



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“LAS 5 S Y LAS CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO EN UNA
EMPRESA PRIVADA, AÑO 2017”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

MAESTRA EN GESTION AMBIENTAL

AUTORA:

MONICA DELFINA NUÑEZ CABAÑAS

ASESOR:

MG. MARIO RODOLFO SÁNCHEZ CAMARGO

JURADO:

DR. JORGE GUILLERMO FRANCISCO VALENCIA POMAREDA

DRA. VICENTA IRENE TAFUR ANZUALDO

MG. MARTIN HAMILTON WILSON HUAMANCHUMO

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a mis amados
padres, mi esposo y mis hijos.

AGRADECIMIENTOS

A los docentes del posgrado de la UNFV.

RESUMEN

En la presente investigación, se ha formulado la Hipótesis científica: Las 5 S se relacionan significativamente con las condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada. El tipo de investigación es aplicada y de diseño no experimental; la muestra de estudio estuvo conformada por 54 trabajadores del rubro de transporte de carga. Finalmente, como resultado del estudio se llegó a la conclusión que las 5 S se relacionan significativamente con las condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada, año 2017.

Palabras clave. Las 5S. Condiciones ambientales de trabajo.

ABSTRACT

In the present investigation, the scientific hypothesis has been formulated: The 5 S are significantly related to the environmental conditions of work in a private company. The type of research is applied and non-experimental design; the study sample consisted of 54 workers in the cargo transport sector. Finally, as a result of the study, it was concluded that the 5 S are significantly related to the environmental conditions of work in a private company, year 2017.

Keywords. The 5S. Environmental conditions of work.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
RESUMEN	IV
ABSTRACT	V
INTRODUCCION	XII
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Antecedentes	1
1.1.1. Antecedentes Internacionales	1
1.1.2. Antecedentes Nacionales.....	2
1.2. Planteamiento del problema.....	3
1.2.1. Formulación del Problema	4
1.2.1.1. Problema General.....	4
1.2.1.2. Problemas Específicos.....	5
1.3. Objetivo.....	5
1.3.1. Objetivo General.	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	5
1.4. Justificación	6
1.5. Alcances y Limitaciones	6
1.5.1. Alcances	6
1.5.2. Limitaciones	6
1.6. Definición de Variables	7
1.6.1. Variable 1. Las 5 S	7

1.6.2. Variable 2. Condiciones ambientales de trabajo	7
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Teorías generales relacionadas al tema.....	9
2.1.1. Mejoramiento continuo y sus componentes	9
2.1.2. Relación entre salud en el trabajo y salud ambiental	9
2.1.3 . Definición de Higiene Laboral.....	10
2.1.4 Necesidades de las 5 S	10
2.2. Bases Teóricas Especializadas sobre el Tema	11
2.2.1. Bases Teóricas de la Variable 1. Las 5 S	11
2.2.1.1. Concepto de las 5 S (Cinco eses)	11
2.2.1.2. Descripción de las 5 S (Cinco eses)	11
2.2.1.3. Objetivos de la metodología de las 5 S	16
2.2.1.4. Efectos de la aplicación de las 5 S	16
2.2.1.5. Objetivos de la Salud Ocupacional	17
2.2.2. Bases Teóricas de la Variable 2. Condiciones Ambientales de Trabajo.....	19
2.2.2.1. Definición de Condiciones Ambientales de Trabajo.....	19
2.2.2.2. Condiciones que influyen en el trabajo	20
2.2.2.3. Definición de Iluminación.....	21
2.2.2.4. Definición de Ruido	21
2.2.2.5. Entorno de Trabajo Saludable	22
2.3. Hipótesis	24
2.3.1. Hipótesis General	24
2.3.2. Hipótesis Específicas.....	24
2.4 Operacionalización de variables	25

2.4.1 Definición Conceptual de la Variable 1	25
2.4.2 Definición Operativa de la Variable 1.....	25
2.4.3 Definición Conceptual de la Variable 2	25
2.4.4 Definición Operativa de la Variable 2.....	26
CAPÍTULO III.....	27
METODO	27
3.1. Tipo de Investigación.....	27
3.2. Diseño de investigación	27
3.3. Estrategia de Prueba de Hipótesis.....	28
3.4. Población y Muestra	28
3.4.1. Población.....	28
3.4.2. Muestra.....	29
3.5. Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos.....	29
3.5.1. Instrumentos de Recolección de Datos	29
3.5.2. Técnicas de Recolección de Datos	29
3.6. Procesamiento de Datos	29
CAPITULO IV.....	30
PRESENTACION DE RESULTADOS	30
4.1 Análisis Descriptivo.....	30
4.2. Contrastación de Hipótesis	41
4.2.1. Hipotesis General	41
4.2.2. Primera Hipotesis Especifica	42
4.2.3. Segunda Hipotesis Especifica	43
4.2.4. Tercera Hipotesis Especifica.....	44
CAPITULO V.....	46

DISCUSION DE RESULTADOS	46
5.1 DISCUSION	46
5.2 CONCLUSIONES	49
5.3 RECOMENDACIONES	51
CAPITULO VI.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	52
CAPITULO VII	55
ANEXOS	55
ANEXO 1: FICHA TECNICA DE LOS INSTRUMENTOS A UTILIZAR	55
ANEXO 2: DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA DE ESTUDIO	56
ANEXO 3: DEFINICION DE TÉRMINOS	57
<i>ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....</i>	<i>59</i>
<i>ANEXO 5: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN</i>	<i>61</i>

LISTADO DE TABLAS

TABLA 1. SIGNIFICADO Y DESCRIPCION DE LAS 5 S	15
TABLA 2. OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 1 LAS 5 S.....	25
TABLA 3. OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 2 CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO.....	26
TABLA 4. POBLACIÓN	28
TABLA 5. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1.....	30
TABLA 6. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2.....	30
TABLA 7. TABLA CATEGORÍA-CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	30
TABLA 8. PRUEBA DE NORMALIDAD KOLGOMOROV-SMIRNOV	31
TABLA 9. FRECUENCIA DE LA VARIABLE 1 LAS 5 S	31
TABLA 10. FRECUENCIA DE LA DIMENSION SELECCIONAR	32
TABLA 11. FRECUENCIA DE LA DIMENSION ORDENAR.....	33
TABLA 12. FRECUENCIA DE LA DIMENSION LIMPIEZA	34
TABLA 13. FRECUENCIA DE LA DIMENSION ESTANDARIZACION	35
TABLA 14. FRECUENCIA DE LA DIMENSION DISCIPLINA.....	36
TABLA 15. FRECUENCIA DE LA DIMENSION CONDICIONES AMBIENTALES...37	
TABLA 16. FRECUENCIA DE LA DIMENSION CONDICIONES DE TIEMPO.....	38
TABLA 17. FRECUENCIA DE LA DIMENSION CONDICIONES SOCIALES.....	39
TABLA 18. FRECUENCIA DE LA VARIABLE 2 CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO	40
TABLA 19. CONTRASTE DE LA HIPOTESIS GENERAL	42
TABLA 20. CONTRASTE DE LA PRIMERA HIPOTESIS ESPECIFICA.....	43
TABLA 21. CONTRASTE DE LA SEGUNDA HIPOTESIS ESPECIFICA	44
TABLA 22. CONTRASTE DE LA TERCERA HIPOTESIS ESPECIFICA	45

LISTADO DE FIGURAS

<i>FIGURA 1.</i> ESQUEMA CORRELACIONAL	28
<i>FIGURA 2.</i> DIAGRAMA DE BARRAS DE LA VARIABLE 1 LAS 5 S	32
<i>FIGURA 3.</i> DIAGRAMA DE BARRAS DE LA DIMENSION SELECCIONAR	33
<i>FIGURA 4.</i> DIAGRAMA DE BARRAS DE LA DIMENSION ORDENAR	34
<i>FIGURA 5.</i> DIAGRAMA DE BARRAS DE LA DIMENSION LIMPIEZA	35
<i>FIGURA 6.</i> DIAGRAMA DE BARRAS DE LA DIMENSION ESTANDARIZACION	36
<i>FIGURA 7.</i> DIAGRAMA DE BARRAS DE LA DIMENSION DISCIPLINA	37
<i>FIGURA 8.</i> DIAGRAMA DE BARRAS DE LA DIMENSION CONDICIONES AMBIENTALES	38
<i>FIGURA 9.</i> DIAGRAMA DE BARRAS DE LA DIMENSION CONDICIONES DE TIEMPO	39
<i>FIGURA 10.</i> DIAGRAMA DE BARRAS DE LA DIMENSION CONDICIONES SOCIALES	40
<i>FIGURA 11.</i> DIAGRAMA DE BARRAS DE LA VARIABLE 2 CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO	41

INTRODUCCION

La tesis está conformada según el esquema de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villareal en cinco capítulos, a continuación se explicará brevemente cada uno de ellos:

En el primer capítulo se encuentran la realidad problemática, los objetivos y la justificación, los cuales fueron motivo de estudio por parte de la investigadora.

En el segundo capítulo se presenta la teoría de las variables de estudio.

En tercer capítulo, se tiene el soporte metodológico conformado por el tipo, diseño de la presente investigación.

En cuarto capítulo se presentan los resultados estadísticos, descriptiva, inferencial y la prueba de hipótesis.

La discusión de resultados se encuentra en el quinto capítulo, culminando con las conclusiones y las recomendaciones de la presente investigación.

La tesista

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Sanchez y Foreno (2004), en su investigación tuvo como objetivo determinar las condiciones de trabajo en conductores de vehículos de carga en Colombia, realizada mediante la investigación aplicada y sobre una muestra de 28 conductores; concluyó en sus resultados, que mejorando las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se reduce el número de accidentes y lesiones de trabajo, el ausentismo, se mejora la calidad de vida de los conductores y la productividad.

Díaz y Castro (2009) concluyó en resaltar la importancia de OHSAS 18001 para mejorar la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores, para ello se deben realizar modificaciones en el plan anual de la empresa y crear políticas relacionadas al medio ambiente para garantizar el cumplimiento de la norma.

Juárez (2009) en su tesis que tuvo como objetivo fundamental proponer la aplicación de las 5 S para obtener la mejora de la entidad, concluye que para conseguir dicho objetivo y beneficios deseados se requiere el compromiso de la Alta Dirección en su correcta aplicación.

Arguello (2011) en su estudio sobre la evaluación de la metodología de las 5 S encontró que al inicio de la implementación hay resistencia al cambio y que es necesario realizar charlas de concientización para los trabajadores sobre las bondades de las 5 S, con el

fin de lograr que luego de su implementación estas sean parte integrante de sus actividades diarias en un ambiente de trabajo limpio, ordenado y seguro

Esteban (2015), en su estudio encontró algunos conflictos para cumplir con los objetivos del proyecto, las 5 S, pero el principal de ellos fue la resistencia que los empleados mostraban con la metodología, aunque al final esto no fue un impedimento para el cumplimiento de las metas trazadas para el proyecto

López (2013) en su investigación sobre la implementación de las 5 S, concluyó que su aplicación es efectiva, siempre que se mantenga un ambiente de trabajo limpio, ordenado y seguro, contando con los materiales justos y necesarios y mantenimiento constante en el ambiente de trabajo.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Vega (2013), en su tesis sobre la implementación de las 5 S, concluye que luego de su implementación se optimizan los procesos, se mejoran los tiempos de respuesta a los clientes, se disminuye los riesgos que afecten el ambiente de trabajo y mejora la productividad y seguridad del personal.

