

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**METODOLOGÍA DE LAS 5S Y EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO**  
(Estudio realizado en un ingenio de Cuyotenango, Suchitepequez)  
**TESIS DE GRADO**

**MANUEL ANTONIO ORDÓÑEZ ARANGO**  
CARNET 16706-16

QUETZALTENANGO, FEBRERO DE 2021  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

METODOLOGÍA DE LAS 5S Y EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO  
(Estudio realizado en un ingenio de Cuyotenango, Suchitepequez)  
TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
HUMANIDADES

POR  
**MANUEL ANTONIO ORDÓÑEZ ARANGO**

PREVIO A CONFERÍRSELE  
EL TÍTULO DE PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADO

QUETZALTENANGO, FEBRERO DE 2021  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: MGTR. MYNOR RODOLFO PINTO SOLÍS, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: MGTR. LESBIA CAROLINA ROCA RUANO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: LIC. JOSÉ ALEJANDRO ARÉVALO ALBUREZ  
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: MGTR. MYNOR RODOLFO PINTO SOLÍS  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. JOSÉ FEDERICO LINARES MARTÍNEZ  
SECRETARIO GENERAL: DR. LARRY AMILCAR ANDRADE - ABULARACH

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES**

DECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO  
SECRETARIA: MGTR. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ

**NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

MGTR. STELLA DE LOS ANGELES BAUER WALTER DE MÉNDEZ

**REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

MGTR. HUGO LEONEL PEREIRA GÁMEZ

## **AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO**

DIRECTOR DE CAMPUS:	P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.
SUBDIRECTORA ACADÉMICA:	MGTR. NIVIA DEL ROSARIO CALDERÓN
SUBDIRECTORA DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	MGTR. MAGALY MARIA SAENZ GUTIERREZ
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO:	MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL:	MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

Quetzaltenango, 3 de noviembre de 2020.

Ingeniera  
Nivia Calderón  
Sub Directora Académica  
Campus de Quezaltenango  
Universidad Rafael Landívar

Estimada Ingeniera

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he concluido la asesoría de la Tesis titulada **Metodología de las 5S y equipos de alto desempeño** (Estudio realizado en un ingenio de Cuyotenango, Suchitepéquez) elaborada por el estudiante **Manuel Antonio Ordóñez Arango** quien se identifica con carné No. 1670616 de la carrera de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional.

He revisado con mucho interés y cuidado dicho trabajo, el cual cumple con los requisitos académicos y científicos, establecidos en la Guía Metodológica de investigación de la Facultad de Humanidades, razón que me conduce a extender dictamen favorable al estudiante **Ordóñez Arango**, para que continúe con el trámite correspondiente a la Defensa Privada de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo atentamente.



Mgtr. Stella Bauer Walter de Méndez  
Asesora de Tesis  
Licda. Msc.

*Stella Bauer Walter de Méndez*  
Psicología y Recursos Humanos  
Colegiado No. 11,816

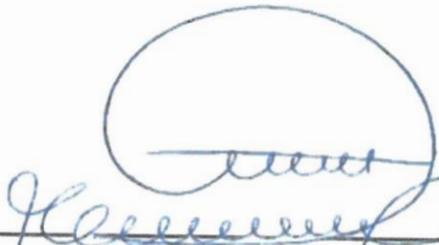
### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante MANUEL ANTONIO ORDÓÑEZ ARANGO, Carnet 16706-16 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 052944-2021 de fecha 27 de enero de 2021, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

METODOLOGÍA DE LAS 5S Y EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO  
(Estudio realizado en un ingenio de Cuyotenango, Suchitepequez)

Previo a conferirsele el título de PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADO.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, al día 1 del mes de febrero del año 2021.



MGTR. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ, SECRETARIA  
HUMANIDADES  
Universidad Rafael Landívar

## **Agradecimientos**

- A Dios:** Por darme las herramientas necesarias para cumplir esta meta.
- A mis Padres:** Por ayudarme y brindarme la oportunidad de cumplir mis sueños.
- A mi Familia:** Pedro, Mily, y Abuelita Cony por su apoyo incondicional durante todos estos años.
- A mis Docentes:** De la Universidad Rafael Landívar por su valiosa enseñanza.

