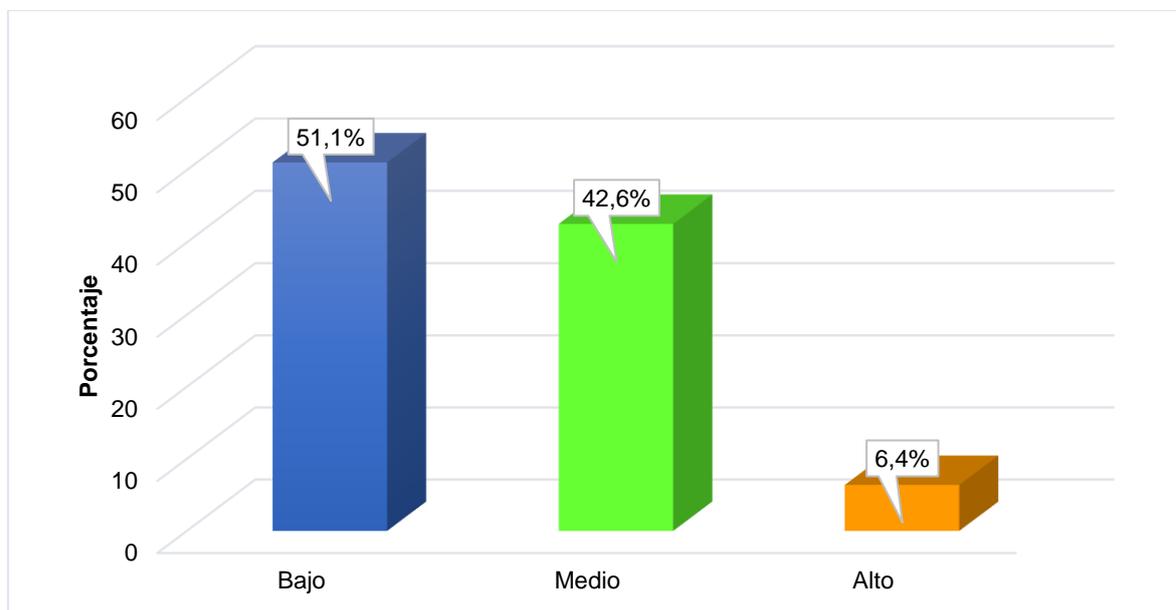
Dimensión Productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	51,1
Medio	20	42,6
Alto	3	6,4

Nota: Elaborado por los autores

Figura 14

Dimensión Productividad



Nota: En la tabla 14 y figura 12 se identificó que, del 100% de los encuestados, 24 de ellos, que representa al 51,1% respondieron que existe baja productividad del personal, por otro lado, 20 de los encuestados, que viene hacer el 42,6%, evidenciaron que la productividad se encuentra en un nivel medio, y, por último, 3 de ellos, en donde significa un 6,4%, señalaron que existe un nivel alto de productividad.

Tabla 16

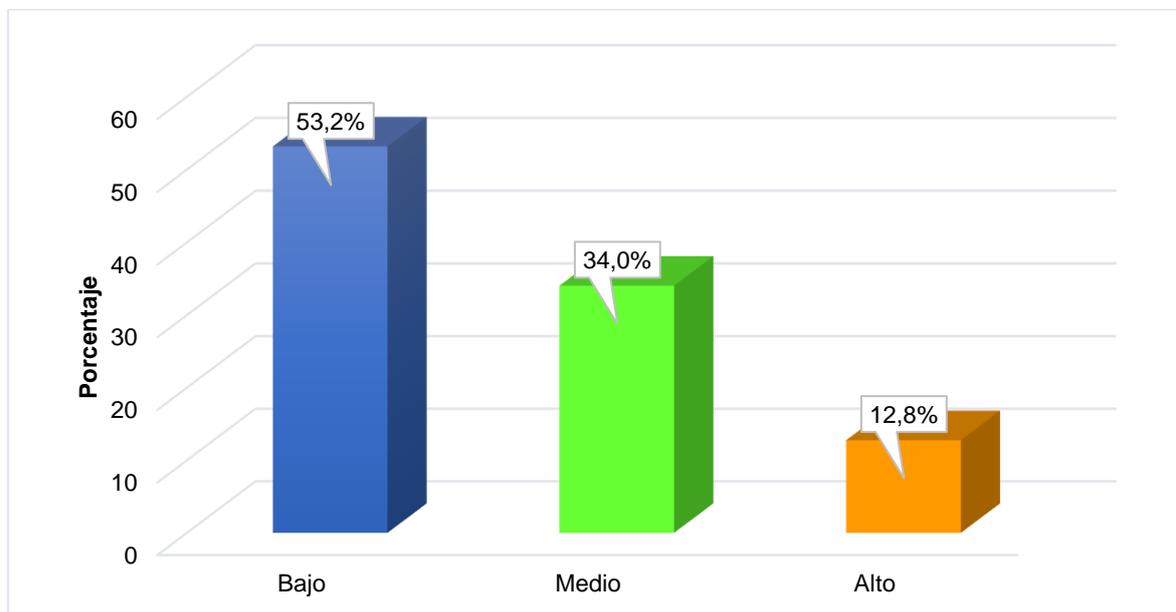
Dimensión Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	53,2
Medio	16	34,0
Alto	6	12,8

Nota: Elaborado por los autores

Figura 15

Dimensión Eficacia



Nota: En la tabla 15 y figura 13 se identificó que, del 100% de los encuestados, 25 de ellos, en donde representa el 53,2%, consideraron que el nivel de eficacia en el área de producción del personal es bajo, mientras que 16 de ellos, que significa el 34,0%, se encontraron en un nivel medio, y finalmente 6 de los encuestados, que vienen a representar el 12,8% señalaron que el nivel de eficacia del personal es alto.

Tabla 17

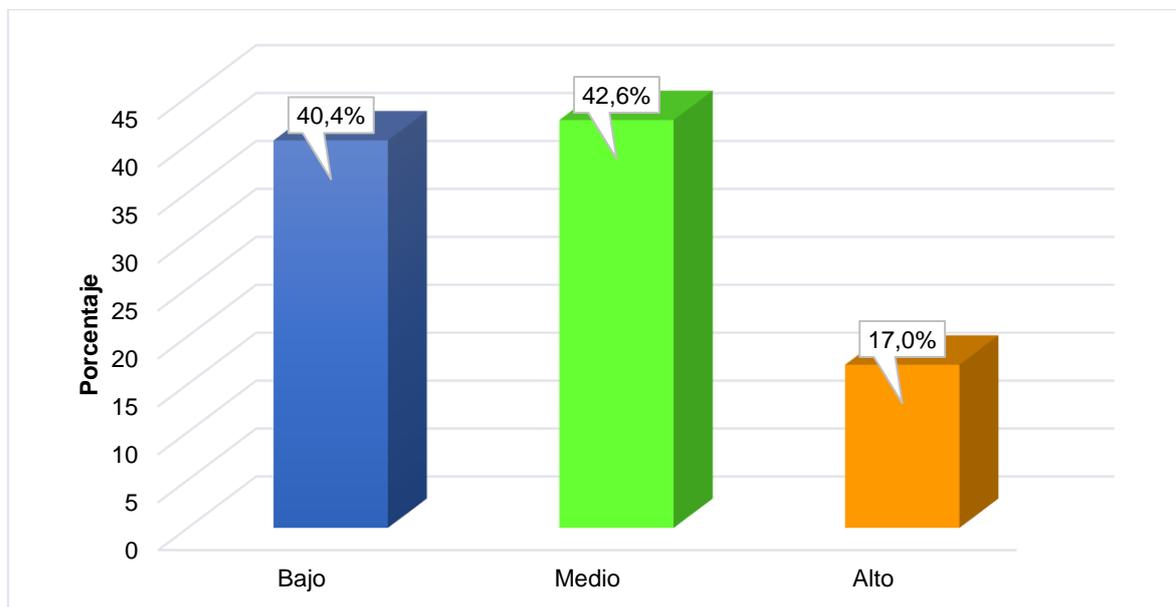
Dimensión Acciones Disciplinarias

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	40,4
Medio	20	42,6
Alto	8	17,0

Nota: Elaborado por los autores

Figura 16

Dimensión Acciones Disciplinarias



Nota: En la tabla 16 y figura 14 se determinó que, del 100% de los encuestados, 20 de ellos, en la cual hace referencia al 42,6%, indicaron que las acciones disciplinarias del personal dentro del molino se encuentran en un nivel medio, mientras que 19 de los encuestados, que significa un 40,4%, señalaron que el nivel es bajo, y, por último, 8 de ellos, en donde viene hacer un 17,0%, indicaron que el nivel disciplinario es muy alto.

3.2. Discusión de resultados

Este capítulo da a conocer el análisis de los resultados del estudio, respecto a las variables estudiadas, es por ello, que se tomó en cuenta la técnica de la encuesta a los subordinados del área de producción del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque.

La indagación tuvo como objetivo, proponer la metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque – 2022. En consecuencia, se discutirá los principales acontecimientos encontrados en el presente estudio, considerando nuestros objetivos específicos.

Respecto al objetivo específico 1: Diagnosticar la metodología Kaizen basado en 5s en el molino Molisam I S.A.C., Lambayeque – 2022.

Según el diagnóstico de los resultados del instrumento aplicado a los subordinados del área de producción en el Molino Molisam I S.A.C., Lambayeque, se obtuvo los siguientes resultados:

Para la dimensión clasificar, 23 encuestados, que representa el 48,9%, indicaron indiferente y a la vez en desacuerdo con respecto a la clasificación de los elementos y 1 encuestado, que viene hacer el 2,1%, estimaron que se encuentra totalmente en desacuerdo con la clasificación de la diversidad de elementos en el área de producción. Estos resultados concuerdan con Falcon y Leiva (2019) en Chimbote, que tuvieron como finalidad aplicar la filosofía Kaizen para incrementar la eficiencia del personal médico en el hospital regional. La propuesta de implementación se enfocó en el modelo 5S y el ciclo de Deming, el cual identifica materiales innecesarios, poco claros, sucios, desclasificados, así como el desarrollo y uso de habilidades deficientes. Se concluyó con un incremento en el desempeño y una destacada responsabilidad organizacional y participación en las actividades de los colaboradores.

Asimismo, en la dimensión ordenar, 23 encuestados, que representa el 48,9%, respondieron indiferente con respecto al desorden y 21 encuestados que significa el 44,7% indicaron que están en desacuerdo porque hay demasiado desorden de los elementos en el área de producción. Estos resultados coinciden

con Cárcel y Rodríguez (2019) donde la eficacia de las tareas de mantenimiento o de producción industrial se vio afectada por muchos factores, siendo especialmente por el orden y la limpieza, que se recogen determinadamente en la legislación de seguridad. La limpieza y el orden no son solamente información relacionada con la seguridad, sino que también son mecanismos de trabajo para conseguir una administración productiva eficaz, para lo que se ha desarrollado el método 5 S, para una mejora en la energía de cualquier campo industrial. Este es un método que se ha implementado en las plantas químicas y también es un catalizador para incentivar a los trabajadores para mejorar la seguridad en el trabajo.

Además, en la dimensión limpiar, 22 colaboradores, que representa el 46,8%, respondieron indiferente con respecto a la limpieza, por otro lado, 21 encuestados, que significa el 44,7%, indicaron que están en desacuerdo, ya que no hay una limpieza adecuada de los elementos en el área ya mencionada. Estos resultados concuerdan con bances en Lambayeque, que tuvo como finalidad proponer la filosofía Kaizen que aplica 5S como estrategia para mejorar continuamente el servicio al cliente del hotel Sagitario. Para los resultados se obtuvo que, los empleados desconocen de la filosofía Kaizen, no están capacitados para mejorar la eficiencia y no cuentan con uniformes de identificación; con respecto a los clientes, el 30% se estuvo en desacuerdo en que las sábanas, cortinas y paredes estaban limpias cuando entraron a la habitación, y el 25% dijo que sí. Se concluyó que el 54% de los clientes perciben un servicio regular.