Oré (2016) en su tesis concluyó que es fundamental el compromiso de la Jefatura antes, durante y después de la implementación, otorgándole la debida importancia al proyecto con el fin de contar con el recurso necesario tanto humano como material. Observó, al iniciar la implementación de las 5S que los trabajadores mostraban su rechazo hacia esta metodología, sin embargo luego de las capacitaciones y conocer los beneficios que se obtendrían, sus pensamientos cambiaron y mostraron mayor interés en desarrollar las actividades planificadas.

Tinoco y Moscoso (2016) concluyó que la efectividad de las 5 S, tiene como base el compromiso del gerente general y todo el personal de la empresa, para aplicar el orden, supervisión, estandarización y limpieza a la totalidad de áreas, contar así con un ambiente laboral óptimo y mejorar la cultura de la calidad y el proceso de producción.

Para Abuhadba (2017) las 5 S es una metodología que al ser aplicada en una empresa, se logra una mejora inmediata en la calidad, mejoran los resultados sobre la confianza y seguridad por parte de los trabajadores, mejor planificación de las actividades diarias, organización, orden y limpieza, mejora de los indicadores de gestión y una mejor calidad de servicio.

1.2. Planteamiento del problema

En la actualidad en la empresa privada del rubro de transportes de carga existe el problema de condiciones no óptimas en sus ambientes de trabajo, principalmente, en los almacenes donde se guardan los repuestos; estos espacios se encuentran desordenados y con suciedad, justificándose de cierta manera por el tipo de actividad; sin embargo no se toma en cuenta que bajo estas condiciones se invierte tiempo en la búsqueda de repuestos o documentos y se exponen a riesgos de accidentes. Solo se realiza una limpieza total cuando se recibe la visita de un cliente importante.

La empresa privada dedicada al servicio de transporte de carga motivo del presente estudio no cuenta eficientemente con equipos de trabajo, materiales, herramientas, mobiliario y un ambiente con condiciones climáticas óptimas como temperatura, humedad, entre otras; en estos espacios se desarrollan las tareas caracterizadas por cierto esfuerzo físico y mental,

sujetos a horarios y jornadas largas de trabajo exponiendo al trabajador a situaciones que pueden ocasionar efectos negativos en su salud y desempeño laboral (incidentes, accidentes y enfermedades). En cuanto a estas condiciones ambientales están una temperatura y humedad no adecuadas, poca ventilación, deficiente iluminación y los contaminantes ambientales propios de la actividad, físicos o químicos. Las condiciones mencionadas, en la presente investigación son un problema para el buen desempeño de los procesos, la salud y seguridad de los trabajadores del rubro de transporte de carga, así también para la gestión y calidad de los servicios, la productividad, la satisfacción de los clientes y el cumplimiento de objetivos de la empresa. En este sentido, las Condiciones del Medio Ambiente de Trabajo pueden asumirse como un factor determinante en la salud y seguridad de los trabajadores.

Las 5 S en la empresa privada de transporte de carga mejorará las condiciones de salud, seguridad y ambientales en la empresa, así como:

- El orden y limpieza en todas las áreas.
- El ambiente de trabajo, haciendo que este sea más ordenado, con herramientas y materiales adecuados y necesarios.
- La mejora en el mantenimiento de las unidades de transporte, orientado a evitar fallas en su funcionamiento y accidentes perjudiciales al trabajador.
- La mejora en las condiciones de evacuación en una eventual emergencia ya que el orden contribuirá en su ejecución y eficacia.

1.2.1. Formulación del Problema

1.2.1.1. Problema General

¿Qué relación existe entre las 5 S y las condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada, año 2017?

1.2.1.2. Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre las 5 S y las condiciones ambientales en una empresa privada, año 2017?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre las 5 S y las condiciones de tiempo en una empresa privada, año 2017?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre las 5 S y las condiciones sociales en una empresa privada, año 2017?

1.3. Objetivo

1.3.1. Objetivo General.

Determinar qué relación existe entre las 5 S y las condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada, año 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos.

Objetivo Específico 1

Determinar qué relación existe entre las 5 S y las condiciones ambientales en una empresa privada, año 2017.

Objetivo Específico 2

Determinar qué relación existe entre las 5 S y las condiciones de tiempo en una empresa privada, año 2017.

Objetivo Específico 3

Determinar qué relación existe entre las 5 S y las condiciones sociales en una empresa privada, año 2017.

1.4. Justificación

La investigación posee relevancia social porque se espera que se logre determinar que la propuesta de las 5 S, ayude reducir los desperdicios, mejorar el orden, la limpieza y las condiciones ambientales de trabajo en el rubro de transporte de carga, así como la mejora del desempeño de las actividades diarias, impactando en la optimización de los recursos, disminución de pérdidas de tiempo y energía, mejorar los procesos, y la salud y seguridad de los trabajadores.

La investigación es de importancia porque ayudará a definir la necesidad de la implementación de la 5S, con ello generar un impacto positivo en la gestión, productividad, logro de objetivos trazados y la mejora continua de la empresa.

1.5. Alcances y Limitaciones

1.5.1. Alcances

La presente investigación se realiza en una empresa privada dedicada al servicio de transporte de carga por carretera ubicada en el distrito de Ate.

1.5.2. Limitaciones

La limitación más relevante en la presente investigación fue la falta de antecedentes nacionales e internacionales de las 5 S vinculadas a empresas de transporte de carga.

1.6. Definición de Variables

1.6.1. Variable 1. Las 5 S

-Dimensiones de las 5 S:

D1. Seleccionar.

D2. Ordenar.

D3. Limpiar

D4. Estandarización.

D5. Disciplina.

-Indicadores de las 5 S:

D1.1 Separar.

D1.2 Identificar.

D2.1 Ordenar.

D2.2 Organizar.

D3.1 Inspeccionar.

D3.2 Aseo.

D4.1 Estado de limpieza.

D4.2 Aplicación continúa.

D5.1 Cumplimiento de normas.

D5.2 Cumplimiento de procedimientos.

1.6.2. Variable 2. Condiciones ambientales de trabajo

-Dimensiones de las condiciones ambientales de trabajo

D1. Condiciones ambientales.

D2. Condiciones de tiempo.

D3. Condiciones sociales.

-Indicadores de condiciones ambientales de trabajo

D1.1 Iluminación.

D1.2 Ruido.

D2.1 Duración jornada laboral.

D2.2 Períodos de descanso

D3.1 Relaciones sociales.

D3.2 Organización informal.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Teorías generales relacionadas al tema

2.1.1. Mejoramiento continuo y sus componentes

Como señala Vargas y Aldana de Vega (2011) el mejoramiento continuo “es la asociación de la totalidad de áreas de una empresa con la finalidad de generar compromiso organizacional contando como base la misión y visión de la empresa” (p. 141)

Según Vargas y Aldana de Vega (2011) el mejoramiento continuo está conformado por:

- (a) La unión de habilidades y destrezas encaminadas a una misma meta; a esto se le llama: trabajo en equipo, (b) El segundo componente es el liderazgo que debe ser participativo en toda la empresa en base a una óptima interrelación y comunicación, (c) Finalmente la optimización de procesos, pues al ser estos dinámicos deben ser constantemente monitoreados y evaluados a fin de atender las necesidades y expectativas del usuario. (p. 141).

2.1.2. Relación entre salud en el trabajo y salud ambiental

Cortes (2012) respecto a la salud indicó “es un derecho fundamental de la persona; el conseguir el más alto grado de salud constituye un objetivo social de primer orden, siendo preciso para su logro del aporte de sectores sociales y económicos” (p. 34).

Para Uribe (2015) “la salud es no solamente la ausencia de enfermedad sino algo positivo, una actitud gozosa delante de la vida y una aceptación alegre de las responsabilidades que la vida hace recaer sobre el individuo” (p. 27).

2.1.3 . Definición de Higiene Laboral

La Higiene laboral es el conjunto de normas y procedimientos que buscan proteger la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico en que ejecuta las labores. La higiene laboral se relaciona con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables, el ser humano y su ambiente en el trabajo. (Chiavenato, 2002, pp. 390-391)

La higiene en relación al trabajo, es una ciencia que al igual que otras disciplinas como la Ergonomía y la Psicología Organizacional, contribuye a reducir las enfermedades ocupacionales en los centros de trabajo, y que además de mejorar la competitividad de toda organización, fortalece el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo promulgado en el Perú desde el año 2011. (Es salud, 2016, p.3).

2.1.4 Necesidades de las 5 S

Como menciona el autor Rey (2005) para iniciar las 5 S “se puede iniciar en la empresa con un área piloto y después implementarlo en la totalidad de la empresa”. (p. 15)

2.2. Bases Teóricas Especializadas sobre el Tema

2.2.1. Bases Teóricas de la Variable 1. Las 5 S

2.2.1.1. Concepto de las 5 S (Cinco eses)

Rodríguez (2010) “la estrategia de las 5 S es una metodología práctica para establecer y mantener un lugar de trabajo bien organizado, ordenado y limpio, a fin de mejorar las condiciones de seguridad, calidad en el trabajo y en la vida diaria” (p. 2).

Como mencionó Dorbessan (2013) “aplicar las 5 S no significa trabajar más al contrario al estar lo necesario ordenado en un ambiente despejado y limpio, el tiempo requerido para realizar las tareas es menor” (p. 20).

2.2.1.2. Descripción de las 5 S (Cinco eses)

La descripción de las 5 S de acuerdo a (Gutiérrez, 2014, pp. 111-112) son las siguientes:

a. Seiri (seleccionar)

Ejecutar el *seiri* significa diferenciar entre los elementos necesarios de aquellos que no lo son, procediendo a descartar estos últimos. Ello implica una clasificación de los elementos existentes en el lugar de trabajo entre necesarios e innecesarios. Para ello se establece un límite a los que son necesarios. Poner en práctica el *Seiri* implica otorgar poder a los empleados y obreros (empowerment) para que ellos determinen cuales son aquellos elementos o componentes necesarios, siguiendo los postulados generales dictados por la dirección. (Gutiérrez, 2014, p. 111).

Para Rey (2005) indicó que “Seiri se trata de organizar todo, separar lo que sirve de lo que no sirve y clasificar esto último” (p. 18).

b. Seiton (ordenar)

Con la aplicación de la segunda S habrá que ordenar y organizar un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar, de tal forma que minimice el desperdicio de movimiento de empleados y materiales. La idea es que, lo que se ha decidido mantener o conservar en la primera S se organice de tal modo que cada cosa tenga una ubicación clara y así esté disponible y accesible para que pueda ser usado en el momento que se disponga. (Gutiérrez, 2014, p. 111).

El *seiton* implica disponer en forma ordenada todos los elementos esenciales que quedan luego de practicado el *seiri*, de manera que se tenga fácil acceso a éstos. Significa también suministrar un lugar conveniente, seguro y ordenado a cada cosa y mantenerlo donde se dispuso. (Gutiérrez, 2014, p. 111).

Rey (2005) “Seiton, tiramos lo que no sirve y establecemos normas de orden para cada cosa” (p. 18).

c. Seiso (limpiar)

Gutiérrez (2014) “esta S consiste en limpiar e inspeccionar el sitio de trabajo y los equipos para prevenir la suciedad implementando acciones que permitan evitar, o al menos disminuir, la suciedad y hacer más seguros los ambientes de trabajo” (p. 112).

Seiso significa limpiar el entorno de trabajo, incluidas máquinas y herramientas, lo mismo que pisos, paredes y otras áreas del lugar de trabajo. También se le considera como una actividad fundamental a los efectos de verificar. Un operador que limpia una máquina puede descubrir muchos defectos de funcionamiento; por tal razón el *seiso* es fundamental a los efectos del mantenimiento de máquinas e instalaciones. Cuando la máquina está cubierta de aceite, hollín y polvo, es difícil identificar cualquier problema que se pueda estar generando. La labor de limpieza con un espacio físico reluciente es una importante fuente de motivación para los empleados. (Gutiérrez, 2014, p. 112).