## **Dedicatoria**

**A Dios:** Por brindarme la sabiduría, inteligencia y su infinito amor para poder llegar a esta etapa.

**A mis Padres:** Por ser el mayor ejemplo de perseverancia y esfuerzo que un hijo puede tener.

## Índice

	<b>Pág.</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Metodología de las 5S.....	9
1.1.1 Definición.....	9
1.1.2 División de la metodología de las 5S.....	9
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>37</b>
2.1 Objetivos.....	38
2.1.1 Objetivo general.....	38
2.1.2 Objetivos específicos.....	38
2.2 Variables o elementos de estudio.....	38
2.3 Definición de variables.....	38
2.3.1 Definición conceptual de las variables o elementos de estudio.....	38
2.3.2 Definición operacional de las variables o elementos de estudio.....	39
2.4 Alcances y límites.....	39
2.6 Aporte.....	40
<b>III. MÉTODO.....</b>	<b>41</b>
3.1 Sujetos.....	41
3.2 Instrumento.....	41
3.3 Procedimiento.....	41
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística.....	43
<b>IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>45</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>51</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>59</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>60</b>
<b>VIII. REFERENCIAS.....</b>	<b>61</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>63</b>

## **Resumen**

La metodología de las 5S es una herramienta de suma importancia para los procesos de calidad dentro de la empresa además los equipos de alto desempeño son aquellos individuos que sobresalen por ser los mejores en el área. La presente investigación se encuentra basada en el objetivo principal que es determinar el manejo de la metodología de las 5S en equipos de alto desempeño de un ingenio de Cuyotenango, Suchitepéquez que es parte de lo que son los rones de Guatemala, al mencionar los principales resultados que se obtuvieron se puede analizar la forma en que se manejan las estrategias coordinadas dentro de la organización, el diseño es de tipo cuantitativo y diseño descriptivo, el instrumento utilizado fue una encuesta realizada mediante la plataforma virtual de google forms y dentro de los cuales los sujetos a estudiar que respondieron la encuesta es una cantidad de 34 colaboradores, La conclusión más relevante radica en la forma en que se manejan la metodología de las 5S permite lo que son los equipos de alto desempeño mediante dichas estrategias y la recomendación es mantener un constante actualización en los temas ya que es elemental para una mayor calidad en los procesos para mantener a la vanguardia los servicios y productos de la misma.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad es elemental el conocer temas que ayuden en gran manera a las empresas del país desde diversos aspectos y enfoques los cuales ayudan a la mejora de la productividad además de generar aportes significativos a la ciencia para futuras investigaciones, los cuales son de mucha importancia en los ámbitos social, laboral y principalmente en la psicología industrial organizacional. Es sumamente importante conocer temas que puedan incentivar al desarrollo organizacional desde distintos aspectos como lo son la limpieza, el orden, la disciplina, clasificación y estandarización ya que fomentan lo que son los equipos de alto desempeño.

El determinar el manejo de la metodología de las 5S permite a toda empresa adaptarse a los cambios y sobre todo a mejorar las condiciones tanto individuales como colectivas de los colaboradores y que la empresa genera así, una adecuada productividad que se encuentra basada en una óptima calidad que se podrá analizar mediante lo que son la conformación de equipos de trabajo que se basan en el alto desempeño, los cuales son un conjunto de individuos con las características mencionadas anteriormente que buscan lo mejor no solo para ellos sino que para todos ya que el trabajo se basa en la comunicación, liderazgo, inteligencia emocional y asertividad lo cual les permite realizar las labores lo mejor posible en cualquier área de trabajo.

Al determinar el manejo de la metodología de las 5S en equipos de alto desempeño se puede evidenciar la importancia de herramientas metodológicas, que permitan a la empresa y a los colaboradores generar un cambio el cual permite establecer un nivel óptimo de productividad, que se ve reflejado en un trabajo de calidad mediante el cual las personas encuentran comodidad y satisfacción mediante el orden, limpieza, clasificación, estandarización y autodisciplina lo que les permite tener un clima organizacional de calidad en los cuales existirá un sentido de pertenencia y optimas relaciones interpersonales debido a esa calidad de trabajo que se obtuvo mediante el tener buenas condiciones de trabajo.