De la misma manera, en la dimensión mantener o estandarizar, 25 colaboradores, que representa el 53,2%, respondieron indiferente, ya que no se conserva un ambiente de trabajo agradable, esto a consecuencia que no se clasifica y la falta de orden y limpieza de las herramientas y materiales, además de ello que no se cumplen las normas del molino por parte de los colaboradores, mientras que 18 de los encuestados, que significa el 38,3%, están de acuerdo porque se mantiene lo necesario en dicha área. Estos resultados coinciden con Manayay (2021) en Ferreñafe, lo cual tuvo como finalidad proponer un plan de implementación del modelo 5 S para la adaptación del servicio post COVID del Restaurant Bobadilla. Para los resultados, el 40% de los trabajadores no solía clasificar sus herramientas de trabajo, el 50% carecía de métodos para ordenar, el

60% no empleó métodos estandarizados de limpieza y desinfección de las herramientas de labor y el 70% careció de capacitación en tema de limpieza, orden y ambiente de trabajo; respecto al servicio post-Covid-19, el 42% de los clientes opina que el restaurante no siempre está limpio y ordenado, aunque el 90% se siente seguro bajo la atención del personal. Se concluyó que, es posible ofrecer un mejor servicio y crear un ambiente de trabajo más saludable y seguro para los empleados y consumidores.

Finalmente, en la dimensión disciplina, 30 colaboradores, que representa el 63,8%, consideraron indiferente, con respecto al cumplimiento de la disciplina en la entidad, ya que no se están cumpliendo con las políticas y normas establecidas por la entidad, mientras que 9 de los encuestados, en la cual significa el 19,1%, respondieron que están de acuerdo con el cumplimiento de las reglas y comportamiento por parte de los colaboradores y subordinados. Estos resultados concuerdan con Panchana (2019) en Ecuador, que tuvo como propósito implementar el método 5 s en la línea número uno, de clasificación y envasado, que permiten incrementar y controlar parámetros dentro del rango de calidad. Se consideraron cinco pilares: selección, orden, limpieza, estandarización y disciplina. Los resultados mostraron deficiencias de limpieza, desorganización y falta de compromiso del personal, generando deficiencias en la Línea número uno con el uso de cajones equivocados como bases, uso inadecuado de materiales y limpieza deficiente en los equipos. Finalmente, se concluyó que la metodología 5s ayudó a mejorar el desempeño de esta actividad e incrementar la productividad de la entidad, creando un propósito de mejoramiento para conservar la calidad de la línea.

Con los resultados obtenidos es necesario potenciar las dimensiones con la finalidad de incrementar el desempeño de los colaboradores que labora en el molino.

Concerniente al objetivo específico 2: Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque – 2022.

Mediante el análisis de los resultados del instrumento aplicado a los subordinados del Molino Molisam, se obtuvo los siguientes resultados mediante el análisis descriptivo con baremos, logrando el nivel de desempeño de los

trabajadores; se obtuvo que el 42,6% se encontró en un nivel bajo, eso quiere decir, que por el mismo desorden y la falta de limpieza, los mismos no se sienten satisfechos o motivados para el logro de sus actividades, mientras que el 38,3% tuvo en un nivel medio, y, por último, el 19,1% en un nivel alto, ya que, reciben un poco de atención o son organizados de una manera más amena, por ende, este porcentaje consideró un nivel alto como se viene manifestando; cabe recalcar que el hecho de que el porcentaje más alto estuvo en un nivel bajo, no quiere decir que en la entidad, como es el caso del molino, no se esté dando un buen desempeño por parte de ellos, sino que no todos se organizan o realizan sus labores de la misma manera.

Respecto a la dimensión productividad, el 51,1% estuvo en un nivel bajo, esto nos dio a entender que los colaboradores en el área arriba mencionada, no logran ser tan productivos como lo esperan, esto por elegir de manera incorrecta o no priorizan tareas, no creen que tienen la capacidad para emplear estrategias, tomar decisiones y poder desarrollar las actividades asignadas eficientemente, mientras que el 42,6% indicó un nivel medio, de la misma manera el 6,4% se encontró en un nivel alto, porque se toman un tiempo para ver en lo que están fallando o que está de más, y así lograr los objetivos en el menor tiempo posible. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Crespín y Ledesma (2018), quien asumió, como objetivo general, probar si la adopción del método Kaizen mejora el desempeño de los empleados, en donde evidenció en sus resultados que se mejoró de un nivel regular a bueno con un 86%. La aplicación de la herramienta Kaizen permitió que se lograra un mejor desempeño, lo cual se determinó el valor $X^2 = 20,5$ mediante la prueba de chi-cuadrado y con base a los resultados se acepta la H1, mejorando el desempeño de los empleados del gobierno regional de manera significativamente.

Asimismo, en la dimensión eficacia, el 53,2% se encontró en un nivel bajo, ya que no son alcanzadas las metas establecidas por el molino, asimismo, el 34,0% en un nivel medio, esto nos quiere decir, que las metas son alcanzadas en un grado considerable, finalmente, el 12,8% estuvo en un nivel alto, dándonos a entender que los colaboradores hacen lo que sea necesario para el logro del objetivo deseado; esto se debe tener en cuenta porque la eficacia hace énfasis a la

capacidad que tiene el individuo para lograr lo que se propone. Estos resultados no contrastan con los obtenidos por Llontop (2017) quien asumió como propósito identificar si la herramienta Kaizen influye en la productividad del procedimiento de entrega del producto de la compañía Backus & Johnston, en donde se evidenció en sus resultados que, el índice de productividad de la entidad fue de 427,7 clientes, pero posteriormente de aplicar el modelo Kaizen, se elevó a 587,46, una mejora de 37,5%, con un índice de mejoramiento en eficiencia y eficacia de 30,79 % respectivamente. Se concluyó que, al aplicar este método, se incrementó significativamente la eficacia y productividad; además, sugirió que los gerentes sigan con la aplicación de este método para seguir teniendo ganancias en dicha entidad.

Por último, pero no menos importante, en la dimensión acciones disciplinarias, el 42,6% indicó un nivel medio, en donde se tuvo de conocimiento que es considerable el cumplimiento de las reglas y sus acciones son aceptables por así decirlo, mientras que el 40,4% se encontró en un nivel bajo, por lo que las acciones o reglas son reprimidas, y, por último, el 17,0% respondió que el nivel disciplinario es alto, en donde se pudo deducir que las acciones disciplinarias son dadas correctamente.

Referente al objetivo específico 3: Diseñar la metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque – 2022. El equipo responsable de la investigación elaboró la propuesta con el fin de mejorar el desempeño de los subordinados mediante la implementación de las 5s del área de producción en el molino Molisam I S.A.C., Lambayeque.

3.3. Aporte práctico (Propuesta, si el caso lo amerita)

3.3.1. Fundamentación

La investigación se fundamenta a través de la problemática encontrada, en la cual se identificaron algunas deficiencias en el área de producción del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque, en cuanto al desorden por la inadecuada distribución de los espacios e identificación de los elementos mal clasificados como herramientas, productos, materiales e implementos de seguridad, asimismo, la ausencia de disciplina, carencia de señalización y limpieza inadecuada.

Las carencias antes mencionadas generan a los colaboradores deficiencias en su desempeño, esto de alguna u otra manera afecta tanto a la entidad como a los subordinados, desfavoreciendo el incremento del desempeño laboral y, por ende, en absoluto al molino.

Además, no solo los colaboradores se estarían viendo afectados a nivel productivo, lo cual tener en cuenta ello, es muy fundamental y de suma relevancia para lograr los objetivos que se plantea la misma.

La propuesta tiene como finalidad dar frente a la situación detallada, puesto que, puede sufrir riesgos de bajo desempeño y finalmente esto afectaría el rendimiento de la empresa, por ende, el decrecimiento del desempeño laboral va a generar grandes pérdidas económicas y la organización sería menos competitiva en el mercado. Por consiguiente, a raíz de esta situación se propone la metodología 5s, (clasificar, ordenar, limpieza, mantener o estandarizar y disciplina), todo esto, para conservar un escenario de trabajo de calidad y bien presentado, para incrementar el desempeño de los subordinados en el molino Molisam I S.A.C., Lambayeque.

3.3.2. Objetivos

Objetivo General

Propuesta de la metodología 5s para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022

Objetivos específicos

- a) Eliminar las herramientas y productos innecesarios del área de producción del molino Molisam I S.A.C.
- b) Ordenar el espacio de forma eficaz en el área de producción del molino Molisam I S.A.C.
- c) Limpiar el área de producción del molino Molisam I S.A.C. en su totalidad.
- d) Mantener el grado de clasificación, orden y limpieza.
- e) Establecer una cultura adecuada de los estándares establecidos.

3.3.3. Propuesta de la metodología 5S

La propuesta de la metodología 5s se enfocó en el área de producción del molino Molisam I S.A.C., el cual presenta muchas falencias, teniendo como principal carencia el bajo desempeño laboral de los colaboradores. Por lo tanto, esta propuesta consta de 5 pasos que se detallan a continuación:

Propuesta de 1ra S: SEIRI (Eliminar o Clasificar)

Capacitación

Se propone al molino realizar una capacitación a todos los trabajadores del área de producción, explicándole los beneficios, importancia y el proceso de la 1ra s. En este apartado se debe tratar temas específicos de como poder clasificar sus herramientas, materiales y equipos de protección para un mejor beneficio de los mismos, asimismo de las diversas tarjetas de color, que será para identificar los materiales y herramientas obsoletas en el área ya mencionada. Para un mayor contraste de esta actividad, todos los colaboradores serán registrados en un registro.

Tabla 18

Formato de Registro de Capacitación

		REGISTRO DE CAPACITACIÓN		Título de la capacitación: _____ _____ _____	
Fecha: _____		Hora de inicio: _____		Hora final: _____	
Objetivo de la capacitación:					
Observaciones:					
N°	Nombre y apellidos del partícipe	Cargo	Firma		
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
.					
.					
.					
.					
.					
.					
.					
47					

Nota: Elaborado por los autores

Clasificación de los elementos

En este apartado se propone hacer un inventario de todos los elementos del área de producción (productos, herramientas, materiales e implementos de seguridad), de esta manera poder identificar los elementos por mantener y los que están deficientes para eliminarlos, repararlos o evaluarlos según su estado de periodicidad de uso.

Para la clasificación de los elementos se divide en:

- Elementos necesarios o en buen estado
- Elementos por reparar
- Elementos innecesarios

Estos elementos se han identificado en el lugar del área de producción, lo cual según lo mencionado se sugiere al molino identificar a los elementos según el rango respectivo, manteniendo los elementos necesarios para ser ubicados de forma estructurada y ordenada con el fin de tener un fácil acceso de los elementos para los colaboradores, asimismo los elementos que tienen mal funcionamiento, que requieren ser reparados y finalmente los elementos innecesarios que serán descartados o de lo contrario se repondrá en otra área.

Para la clasificación de los elementos del área mencionada se hizo un formato de registro de los elementos según su clasificación, lo cual detalla si van a ser eliminados, reparados o elementos necesarios que están en buen estado.

Tabla 19

Lista de Clasificación de Elementos

		LISTA DE CLASIFICACIÓN DE ELEMENTOS				
Responsable: _____			Firma: _____			
Fecha: _____			Hora: _____			
Elemento	Cantidad	Unidad	Nueva ubicación	Elementos necesarios	Elementos por reparar	Elementos innecesarios
01						
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						
09						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						

Nota: Elaborado por los autores

Elaboración de las tarjetas de colores (rojo, azul y verde)

Una vez identificado los elementos según el rango respectivo, se elabora las tarjetas de color que identifica cada elemento según el color respectivo, con el fin de poder identificar con facilidad a los elementos que van a hacer eliminados, por reparar, o los que serán reubicados en otra área del molino.

A continuación, se detalla las siguientes tarjetas con su respectivo color:

Figura 17

Tarjeta Roja - Elementos Innecesarios

TARJETA ROJA	
	Fecha: / /
Área :	
Nombre Del Elemento :	
Cantidad :	
Nombre Del Evaluador :	
Disposición Final :	
Firma Del Evaluador :	

Nota: Elaborado por los autores

Figura 18

Tarjeta Verde - Elementos que Requieren ser Reparados

TARJETA VERDE	
	Fecha: / /
Área :	
Nombre Del Elemento :	
Cantidad :	
Nombre Del Evaluador :	
Disposición Final :	
Firma Del Evaluador :	

Nota: Elaborado por los autores

Figura 19

Tarjeta Azul - Productos en Buen Estado

 TARJETA AZUL	
	Fecha: / /
Área	:
Nombre Del Elemento	:
Cantidad	:
Nombre Del Evaluador	:
Disposición Final	:
Firma Del Evaluador	:

Nota: Elaborado por los autores

Traslado de elementos innecesarios

Una vez que todos los elementos han sido identificados con su respectiva tarjeta, los de color rojo serán trasladados al almacén de la empresa para ser utilizados en otras áreas de la empresa o de lo contrario serán vendidos para recuperar parte de lo invertido.