En relación a Rey (2005) indicó que Seiso es “realizar la limpieza inicial con el fin de que el operador/administrativo se identifique con su puesto de trabajo y máquinas/equipos que tenga asignados” (p. 19).

d. Seiketsu (estandarizar)

Gutiérrez (2014) “estandarizar pretende mantener el estado de limpieza y organización alcanzado con el uso de las primeras 3 S, mediante la aplicación continua de estas” (p. 112).

Gutiérrez (2014) “por lo tanto *Seiketsu* significa mantener la limpieza de la persona por medio del uso de ropa de trabajo adecuada, lentes, guantes, cascos, caretas y zapatos de seguridad, así como mantener el entorno de trabajo saludable y limpio” (p. 112).

Según Rey (2005), “Seiketsu: mantener la limpieza.- a través de gamas y controles, iniciar el establecimiento de los estándares de limpieza, aplicarles y mantener el nivel de referencia alcanzado” (p. 20).

e. Shitsuke (autodisciplinarse)

La disciplina es el canal entre las 5 S y el mejoramiento continuo. Por consiguiente *Shitsuke* implica autodisciplina. Las 5 S pueden considerarse como una filosofía, una forma de vida en nuestro trabajo diario. La esencia de las 5 S es seguir lo que se ha acordado. En este punto entra el tema de qué tan fácil resulta la implantación de las 5 S en una organización. Implantarlo implica eliminar la tendencia a la acumulación de elementos innecesarios, al no realizar una limpieza continua y a no

mantener en su debido orden los elementos y componentes. (p. 112)

Sobre Rey (2005) indicó que “Shitsuke es realizar la auto inspección de manera cotidiana” (p. 21).

Tabla 1. Significado y descripción de las 5 S

Palabra japonesa	Traducción al español	Descripción
Seiri	Seleccionar	Separar los elementos necesarios de los innecesarios y eliminar del área de trabajo los innecesarios.
Seiton	Ordenar	Ordenar, organizar y rotular los elementos necesarios de manera que estén disponibles y fácilmente accesibles.
Seiso	Limpiar	Eliminar el polvo y suciedad. Hacer la limpieza con inspección.
Seiketsu	Estandarizar	Mantener el área de trabajo higiénica mediante el mejoramiento de las tres “S” anteriores.
Shitsuke	Disciplina	Respetar las reglas por propio convencimiento. Cambiar hábitos de trabajo mediante la continuidad y la práctica.

Nota. (Rodríguez, 2010, p. 3)

2.2.1.3. Objetivos de la metodología de las 5 S

Los objetivos de la estrategia de las 5 S según Rodríguez (2010) son:

- a. Personal. Relacionados con la actitud, cambios de conducta, eliminación de malos hábitos.
- b. Equipo de trabajo. Con base en liderazgo práctico para la solución de problemas.
- c. Empresarial. Enfocado a las mejoras del ambiente de trabajo y logro de objetivos (p. 4).

2.2.1.4. Efectos de la aplicación de las 5 S

Según Rey (2005) indicó que el desarrollo de las 5 S tiene varios efectos:

- (a) Es motivante, pues admite conocer en qué situación nos encontramos en relación con el estado en que se encuentra el sistema de producción y las oficinas, y fijar objetivos con el compromiso por parte de todos de alcanzarlos,
- (b) Transforma el equipo de producción hasta llevarlo a su estado ideal, eliminando anomalías, averías y defectos y mantenerlo en el tiempo en dicho estado,
- (c) Transforma al propio operador de fabricación, quien va a alcanzar mayores responsabilidades y una cualificación y preparación que antes no tenía, visionando la importancia del cero averías, cero defectos, así como la de su participación en todo tipo de mejoras. (p. 23)

2.2.1.5. Objetivos de la Salud Ocupacional

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo mínimas que debe tener la empresa cuya actividad económica es el transporte de carga por carretera ubicada en el distrito de Ate en relación a la ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) son las siguientes:

- Se cuenta con el compromiso total del personal de la empresa con el sistema de seguridad y salud en el trabajo para el cumplimiento de los objetivos trazados.
- Se cuenta con equipos de protección personal como cascos, indumentaria y calzado de seguridad para los conductores de las unidades de transporte, a fin de prevenir incidentes o accidentes laborales .
- Se supervisan los programas de salud ocupacional en la empresa con el objeto de garantizar la prevención de riesgos sobre salud en el trabajo.
- Se cuenta con capacitación constante sobre temas de salud y seguridad en el trabajo con el objetivo de concientizar al personal y ponerlos en práctica.
- Se cuenta con una política de seguridad y salud en el trabajo adecuado a la actividad de transporte de carga.

Las condiciones ambientales en el trabajo mínimas que debe tener la empresa cuya actividad económica es el transporte de carga por carretera ubicada en el distrito de Ate en relación a la norma ISO 14001 (sistemas de gestión ambiental) son las siguientes:

- Se cuenta con una empresa privada que recoge los desechos de los camiones de transporte de carga.

- Se fomenta una cultura de reciclaje en la empresa.

- Se capacita al personal para que tomen conciencia de los impactos ambientales que pueden ocasionar sus acciones en las diferentes funciones y actividades en la empresa.

- Se cuenta con una política ambiental adecuada para la actividad de transporte de carga.

Respecto a la gestión de salud, seguridad y medio ambiente, la empresa debe tomar la iniciativa de regularse a sí misma a través de estándares y supervisiones para reducir enfermedades y accidentes, así como daños al medio ambiente por la actividad propia del transporte de carga. Teniendo como soporte los principios de la teoría de mejora continua de Deming y haciendo participar a todo el personal en las actividades propias de la empresa, se espera como resultado optimizar el trabajo y mitigar los riesgos asociados que se presenten, así como saber cómo actuar frente a ellos.

Con la aplicación de la metodología de las 5 S, se espera cambiar la forma de organización en las actividades cotidianas de trabajo, motivar a los trabajadores a través de un pensamiento de pertenencia del ámbito laboral que impacte en la eficiencia de sus actividades, en la disminución de desperdicios, en un ambiente seguro y por tanto en la

mejora de la calidad del servicio de transporte de carga, encaminándose a que ser cada vez más competitiva y rentable en el mercado peruano.

Según Delgado y Sánchez (2009) los objetivos de la salud ocupacional son:

- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones.
- Prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud.
- Colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y el hombre a su trabajo. (p. 50)

2.2.2. Bases Teóricas de la Variable 2. Condiciones Ambientales de Trabajo

2.2.2.1. Definición de Condiciones Ambientales de Trabajo

La presente investigación en la variable 2, condiciones ambientales de trabajo, se sustenta teóricamente con la teoría de Chiavenato (2011) quien la definió como “el ambiente en que se realiza el trabajo si lo hace desagradable, adverso o sujeto a riesgos, o si exige del ocupante una sólida adaptación para mantener la productividad y el rendimiento en sus funciones” (p. 193).

2.2.2.2. Condiciones que influyen en el trabajo

Las condiciones ambientales de trabajo tienen las siguientes dimensiones según (Chiavenato, 2011, p. 277) y son las siguientes:

- **Condiciones Ambientales:** iluminación, temperatura, ruido, etcétera.
- **Condiciones de Tiempo:** duración de la jornada laboral, horas extras, períodos de descanso, etcétera.
- **Condiciones Sociales:** organización informal, relaciones, estatus, etcétera (p. 277).

Como mencionó Chiavenato (2011) “los tres puntos más importantes de las condiciones ambientales del trabajo son iluminación, ruido y condiciones atmosféricas” (p. 277).

- Las condiciones ambientales se relacionan con la norma ISO 14001, por lo que se hace necesario un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades, sin ruidos molestos, ni ambientes sucios; con condiciones de temperatura ambiental confortables para el trabajador.
- Las condiciones de tiempo y sociales se relacionan con la ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), el trabajador necesita un período de descanso adecuado para no ver afectada su salud y prevenir posibles accidentes laborales y para este caso, de tránsito, en vista que los conductores están expuestos a quedarse dormidos mientras manejan.

2.2.2.3. Definición de Iluminación

Para Chiavenato (2011) “se entiende como iluminación la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de iluminación en general sino en la cantidad de luz focal del trabajo” (p. 277).

La iluminación en la empresa también se relaciona con la ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo). Una mala iluminación en el ambiente de trabajo genera cansancio visual y afecta la salud del trabajador. Es necesario identificar estos ambientes con poca iluminación y tomar las acciones que correspondan para evitar los efectos adversos que se puedan ocasionar.

2.2.2.4. Definición de Ruido

El ruido se entiende como un sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales, frecuencia e intensidad. La frecuencia del sonido se refiere al número de vibraciones por segundo que emite la fuente de ruido y se mide en ciclos por segundo. De cierta forma la exposición prolongada a niveles elevados de ruido produce pérdida de audición en proporción con el tiempo de exposición. Cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, mayor será la pérdida de capacidad auditiva. (Chiavenato, 2011, p. 278)

En relación a la exposición a niveles excesivos de ruido, esta puede causar pérdida auditiva, fastidio, interferir con la comunicación y reducir el desempeño laboral. En instalaciones de atención de la salud se pueden encontrar niveles excesivos en varios departamentos como por ejemplo en talleres, áreas de lavandería, cuartos de ortopedia y yesos. (Delgado y Sánchez, 2009, p. 33)

Sobre el tema (Delgado y Sánchez, 2009, p. 33) indicaron que los procesos ruidosos están frecuentemente asociados con la vibración. Las vibraciones intensas pueden ser transmitidas a los trabajadores que manejan vehículos, equipos y herramientas de agarre manual. Los trabajadores se pueden exponer a las vibraciones de diferentes maneras:

- A cuerpo entero, como por ejemplo, cuando conducen una ambulancia.
- En forma localizada, como por ejemplo cuando utilizan herramientas vibrátiles como taladros en las sala de ortopedia.

La exposición a la vibración de todo el cuerpo está asociada principalmente con dolores lumbares y degeneración precoz de la columna vertebral; otro padecimiento de tipo laboral es el síndrome de dedo blanco (SDB), éste es muy común entre los operadores de herramientas vibradoras sostenidas por la mano, pudiendo afectar a su vez tendones, músculos, huesos articulaciones, y el sistema nervioso.

El ruido en una empresa, es un problema que se relaciona con la ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), afecta la salud del trabajador debido a que puede causar pérdida auditiva, malestar, e interferir con la comunicación entre los trabajadores, más aún, en el rubro de transporte de carga por el ruido que emiten las unidades de carga. Por tanto, es necesario tomar medidas a fin de solucionar estos aspectos planteados

2.2.2.5. Entorno de Trabajo Saludable

Las definiciones de entorno de trabajo saludable han evolucionado enormemente durante las últimas décadas. Desde un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (en el esquema tradicional de la salud y

seguridad ocupacionales, que consideran los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), hasta una definición amplia donde se incluyen hábitos de salud (estilos de vida); factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo); establecimientos de nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del empleado. (OMS, 2010, p. 14)

Según la OMS (2010) existen elementos claros dentro de esta pequeña muestra de definiciones de entorno de trabajo saludable y son:

- La salud del empleado se incorpora generalmente a la definición de salud (física, mental y social) de la OMS y va más allá de la ausencia de afectación física.
- Un entorno de trabajo saludable, en el sentido extenso del término es también una organización próspera desde el punto de vista de su funcionamiento y de cómo consigue sus objetivos. La salud de la empresa y la del empleado están estrechamente vinculadas. (p. 15)

El entorno de trabajo saludable tiene relación con la ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) porque la empresa debe contar en la actualidad con un ambiente adecuado y más en una empresa de transporte de carga, es decir un ambiente con buena iluminación, sin ruidos molestos, con programas de salud que resalten un estilo de vida sano, motivar a los trabajadores con temas de cultura empresarial para así optimizar el desempeño laboral y la calidad de servicio en la empresa.