A continuación, se describe de manera crítica y objetiva los diferentes antecedentes tanto nacionales como internacionales los cuales dan fundamento a las variables de investigación, además de ampliar en gran manera la forma en la cual se han investigado, lo que permite

determinar el manejo de la metodología de las 5S en equipos de alto desempeño ya que es fundamental conocer la teoría previa a la investigación para así tener un fundamento científico que permita aportar a la ciencia en el desarrollo del conocimiento y la importancia que tiene la presente investigación.

Gramajo (2018) en la tesis titulada, Las 5S en los restaurantes, realizada en la Universidad Rafael Landívar cuyo objetivo fue determinar la utilización del programa 5S en los restaurantes de la zona 1 del municipio de Coatepeque, Quetzaltenango. La muestra que se tomó en cuenta fueron los propietarios, gerentes y colaboradores de los siete restaurantes ubicados en la zona 1 del municipio de Coatepeque, Quetzaltenango, ambos sujetos están comprendidos entre el rango de 18 a 70 años de edad, hombres y mujeres, de diversas escolaridades.

El tipo de investigación fue descriptivo y dentro de las pruebas utilizadas se hace mención de que para la recopilación de la información se utilizaron dos boletas de opinión la primera fue dirigida a propietarios, gerentes la cual constó de 26 preguntas cerradas y de tipo dicotómicas, el otro instrumento fue aplicado a colaboradores, la cual constó de 26 preguntas cerradas y de tipo dicotómicas y las cuales se aplicaron a través de entrevistas personales. La conclusión es que la manera de ordenar los espacios de trabajo en los restaurantes es un proceso empírico, donde no existen marcaciones ni señalizaciones de las diferentes áreas de trabajo ni de peligro. La recomendación es que se debe realizar un manual del programa 5S para la implementación en los restaurantes, por lo que es importante capacitar y comprometer a los gerentes para que generen lugares de trabajos limpios y seguros.

González (2013) en la tesis denominada, Las 5S una herramienta para mejorar la calidad, cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la herramienta 5S en la calidad de la oficina tributaria de Quetzaltenango de la Superintendencia de Administración Tributaria en la región occidente. La muestra para la realización del trabajo de campo se entrevistó a cuatro grupos de sujetos de estudio, el primero, administrador de la oficina tributaria de Quetzaltenango, el segundo grupo a los supervisores de esta oficina, tercer grupo a los colaboradores de los departamentos del registro tributario unificado, registro fiscal de vehículos, unidad de cobranza y especies fiscales y un cuarto grupo conformado por los usuarios de la dependencia que hacen uso del servicio.

En esta investigación el total de sujetos fue de veintidós colaboradores, el tipo de investigación fue experimental debido a la hipótesis planteada. El instrumento de investigación fueron boletas de opinión, las cuales fueron emitidas en dos fases y contenían ocho preguntas de forma cerrada que permitieron tener información necesaria para la investigación, seguido a eso se implementó el programa de capacitación sobre la herramienta 5S y se les requirió aplicarlo a cada uno en el área de trabajo, se proporcionó un tiempo prudencial para que continuaran en la utilización de la metodología en su día a día y después se giraron nuevamente las boletas de opinión; sin realizar ninguna modificación de las mismas, para determinar el antes y después de la investigación. Así como la boleta de opinión de los usuarios en las que se plantearon las mismas preguntas, donde se logró así cada uno de los objetivos establecidos desde el inicio.

La conclusión principal fue que después de realizar el experimento se acepta la hipótesis de investigación ya que se pudo comprobar que, por medio de la implementación de las 5S, obtuvo una mejor calidad en el servicio por parte de los colaboradores de esta oficina. La recomendación fue actualizar, evaluar y dar seguimiento al programa de la herramienta 5 S, que permite crear un mejoramiento continuo y con ello fomentar el orden, limpieza, control y seguridad en cada una de las áreas de trabajo y así lograr constantemente una mejor productividad de los trabajadores.