Beneficios

- Eliminación de residuos
- Utilizar el espacio disponible en el área.
- Mejor asignación de recursos.
- Facilita la gestión visual de los elementos.

Propuesta de 2da S: SEITON (Ordenar)

Ordenar los elementos en el lugar correspondiente, donde se puedan encontrar fácilmente para su utilización.

Capacitación

Se propone realizar una segunda capacitación a todos los colaboradores del área de producción, en temas de los beneficios e importancia de un orden adecuado en el centro laboral. Asimismo, de utilizar los métodos adecuados de

cómo ordenar los elementos de manera óptima, con el fin de poder ubicar los elementos fácilmente y no perder tiempo en la búsqueda.

Utilización de estantes

Se propone emplear estantes metálicos modernos, para ordenar según su clasificación de cada elemento, con el propósito de tener un mejor orden y fácil ubicación de los distintos elementos. Lo cual cada estante será utilizado para la clasificación de cada elemento, según herramientas, materiales, productos e implementos de seguridad.

Implementación de parihuelas

Se propone la implementación de 25 parihuelas de madera para todo el producto del arroz, con la finalidad de poder prevenir de la humedad del suelo y no se malogre el producto, además de obtener un mejor ordenamiento y fácil traslado en el transporte del producto con montacargas.

Localización de elementos

Una vez utilizado los estantes para el ordenamiento y ubicación de cada elemento según su clasificación, se propone la utilización de rótulos, para una mejor ubicación de cada uno de los elementos. El rótulo para cada elemento consiste en utilizar letras del abecedario desde la A-Z, especificando cada letra del abecedario por la primera inicial de cada nombre del elemento, con el propósito de una fácil ubicación de cada elemento por parte de los colaboradores del área.

Señalización

Se propone señalar las zonas del centro laboral, con el fin de incrementar la seguridad y prevenir los accidentes laborales. Esta actividad consiste en señalar las áreas con la utilización de diversos colores, señalar los pasillos de los productos, las salidas de emergencia, las zonas donde existan obstáculos, y en zonas de contra incendios para una localización más factible.

Tabla 20*Color de Señalización*

Color	Significado
Rojo	Señal de equipos contra incendios y prohibición de acercamiento en maquinarias.
Anaranjado	Señal para obstáculos.
Amarillo	Señal para los pasillos en los productos.
Verde	Señal para salidas de emergencia.

Nota: Elaborado por los autores

La finalidad de esta actividad es aumentar la seguridad, ya que con las señalizaciones se prevendrán los accidentes laborales y se mantendrá el orden, además que al estar todo señalizado los colaboradores sabrán dónde dirigirse, con el beneficio de tener una mayor velocidad en el desplazamiento y un mayor desempeño de sus actividades.

Beneficios:

- Rápida identificación y colocación de los elementos en el área de producción.
- Liberación de espacio.
- Reducir el tiempo de búsqueda de los elementos.
- Localización rápida.
- Eliminar pérdidas por errores.
- Prevenir la escasez de herramientas, implementos de seguridad y productos.

Propuesta de 3ra S: SEISON (Limpiar)**Capacitación:**

Se propone una tercera capacitación, con respecto a la limpieza, lo cual se le explicará al personal del área de producción, que tan relevante es mantener el área de trabajo limpia, antes y después de realizar sus actividades y sobre todo mantener esa misma dinámica. Asimismo, el hacer mantenimiento de la maquinaria y herramientas que se utiliza, por lo que, es imprescindible para la elaboración de los trabajos asignados, ya que, el mantenimiento ayudará a minimizar el tiempo de proceso e incrementar la productividad, puesto que, llevar a cabo lo mencionado, ayudará a que se desempeñen de manera correcta y eficiente.

Ámbito de aplicación:

Será dentro del área de producción, con el principal objetivo de reducir y/o evitar pérdidas y daños físicos causadas por la falta de limpieza, la aplicación se realizará en:

- Área de producción: pisos, paredes, ventanas, techos, alrededores y otros.
- Maquinarias y herramientas
- Elementos de Trabajo: herramientas, envases, etc.
- Servicios higiénicos.

Programación de actividades de limpieza:

Para una adecuada limpieza de la maquinaria y herramientas de trabajo, que son afectados, ya sea, por el polvo, modo de uso, ambiente inadecuado, derrame de aceite, entre otros, afectando así la productividad en el molino, por ende, se tendría que proceder a lo siguiente:

Tabla 21

Programación de Actividades

1. Programa de limpieza y desinfección: Lunes - sábado (horario de trabajo)	2. Procedimiento para la preparación de sustancias químicas: a) Preparación por cada 100 ml de alcohol etílico al 70% (se mide 70 ml de alcohol de 96% y se diluye con 30 ml de agua hervida). Precauciones: Realizar el proceso en un ambiente fresco y ventilado y utilizar mascarillas para evitar intoxicaciones. b) Preparación de 1L de hipoclorito de sodio al 0,1%. (se mide 20 ml de lejía y 980 ml de agua). Precauciones: Realizarlo en un sitio ventilado, no inhalar la solución, revisar fecha de vencimiento y no mezcle lejía con amoníaco o productos de limpieza.	3. Registro de limpieza y desinfección de ambientes:
4. Registro de inspección de ambientes	5. Procedimiento correcto de lavado y desinfectado de manos	6. Registro de mantenimiento preventivo y control

Nota: Elaborado por los autores

Tabla 22*Programa de Limpieza y Desinfección*

ACTIVIDAD/DÍA	Lun	Mar	Mier	Jue	Vier	Sáb	Observaciones
Sacudir las cosas y barrer el perímetro del área de producción, baños, zonas de almacenaje, pasillos, etc.							
Preparar el detergente y aplicarlo para lavar el perímetro del área, baños, zonas de almacenaje, pasillos, etc.							
Limpiar y desinfectar la zona, pisos y paredes.							
Limpiar y desinfectar la maquinaria y herramientas después de cada jornada laboral.							
Desinfección de maquinaria y herramientas.							
Supervisión a cargo del responsable para llevar un control y seguimiento.							
Revisión de maquinaria y herramientas							
Completar el llenado del registro de limpieza y desinfección de ambientes correctamente.							

Nota: Elaborado por los autores

Tabla 23

Registro de Limpieza y Desinfección de Ambientes

	REGISTRO DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE AMBIENTES											
Responsable:						Fecha: / /						
Supervisor:												
LUGAR	Instrucciones: L (limpieza) / D (desinfección)											
	Lun		Mar		Mier		Jue		Vier		Sáb	
	L	D	L	D	L	D	L	D	L	D	L	D
Área de trabajo.												
Pisos, paredes y pasillos del área de producción.												
Maquinaria y herramientas.												
Servicios higiénicos.												

Nota: Elaborado por los autores

Tabla 24

Registro de Inspección de Ambientes

	REGISTRO DE INSPECCIÓN DE AMBIENTES		
Responsable:		Fecha: / /	
Supervisor:			
CRITERIOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIONES
Las zonas de tránsito se encuentran con disponibilidad de espacio y limpias.			
El área de producción está despejada y debidamente desinfectada.			

Los pisos, paredes y pasillos del área de producción están limpios y desinfectados.			
La maquinaria y herramientas están en buen estado y desinfectados.			
Los servicios higiénicos se encuentran limpios.			
Los servicios higiénicos contienen jabón líquido y papel para el aseo del personal.			
Los servicios higiénicos cuentan con una papeleras.			
Se perdura un registro de desinfección y limpieza de ambiente de manera constante (diario).			

Nota: Elaborado por los autores

Figura 20

Procedimiento Correcto de Lavado y Desinfección de Manos



Nota: Elaborado por los autores

Tabla 25

Registro de Mantenimiento Preventivo y Control

 DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS	REGISTRO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CONTROL										
	SEMANA				TIEMPO				MES	OBSERVACIÓN	
	1	2	3	4	M	T	S	A			
										Ene	
										Feb	
										Mar	
										Abr	
										May	
										Jun	
										Jul	
										Agst	
										Set	
										Oct	
										Nov	
										Dic	

Nota: Elaborado por los autores

Propuesta de 4ta S: SEIKETSU (Mantener o estandarizar)

Capacitación

Se propone realizar capacitaciones al personal del área de producción sobre los pasos que implica esta etapa, el cual consta en seguir los procedimientos, asignar tareas correspondientes para poder así mantener la anterior propuesta sobre las 3'S y fijar estándares para que se cumplan ciertas normas y auditorías.

Auditoría de las primeras 3'S:

En esta propuesta de SEIKETSU se necesitará realizar una auditoría para saber si existen inconvenientes o algunas irregularidades con respecto a las primeras 3'S, el cual nos permitirá ir mejorando lo que ya se va realizando, de no ser así, es decir, si no se llegara a implementar este paso, la probabilidad de que

las maquinarias y herramientas no se encuentren en buen estado, serían muy altas.

En consecuencia, se propone el siguiente formato sobre la auditoría de las 3 primeras “S”

Tabla 26

Registro de Auditoría

		REGISTRO DE AUDITORÍA		
Encargado de la auditoría			Área:	
Fecha:		/ /	Hora:	
SEIRI (Clasificar)				
N°	Criterios	Preguntas	Puntaje	Observaciones
01	Organización	¿En el Molino Molisam existen normas estandarizadas para organizar los materiales y herramientas?		
02	Clasificación	¿Las herramientas de trabajo se encuentran con facilidad?		
		¿Las maquinarias y herramientas se encuentran clasificadas de acuerdo a su uso?		
03	Zona de trabajo	¿El lugar donde laboran se encuentra despejado para poder realizar sus obligaciones?		
04	Desechos	¿Cuentan con tachos o lugares para residuos generales?		
05	Control	¿Se tiene un control del área?		
TOTAL				
SEITON (Ordenar)				
06	Reconocimiento	¿En el molino Molisam el área se encuentra identificada por sus colaboradores?		
07	Materiales	¿Las maquinarias y herramientas están ubicadas en un espacio adecuado y accesible?		
		¿Cuentan con un almacén para sus materiales e insumos?		
08	Señalización	¿El molino cuenta con una señalización en sus áreas?		
TOTAL				
SEISO (Limpieza)				
09	Servicios	¿El molino cuenta con el cumplimiento de actividades de limpieza?		

		¿Hay presencia de basura o residuos en el suelo?		
10	Inspección	¿En el molino se hacen inspecciones de limpieza y del mantenimiento de las máquinas?		
11	Maquinarias	¿Las máquinas y herramientas se encuentran limpias?		
12	Espacio de trabajo	¿Los sitios por donde se desplazan se encuentran limpios?		
		¿El espacio donde laboran se encuentra libre de suciedad y objetos que impidan la realización de sus labores?		
TOTAL				
PUNTAJES TOTALES				
PUNTAJE MÁXIMO				
CALIFICACIÓN FINAL DE LA EVALUACIÓN DE LAS 3'S				

Nota: Elaborado por los autores

Propuesta de 5ta S: SHITSUKE (Disciplina)

Capacitación

Se propone realizar capacitación en esta etapa final, en donde se debe detallar o mencionar en qué consiste el respeto de los estándares y normas establecidas por el molino y poder mantener el área de producción debidamente limpia, asimismo, es muy relevante que los colaboradores tengan conocimiento para que vean en qué medida puedan llevar a cabo el cumplimiento de las normas y de los objetivos de la entidad.