2.3. Hipótesis

Según los autores Morán y Alvarado (2010) definen la hipótesis como “la alternativa de suposición donde va a ser probada su falsedad o veracidad” (p. 42)

2.3.1. Hipótesis General

Las 5 S se relaciona significativamente con las condiciones ambientales de trabajo, de tiempo y sociales en una empresa privada, año 2017.

2.3.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

Las 5 S se relaciona significativamente con las condiciones ambientales en una empresa privada, año 2017.

Hipótesis Especifica 2

Las 5 S se relaciona significativamente con las condiciones de tiempo en una empresa privada, año 2017.

Hipótesis Especifica 3

Las 5 S se relaciona significativamente con las condiciones sociales en una empresa privada, año 2017.

2.4 Operacionalización de variables

2.4.1 Definición Conceptual de la Variable 1

Las 5 S es la metodología para organizar los lugares de trabajo con el propósito de mantenerlos funcionales, limpios, ordenados, agradables y seguros.

2.4.2 Definición Operativa de la Variable 1

Tabla 2. Operacionalización de la variable 1 las 5 S

Dimensiones	Indicadores	Preguntas
D1. Seleccionar	D1.1 Separar.	1, 2
	D1.2 Identificar	3, 4
D2. Ordenar	D2.1 Ordenar.	5, 6
	D2.2 Organizar	7, 8
D3. Limpiar	D3.1 Inspeccionar.	9, 10
	D3.2 Aseo.	11, 12
D4. Estandarización	D4.1 Estado de limpieza.	13, 14
	D4.2 Aplicación continúa.	15, 16
D5. Disciplina	D5.1 Cumplimiento de normas.	17, 18
	D5.2 Cumplimiento de procedimientos.	19, 20

2.4.3 Definición Conceptual de la Variable 2

Las condiciones ambientales de trabajo son, el ambiente en que se realiza el trabajo, si lo hace desagradable, adverso o sujeto a riesgos, o si exige del trabajador una sólida adaptación para mantener la productividad y el rendimiento en sus funciones.

2.4.4 Definición Operativa de la Variable 2

Tabla 3. Operacionalización de la variable 2 condiciones ambientales de trabajo

Dimensiones	Indicadores	Preguntas
D1. Condiciones ambientales	D1.1 Iluminación	1, 2, 3
	D1.2 Ruido	4, 5, 6
D2. Condiciones de tiempo	D2.1 Duración jornada laboral.	7, 8, 9
	D2.2 Periodos de descanso	10, 11, 12
D3. Condiciones sociales	D3.1 Relaciones sociales.	13, 14, 15
	D3.2 Organización informal.	16, 17, 18

CAPÍTULO III

METODO

3.1. Tipo de Investigación

En la presente investigación, el tipo de investigación es aplicada, según Sánchez (2010) “se manifiesta en el interés del investigador por aumentar sus conocimientos, a la vez que contribuye a la resolución de un problema concreto” (p. 54).

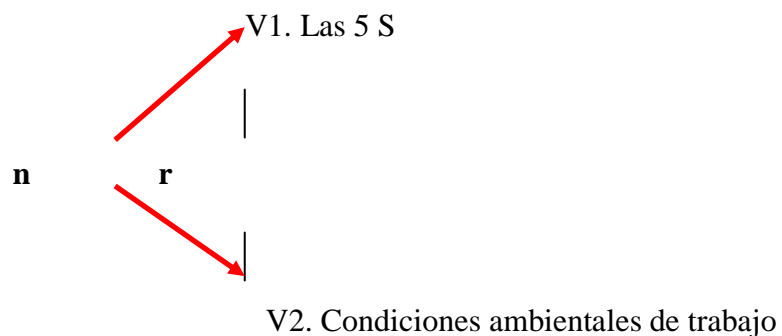
El **nivel** de la presente investigación de acuerdo al autor Sánchez (2010) es descriptivo-explicativo porque “describe la realidad de eventos, personas que se pretenda analizar y explicativa porque su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da o por qué dos variables están relacionadas” (p. 69).

3.2. Diseño de investigación

El diseño en la presente investigación, es no experimental según Hernández, Méndez, y Cuevas (2017) “donde no se manipulará la variable independiente, los efectos ya ocurrieron y no son provocados intencionalmente en la investigación” (p. 107).

A continuación el esquema correlacional:

Dónde:



Dónde:

n = Muestras tomadas para Observaciones

V1 = Variable 1. Las 5 S

V2 = Variable 2. Condiciones ambientales de trabajo

Figura 1. Esquema correlacional

3.3. Estrategia de Prueba de Hipótesis

La prueba de hipótesis inicia con el planteamiento de la hipótesis general y las específicas de acuerdo con las dimensiones planteadas, y utilizando la estadística como herramienta se determina la falsedad o veracidad de las hipótesis planteadas. (Bernal, 2016, p. 189).

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

La población está constituida por 63 personas, tal como se muestra en la tabla 4:

Detalle	Población
Gerencia	1
Otros Socios	4
Área de Informática	2
Área de Administración	3
Área de auditoría Interna	2
Área de compras	2
Área de venta	2
Área de contabilidad	3
Área de marketing	2
Área de asesoría legal	1
Área de Almacén	4
Área de mantenimiento	5
Área de operaciones (incluye choferes)	15
Otras áreas	17
Total	63

3.4.2. Muestra

La muestra de estudio se determinó en 54 Trabajadores, que laboran en la empresa privada de Transportes de carga.

3.5. Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos

3.5.1. Instrumentos de Recolección de Datos

Como instrumento en la presente investigación se utilizó el **cuestionario**, según Bernal (2016) “es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse, el cuestionario permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos” (p. 246).

Para Arbaiza (2014) el **cuestionario** “presenta un número determinado de preguntas impresas, formuladas en función de los propósitos de la investigación y en orden o formato específico” (p. 209).

3.5.2. Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas utilizadas son las fichas bibliográficas y la observación estructurada según el autor Valderrama (2016, p. 194).

3.6. Procesamiento de Datos

El procesamiento de datos en la presente investigación tiene como herramienta estadística el SPSS version 24.

Se utilizaron tablas de distribución de frecuencias y diagramas de barras (Ortiz y García, 2000, pp. 136-140)

CAPITULO IV
PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo

Tabla 5. Confiabilidad del instrumento de la variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	20

Tabla 6. Confiabilidad del instrumento de la variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	18

Tabla 7. Tabla categoría-confiabilidad del instrumento

COEFICIENTE	RELACIÓN
0,00 a +/- 0,20	Despreciable
0,20 a 0,40	Baja o ligera
0,40 a 0,60	Moderada
0,60 a 0,80	Alta
0,80 a 1,00	Muy alta

Nota: (Valderrama, 2016, p. 228)

Tabla 8. Prueba de normalidad Kolgomorov-Smirnov

		Las 5S (Agrupada)	Condiciones ambientales de trabajo (Agrupada)	Condiciones ambientales (Agrupada)	Condiciones de tiempo (Agrupada)	Condiciones sociales (Agrupada)
N		54	54	54	54	54
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,09	3,09	2,78	2,89	3,09
	Desviación estándar	1,483	1,431	1,313	1,383	1,581
	Máximas diferencias extremas	Absoluta Positivo Negativo	,211 ,177 -,211	,144 ,132 -,144	,178 ,171 -,178	,190 ,190 -,143
Estadístico de prueba		,211	,144	,178	,190	,180
Sig. asintótica (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolgomorov y no presenta normalidad.

Tabla de Frecuencias

Tabla 9. Frecuencia de la Variable 1 las 5 S

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	11	20,4	20,4	20,4
	De acuerdo	11	20,4	20,4	40,7
	Indiferente	6	11,1	11,1	51,9
	En desacuerdo	14	25,9	25,9	77,8
	Totalmente en desacuerdo	12	22,2	22,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

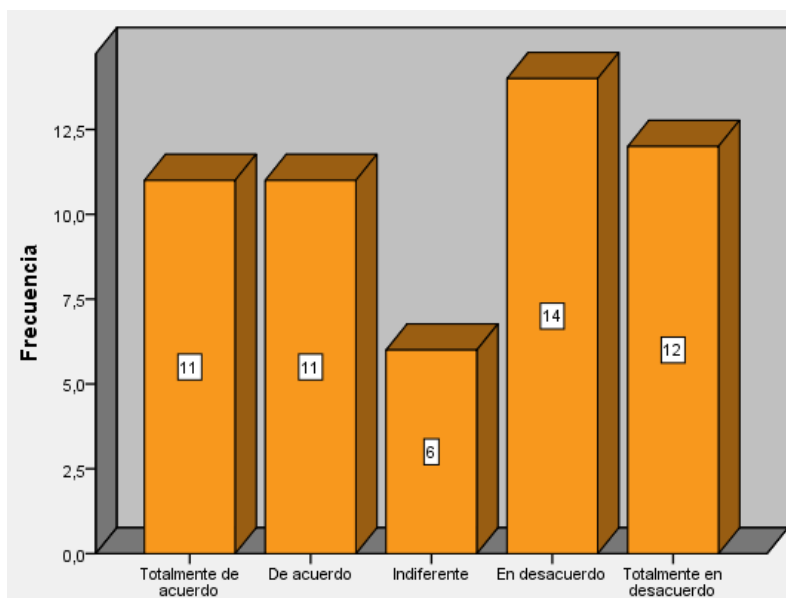


Figura 2. Diagrama de barras de la Variable 1 las 5 S

Se aprecia que existe una alta relación entre las 5S y las condiciones ambientales de trabajo.

Tabla 10. Frecuencia de la dimension seleccionar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	14	25,9	25,9	25,9
	De acuerdo	4	7,4	7,4	33,3
	Indiferente	15	27,8	27,8	61,1
	En desacuerdo	6	11,1	11,1	72,2
	Totalmente en desacuerdo	15	27,8	27,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

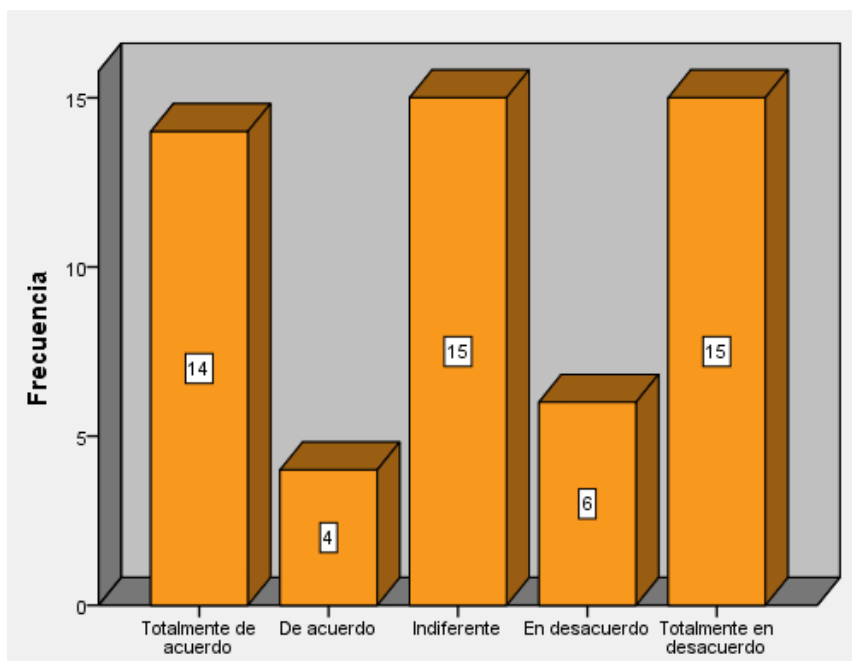


Figura 3. Diagrama de barras de la dimension seleccionar

Se aprecia que existe una alta relación entre la dimensión seleccionar y las condiciones ambientales de trabajo.