Martínez (2017) en el artículo titulado, Metodología de la aplicación 5S que aparece en la revista de Investigaciones Sociales Vol. 7 del mes de junio, explica que las 5S permiten mantener el área de trabajo organizada, ordenada, limpia, estandarizada y con disciplina, una vez implementado el proceso de las 5'S eleva la moral, crea impresiones positivas en los clientes y aumenta la eficiencia en la organización. Los trabajadores se sienten mejor acerca del lugar donde trabajan y el efecto de superación continua genera menores desperdicios, mejor calidad de productos y más rápida atención, hace a la organización más remunerativa y competitiva en el mercado.

La estrategia de las 5S es un concepto sencillo que a menudo las personas no le dan la suficiente importancia, sin embargo, una empresa limpia y segura permite orientar las áreas de trabajo a las metas como dar respuesta a la necesidad de mejorar el ambiente de trabajo, eliminación de despilfarros producidos por el desorden, falta de aseo, contaminación, entre otros. Buscar la reducción de pérdidas por la calidad, tiempo de respuesta y costos con la intervención del

personal en el cuidado del sitio de trabajo, e incremento de la moral por el trabajo, facilitar y crear las condiciones para aumentar la vida útil de los equipos, gracias a la inspección permanente por parte de los técnicos quienes operan la maquinaria.

Sánchez (2016) en el artículo, Las 5S y el orden frente al caos de la revista electrónica Técnica Industrial del mes de marzo, explica que el famoso método de las cinco eses o 5S, consiste en dar pautas para entender, implantar y mantener un sistema de orden y limpieza en la empresa, taller, oficina, hogar, entre otros y a partir del cual se puedan asentar las bases para la mejora continua, conseguir una mayor competitividad, mayor productividad, mejor calidad y aumentar nuestro grado de bienestar. Esta metodología, aunque tiene un origen en Japón durante la década de 1970, es plenamente actual y debe el nombre a la letra inicial S de cada una de las 5 fases, denominadas también los 5 pilares.

Cuando una persona escucha por primera vez los 5 pilares generalmente le resulta difícil comprender el porqué de la importancia y suele mostrarse reacia a la implantación. Las personas practican los 5 pilares en las vidas personales incluso sin darse cuenta. En el entorno laboral, la organización y el orden son el fundamento para conseguir cero defectos, reducción de costes, mejoras de la seguridad y cero accidentes. El concepto de las 5S es sencillo y lógico, además los efectos son valorables e inmediatos.

Telles (2013) en el artículo denominado, Comportamiento y organización, implementación del sistema de gestión de la calidad 5S que aparece en la revista Diversitas, perspectivas en psicología Vol. 19 paginas 361- 371 menciona que las 5S es una filosofía de trabajo que permite desarrollar un comportamiento sistemático para mantener continuamente la clasificación, el orden y la limpieza, lo que permite de forma inmediata una mayor productividad, mejorar la seguridad, el clima laboral, la motivación del personal, la calidad y en consecuencia la competitividad de la organización.

La metodología está dirigida a mejorar el entorno de los procesos sin modificar necesariamente la esencia. Las 5S son útiles no solo para mejorar el entorno sino que también para mejorar el proceso del pensamiento. En este contexto la gestión de la organización del orden, la gestión visual, el hábito y la autodisciplina propuestos por la metodología de las 5S pueden ser

considerados moduladores de las esferas de los procesos perceptivos, procesos emocionales, procesos cognitivos y procesos ejecutivos. El sistema de las 5S se define como el cambio de conducta para organizar el lugar de trabajo, conservarlo limpio, con condiciones de trabajo estandarizadas, reforzado con una actitud disciplinada. Las 5S son la herramienta clave para lograr la organización del área de trabajo y cada concepto tiene una función en particular.

Castillo (2013) en la tesis titulada, Equipos de alto desempeño como estrategia gerencial en la toma de decisiones, la cual presenta el objetivo de analizar los equipos de alto desempeño como estrategia gerencial en la toma de decisiones en una organización de gerencia avanzada, realizado en la universidad de Carabobo, Venezuela y con la muestra de acuerdo al autor presentado, se refiere a la elección de los sujetos a ser medidos depende del planteamiento inicial de la investigación que deben situarse claramente en torno a las características de contenido, lugar y en el tiempo. Se considera que este enfoque se deriva que la población está conformada por 30 colaboradores. Donde se menciona que el tipo de investigación es descriptivo transversal y las pruebas utilizadas fue un cuestionario estructurado por preguntas cerradas, el cual fue aplicado al personal de la organización, Se utilizó el cuestionario con escala tipo likert, el cual consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes.

Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externar la reacción se elige uno de los tres puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asignó un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final una puntuación total, al sumar las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. La principal conclusión fue que las organizaciones deben orientar los esfuerzos por el logro de metas a través de una visión de trabajo en equipo, el cual está concebido de manera tal que cada miembro del equipo comparta de forma creativa las potencialidades, informaciones y fortalezas, y la principal recomendación fue formar equipos de alto desempeño integrados por miembros de la organización, donde las labores sean distribuidas de acuerdo a las fortalezas de cada miembro del equipo.

Campos (2012) en la tesis denominada, El liderazgo como estrategia para la formación de equipos de alto desempeño, realizada en la Universidad Rafael Landívar, que presenta el objetivo describir el estilo de liderazgo de los sujetos a estudiar para proponer en forma estratégica el ideal para la formación de equipos de alto desempeño en una empresa dedicada a la fabricación de alimentos para aves. En donde se realizó la investigación, es una empresa productora de alimentos para animales, con más de 30 años en el mercado, ubicada en la ciudad de Escuintla. Las oficinas centrales de la empresa se encuentran ubicadas en la zona 11 de la ciudad capital, dicha organización está estructurada en 11 áreas principales las cuales son: Gerencia general, producción, control de calidad, recursos humanos, informática, compras, nutrición, formulación, contabilidad, comercialización y ventas y asesoría de desarrollo; cuenta con más de 100 empleados.

Los sujetos de estudio se encuentra entre el rango de las edades de 30 a 50 años, pertenecientes al área administrativa. El tipo que se utilizó para esta investigación es de carácter descriptivo. Para recabar la información se utilizó el cuestionario de Estilos de Liderazgo diseñado por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE), este determina el estilo de liderazgo ejercido por los jefes de los departamentos de la empresa y la importancia que presenta el tener un líder dentro de un equipo de alto rendimiento y así identificarlo para que el trabajo sea lo más óptimo posible. La conclusión fue que el estilo de liderazgo presentado por los jefes no presenta una diferenciación, debido a esto se basan en la asignación y distribución de tareas a los colaboradores donde se genera así que los colaboradores trabajen en equipo para tener un mayor desempeño. La recomendación fue que den más participación tanto al personal como a los pares, con el objetivo de permitir libertad de acción para maximizar la orientación al grupo, haciéndolo más participativo y de esta manera desarrollar un equipo de alto desempeño.

Malpica (2014) en el artículo titulado, Equipos de alto desempeño del observatorio laboral revista venezolana, Vol. 7, numero 14 de los meses de julio a diciembre, menciona que el interés de los equipos de trabajo de alto desempeño, obedece a la necesidad de las organizaciones por ser cada vez más competitivas. El mundo contemporáneo requiere que las personas aprendan a trabajar juntas para poder procesar información, generar conocimientos y dar y entregar afectos. Es así

como el uso de equipos de trabajo es cada vez más habitual en cualquier organización pública o privada.

Por ello, los equipos de trabajo deben desarrollar una fuerza creadora para generar eventos valiosos en forma conjunta, a partir de acuerdos estratégicos, que implican una responsabilidad convencida de cada uno de ellos, y ese es el desafío ético. En este orden de ideas, se hace necesario destacar que los equipos permiten el surgimiento de importantes vínculos de comunicación entre individuos, departamentos y niveles organizacionales. El trabajo en equipo ha sido considerado como una competencia muy importante en las organizaciones, sin importar la razón social, naturaleza o condición. El hecho de encaminar a los demás para participar en las diversas actividades que anteriormente eran competencias sólo del líder, actualmente es imperativo utilizar los procesos grupales para lograr la optimización de los niveles de participación y de productividad. Los equipos concebidos bajo una concepción dinámica son un recurso fundamental en la estructura de cualquier organización. Un equipo de trabajo consiste en un grupo de individuos cuyas habilidades se complementan, en donde se trabaja para la consecución de objetivos comunes. El cooperativismo ha permitido unificar esfuerzos individuales lo cual conduce a identificar oportunidades y lograr un trabajo más satisfactorio y productivo. Actualmente el trabajo coordinado y en equipo es uno de los principales focos en los que están puestos los ojos de los directivos de las organizaciones. Se reconoce que los equipos producen mejores resultados que cualquier esfuerzo individual y separado, especialmente cuando los equipos alcanzan el alto desempeño.