Fomentar la cultura de la metodología 5s

Para poder lograr fomentar la cultura de esta herramienta, es necesario realizar capacitaciones mensuales de manera frecuente dentro del molino, esto con la finalidad de generar nuevos conocimientos y estén debidamente informados de esta herramienta a emplear, además se debe considerar la entrega de una tarjeta de pasos de la metodología 5s al área de producción, como se muestra a continuación:

Figura 21

Tarjeta de Pasos de la Metodología 5s



Nota: Elaborado por los autores

Tabla 27

Formato para Fomentar la Cultura de las 5s

	FORMATO PARA FOMENTAR LA CULTURA DE LAS 5S						
	PROGRAMA ANUAL (Ene - Mar 2023)			ESTADO (R, PEN, PRO)			OBSERVACIONES
	Enero	Febrero	Marzo	Realizado	Pendiente	Proceso	
Objetivos planteados por el molino							
Importancia de la metodología 5s							
Dar a conocer el equipo de la herramienta							
Propuesta: Seleccionar							
Propuesta: Organizar							
Propuesta: Limpiar							
Propuesta: Estandarizar							
Propuesta: Disciplina							
Auditoría de metodología 5s							

Nota: Elaborado por los autores

Fomentar compromiso

Para que se pueda fomentar el compromiso se propone brindar al trabajador todos los recursos que sean necesarios y el previo conocimiento, en cuanto a la metodología 5s, para ello se debe programar reuniones mensuales, esto lo debe ver gerencia, juntamente con el coordinador de la metodología, en la cual se tocarán diversos temas como:

- Retroalimentación referente a la metodología 5s
- Conocer inconvenientes y realizar mejoras
- Incentivación al personal

Revisión de los resultados

Esto conlleva a que puedan examinar los resultados que van a obtener de la auditoría antes mencionada en el área de producción, de la metodología 5s, en donde esto permitirá si lo que se está proponiendo realmente es eficiente. A continuación, el formato A priori:

Tabla 28

Revisión de los Resultados

Metodología 5s	Puntaje obtenido	Puntaje máximo	Porcentaje
Clasificar			
Ordenar			
Limpieza			
Estandarizar			
Disciplina			
TOTAL			

Nota: Elaborado por los autores

3.3.4. Presupuesto de la propuesta 5 S

Tabla 29

Presupuesto de 1ra S: SEIRI (Eliminar o Clasificar)

Descripción	Cantidad	Unidad	Valor unitario	Total
Capacitador	1	Persona	S/ 150.00	S/ 150.00
Pizarra acrílica	1	Unidad	S/ 100.00	S/ 100.00
plumones	2	Unidad	S/ 5.00	S/ 10.00
Cartulina para tarjetas	10	Unidad	S/ 1.50	S/ 15.00
Goma	1	Unidad	S/ 3.50	S/ 3.50
Tijera	1	Unidad	S/ 5.00	S/ 5.00
Laptop	1	Unidad	S/ 1,200.00	S/ 1,200.00
Papel bond	1/2	Millar	S/ 10.00	S/ 10.00
Personal para traslado de elementos innecesarios	3	Persona	S/ 40.00	S/ 120.00
Total				S/ 1,613.50

Nota: Elaborado por los autores

Tabla 30

Presupuesto de 2da S: SEITON (Ordenar)

Descripción	Cantidad	Unidad	Valor unitario	Total
Capacitador	1	Persona	S/ 150.00	S/ 150.00
Estante mediano para herramientas	2	unidad	S/ 400.00	S/ 800.00
Estante mediano para materiales	2	Unidad	S/ 400.00	S/ 800.00
Estante mediano para equipos de protección	3	Unidad	S/ 400.00	S/ 1,200.00
Estante de aluminio grande para productos	4	Unidad	S/ 1,500.00	S/ 6,000.00
Parihuelas de madera	25	Unidad	S/ 65.00	S/ 1,625.00
Cartulina para los rótulos	4	Unidad	S/ 1.50	S/ 6.00
Goma	1	Unidad	S/ 3.50	S/ 3.50
Pintura acrílica	4	Galón	S/ 35.00	S/ 140.00
Thinner	2	Galón	S/ 22.00	S/ 44.00
Brocha	4	Unidad	S/ 2.00	S/ 8.00
Personal	8	Persona	S/ 40.00	S/ 320.00
Total				S/ 11,096.50

Nota: Elaborado por los autores

Tabla 31*Presupuesto de 3ra S: SEISON (Limpiar)*

Descripción	Cantidad	Unidad	Valor unitario	Total
Capacitador	1	Persona	S/ 150.00	S/ 150.00
Escoba	5	Unidad	S/ 15.00	S/ 75.00
Recogedor	3	Unidad	S/ 10.00	S/ 30.00
Trapeador	2	Unidad	S/ 12.00	S/ 24.00
Balde	2	Unidad	S/ 10.00	S/ 20.00
Agua	300	Litros	S/ 10.00	S/ 10.00
Franela	5	Metro	S/ 7.00	S/ 35.00
Aspiradora	1	Unidad	S/ 339.00	S/ 339.00
Alcohol	1	Litro	S/ 12.00	S/ 12.00
Lejía	3.8	Litro	S/ 3.16	S/ 12.00
Mascarillas KN 95	1	Paquete	S/ 15.00	S/ 15.00
Guantes	5	Pares	S/ 8.00	S/ 40.00
Jabón líquido	1	Unidad	S/ 8.00	S/ 8.00
Casco	8	Unidad	S/ 22.00	S/ 176.00
Lentes	8	Unidad	S/ 4.00	S/ 32.00
papel para el aseo del personal	4	Rollo	S/ 17.00	S/ 68.00
Personal de limpieza	8	Persona	S/ 40.00	S/ 320.00
Uniforme para el personal	8	Persona	S/ 90.00	S/ 720.00
Total				S/ 2,086.00

Nota. Elaborado por los autores**Tabla 31***Presupuesto de 4ta S: SEIKETSU (Mantener o estandarizar)*

Descripción	Cantidad	Unidad	Valor unitario	Total
Capacitador	1	Persona	S/ 150.00	S/ 150.00
Papel bond	1/2	Millar	S/ 10.00	S/ 10.00
Laptop	1	Unidad	Incluido	Incluido
Internet	20	Horas	S/ 1.00	S/ 20.00
Folder	1	Unidad	S/ 5.00	S/ 5.00
Resaltador	1	Unidad	S/ 3.00	S/ 3.00
Lapiceros	2	Unidad	Incluido	Incluido
Total				S/ 188.00

Nota: Elaborado por los autores

Tabla 32*Presupuesto de 5ta S: SHITSUKE (Disciplina)*

Descripción	Cantidad	Unidad	Valor unitario	Total
Capacitador	1	Persona	S/ 150.00	S/ 150.00
Papel bond	1/4	Millar	S/ 5.00	S/ 5.00
Laptop	1	Unidad	Incluido	Incluido
Internet	10	Horas	S/ 1.00	S/ 10.00
Cartulina	2	Unidad	S/ 1.50	S/ 3.00
Resaltador	1	Unidad	Incluido	Incluido
Lapiceros	2	Unidad	Incluido	Incluido
Total				S/ 168.00

Nota: Elaborado por los autores**Tabla 33***Presupuesto Total*

Descripción	Total
Presupuesto de 1ra S	S/ 1,613.50
Presupuesto de 2da S	S/ 11,096.50
Presupuesto de 3ra S	S/ 2,086.00
Presupuesto de 4ta S	S/ 188.00
Presupuesto de 5ta S	S/ 168.00
Total	S/ 15,152.00

Nota: Elaborado por los autores

El financiamiento del proyecto será autofinanciado por el molino Molisam I S.A.C., por un monto total de S/. 15,152.00 soles.

3.3.5. Cronograma de propuesta de la metodología 5s

Tabla 34

Cronograma de Propuesta de la Metodología 5s (Enero – Marzo 2023)

N°	ACTIVIDADES	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
01	1ra S: SEIRI (Eliminar o Clasificar)												
02	Capacitación	X											
03	Clasificación de los elementos		X	X									
04	Elaboración de las tarjetas de colores (rojo, azul y verde)			X									
05	Traslado de elementos innecesarios			X	X								
06	2da S: SEITON (Ordenar)												
07	Capacitación					X							
08	Utilización de estantes					X	X						
09	Utilización de parihuelas						X						
10	Localización de elementos						X	X					
11	Señalización							X					
12	3ra S: SEISON (Limpiar)												
13	Capacitación								X				
14	Ámbito de aplicación								X				
15	Programación de actividades de limpieza								X	X			
16	Registro de limpieza y desinfección de ambientes									X			
17	Registro de inspección de ambientes									X			
18	Procedimiento correcto de lavado y desinfectado de manos									X			
19	Registro de mantenimiento preventivo y control									X			
20	4ta S: SEIKETSU (Mantener o estandarizar)												
21	Capacitación										X		
22	Auditoría de las primeras 3´S										X		

23	5ta S: SHITSUKE (Disciplina)												
24	Capacitación											X	
25	Fomentar la cultura de la metodología 5s											X	
26	Tarjeta de pasos de la metodología 5s												X
27	Fomentar compromiso												X
28	Revisión de los resultados												X

Nota: Elaborado por los autores

3.3.6. Costo beneficio de la propuesta

El molino Molisam I S.A.C., Lambayeque, en el 2022, tuvo un ingreso de S/415,463.00 aproximadamente, sin embargo, para finales del 2023 se espera un incremento del 15%, teniendo en cuenta la aplicación de la propuesta que tiene una inversión de S/ 15, 152.00.

Tabla 35

Relación Costo Beneficio

Descripción	Detalle
Ingreso del 2022	S/415,463.00
Incremento para 2023	15%
Costo de propuesta	S/15,152.00
Incremento de los ingresos	S/62,319.45
Relación B/C	S/62,319.45 / S/15,152.00
B/C	4.11

Nota: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla, el costo beneficio de la propuesta será de 4,11 teniendo en cuenta que se espera un incremento del 15% con la propuesta planteada, por lo tanto, se considera viable para que pueda ser aplicada; ya que, traerá buena rentabilidad para la empresa.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Primero, se concluye que, mediante el análisis del área de producción, a los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., existe la carencia en la clasificación de los materiales, herramientas e implementos de seguridad, así como también la ausencia en el orden y limpieza de los elementos, además de ello el incumplimiento los colaboradores en las normas establecidas por el molino y la falta de disciplina, con llevándolos a tener un deficiente desempeño laboral de los colaboradores.
- Segundo, el nivel de desempeño de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., en el área de producción, es bajo con un 42,6%, ya que, no son desempeñados eficientemente por las mismas dificultades presentadas en el molino, obteniendo así un 51,1% de nivel bajo de productividad del personal, el 53,2% en un nivel bajo de eficacia y un 42,6% en un nivel medio en acciones disciplinarias del personal.
- Tercero, el diseño de la propuesta de la metodología 5s del área de producción del molino Molisam I S.A.C., en el área de producción consta de diversos puntos claves para llevar a cabo un mejor desarrollo de las actividades del personal, que sean muy productivos, evitar pérdidas y retrasos en sus tareas asignadas, conllevando al molino a tener una clasificación, orden y limpieza adecuada de los diversos elementos, con el fin que los colaboradores tengan un incremento en su desempeño laboral.

4.2. Recomendaciones

- Primero, para eliminar las herramientas y productos innecesarios del área de producción, se recomienda realizar una evaluación detallada de todos los elementos presentes en el área y definir cuáles son esenciales para el trabajo y cuáles no lo son, asimismo, implementar las tarjetas de color, que permitirá identificar y separar los elementos innecesarios de los que necesitan ser reparados o reubicados en otra área del molino, para luego darles el tratamiento correspondiente. Por consiguiente, para ordenar el espacio de forma eficaz en el área de producción, se recomienda capacitar a los colaboradores del molino en la metodología 5s, con la finalidad de que puedan aplicar los principios de organización y clasificación de forma efectiva, además la implementación del uso de estantes, parihuelas y señalización para mantener el orden y facilitar el acceso a los elementos necesarios en el área de producción.
- Segundo, se recomienda la implementación de la metodología 5S en el molino Molisam I S.A.C. para mejorar el nivel de desempeño de los trabajadores. Se debe capacitar a todo el personal en esta metodología y realizar un plan de acción para implementar cada una de las 5S en el área de producción del molino. Se debe establecer un sistema de auditorías para garantizar el mantenimiento de la metodología y se debe fomentar la disciplina y cultura adecuada en los estándares establecidos. Además, se recomienda realizar una evaluación periódica del desempeño de los colaboradores para poder detectar posibles fallas y corregirlas a tiempo.
- Tercero, se recomienda llevar a cabo una capacitación exhaustiva a todo el personal del molino Molisam I S.A.C. para difundir la importancia de las 5s y su impacto en el desempeño laboral y en la calidad del producto final. Asimismo, se sugiere implementar un sistema de evaluación y seguimiento continuo para verificar el cumplimiento de las 5s y la mejora continua en el área de producción. Además, se deben establecer incentivos para aquel personal que cumpla con los estándares de las 5s y se comprometa a mantener un ambiente laboral limpio, ordenado y seguro. Se sugiere también la realización de auditorías periódicas con el fin de evaluar el cumplimiento de las 5s y detectar posibles áreas de mejora. Esto incluirá la creación de carteles informativos en áreas clave del

molino, la realización de reuniones periódicas para discutir el progreso y desafíos en la implementación de las 5s, asimismo, la inclusión de la metodología de las 5s en el programa de capacitación y entrenamiento del personal nuevo que se integre al molino Molisam I S.A.C. Para el cumplimiento óptimo se recomienda la contratación de un experto en la metodología 5s, que pueda guiar y supervisar el proceso de implementación y asegurar que se cumplan los propósitos establecidos en el diseño de la propuesta.