Tabla 11. Frecuencia de la dimension ordenar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	15	27,8	27,8	27,8
	De acuerdo	11	20,4	20,4	48,1
	Indiferente	17	31,5	31,5	79,6
	En desacuerdo	3	5,6	5,6	85,2
	Totalmente en desacuerdo	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

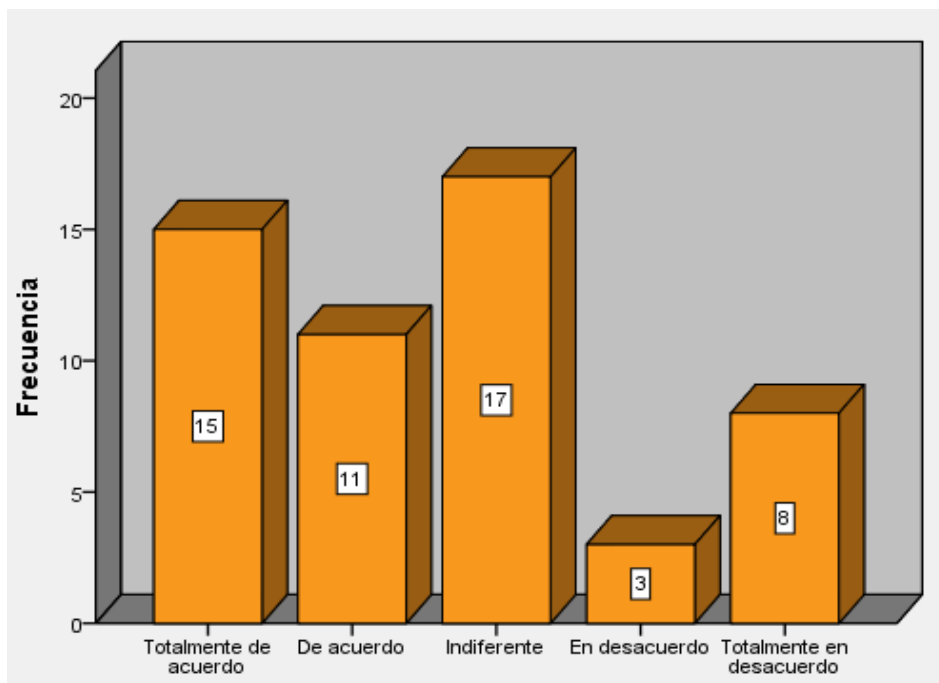


Figura 4. Diagrama de barras de la dimension ordenar

Se aprecia que existe una alta relación entre la dimensión ordenar y las condiciones ambientales de trabajo.

Tabla 12. Frecuencia de la dimension limpieza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	11	20,4	20,4	20,4
	De acuerdo	10	18,5	18,5	38,9
	Indiferente	11	20,4	20,4	59,3
	En desacuerdo	4	7,4	7,4	66,7
	Totalmente en desacuerdo	18	33,3	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

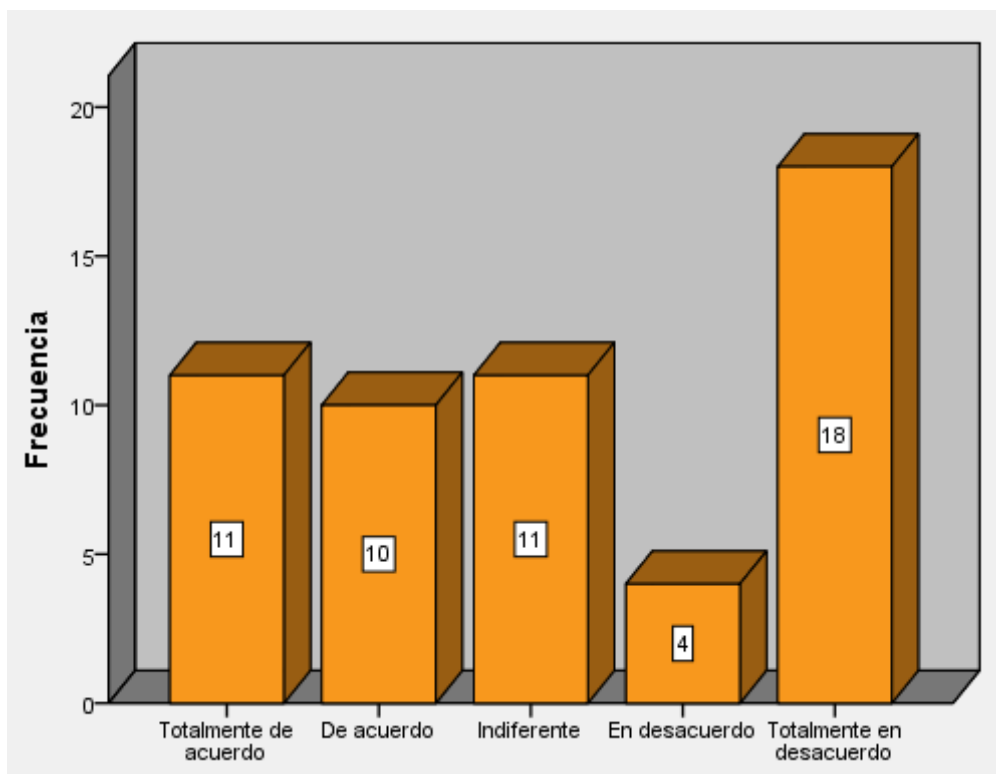


Figura 5. Diagrama de barras de la dimension limpieza

Se aprecia que existe una alta relación entre la dimensión limpieza y las condiciones ambientales de trabajo.

Tabla 13. Frecuencia de la dimension estandarizacion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	14	25,9	25,9	25,9
	De acuerdo	13	24,1	24,1	50,0
	Indiferente	12	22,2	22,2	72,2
	En desacuerdo	11	20,4	20,4	92,6
	Totalmente en desacuerdo	4	7,4	7,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

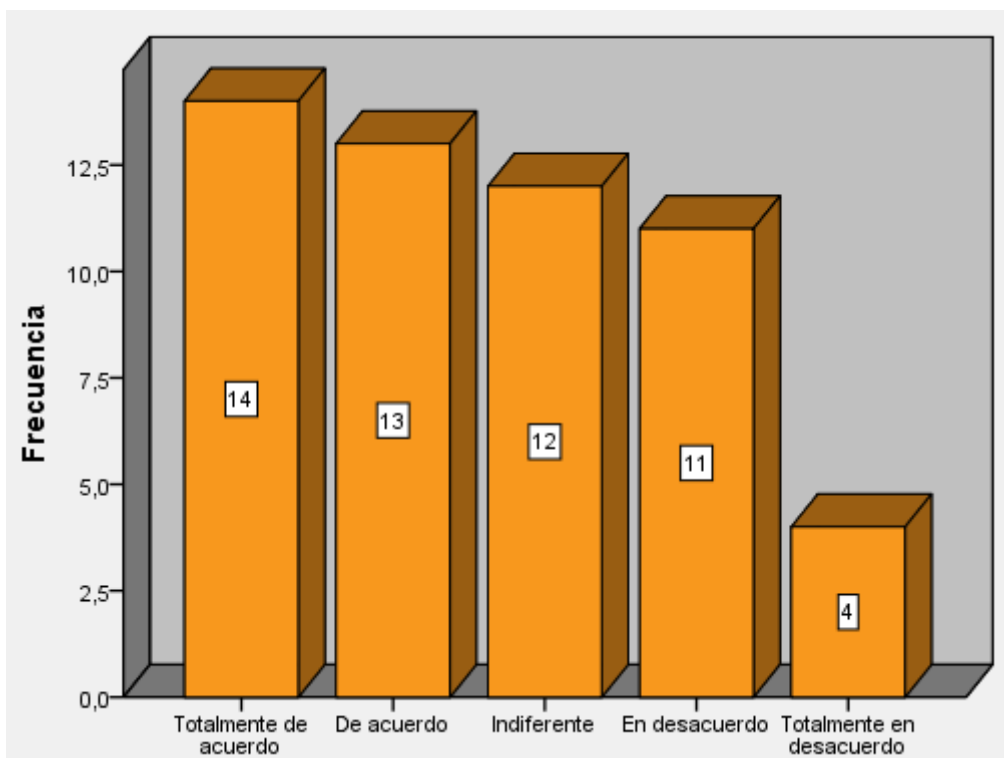


Figura 6. Diagrama de barras de la dimension estandarizacion

Se aprecia que existe una alta relación entre la dimensión estandarización y las condiciones ambientales de trabajo.

Tabla 14. Frecuencia de la dimension disciplina

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	15	27,8	27,8	27,8
De acuerdo	4	7,4	7,4	35,2
Indiferente	13	24,1	24,1	59,3
En desacuerdo	4	7,4	7,4	66,7
Totalmente en desacuerdo	18	33,3	33,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

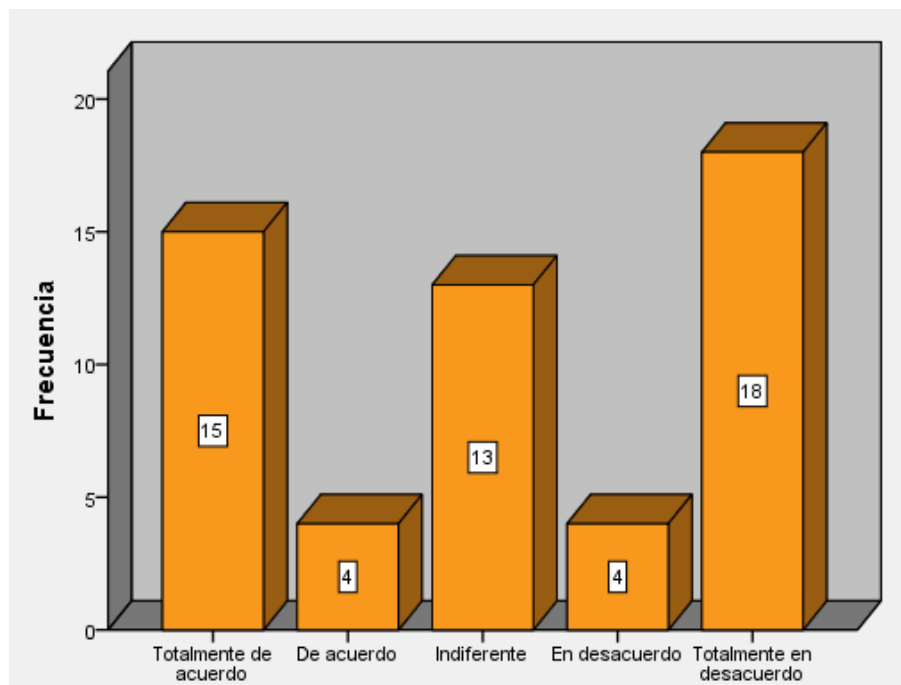


Figura 7. Diagrama de barras de la dimension disciplina

Se aprecia que existe una alta relación entre la dimensión disciplina y las condiciones ambientales de trabajo.