Gómez (2014) en el artículo titulado, Motivación y equipos de alto desempeño de la Revista de Estudios e Investigaciones del Repositorio Institucional Corporación Universitaria en la publicación no. 12 de marzo, menciona que un equipo de alto desempeño se requiere tanta motivación a nivel personal y que a nivel organizacional se procuran gestionar proyectos que permitan el logro de las metas de las organizaciones y por equipos de trabajo debido, a que estos pueden actuar con mayor rapidez, en donde se aumenta la productividad y apoyados en la creatividad y las habilidades de quienes integran esta estructura.

Estos equipos requieren una inspiración adecuada, la cual les permitirá alcanzar resultados sobresalientes. El trabajo en equipos de alto desempeño para mejorar la productividad no es algo novedoso y cuando las empresas conforman estos equipos con personas de alto rendimiento, el objetivo es lograr los objetivos planeados. En la actualidad, los mercados exigen resultados extraordinarios por parte de las organizaciones, estos resultados satisfactorios se pueden alcanzar con los equipos de alto desempeño, ya que los resultados generalmente son mejores y más flexibles ante cambios y conflictos. Estos equipos están conformados por personas en quienes la motivación desempeña un rol importante, debido a que influye en el comportamiento y les permite tener buenos resultados en la organización. Los equipos alcanzan mejores resultados si en la organización se genera un clima que origine una motivación orientada hacia los objetivos propuestos por la organización, donde se involucren las metas y necesidades de los miembros que lo componen.

Uribe (2013) en el artículo titulado, Liderar equipos de alto desempeño, un gran reto para las organizaciones actuales de la Revista Universidad y empresa volumen 15, número 25 de la Universidad del Rosario, Bogotá Colombia de mes de julio a diciembre, menciona que los continuos e impredecibles cambios que deben afrontar las organizaciones en la actualidad les exigen asumir retos cada vez más complejos que les garanticen resultados para sobrevivir en un mercado altamente competitivo. Tal condición requiere de directivos que optimicen las habilidades para liderar equipos, en la cual se consideran unas características que antes parecían irrelevantes.

El propósito del estudio es delimitar conceptualmente el liderazgo en relación con los equipos de alto desempeño y discutir entorno al rol que este debe tener en la conformación y mantenimiento. Se puntualiza sobre la necesidad de que el líder se convierta en un facilitador para la transformación no solo de las personas que componen los equipos, sino de la organización, a través de desarrollo y crecimiento. Se plantea la necesidad de incluir en los procesos de dirección exitosa de equipos de alto desempeño factores como la estrategia organizacional, la gestión humana y la estructura organizacional, todos ellos permeados necesariamente por los estilos de liderazgo y la actitud del líder hacia el cambio.

## **1.1 Metodología de las 5S**

### **1.1.1 Definición**

Aldavert (2016) describe a la metodología de las 5S como una herramienta elemental que debe poseer cualquier organización, compuesta por 5 elementos los cuales la conforman como lo es la clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina, es un método que fomenta la innovación y abre paso a lo que es la mejora continua y la calidad en los diversos procesos organizacionales, es una metodología en la cual la organización aprende y aumenta el potencial que permite la excelencia y se fomenta una cultura de optimización de los recursos, en donde no hay despilfarro y todos los recursos son optimizados y se genera así una mayor productividad.

Permite mejorar el talento en los colaboradores mediante pasos sencillos y en los cuales mediante la adecuada implementación pueden generar cambios significativos en cualquier área en la que se fomente la responsabilidad y diversos valores organizacionales los cuales son sumamente importantes para realizar de forma óptima las labores. Este enfoque metodológico permite a los colaboradores generar ambientes agradables en donde los recursos como lo es el tiempo, la limpieza y los diversos materiales serán optimizados al mayor potencial, que permite crear una cultura organizacional basada en esta metodología, la cual es sumamente importante dentro de las empresas.