REFERENCIAS

- Aldavert, J., Vidal, E., Lorente, J., y Aldavert, X. (2018). *5S para la mejora continua: La base del Lean*. Alda Talent. <https://n9.cl/3b2hq>
- Alvarado, K. y Pumisacho, V. (2017). Prácticas de mejora continua con enfoque Kaizen, en empresas del Distrito Metropolitano de Quito: un estudio exploratorio. *Revista intangible capital [en línea]*. 2017, vol. 13, n.o 2. [Fecha de consulta: 08 de octubre de 2019]. <https://n9.cl/m9sa> ISSN: 2014-3214
- Álvarez, S. y Carrera, K. (2017). *Análisis del método Kaizen como optimización de la productividad del personal en un taller automotriz: caso de estudio*. (Tesis (Titulación en Ingeniería en Gestión Empresarial Internacional)). Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, 2017. 242 pp. <https://n9.cl/tgz4y>
- Baena, G. (2014). Metodología de la investigación. México D.F, México: Grupo Editorial Patria. <https://n9.cl/xtwdh>
- Bances, D. (2019). El Kaizen como propuesta de mejora continua para el servicio al cliente en el hostel sagitario Chiclayo – Lambayeque 2019. *Revista acceso libre a la información científica para la innovación*. <https://n9.cl/9i75v>
- Bassi, E., De Oliveira, C., Tahara, C. y Campanini, L. (2020). Factores que sustentan los resultados kaizen en la productividad: estudio de casos múltiples. *Revista de producción en línea; florianópolis, Tomo 20, N.º 1, (2020)*. <https://n9.cl/1maxa>
- Bastos, A. y Sharman, C. (2021). *Stratto Action: la méthode KAIZEN™ pour passer de la Stratégie à la Réalisation [Acción Stratto: el método KAIZEN™ para pasar de la estrategia a la realización]*. McGraw-Hill España. <https://n9.cl/hu27y>
- Behar, D. (2008). Introducción a la metodología de la investigación. Editorial Shalom. <https://n9.cl/u0wqm>
- Belmont. (1979). Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. Bioética i Dret. <https://n9.cl/bpc>

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación 3edición Bernal—Páginas de Flipbook 1-50 | AnyFlip*. <https://n9.cl/wfb9y>
- Borit, A. (2022). *Aplicación de la metodología Kaizen para incrementar el rendimiento del área de mantenimiento en una industria pesquera*. <https://n9.cl/efnv7>
- Cárcel, F. y Rodríguez, M. (2019). Metodología para evaluar el orden y la limpieza en actividades industriales. *3C Empresa*, 8(2), 68-87. <https://n9.cl/6k3z6>
- Cardoso, W., Bassi, E., Bertosse, J., Saes, R. y Achcar, J. (2018). The implementation and use of the "5 s" and Kaizen program for the management of sewing offices of a middle family company [La implementación y uso del programa "5 s" y Kaizen para la gestión de las oficinas de costura de una empresa familiar media]. *Independent Journal of Management & Production*, 9(3), 767-784. <https://n9.cl/lpgil>
- Correa, W. (2012). Metodología de la investigación. Universidad de Buenos Aires UTN. <https://n9.cl/xvabe>
- Crespin, R. y Ledesma, A. (2018). *Aplicación del modelo de gestión Kaizen para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del área de logística y servicios generales del gobierno regional la libertad, Trujillo 2015*. Tesis (Titulación en Administración de Empresas). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas, 2018. <https://n9.cl/6p1rm>
- Díaz, M. y Bustamante, Z. (2018). *Talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital "José Soto Cadenillas"-Chota, 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Chota-Perú. <https://n9.cl/9e1ur>
- Falcón, C. y Leyva, R. (2019). *La inesperada tercera causa de muerte en EE.UU. [en línea]*. *BBC News.MX*. 4 de mayo de 2016. [Fecha de consulta: 20 de mayo de 2019]. <https://n9.cl/x69t1>
- Fernández, P. y Morales, C. (2018). *Aplicación del modelo de las 5s para mejorar la productividad del área de operaciones de ganadera agrícola M&M SAC*

- Trujillo- I Semestre 2018". Tesis (Licenciado en Administración). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, 2018. <https://n9.cl/i40i2>
- Fernández, G. y Riva, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Art. 2. doi: <https://n9.cl/87ayp>
- Fuentes, K. (2017). *Implementación de la metodología 5s para reducir los tiempos en la ubicación de documentos en el área de Aseguramiento y Control de la Calidad de una entidad bancaria*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ingeniería Industrial, Escuela Profesional de Ingeniería Industrial. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM. <https://n9.cl/skroo>
- Guba, E. (1981). Criterios de credibilidad en la investigación naturalista. ERIC/ECTJ Anual, vol. 29. <https://n9.cl/rk4jz>
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ta ed. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores, 2014. 600 pp. ISBN: 978-1-4562-2396-0. <https://n9.cl/2i4>
- Kong, S. y Muthuveloo, R. (2022). The relationship between innovation and kaizen culture among electrical and electronics manufacturing companies in Malaysia [La relación entre la innovación y la cultura Kaizen entre las empresas de fabricación de productos eléctricos y electrónicos en Malaysia]. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 35(2), 241-261. doi: <https://n9.cl/gmrcg>
- Llontop, J. (2017). *Aplicación del método Kaizen para mejorar la productividad en el proceso de entrega de productos del área de distribución de la empresa Backus & Johnston S.A.A., Ate – Vitarte*. <https://n9.cl/se9zq>
- Lozada, C. (2021). *Aplicación del método Kaizen para minimizar el pardeamiento enzimático del puré de palta congelada en Agroindustrias AIB SA, Lambayeque, 2021*. <https://n9.cl/mo9j9>

- Manayay, M. (2021). *Propuesta de implementación de la metodología de las 5s para la adecuación del servicio post covid del restaurante Bobadilla-Ferreñafe, 2021*. Ferreñafe. <https://n9.cl/0wja3>
- McMillan, J. y Sally, S. (2005). *Investigación educativa*. (5.a edición). PEARSON EDUCACIÓN. Madrid. <https://n9.cl/scg8>
- Monroy, M. y Nava, N. (2018). *Metodología de la investigación*. México, D.F, Grupo Editorial Éxodo. <https://n9.cl/g53ur>
- Mota, C. (2019). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los instructores de la Escuela de Policía del Estado Carabobo*. Universidad de Carabobo]. <https://n9.cl/1lw67>
- Panchana, A. (2019). *Aplicación de la metodología 5s en la línea # 1 de clasificación y empaque de una empresa empaquera de camarón ubicada en Durán*. <https://n9.cl/dozes>
- Parra, Y. (2017). *Propuesta de estrategias kaizen para aumentar la productividad del personal en la empresa de servicios postales del Perú filial Chiclayo*. Perú. (Tesis de pregrado). Universidad Señor De Sipan. <https://n9.cl/z3sbk>
- Pereyra, L. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik. <https://n9.cl/e234w>
- Piñero, E., Vivas, V. y Flores, L. (2018). Programa 5S's para el mejoramiento continuo de la calidad y la productividad en los puestos de trabajo. *Actualidad y Nuevas Tendencias*. vol. VI, núm. 20. <https://n9.cl/ob76h>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. Pearson Educación México. Decimotercera edición. <https://n9.cl/6yg8q>
- Rodriguez, J. (2022). *Método Kaizen: definición, pasos y ejemplos*. HubSpot. <https://n9.cl/eeoit>
- Sierra, V. y Beltrán, L. (2017). Metodología dinámica para la implementación de 5's en el área de producción de las organizaciones: Journal of strategic studies. *Revista Ciencias Estrategicas*, 25(38), 411-423. <https://n9.cl/tnkqq>
- Shtrikov, A., Zemlyanaya, E. y Shtrikova, D. (2022). Application of kaizen system in HR management [Aplicación del sistema kaizen en la gestión de RRHH].

- Lecture Notes in Networks and Systems*. Volume 304, Pages 915 – 922.
<https://n9.cl/10heq>
- Socconini, L. y Barrantes, M. (2020). *El proceso de las 5'S en acción*. MARGE BOOKS. <https://n9.cl/zg54q>
- Tamayo, M. (1997). *El proceso de la Investigación Científica* (4ta edición). México. Limusa Noriega Editores. <https://n9.cl/jp6n5>
- Torquato, R. y Loos, M. (2020). Uso de la herramienta Kaizen en una industria alimentaria y sus beneficios. *Gepros: Gerencia de Producción, Operaciones y Sistemas; Bauru*, Tomo 15, N.º 1, (2020): 23. doi: <https://n9.cl/7s2k2>
- Utkin, L. (2006). A method for processing the unreliable expert judgments about parameters of probability distributions [Un método para procesar los juicios de expertos no confiables sobre los parámetros de las distribuciones de probabilidad]. [Versión Electrónica]. *European Journal of Operational Research*. Vol.175. <https://n9.cl/lp0i4>
- Vargas, E. y Camero, J. (2021). Aplicación del Lean Manufacturing (5s y Kaizen) para el incremento de la productividad en el área de producción de adhesivos acuosos de una empresa manufacturera. *Industrial Data*, 24(2), 249-271. Epub 31 de diciembre de 2021. <https://n9.cl/l6iht>
- Velasco, W. y Acosta, S. (2021). *Propuesta de implementación de la metodología de las 5s para el almacén de segundas de la empresa VECOL S.A.* <https://n9.cl/drahh>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 36

Matriz de Consistencia

Título de investigación	Problema de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Tipo de investigación	Población y muestra
Metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022.	¿Cómo la metodología de Kaizen basado en 5s mejorará el desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022?	<p>Objetivo General</p> <p>Proponer la metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Diagnosticar la metodología Kaizen basado en 5s en el molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022.</p> <p>Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022.</p> <p>Diseñar la metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022.</p>	<p>H₁: La propuesta de la metodología Kaizen basado en 5s permitirá mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque – 2022.</p> <p>H₀: La propuesta de la metodología Kaizen basado en 5s no permitirá mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque – 2022.</p>	<p>Descriptiva</p> <p>-</p> <p>Propositiva</p>	<p>Población: Son todos los colaboradores, actualmente son 47 los cuales laboran en dicha entidad.</p> <p>Muestra: Los 47 seleccionados para este estudio, se obtuvo del muestreo por conveniencia.</p>

Nota: Elaborado por los autores

Anexo 2: Formato del cuestionario

Tabla 37

Instrumentos de la Variable Independiente

CUESTIONARIO 1

La herramienta forma parte de esta investigación para medir la metodología Kaizen basado en 5s en el molino Molisam I S.A.C., Lambayeque

Valoración para cada ítem: 5.-Totalmente de acuerdo (TA), 4.-De Acuerdo (DA), 3.-Indiferente (I), 2.-En Desacuerdo (ED), 1.- Totalmente en Desacuerdo (TD)

N°	Ítems	TA	DA	I	ED	TD
		5	4	3	2	1
Seiri (Clasificar)						
1	¿En el molino existe una clasificación de los materiales y equipos en su lugar correspondiente?					
2	¿Existe una clasificación de tachos para la basura?					
3	¿Existe una señalización para la ubicación de herramientas de trabajo?					
Seiton (orden)						
4	¿Existe un lugar específico para almacenar sus herramientas de trabajo?					
5	¿Después de usar las herramientas, vuelve a colocar en su lugar designado?					
6	¿Sus herramientas de trabajo lo ubican con total facilidad?					
Seiso (limpiar)						
7	¿El mantenimiento de equipos y herramientas en su centro laboral es de manera constante?					
8	¿Se usan los elementos apropiados para la limpieza en general?					
9	¿Las herramientas de limpieza se mantienen en buenas condiciones y limpias?					
Seiketsu (mantener)						
10	¿Los distintos tachos para la basura permanecen limpios?					
11	¿Se respeta congruentemente los procedimientos y normas en su trabajo?					
Shitsuke (disciplina)						
12	¿Regularmente se cumplen las normas de seguridad, higiene y salud en el trabajo?					
13	¿Se respetan los protocolos de seguridad?					
14	¿En el lugar de trabajo se respeta el no fumar y no comer?					