Tabla 15. Frecuencia de la dimension condiciones ambientales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	14	25,9	25,9	25,9
De acuerdo	7	13,0	13,0	38,9
Indiferente	14	25,9	25,9	64,8
En desacuerdo	15	27,8	27,8	92,6
Totalmente en desacuerdo	4	7,4	7,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

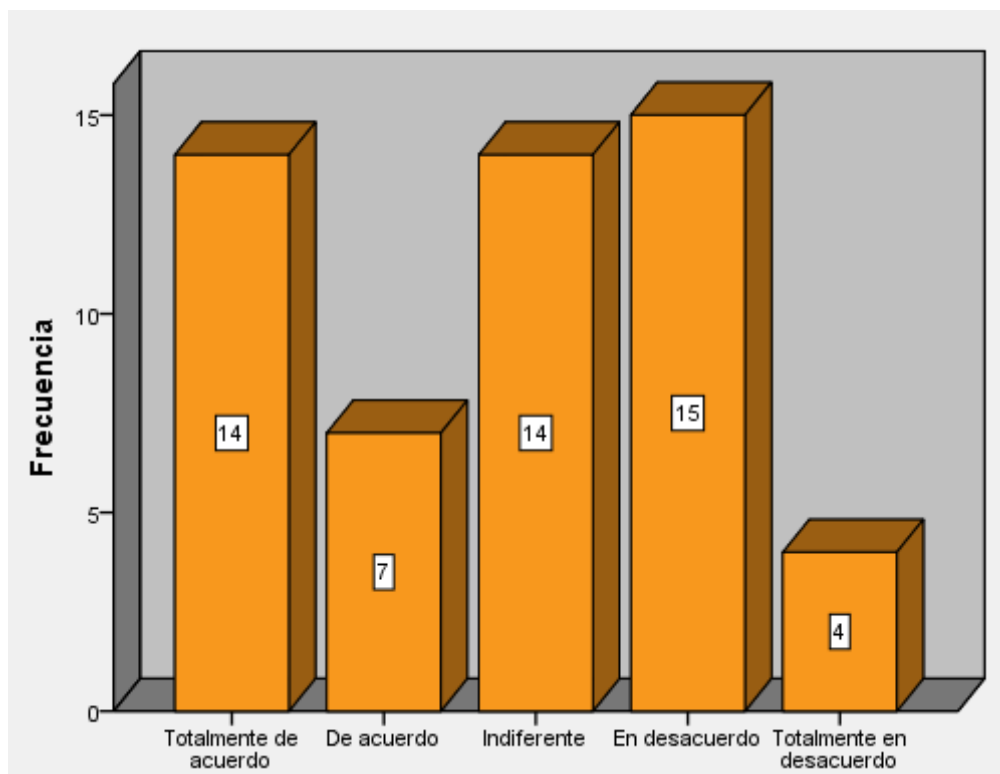


Figura 8. Diagrama de barras de la dimension condiciones ambientales

Se aprecia que existe una alta relación entre las condiciones ambientales y las 5 S.

Tabla 16. Frecuencia de la dimension condiciones de tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	11	20,4	20,4	20,4
	De acuerdo	10	18,5	18,5	38,9
	Indiferente	18	33,3	33,3	72,2
	En desacuerdo	4	7,4	7,4	79,6
	Totalmente en desacuerdo	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

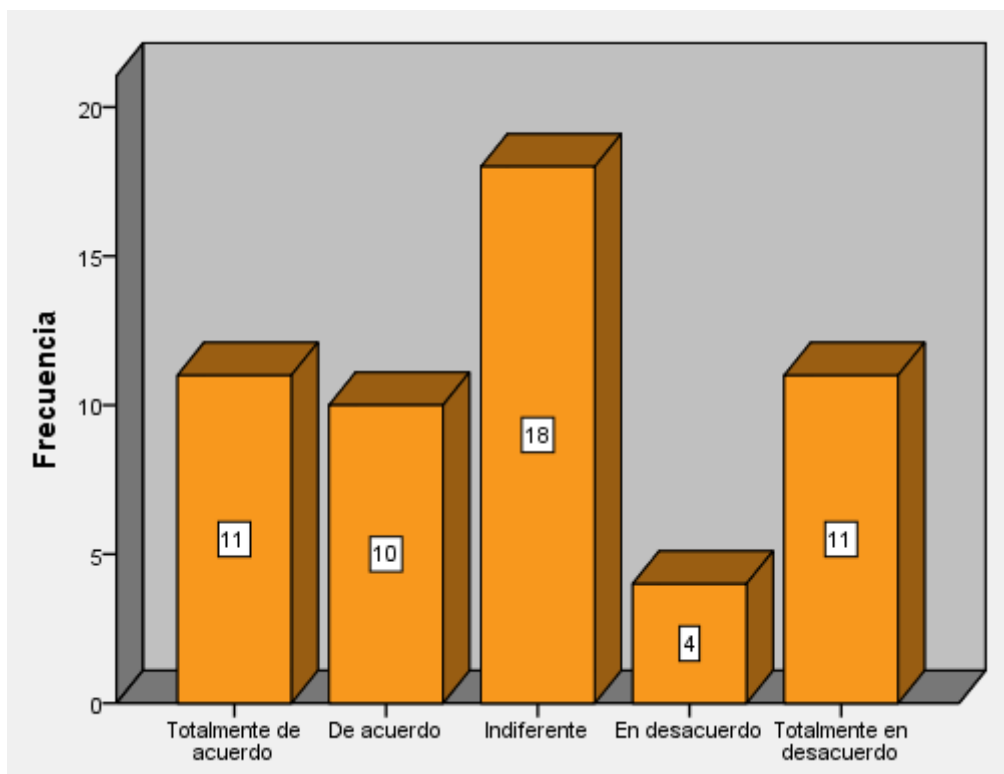


Figura 9. Diagrama de barras de la dimension condiciones de tiempo

Se aprecia que existe una alta relación entre las condiciones de tiempo y las 5 S.

Tabla 17. Frecuencia de la dimension condiciones sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	14	25,9	25,9	25,9
De acuerdo	7	13,0	13,0	38,9
Indiferente	8	14,8	14,8	53,7
En desacuerdo	10	18,5	18,5	72,2
Totalmente en desacuerdo	15	27,8	27,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

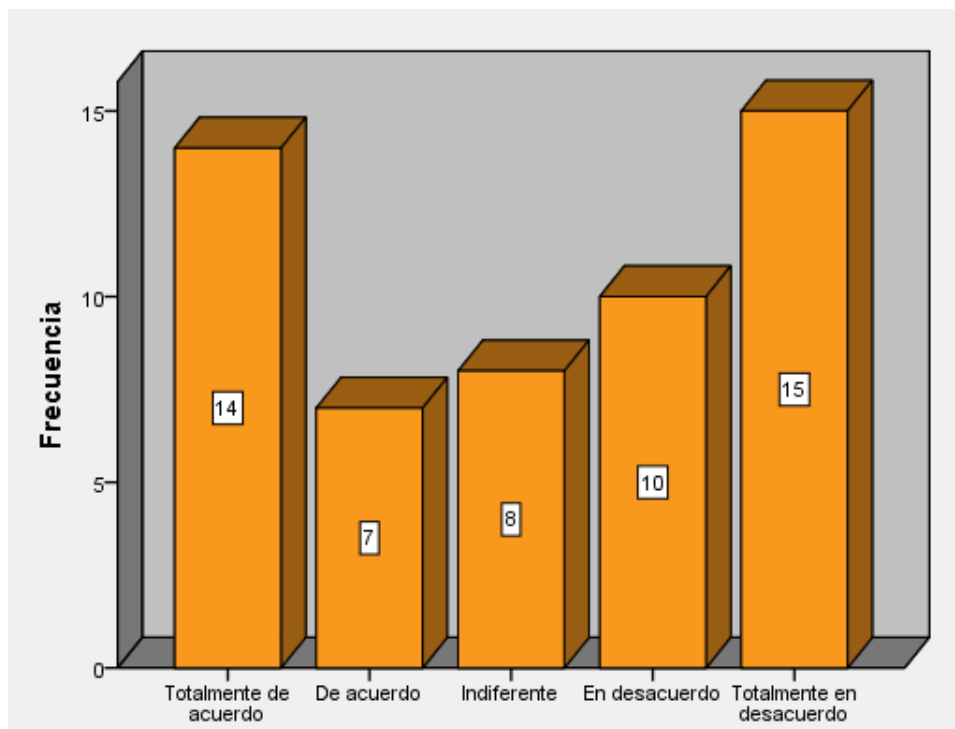


Figura 10. Diagrama de barras de la dimensión condiciones sociales

Se aprecia que existe una alta relación entre las condiciones sociales y las 5 S.

Tabla 18. Frecuencia de la variable 2 condiciones ambientales de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	11	20,4	20,4	20,4
	De acuerdo	7	13,0	13,0	33,3
	Indiferente	14	25,9	25,9	59,3
	En desacuerdo	10	18,5	18,5	77,8
	Totalmente en desacuerdo	12	22,2	22,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

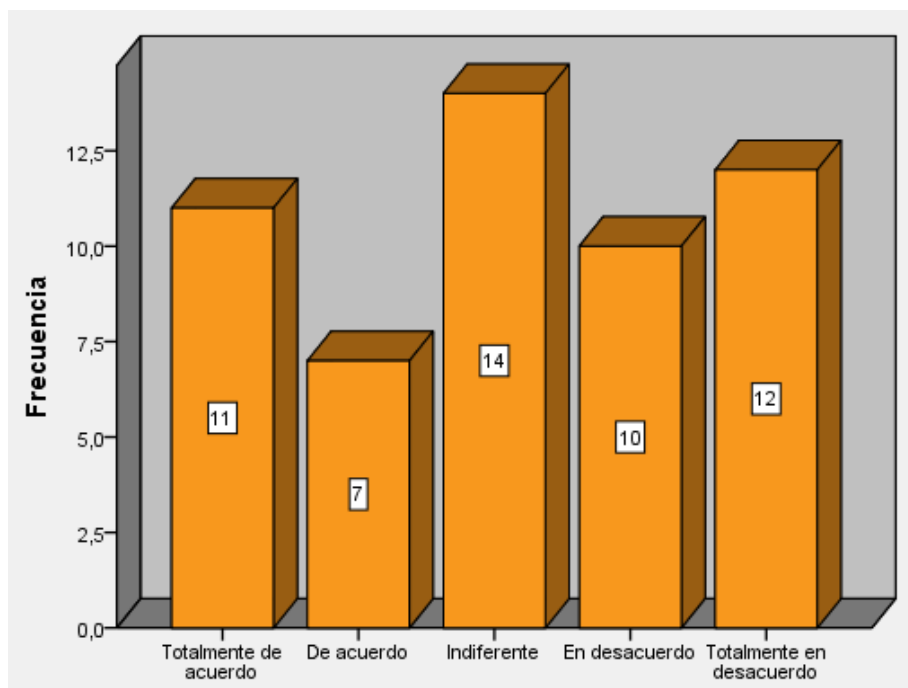


Figura 11. Diagrama de barras de la variable 2 condiciones ambientales de trabajo

Se aprecia que existe una alta relación entre las condiciones ambientales de trabajo y las 5 S.

4.2. Contratación de Hipótesis

4.2.1. Hipotesis General

Ho: $r_{XY} = 0$

Hipótesis Nula

Las 5 S no se relacionan significativamente con las condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada, año 2017.

Ha: $r_{XY} \neq 0$

Hipótesis Alternativa

Las 5 S se relacionan significativamente con las condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada, año 2017.

Tabla 19. Contraste de la Hipotesis General

			Las 5 S (Agrupada)	Condiciones ambientales de trabajo (Agrupada)
Rho de Spearman	Las 5 S (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,941**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Condiciones ambientales de trabajo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,941**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Las 5 S se relacionan significativamente con las condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada, año 2017.

4.2.2. Primera Hipotesis Especifica

Ho: $r_{XY} = 0$

Hipótesis Nula

Las 5 S no se relacionan significativamente con las condiciones ambientales en una empresa privada, año 2017.