Nota: Elaborado por los autores

Tabla 38*Instrumentos de la Variable Dependiente***CUESTIONARIO 2**

La herramienta forma parte de esta investigación para medir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque.

Valoración para cada ítem: 5.-Totalmente de acuerdo (TA), 4.-De Acuerdo (DA), 3.-Indiferente (I), 2.-En Desacuerdo (ED), 1.- Totalmente en Desacuerdo (TD)

N°	Ítems	TA	DA	I	ED	TD
		5	4	3	2	1
Productividad						
1	¿Cumple con las actividades que se le programan a diario?					
2	¿Cumple de manera constante sus tareas y deberes en el tiempo estipulado?					
3	¿Se le brinda reconocimiento por el buen desempeño laboral y/o logro de metas individuales?					
Eficacia						
4	¿Emplea conocimientos con respecto a su experiencia laboral para alcanzar las metas de la organización?					
5	5.- ¿En el molino se realizan capacitaciones de manera constante para el desarrollo de sus actividades?					
6	¿Se compromete y colabora con el logro de las metas grupales?					
7	¿Tiene capacidad para la toma de decisiones y resolución de problemas, favoreciendo así a la entidad?					
Acciones disciplinarias						
8	¿Es responsable con las tareas o actividades que se le asignan en su trabajo?					
9	¿Según el horario, cumple con la hora indicada de entrada y salida en su centro laboral?					
10	¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros para realizar tus actividades laborales?					
11	¿Cumple con las normas establecidas en dicha organización?					
12	¿Cuenta con el equipo de protección personal necesario para desempeñar de forma correcta sus tareas?					

Nota: Elaborado por los autores

Anexo 03: Validación del cuestionario

Tabla 39

Validación de Instrumento del Experto N° 1

1. NOMBRE DEL JUEZ		Jorge Robinson Villanueva Villacorta
2.	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	MBA – Administración de Negocios
	GRADO ACADÉMICO	MBA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	16 años
	CARGO	Analista
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	- Chapoñan Guevara José Luis - Sirlopú Aricoché Ruth Marycielo
	3.2 ESCUELA PROFESIONAL	Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u> Proponer la metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u> a) Diagnosticar la metodología Kaizen basado en 5s en el molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022. b) Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022. c) Diseñar la metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022.</p>
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
METODOLOGÍA KAIZEN BASADO EN 5S (VARIABLE INDEPENDIENTE)		
N°	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	¿En el molino existe una clasificación de los materiales y equipos en su lugar correspondiente? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	¿Existe una clasificación de tachos para la basura? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:

03	<p>¿Existe una señalización para la ubicación de herramientas de trabajo?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>¿Existe un lugar específico para almacenar sus herramientas de trabajo?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Después de usar las herramientas, vuelve a colocar en su lugar designado?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>¿Sus herramientas de trabajo lo ubican con total facilidad?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>¿El mantenimiento de equipos y herramientas en su centro laboral es de manera constante?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>¿Se usan los elementos apropiados para la limpieza en general?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿Las herramientas de limpieza se mantienen en buenas condiciones y limpias?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿Los distintos tachos para la basura permanecen limpios?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>¿Se respeta congruentemente los procedimientos y normas en su trabajo?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

12	¿Regularmente se cumplen las normas de seguridad, higiene y salud en el trabajo? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	¿Se respetan los protocolos de seguridad? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	¿En el lugar de trabajo se respeta el no fumar y no comer? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (14) D (0)
COMENTARIOS GENERALES: NINGUNO		
OBSERVACIONES: NINGUNO		
DESEMPEÑO LABORAL (VARIABLE DEPENDIENTE)		
N°	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	1.- ¿Cumple con las actividades que se le programan a diario? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	2.- ¿Cumple de manera constante sus tareas y deberes en el tiempo estipulado? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	3.- ¿Se le brinda reconocimiento por el buen desempeño laboral y/o logro de objetivos individuales? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	4.- ¿Emplea conocimientos con respecto a su experiencia laboral para alcanzar las metas de la organización? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	5.- ¿En el molino se realizan capacitaciones de manera constante para el desarrollo de sus actividades? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:

06	6.- ¿Se compromete y colabora con el logro de las metas grupales? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	7.- ¿Tiene capacidad para la toma de decisiones y resolución de problemas, favoreciendo así a la entidad? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	8.- ¿Es responsable con las tareas o actividades que se le asignan en su trabajo? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	9.- ¿Según el horario, cumple con la hora indicada de entrada y salida en su centro laboral? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	10.- ¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros para realizar tus actividades laborales? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	11.- ¿Cumple con las normas establecidas en dicha organización? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	12.- ¿Cuenta con el equipo de protección personal necesario para desempeñar de forma correcta sus tareas? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (12) D (0)
COMENTARIOS GENERALES: NINGUNA		
OBSERVACIONES: NINGUNA		



Juez Experto
DNI: 40226875

Tabla 40

Validación de Instrumento del Experto N° 2

1. NOMBRE DEL JUEZ		García Yovera Abraham José
2.	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Magister en Talento Humano
	GRADO ACADÉMICO	Doctor en Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 años
	CARGO	Docente
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022"		
3. DATOS DEL TESISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	- Chapoñan Guevara José Luis - Sirlopú Aricoché Ruth Marycielo
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u> Proponer la metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u> a) Diagnosticar la metodología Kaizen basado en 5s en el molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022. b) Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022. c) Diseñar la metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022.</p>
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
METODOLOGÍA KAIZEN BASADO EN 5S (VARIABLE INDEPENDIENTE)		
N°	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	¿En el molino existe una clasificación de los materiales y equipos en su lugar correspondiente? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	¿Existe una clasificación de tachos para la basura? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.- Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:

03	<p>¿Existe una señalización para la ubicación de herramientas de trabajo?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>¿Existe un lugar específico para almacenar sus herramientas de trabajo?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
05	<p>¿Después de usar las herramientas, vuelve a colocar en su lugar designado?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Sus herramientas de trabajo lo ubican con total facilidad?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿El mantenimiento de equipos y herramientas en su centro laboral es de manera constante?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿Se usan los elementos apropiados para la limpieza en general?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Las herramientas de limpieza se mantienen en buenas condiciones y limpias?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Los distintos tachos para la basura permanecen limpios?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
11	<p>¿Se respeta congruentemente los procedimientos y normas en su trabajo?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

12	¿Regularmente se cumplen las normas de seguridad, higiene y salud en el trabajo? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	¿Se respetan los protocolos de seguridad? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	¿En el lugar de trabajo se respeta el no fumar y no comer? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (14) D (0)
COMENTARIOS GENERALES: NINGUNO		
OBSERVACIONES: NINGUNO		
DESEMPEÑO LABORAL (VARIABLE DEPENDIENTE)		
N°	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	1.- ¿Cumple con las actividades que se le programan a diario? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	2.- ¿Cumple de manera constante sus tareas y deberes en el tiempo estipulado? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	3.- ¿Se le brinda reconocimiento por el buen desempeño laboral y/o logro de objetivos individuales? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	4.- ¿Emplea conocimientos con respecto a su experiencia laboral para alcanzar las metas de la organización? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	5.- ¿En el molino se realizan capacitaciones de manera constante para el desarrollo de sus actividades? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:

06	6.- ¿Se compromete y colabora con el logro de las metas grupales? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	7.- ¿Tiene capacidad para la toma de decisiones y resolución de problemas, favoreciendo así a la entidad? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	8.- ¿Es responsable con las tareas o actividades que se le asignan en su trabajo? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	9.- ¿Según el horario, cumple con la hora indicada de entrada y salida en su centro laboral? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	10.- ¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros para realizar tus actividades laborales? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	11.- ¿Cumple con las normas establecidas en dicha organización? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	12.- ¿Cuenta con el equipo de protección personal necesario para desempeñar de forma correcta sus tareas? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (12) D (0)
COMENTARIOS GENERALES: NINGUNA		
OBSERVACIONES: NINGUNA		



Juez Experto
DNI: 80270538

Tabla 41

Validación de Instrumento del Experto N° 3

1. NOMBRE DEL JUEZ		Dra. Ramos Farroñan Emma Verónica
2.	PROFESIÓN	Licenciada en administración
	ESPECIALIDAD	Maestría en administración, con mención en gerencia empresarial
	GRADO ACADÉMICO	Dra. En ciencias de la Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	14 años
	CARGO	DTC UCV PIURA
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022"		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	- Chapoñan Guevara José Luis - Sirlopú Aricoché Ruth Marycielo
	3.2 ESCUELA PROFESIONAL	Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u> Proponer la metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u> a) Diagnosticar la metodología Kaizen basado en 5s en el molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022. b) Establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022. c) Diseñar la metodología Kaizen basado en 5s para mejorar el desempeño de los colaboradores del molino Molisam I S.A.C., Lambayeque - 2022.</p>
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
METODOLOGÍA KAIZEN BASADO EN 5S (VARIABLE INDEPENDIENTE)		
N°	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	¿En el molino existe una clasificación de los materiales y equipos en su lugar correspondiente? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	¿Existe una clasificación de tachos para la basura? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:

03	<p>¿Existe una señalización para la ubicación de herramientas de trabajo?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>¿Existe un lugar específico para almacenar sus herramientas de trabajo?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
05	<p>¿Después de usar las herramientas, vuelve a colocar en su lugar designado?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Sus herramientas de trabajo lo ubican con total facilidad?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿El mantenimiento de equipos y herramientas en su centro laboral es de manera constante?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿Se usan los elementos apropiados para la limpieza en general?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Las herramientas de limpieza se mantienen en buenas condiciones y limpias?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
10	<p>¿Los distintos tachos para la basura permanecen limpios?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
11	<p>¿Se respeta congruentemente los procedimientos y normas en su trabajo?</p> <p>Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

12	¿Regularmente se cumplen las normas de seguridad, higiene y salud en el trabajo? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	¿Se respetan los protocolos de seguridad? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	¿En el lugar de trabajo se respeta el no fumar y no comer? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (14) D (0)
COMENTARIOS GENERALES: NINGUNO		
OBSERVACIONES: NINGUNO		
DESEMPEÑO LABORAL (VARIABLE DEPENDIENTE)		
N°	DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	1.- ¿Cumple con las actividades que se le programan a diario? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	2.- ¿Cumple de manera constante sus tareas y deberes en el tiempo estipulado? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	3.- ¿Se le brinda reconocimiento por el buen desempeño laboral y/o logro de objetivos individuales? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	4.- ¿Emplea conocimientos con respecto a su experiencia laboral para alcanzar las metas de la organización? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	5.- ¿En el molino se realizan capacitaciones de manera constante para el desarrollo de sus actividades? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:

06	6.- ¿Se compromete y colabora con el logro de las metas grupales? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	7.- ¿Tiene capacidad para la toma de decisiones y resolución de problemas, favoreciendo así a la entidad? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	8.- ¿Es responsable con las tareas o actividades que se le asignan en su trabajo? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	9.- ¿Según el horario, cumple con la hora indicada de entrada y salida en su centro laboral? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	10.- ¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros para realizar tus actividades laborales? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	11.- ¿Cumple con las normas establecidas en dicha organización? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	12.- ¿Cuenta con el equipo de protección personal necesario para desempeñar de forma correcta sus tareas? Categorías: 5.-Totalmente de acuerdo, 4.-De Acuerdo, 3.-Indiferente, 2.-En Desacuerdo, 1.- Totalmente en Desacuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (12) D (0)
COMENTARIOS GENERALES: NINGUNA		
OBSERVACIONES: NINGUNA		


 Dra. Emma Verónica Ramo Farroñán
 CLAB Nº 15066 - Región Lambayeque
 JUEZ - EXPERTO

Anexo 4: Carta de aceptación de la institución para la recolección de datos

Figura 22

Carta de Aceptación



Nota: Aceptación de permiso y apoyo en investigación

Anexo 5: Resolución de aprobación del proyecto de investigación

Figura 23

Resolución del Proyecto de Investigación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0816-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 06 de diciembre de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0399-2022/FACEM-DA-USS de fecha 23 de noviembre de 2022, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de la FACEM, de fecha 06/12/2022, donde solicita el cambio de Título de Proyecto de Tesis, de los estudiantes del X ciclo de la EP de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°: APROBAR, el cambio del Título del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del X ciclo de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Calanchez Uribarri África del Valle, según se indica en el cuadro adjunto.

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, la resolución N°0404-2022-FACEM-USS, de fecha 20/07/2022, numeral 1, 2, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



 **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0816-2022-FACEM-USS**

N.º	AUTOR(a) (es)	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	CHAPOÑAN GUEVARA JOSÉ LUIS SIRLOPÚ ARICOCHE RUTH MARYCIELO	METODOLOGÍA KAIZEN BASADO EN 5S PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL MOLINO MOLISAM I S.A.C., LAMBAYEQUE - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	DELGADO MIÑOPE CARLOS ENRIQUE JURUPE PIZARRO DIANA DEL PILAR	METODOLOGÍA DEL SIX SIGMA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	CHACON MEOÑO KAREM STHEFANY SENADOR TORRES CARLOS AGUSTO	SISTEMA DE DIGITALIZACIÓN DOCUMENTAL BASADO EN LA ECOEFICIENCIA PARA MEJORAR EL TRÁMITE DOCUMENTARIO EN LA MUNICIPALIDAD DE MONSEFÚ - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	CARRILLO BOCANEGRA LUIS FELIPE MECHÁN ACHULLA DICKSON YOSEMIR	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	LOPEZ TORO SHAILI RASHELL ZUÑE LLACSAHUANGA JAIR ANDERSSON	EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	FERNÁNDEZ CRUZADO MARCIA YUDYTH FERNÁNDEZ VÁSQUEZ MILY ADIXA	EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL SERVICIO EDUCATIVO EN LA I.E. N°16081 SEÑOR DE HUAMANTANGA, JAÉN - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	LOPEZ CABREJOS HERCILIA MAVILA LOZANO BAUTISTA CELENI YAMILET	COMPETENCIAS DIGITALES Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO TOMAS, 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	GUEVARA CARRASCO CINTHYA ANALI SOTO MALCA CESAR ANTONI CRUZ	COMUNICACIÓN INTERNA PARA MEJORAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN CAJAMARCA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	ANAYA BARBOZA DIANA CHAPOÑAN SANTAMARIA SILVIA NATALY	ENDOMARKETING COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL RESTAURANT & GRILL EL HEBRÓN S.A.C, CHICLAYO-2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	HUANCA RUIZ KEYLA YANELA MONTENEGRO CHAVEZ SHEIMILITH	ENDOMARKETING COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA CORPORACIÓN MADERERA FERPESE S.A.C, EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE- 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	CAYOTOPA BUSTAMENTE KAREN YUDITH	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO - 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	CORNEJO PURISACA LUZ MARISOL MEJÍA PEÑA BRAYAN JESÚS	MARKETING SENSORIAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES EN EL RESTAURANT AMAPOLA FISH AND, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	SECLÉN QUEVEDO JULIO JOSE	PLAN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN LAS MYPES DEL MERCADO CENTRAL DE CHICLAYO - 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	AGREDA FERNANDEZ ERIKA LICET FERNANDEZ CUMBIA JEANCARLOS DARWIN	INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL RESTAURANTE 25 HORAS, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

Nota: Resolución del proyecto de investigación

Anexo 7: T1 (Licencia de uso)

Figura 24

Licencia de Uso



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 08 de mayo del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Chapoñan Guevara Jose Luis con DNI 76972804 y Sirlopu Aricoche Ruth Marycielo con DNI 75244267. En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **METODOLOGÍA KAIZEN BASADO EN 5S PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL MOLINO MOLISAM I.S.A.C., LAMBAYEQUE – 2022** presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizamos al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre nuestro trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Chapoñan Guevara Jose Luis	76972804	
Sirlopu Aricoche Ruth Marycielo	75244267	

Nota: Licencia de uso

Anexo 8: Documentos ilustrativos

Figura 25

Datos Obtenidos de los 47 Encuestados de la Variable Independiente en Microsoft Excel

METODOLOGIA KAIZEN BASADO EN 5S															TOTAL
ITEMS	¿En el molino existe una clasificación de los materiales y equipos en su lugar correspondiente?	¿Existe una clasificación de tachos para la basura?	¿Existe una señalización para la ubicación de herramientas de trabajo?	¿Existe un lugar específico para almacenar herramientas de trabajo?	¿Después de usar las herramientas, vuelve a colocar en su lugar designado?	¿Sus herramientas de trabajo lo ubican con total facilidad?	¿El mantenimiento de equipos y herramientas en su centro laboral es de manera constante?	¿Se usan los elementos apropiados para la limpieza en general?	¿Las herramientas de limpieza se mantienen en buenas condiciones y limpias?	¿Los tachos para la basura permanecen limpios?	¿Se respetan congruentemente los procedimientos y normas en su trabajo?	¿Regularmente se cumplen las normas de seguridad, higiene y salud en el trabajo?	¿Se respetan los protocolos de seguridad?	¿En el lugar de trabajo se respeta el no fumar y no comer?	
ENCUESTADOS	PREG.1	PREG.2	PREG.3	PREG.4	PREG.5	PREG.6	PREG.7	PREG.8	PREG.9	PREG.10	PREG.11	PREG.12	PREG.13	PREG.14	
1	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	45
2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	29
3	2	3	2	2	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	36
4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	44
5	2	2	2	2	4	1	1	2	3	2	3	3	3	2	32
6	3	4	2	2	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	51
7	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	36
8	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	39
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
10	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	4	2	28
11	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41
12	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	42
13	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	32
14	4	3	2	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	50
15	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	48
16	2	3	2	2	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	35
17	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	32
18	4	3	2	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	49
19	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	42
20	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	30
21	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	28
22	3	3	2	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	3	37
23	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40

Nota: Extraído del programa Microsoft Excel

Figura 26

Datos Obtenidos de los 47 Encuestados de la Variable Dependiente en Microsoft Excel

DESEMPEÑO LABORAL													
ITEMS	¿Cumple con las actividades que se le programan a diario?	¿Cumple de manera constante sus tareas y deberes en el tiempo estipulado?	¿Se le brinda reconocimiento por el buen desempeño laboral y/o logro de objetivos individuales?	¿Emplea conocimientos con respecto a su experiencia laboral para alcanzar las metas de la organización?	¿En el molino se realizan capacitaciones de manera constante para el desarrollo de sus actividades?	¿Se compromete y colabora con el logro de las metas grupales?	¿Tiene capacidad para la toma de decisiones y resolución de problemas, favoreciendo así a la entidad?	¿Es responsable con las tareas o actividades que se le asignan en su trabajo?	¿Según el horario, cumple con la hora indicada de entrada y salida en su centro laboral?	¿Cuentas con el apoyo de tus compañeros para realizar tus actividades laborales?	¿Cumple con las normas establecidas en dicha organización?	¿Cuenta con el equipo de protección personal necesario para desempeñar de forma correcta sus tareas?	TOTAL
ENCUESTADOS	PREG.1	PREG.2	PREG.3	PREG.4	PREG.5	PREG.6	PREG.7	PREG.8	PREG.9	PREG.10	PREG.11	PREG.12	
1	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45
2	3	3	1	4	2	4	3	4	3	3	4	3	37
3	4	4	2	5	3	4	4	5	4	4	3	4	46
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45
5	3	3	1	4	2	4	3	4	3	3	4	3	37
6	4	4	2	5	3	5	4	4	5	4	4	4	48
7	4	4	1	4	2	4	4	4	4	3	3	3	40
8	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	42
9	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	50
10	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	38
11	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	39
12	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	47
13	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	38
14	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	52
15	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	43
16	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	37
17	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	40
18	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4	50

Nota: Extraído del programa Microsoft Excel

Figura 27

Confiabilidad de Ambas Variables en Microsoft Excel

METODOLOGIA KAIZEN BASADO EN 5S														DESEMPEÑO LABORAL																		
5= (TA) Totalmente de acuerdo				4= (DA) De acuerdo				3= (I) Indiferente				2=				5= (TA) Totalmente de acuerdo				4= (DA) De acuerdo				3= (I) Indiferente								
(ED) En Desacuerdo				1= (TD) Totalmente en desacuerdo												2= (ED) En Desacuerdo				1= (TD) Totalmente en desacuerdo												
CUESTIONARIO 1														CUESTIONARIO 2																		
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	TOTAL	PROMEDIO	Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL	PROMEDIO	
1	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	45.00	3.21	1	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45.00	3.75	
2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	29.00	2.07	2	3	3	1	4	2	4	3	4	3	3	4	3	37.00	3.08	
3	2	3	2	2	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	36.00	2.57	3	4	4	2	5	3	4	4	5	4	4	3	4	46.00	3.83	
4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	44.00	3.14	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45.00	3.75	
5	2	2	2	2	4	1	1	2	3	2	3	3	3	2	32.00	2.29	5	3	3	1	4	2	4	3	4	3	3	4	3	37.00	3.08	
6	3	4	2	2	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	51.00	3.64	6	4	4	2	5	3	5	4	4	5	4	4	4	48.00	4.00	
7	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	36.00	2.57	7	4	4	1	4	2	4	4	4	4	3	3	3	40.00	3.33	
8	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	39.00	2.79	8	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	42.00	3.50	
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43.00	3.07	9	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	50.00	4.17	
10	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	4	2	28.00	2.00	10	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	38.00	3.17	
11	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41.00	2.93	11	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	39.00	3.25	
12	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	4	3	42.00	3.00	12	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	47.00	3.92
13	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	32.00	2.29	13	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	38.00	3.17	
14	4	3	2	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50.00	3.57	14	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	52.00	4.33	
15	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48.00	3.43	15	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	43.00	3.58	
16	2	3	2	2	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	35.00	2.50	16	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	37.00	3.08	
17	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	32.00	2.29	17	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	40.00	3.33	
18	4	3	2	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	49.00	3.50	18	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4	50.00	4.17	
19	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	42.00	3.00	19	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45.00	3.75	
20	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	30.00	2.14	20	3	3	1	4	2	4	3	4	3	4	3	3	38.00	3.17	
21	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	28.00	2.00	21	3	3	2	4	2	4	4	5	3	3	3	3	41.00	3.42	
22	3	3	2	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	3	37.00	2.64	22	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	41.00	3.42	