Ha: $r_{XY} \neq 0$

Hipótesis Alternativa

Las 5 S se relacionan significativamente con las condiciones ambientales en una empresa privada, año 2017.

Tabla 21. Contraste de la segunda hipótesis específica

			Las 5 S (Agrupada)	Condiciones de tiempo (Agrupada)
Rho de Spearman	Las 5 S (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,917**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Condiciones de tiempo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,917**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Las 5 S se relacionan significativamente con las condiciones de tiempo en una empresa privada, año 2017.

4.2.4. Tercera Hipótesis Específica

Ho: $r_{XY} = 0$

Hipótesis Nula

Las 5 S no se relacionan significativamente con las condiciones sociales en una empresa privada, año 2017.

Ha: $r_{XY} \neq 0$

Hipótesis Alternativa

Las 5 S se relacionan significativamente con las condiciones sociales en una empresa privada, año 2017.

Tabla 22. Contraste de la tercera hipótesis específica

			Las 5 S (Agrupada)	Condiciones sociales (Agrupada)
Rho de Spearman	Las 5 S (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Condiciones sociales (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

Las 5 S se relacionan significativamente con las condiciones sociales en una empresa privada,
año 2017.

CAPITULO V.

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1 DISCUSION

En la tesis titulada las 5 S y las condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada, año 2017, la presente investigación, se halla en el paradigma positivista, adopta el método hipotético-deductivo cuyos procedimientos son: la observación, la formulación de hipótesis seguido de la prueba de hipótesis y finalmente la correlación de variables para conseguir el rigor del método científico.

En la presente tesis la naturaleza de las variables son cualitativas: las 5 S, en la variable 1 y condiciones ambientales de trabajo, en la variable 2; es de escala ordinal, porque tienen un orden ascendente o descendente de clase a clase y es politómico.

El diseño estadístico es correlacional; según Vara, A. (2012) “los diseños correlacionales son aquellos que se usan para determinar si dos o más variables están asociadas, es decir, si tienen correlación” (p. 350). En la presente investigación con el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo el valor de 0.941 (alta relación entre la variable 1, las 5 S y variable 2, condiciones ambientales de trabajo).

Primera Discusión

Un resultado similar se encuentra en la tesis de Tinoco y Moscoso (2016), que concluyó que la efectividad de las 5 S, tiene como base el compromiso del gerente general y todo el

personal de la empresa, para aplicar el orden, supervisión, estandarización y limpieza a la totalidad de áreas, contar así con un ambiente laboral óptimo y mejorar la cultura de la calidad y el proceso de producción; y para Abuhadba (2017), las 5 S es una metodología que al ser aplicada en una empresa, se logra una mejora inmediata en la calidad, mejoran los resultados sobre la confianza y seguridad por parte de los trabajadores, mejor planificación de las actividades diarias, organización, orden y limpieza, mejora de los indicadores de gestión y una mejor calidad de servicio.

Segunda Discusión

Un resultado similar se reportó en la tesis de Arguello (2011), en su estudio sobre la evaluación de la metodología de las 5 S encontró que al inicio de la implementación hay resistencia al cambio y que es necesario realizar charlas de concientización para los trabajadores sobre las bondades de las 5 S, con el fin de lograr que luego de su implementación estas sean parte integrante de sus actividades diarias en un ambiente de trabajo limpio, ordenado y seguro; y en la tesis de Esteban (2015) donde encontró algunos conflictos para cumplir con los objetivos del proyecto de las 5 S, siendo el principal de ellos la resistencia que los empleados tenían con la metodología, aunque al final este hecho no fue un impedimento para el cumplimiento de las metas trazadas en el proyecto.

Tercera Discusión

Un resultado similar se muestra en la tesis de López (2013), donde concluyó que la aplicación de las 5 S es efectiva siempre que se mantenga un ambiente de trabajo limpio, ordenado y seguro, contando con los materiales justos y necesarios y por tanto menos volumen de materiales por mantener y limpiar optimizando tiempos de operación; y en la tesis de Juárez (2009) que tuvo como objetivo fundamental proponer la aplicación de las 5 S

para obtener la mejora de la entidad, concluyendo que para conseguir dicho objetivo y beneficios deseados se requiere el compromiso de la Alta Dirección en su correcta aplicación.

Cuarta Discusión

Un resultado similar se encuentra en la tesis de Oré (2015), donde concluye que es fundamental el compromiso de la Jefatura antes, durante y después de la implementación de las 5 S, otorgándole la debida importancia al proyecto con el fin de contar con el recurso necesario tanto humano como material, observando también que luego de la implementación se reducen los tiempos invertidos en búsqueda de documentos y materiales, así como mejora la comunicación y motivación entre los trabajadores, mejorando las condiciones de trabajo y por tanto mejorar el clima laboral en la empresa.

5.2 CONCLUSIONES

Primera. En relación al objetivo general, “Determinar qué relación existe entre las 5 S y las condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada, año 2017”, y según los resultados obtenidos se observa que, la variable 5 S expresa una correlación de 0.941, lo que indica que existe una relación positiva de estudio sobre una muestra de 54 trabajadores. Las 5 S permiten que en cualquier área en la que se aplique, se logre una mejora inmediata del orden, la limpieza del sitio de trabajo y la estandarización de sus procesos; y si la metodología cumple una implementación de manera efectiva de todos los pasos de las 5 S, se podrá obtener una mejora general de la empresa, teniendo relación con las condiciones ambientales de trabajo en base a sus dimensiones ambientales, de tiempo y sociales.

Segunda. En relación al primer objetivo específico “Determinar qué relación existe entre las 5 S y las condiciones ambientales en una empresa privada, año 2017”, los resultados indican que se relacionan significativamente, por tanto es necesario implementar las 5 S para mantener orden y limpieza, importantes en las condiciones ambientales que requiere una empresa de transporte de carga, logrando un mejor ambiente de trabajo, mejorar la imagen ante nuestros clientes y mayor compromiso por parte de los trabajadores en las funciones asignadas.

Tercera. En relación al segundo objetivo específico “Determinar qué relación existe entre las 5 S y las condiciones de tiempo en una empresa privada, año 2017”, los resultados indican una relación significativa, por tanto, mantener un área organizado, donde cada cosa esta en su lugar, permitirá trabajar de manera oportuna y rápida, evitando

principalmente, pérdidas de tiempo y mejorando las expectativas del cliente sobre el cumplimiento de plazos y calidad de servicio.

Cuarta. En relación al tercer objetivo específico “Determinar qué relación existe entre las 5 S y las condiciones sociales en una empresa privada, año 2017”, los resultados indican que existe relación significativa, lo que permite concluir que trabajar en equipo fomentando las relaciones interpersonales, contribuirá a la mejora de las condiciones sociales del trabajador tanto dentro de la empresa como con clientes y proveedores.

5.3 RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda que la Alta Dirección de la empresa privada tome conciencia y valore la importancia de las 5 S para garantizar y mejorar las condiciones ambientales de trabajo. Mantener ambientes limpios y ordenados impactarán en la mejora del desempeño de los trabajadores, del clima laboral y la satisfacción del cliente externo.

Segunda. Se recomienda que en la empresa privada de transporte de carga, se realicen revisiones periódicas sobre la iluminación de los espacios de trabajo y ruidos molestos; estos últimos a través de inspecciones técnicas especializadas alineadas a la regulación sobre la materia, proporcionar implementos de protección personal y propiciar un ambiente laboral óptimo para los actividades diarias.

Tercera. Se recomienda que la Alta Dirección de la empresa privada, fomente y refuerce periódicamente los conceptos y aplicación de las 5 S con el fin de lograr su mantenimiento y evitar pérdidas innecesarias de tiempo en la búsqueda de documentos, herramientas y/o materiales.

Cuarta Se recomienda que la Alta Dirección de la empresa privada, planifique e incluya dentro de sus planes estratégicos actividades asociadas a las 5 S, así como actividades recreativas para mejorar el compañerismo y confraternidad entre los trabajadores, además de campañas de prevención de enfermedades laborales propiciando un óptimo desempeño laboral.

CAPITULO VI

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albuhadba, S. (2017). *Metodología 5 S y su Influencia en la producción de la empresa TACHI S.A.C.* 2014. Tesis. Lima-Perú.
- Arbaiza, L. (2014). *Como elaborar una tesis de grado.* Lima: Esan ediciones.
- Argüello, N. (2011). *Evaluación de la Metodología de las 5 S implementada en el Área de Esmalte de una Empresa Manufacturera de Cocinas*". Tesis de Grado. Guayquil-Ecuador.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación.* Cuarta edición. Pearson.
- Boletín EsSalud. Año V- Mayo N° 5.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos.* (5ª.Ed.). Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital Humano de las organizaciones.* Mc Graw Hill. México
- Cortes, J. (2012) *Seguridad e higiene del trabajo.* Editorial Tebar,
- Delgado, J. y Sánchez, A. (2009). *Estudio de los riesgos ocupacionales por*
- Díaz C. y Castro, M. (2009). *Diseño del Sistema de Gestión Ambiental con base en la Norma ISO 14001 y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional con base en la Norma OHSAS 18001 para el mejoramiento de la Competitividad en Valentina Auxiliar Carrocera S.A.* Tesis de Grado. Bogotá
- Dorbessan, J. (2013). *Las 5s Herramientas de cambio. Convierten la organización en una organización de aprendizaje.* Argentina: San Nicolas.

- EsSalud. (2016). *Enfermedades Ocupacionales e Higiene ocupacional*. CEPRIT.
- Esteban, I. (2015) *Implementación de metodología de las 5 S. Tesis para obtener el grado de ingeniero en innovación y desarrollo empresarial*. Universidad tecnológica de Querétaro.
- Gutiérrez, H. (2014). *Calidad y productividad*. Cuarta edición. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas A. (2017). *Fundamentos de investigación*. Mc Graw Hill educación.
- Juarez, C. (2009). *Propuesta para implementar metodología 5 S en el Departamento de Cobros de la Subdelegación VeraCruz Norte IMSS*. Tesis. Xalapa, Veracruz
- López, L. 2013. *Implementación de la Metodología 5 S en el Área de almacenamiento de materia prima y producto terminado de una empresa de fundición*. Trabajo para optar el Título Profesional. Santiago de Cali.
- Morán, G. y Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. México. Pearson Educación.
- OMS (2010). *Entornos Laborales saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de apoyo*. World Health Organization.
- Oré, K. 2016. *Implementación de la metodología 5 S en el área Logística Recepción de la empresa Gloria S.A.* Tesina para optar el título de Ingeniero Industrial. Lima Perú
- Ortiz, F., & Garcia, M. (2000). *Metodología de la investigación, el proceso y sus técnicas*. Mexico: Limusa Noriega Editores.
- puestos de trabajo y aplicación de normas de bioseguridad en la sala de observación del área de emergencia del hospital Universitario Dr. Luís Razetti en Barcelona-Estado Anzoátegui*. Trabajo de grado presentado ante la Universidad de Oriente como requisito parcial para optar al título de: ingeniero industrial.
- Rey, F. (2005). *Las 5 S: orden y limpieza en el puesto de trabajo*. FC Editorial. España

- Rodríguez, C. (2010). *El nuevo escenario: La cultura de calidad y productividad en las empresas*. 2° ed .México. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente
- Rodríguez, J. (2010). “*Manual de las 5s estrategia de gestión para la mejora continua*”, 1era Edición, editorial Agencia de Cooperación Internacional del Japón.
- Sanchez, M, y Foreno, S. (2004). *Estudio de las condiciones de trabajo de los conductores de vehículos de carga en Colombia* para proponer mejoras en los puestos de trabajo. Bogotá.
- Sánchez, S. (2010). *Metodología: El Curso*. Cedeprim.
- Tinoco, O; Tinoco F y Moscoso, (2016). *Aplicación de las 5 S para mejorar la percepción de cultura de calidad en microempresas de confecciones textiles en el Cono Norte de Lima*. Revista de Investigación. Lima-Perú
- Uribe, F. (2015) *Clima y Ambiente Organizacional*. Primera edicion, 1-227, Editorial el Manual moderno, 2015.
- Valderrama, S. (2016) *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica (Cuantitativa, cualitativa y mixta)*. Editorial San Marcos.
- Vara, A. (2012). “*7 pasos para una Tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*”. USMP. Tercera Edición.
- Vargas, M. y Aldana, L. (2011). *Calidad y servicio: Conceptos y herramientas*. Segunda Edición. Bogotá, Colombia. Ecoe Ediciones.
- Vega, H. (2013). *Implementación de la Metodología de 5 S para la Gestión Operativa en el área de Soporte Técnico de la Empresa Busines Data Service S.A.C*. Linea de Investigació. Trujillo-Perú.