Nota: Extraído del programa Microsoft Excel

Figura 28

Análisis Descriptivo de la Variable Independiente en Microsoft Excel

VARIABLE: METODOLOGIA KAIZEN BASADO EN 5S																												
		DIMENSION Seiri (Clasificar)					DIMENSION Seiton (orden)					DIMENSION Seiso (limpiar)					DIMENSION Seiketsu (mantener)					DIMENSION Shitsuke (disciplina)					Totales de la variable	
ENTREVISTADOS		Separar innecesarios		Sumatoria	Promedio de la dimensión	Situar necesarios			Sumatoria	Promedio de la dimensión	Suprimir suciedad		Sumatoria	Promedio de la dimensión	Señalar anomalías		Sumatoria	Promedio de la dimensión	Mejorato continuo			Sumatoria	Promedio de la dimensión	Total de las respuestas de la variable	Promedio total de la variable			
1	3	3	2	8.00	3	2	4	3	9.00	3	3	3	4	10.00	3	3	4	7.00	4	4	3	4	11.00	4	45.00	3		
2	2	2	1	5.00	2	2	3	2	7.00	2	2	2	3	7.00	2	2	2	4.00	2	2	2	2	6.00	2	29.00	2		
3	2	3	2	7.00	2	2	4	1	7.00	2	2	3	3	8.00	3	2	3	5.00	3	3	3	3	9.00	3	36.00	3		
4	3	3	3	9.00	3	3	4	2	9.00	3	3	3	3	9.00	3	3	4	7.00	4	4	3	3	10.00	3	44.00	3		
5	2	2	2	6.00	2	2	4	1	7.00	2	1	2	3	6.00	2	2	3	5.00	3	3	3	2	8.00	3	32.00	2		
6	3	4	2	9.00	3	2	5	3	10.00	3	3	5	4	12.00	4	4	4	8.00	4	4	4	4	12.00	4	51.00	4		
7	2	3	2	7.00	2	3	3	2	8.00	3	2	3	3	8.00	3	2	3	5.00	3	3	3	2	8.00	3	36.00	3		
8	2	3	3	8.00	3	2	4	2	8.00	3	2	3	3	8.00	3	3	3	6.00	3	3	3	3	9.00	3	39.00	3		
9	3	3	3	9.00	3	3	4	3	10.00	3	3	3	3	9.00	3	3	3	6.00	3	3	3	3	9.00	3	43.00	3		
10	2	2	1	5.00	2	1	3	1	5.00	2	2	2	2	6.00	2	2	2	4.00	2	2	4	2	8.00	3	28.00	2		
11	3	2	3	8.00	3	3	4	3	10.00	3	2	3	3	8.00	3	2	3	6.00	3	3	3	3	9.00	3	41.00	3		
12	3	3	3	9.00	3	3	4	3	10.00	3	2	2	2	6.00	2	3	4	7.00	4	4	3	3	10.00	3	42.00	3		
13	3	2	2	7.00	2	2	3	1	6.00	2	2	2	2	6.00	2	2	3	5.00	3	3	3	2	8.00	3	32.00	2		
14	4	3	2	9.00	3	3	5	3	11.00	4	3	4	4	11.00	4	4	4	8.00	4	4	4	3	11.00	4	50.00	4		
15	3	4	3	10.00	3	3	4	3	10.00	3	3	3	3	9.00	3	3	4	7.00	4	4	4	4	12.00	4	48.00	3		
16	2	3	2	7.00	2	2	4	1	7.00	2	2	2	2	6.00	2	3	3	6.00	3	3	3	3	9.00	3	35.00	3		
17	3	2	2	7.00	2	2	3	2	7.00	2	2	1	2	5.00	2	2	3	5.00	3	3	3	2	8.00	3	32.00	2		
18	4	3	2	9.00	3	3	5	3	11.00	4	4	3	4	11.00	4	4	4	8.00	4	4	3	3	10.00	3	49.00	4		
19	3	3	2	8.00	3	3	4	2	9.00	3	3	2	3	8.00	3	3	4	7.00	4	4	3	3	10.00	3	42.00	3		
20	2	2	1	5.00	2	2	3	1	6.00	2	2	2	2	6.00	2	3	3	6.00	3	3	2	2	7.00	2	30.00	2		
21	2	2	1	5.00	2	1	3	1	5.00	2	1	2	2	5.00	2	2	3	5.00	3	3	3	2	8.00	3	28.00	2		

Nota: Extraído del programa Microsoft Excel

Figura 29

Análisis Descriptivo con Baremos de la Variable Dependiente en Microsoft Excel

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL																					
ENCU	DIMENSION 1				DIMENSION 2				DIMENSION 3				TOTAL V	D1sum	D2sum	D3sum					
1	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45	10	15	20					
2	3	3	1	4	2	4	3	4	3	3	4	3	37	7	13	17					
3	4	4	2	5	3	4	4	5	4	4	3	4	46	10	16	20					
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45	10	16	19					
5	3	3	1	4	2	4	3	4	3	3	4	3	37	7	13	17					
6	4	4	2	5	3	5	4	4	5	4	4	4	48	10	17	21					
7	4	4	1	4	2	4	4	4	4	3	3	3	40	9	14	17					
8	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	42	9	14	19					
9	5	4	2	5	3	5	5	5	4	5	4	4	51	11	18	22					
10	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45	10	15	20					
11	4	3	1	4	2	4	4	4	3	3	3	3	37	7	14	16					
12	4	4	2	4	3	5	4	5	5	4	4	3	47	10	16	21					
13	3	3	1	4	1	4	3	4	3	3	3	3	35	7	12	16					
14	4	5	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	51	12	18	21					
15	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	39	8	14	17					
16	4	4	3	4	2	5	4	5	4	4	3	3	45	11	15	19					
17	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	53	12	18	23					
18	3	3	1	4	2	4	4	4	4	3	3	3	38	7	14	17					
19	4	4	3	4	2	4	4	5	5	5	3	3	46	11	14	21					
20	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	54	13	18	23					
21	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	40	8	14	18					
22	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	3	3	44	11	14	19					
23	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	39	8	14	17					
24	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	54	13	18	23					
25	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	40	8	14	18					
26	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	42	9	14	19					
27	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	53	13	17	23					
28												MAX	54	13	18	23					
29												MIN	35	7	12	16					
30												RANGO	19	6	6	7					
31	RNG/3											INTERVALO	6	2	2	2					
32	BAREMOS						BAREMOS														
33	NIVEL			INTERVALO			INTERVALOS														
34	Bajo			35-41			7-9			12-14		16-18									
35	Medio			42-48			10-12		15-17		19-21										
36	Alto			49-55			13-15		18-20		22-25										
37	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
38	NIVEL BAJO						NIVEL MEDIO						NIVEL ALTO								

Nota: Extraído del programa Microsoft Excel

Figura 30

Análisis Descriptivo de la Variable Independiente en SPSS Versión 27

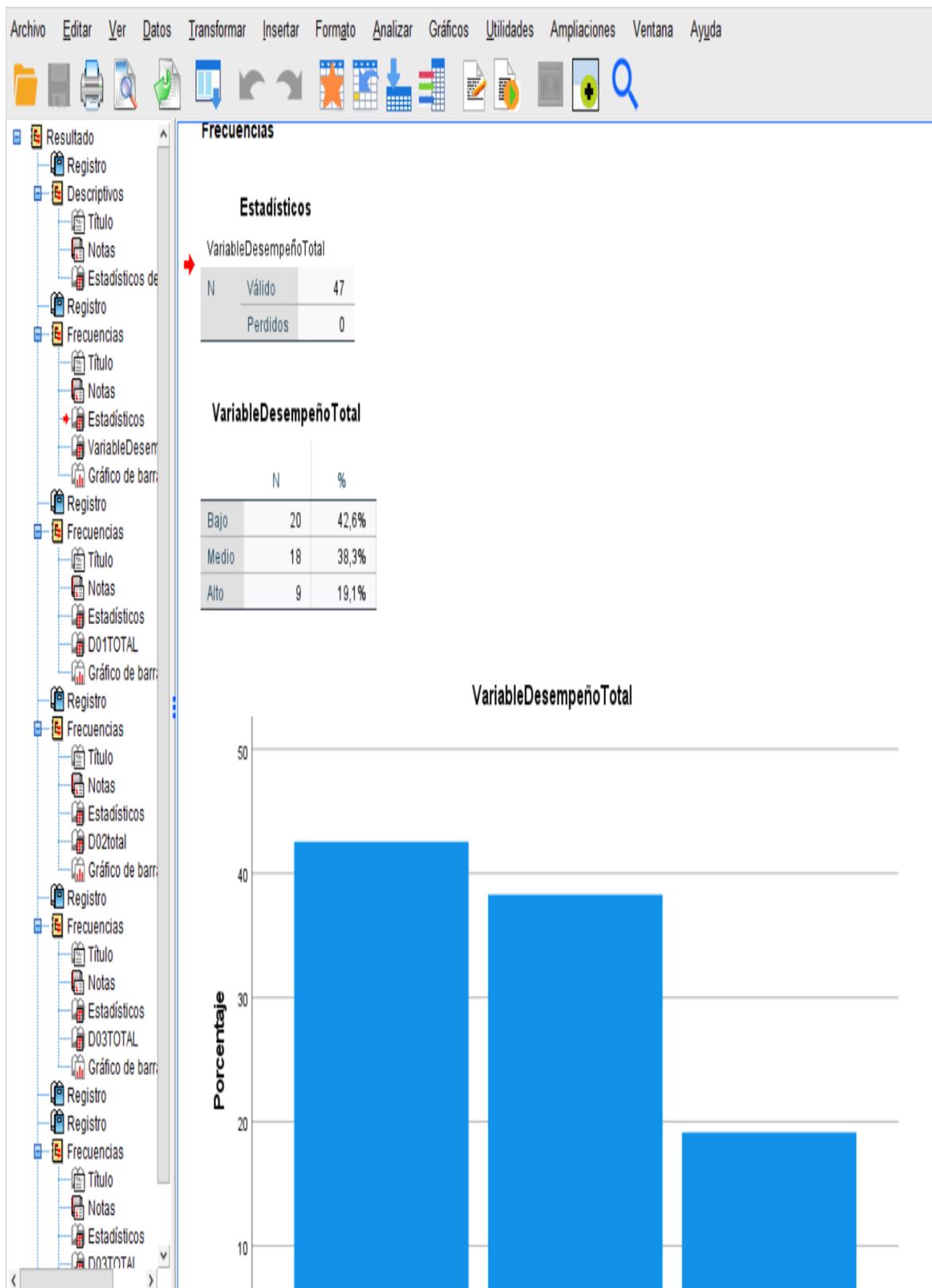
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Seiri_clasifi...	N Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Seiton_orden	N Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Seison_limp...	N Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Seiketsu_m...	N Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Shitsuke_di...	N Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Metodolofa...	N Numérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos **Vista de variables**

Nota: Extraído del programa estadístico SPSS versión 27

Figura 31

Resultados con Baremos de la Variable Dependiente en SPSS Versión 27



Nota: Extraído del programa estadístico SPSS versión 27

Anexo 9: Fotos de aplicación de la encuesta

Figura 32

Productos mal Ubicados



Nota: Foto extraída del molino Molisam I S.A.C.

Figura 33

Productos Desordenados



Nota: Foto extraída del molino Molisam I S.A.C.

Figura 34

Limpieza Inadecuada de Elementos



Nota: Foto extraída del molino Molisam I S.A.C.

Figura 35

Limpieza Inadecuada del Área Laboral



Nota. Foto extraída del molino Molisam I S.A.C.

Figura 36

Encuesta a los Colaboradores del Área de Producción



Nota: Foto extraída del molino Molisam I S.A.C.

Figura 37

Carencia de Parihuelas



Nota: Foto extraída del molino Molisam I S.A.C.

Figura 38
Encuesta al Colaborador del Área de Producción



Nota: Foto extraída del molino Molisam I S.A.C.

Figura 39
Productos y Herramientas mal Clasificadas



Nota: Foto extraída del molino Molisam I S.A.C.

Figura 40

Contenedores de Basura mal Identificados



Nota: Foto extraída del molino Molisam I S.A.C.

Figura 41

Encuesta al Colaborador del Área de Producción



Nota: Foto extraída del molino Molisam I S.A.C.

Figura 42

Encuesta al Colaborador del Área de Producción



Nota: Foto extraída del molino Molisam I S.A.C.

Figura 43

Encuesta al Colaborador del Área de Producción



Nota: Foto extraída del molino Molisam I S.A.C

Anexo 10: Reporte turnitin

Figura 44

Reporte de Similitud

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
TESIS METODOLOGÍA KAIZEN BASADO EN 5S y DESEMPEÑO	Chapoñan Guevara, Jose Luis Sirlopu Ari coche, Ruth Marycielo
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
14599 Words	78200 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
71 Pages	709.5KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Jun 14, 2023 2:34 PM GMT-5	Jun 14, 2023 2:35 PM GMT-5

● 8% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Nota: Reporte de similitud

Anexo 11: Acta de originalidad

Figura 45

Acta de Revisión de Similitud de la Investigación



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0816-2022-FACEM-USS**, presentado por el/la Bachiller, **Chapoñan Guevara Jose Luis y Sirlopu Aricoche Ruth Marycielo**, con su tesis Titulada **METODOLOGÍA KAIZEN BASADO EN 5S PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL MOLINO MOLISAM I S.A.C., LAMBAYEQUE – 2022**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **08 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 19 de junio del 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.