CAPITULO VII**ANEXOS****Anexo 1: Ficha Tecnica de los Instrumentos a Utilizar**

Objetivo	Muestra	Instrumento a aplicar	Resultados

Anexo 2: Determinación de la muestra de estudio

En la presente tesis, la muestra de estudio se determinó en 54 trabajadores que laboran en la empresa privada de transporte de carga. La muestra se halló mediante la fórmula proveniente de la tabla de Atkins y Colton (citado por Sánchez 2010).

$$n = \frac{N(Z^2) (P) (Q)}{(N-1) e^2 + (Z^2) (P) (Q)} = \frac{63 (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{62 (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 54.50$$

n = 54 trabajadores

Donde:

n: Tamaño de muestra

N: Población

Z²: valor (1.96)²

P: Probabilidad de acierto =50%

Q: Probabilidad de fracaso =50%

e²: Error = (0.05)²

Anexo 3: Definición de Términos

- a. Condiciones ambientales de trabajo: Condiciones presentes en el entorno donde se desarrolla el producto o servicio, por tanto donde se realiza el trabajo. Este ambiente agradable, desagradable, adverso o sujeto a riesgos, puede exigir del ocupante una sólida adaptación para mantener la productividad y el rendimiento en sus funciones.
- b. Condiciones Sociales: Las condiciones sociales en el ámbito laboral, se vinculan con la organización formal, informal, relaciones y estatus.
- c. Condiciones de Tiempo: Las condiciones de tiempo se vinculan con la duración de la jornada laboral, horas extras y períodos de descanso.
- d. Clasificar: Separar los elementos necesarios de los innecesarios y eliminar del área de trabajo los innecesarios.
- e. Disciplina: Respetar las reglas por propio convencimiento. Cambiar los hábitos de trabajo mediante la continuidad y la práctica.
- f. Limpiar: Eliminar el polvo y suciedad. Hacer la limpieza con inspección.
- g. Estandarizar: Mantener un estado de control, lineamientos y políticas en el proceso de mantenimiento de las primeras 3S.

- h. Ordenar: Organizar y rotular los elementos necesarios de manera que estén disponibles y fácilmente accesibles.

- i. Calidad: Grado en que un conjunto de características cumple con los requisitos definidos. Es el usuario el que define la calidad de acuerdo al servicio que le recibió y según sus expectativas

- j. Metodología de las 5 S: Metodología para organizar los lugares de trabajo con el propósito de mantenerlos funcionales, limpios, ordenados, agradables y seguros.

- k. Productividad: Relación que existe entre la cantidad de productos obtenida mediante un proceso productivo y los recursos/materiales empleados para obtener dicha producción.

Anexo 4: Matriz de consistencia

Las 5 S y las condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada, año 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES																										
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre las 5 S y las condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada, año 2017?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre las 5 S y las condiciones ambientales en una empresa privada, año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre las 5 S y las condiciones de tiempo en una empresa privada, año 2017?</p>	<p>Objetivo General Determinar qué relación existe entre las 5 S y las condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada, año 2017.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar qué relación existe entre las 5 S y las condiciones ambientales en una empresa privada, año 2017.</p> <p>Determinar qué relación existe entre las 5 S y las condiciones de tiempo en una empresa privada, año 2017.</p>	<p>Hipótesis General Las 5 S se relacionan significativamente con las condiciones ambientales de trabajo en una empresa privada, año 2017.</p> <p>Hipótesis Específicos Las 5 S se relacionan significativamente con las condiciones ambientales en una empresa privada, año 2017.</p> <p>Las 5 S se relacionan significativamente con las condiciones de tiempo en una empresa privada, año 2017.</p> <p>Las 5 S se relacionan</p>	<p>Variable 1: Las 5 S</p> <table border="1" data-bbox="1093 579 2175 1145"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X1. Seleccionar</td> <td>X1.1 Separar. X1.2 Identificar</td> <td>1, 2 3, 4</td> <td rowspan="5">Ordinal</td> <td rowspan="5">(1)Totalmente de acuerdo. (2)De acuerdo (3) Indiferente (4)En desacuerdo (5)Totalmente en desacuerdo</td> </tr> <tr> <td>X2. Ordenar</td> <td>X2.1 Ordenar. X2.2 Organizar</td> <td>5, 6 7, 8</td> </tr> <tr> <td>X3. Limpiar</td> <td>X3.1 Inspeccionar. X3.2 Aseo.</td> <td>9, 10 11, 12</td> </tr> <tr> <td>X4. Estandarización</td> <td>X4.1 Estado de limpieza. X4.2 Aplicación continua.</td> <td>13, 14 15, 16</td> </tr> <tr> <td>X5. Disciplina</td> <td>X5.1 Cumplimiento de normas. X5.2 Cumplimiento de procedimientos.</td> <td>17, 18 19, 20</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	X1. Seleccionar	X1.1 Separar. X1.2 Identificar	1, 2 3, 4	Ordinal	(1)Totalmente de acuerdo. (2)De acuerdo (3) Indiferente (4)En desacuerdo (5)Totalmente en desacuerdo	X2. Ordenar	X2.1 Ordenar. X2.2 Organizar	5, 6 7, 8	X3. Limpiar	X3.1 Inspeccionar. X3.2 Aseo.	9, 10 11, 12	X4. Estandarización	X4.1 Estado de limpieza. X4.2 Aplicación continua.	13, 14 15, 16	X5. Disciplina	X5.1 Cumplimiento de normas. X5.2 Cumplimiento de procedimientos.	17, 18 19, 20
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles																									
X1. Seleccionar	X1.1 Separar. X1.2 Identificar	1, 2 3, 4	Ordinal	(1)Totalmente de acuerdo. (2)De acuerdo (3) Indiferente (4)En desacuerdo (5)Totalmente en desacuerdo																									
X2. Ordenar	X2.1 Ordenar. X2.2 Organizar	5, 6 7, 8																											
X3. Limpiar	X3.1 Inspeccionar. X3.2 Aseo.	9, 10 11, 12																											
X4. Estandarización	X4.1 Estado de limpieza. X4.2 Aplicación continua.	13, 14 15, 16																											
X5. Disciplina	X5.1 Cumplimiento de normas. X5.2 Cumplimiento de procedimientos.	17, 18 19, 20																											
			<p>Variable 2: Condiciones ambientales de trabajo</p> <table border="1" data-bbox="1093 1254 2175 1364"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X1. Condiciones</td> <td>Y1.1 Iluminación Y1.2 Ruido</td> <td>1,2, 3 4, 5, 6</td> <td>Ordinal</td> <td>(1)Totalmente de acuerdo.</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	X1. Condiciones	Y1.1 Iluminación Y1.2 Ruido	1,2, 3 4, 5, 6	Ordinal	(1)Totalmente de acuerdo.												
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles																									
X1. Condiciones	Y1.1 Iluminación Y1.2 Ruido	1,2, 3 4, 5, 6	Ordinal	(1)Totalmente de acuerdo.																									

¿Qué relación existe entre las 5 S y las condiciones sociales en una empresa privada, año 2017?	tiempo en una empresa privada, año 2017.	significativamente con las condiciones sociales en una empresa privada, año 2017.	ambientales			(2)De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)En desacuerdo (5)Totalmente en desacuerdo
	Determinar qué relación existe entre las 5 S y las condiciones sociales en una empresa privada, año 2017.		X2. Condiciones de tiempo	Y2.1 Duración jornada laboral. Y2.2 Periodos de descanso	7, 8, 9 10, 11, 12	
			X3. Condiciones sociales	Y3.1 Relaciones sociales. Y3.2 Organización informal.	13, 14, 15 16, 17, 18	
METODOLOGÍA Tipo de investigación. Correlacional Diseño. No experimental Alcance: Empresa privada de transportes de carga Población: 63 Muestra: 54						

Anexo 5: Instrumento de Medición

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

Codificación				
1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Instrumento de la Variable 1. Las 5 S

N°	Ítems	Codificación				
		1	2	3	4	5
1	¿Usted separa los residuos innecesarios de insumos y materia prima dentro de su puesto de trabajo?					
2	¿En el área de producción usted clasifica los insumos necesarios que va a utilizar?					
3	¿Dentro de los puestos de trabajo cuando se observa algún elemento innecesario se elimina?					
4	¿Seleccionando un lugar específico para utensilios se puede tener mayor espacio en el área de trabajo?					
5	¿Colocando Ud. cada cosa en su lugar después de usarlas se optimizaría un mejor rendimiento?					
6	¿Dentro del área de producción se almacenan correctamente los insumo que se utiliza?					
7	¿Dentro del puesto de trabajo se selecciona cada utensilio o producto necesario de forma rápida?					
8	¿Cuándo observa algún objeto necesario y está en desorden, usted lo coloca en su lugar?					
9	¿Los trabajadores respetan los procedimientos de inspección?					
10	¿Consideras que el aseo dentro del puesto de trabajo es muy necesario?					
11	¿Están siendo respetadas las disciplinas establecidas según la seguridad y limpieza?					
12	¿Es fácil de localizar los materiales de limpieza?					
13	¿En el área de trabajo estado de limpieza es óptimo?					
14	¿Existen procedimientos de limpieza?					
15	¿Las revisiones de los procedimientos de limpieza son continuas?					
16	¿El personal utiliza vestimenta y el equipo adecuado siempre?					
17	¿Los procedimientos están vigentes y actualizados según programas?					

18	¿Se cumplen los procedimientos establecidos ?					
19	¿Las herramientas y equipos son almacenadas donde corresponde?					
20	¿Se cumplen los procesos establecidos y son supervisados para su cumplimiento?					

Instrumento de la Variable 2. Condiciones Ambientales de Trabajo

N°	Ítems	codificación				
		1	2	3	4	5
1	La iluminación es buena para el trabajo que realiza.					
2	La iluminación no permite que labore en forma óptima.					
3	La gerencia no se preocupa de la iluminación.					
4	El jefe directo del área no se preocupa por mejorar los niveles de ruido.					
5	El ruido es muy fuerte.					
6	El ruido no permite que labore en forma óptima.					
7	La jornada laboral dura 8 horas.					
8	Se queda usted más tiempo de su jornada laboral					
9	Se siente cansado por exceso de trabajo					
10	Los periodos de descanso son muy cortos					
11	Necesita Ud. que se evalúe si el periodo de descanso es el necesario por la actividad que realiza					
12	La gerencia no se preocupa por mejorar el periodo de descanso de sus trabajadores					
13	Está usted comprometido con los objetivos de la empresa.					
14	Tiene usted buena relación con sus compañeros.					
15	La comunicación con la gerencia es buena.					
16	La falta de personal es un problema constante.					
17	La empresa se maneja de manera informal en sus actividades					
18	Los procedimientos de trabajo se indican de manera verbal.					