### **1.1.2 División de la metodología de las 5S**

La metodología de las 5S es una herramienta que permite lo que es la mejora continua, optimiza los procesos mediante la reducción de desperdicios y maximiza la productividad del colaborador, se denominan 5S debido al lenguaje original que es el japonés (seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke) las cuales fomentan una cultura basada en la gestión de calidad y a continuación se definen y explican cada una de ellas.

El conocer la división de la metodología de las 5S es algo elemental en el desarrollo del conocimiento sobre dicha herramienta que fomenta la productividad dentro de cualquier empresa u organización, vale la pena recalcar que a metodología de las 5S tiene un origen japonés ya que cada S representa una palabra en japonés lo cual permite analizar de forma profunda sus diversas

características, a continuación se presenta una tabla donde se expone tanto su nombre en japonés como en español, lo cual es muy importante de conocer en dicha metodología.

**Tabla Núm. 1**  
**Descripción del nombre en japonés de la metodología de las 5S**

Japonés	Español
Seiri	Clasificación
Seiton	Orden
Seiso	Limpieza
Seiketsu	Estandarización
Shitsuke	Autodisciplina

Fuente: Elaboración propia en base en Aldavert (2016).

Esta tabla describe lo que es las 5S en su versión en japonés y su significado en español, ya que vale la pena resaltar que la metodología de las 5S cada S se representa en una palabra japonesa la cual se describe a continuación de una forma mucho más detallada, donde se explica el significado de cada una de ellas.

- **Seiri - Clasificación**

Aldavert (2016) menciona que el primer paso en la metodología de las 5S es la clasificación, la cual se define como la manera en la cual se van a estructurar los recursos disponibles, se puede describir como aquello lo cual puede ser útil, lo que totalmente ya es inservible o aquello que puede servir, pero no en una próxima circunstancia. Es un paso elemental, ya que da pie a una serie de sucesos los cuales concluyen en la satisfacción de la persona que se encuentra que pone en práctica dicho proceso.

Los seres humanos desde épocas remotas se han visto en la necesidad de clasificar, se puede observar en cualquier ámbito de la vida actualmente, es un elemento importante en el diario vivir, la clasificación permite tener mejores condiciones en cualquier entorno, se reduce el despilfarro y se maximiza los recursos dentro de cualquier entorno en el que se van a utilizar. Al realizar este proceso se desecha aquello que es útil de aquello que ha perdido ya la funcionalidad,

ya que es el primer paso de la metodología de las 5S fomenta el camino o abre brecha a lo que es el orden.

- **Seiton - Orden**

Kondo (2015) menciona que es una forma de aprovechar espacios y recursos en diferentes circunstancias, permite así la armonía y la satisfacción. El orden es elemento principal que sirve para emplear la reducción de despilfarro, ya que mantiene esta característica se emplearan todos aquellos recursos de una manera óptima y productiva. Se debe desechar todo aquello que impida la implementación del orden, ya que el ser humano tiende a ser desordenado, el aplicarlo en la vida diaria es muy importante ya que así se crearan ambientes que fomenten la mejora continua, debe ser empleado de poco en poco, para así ver resultados significativos, donde se crean hábitos que se formaran conductas que ayudara a las personas a sentir satisfacción y realizar las labores diarias de la mejor manera posible. Al empezar por cosas fáciles y hasta llegar a realizar grandes transformaciones donde existirá una perfecta simetría.

- **Seiso - Limpieza**

Perdigones (2013) comenta que es un proceso elemental en cualquier área de trabajo, se relaciona con lo que es la higiene, fomenta una cultura saludable en cualquier área. La limpieza es un proceso el cual las personas en mayor parte no consideran tomar en cuenta, se encuentra presente en el diario vivir del ser humano, desde que despierta pasa por un proceso de limpieza la cual se ve reflejada en la higiene. Dentro de las empresas es algo que debe ser implementado o actualizado constantemente, ya que al tener ambientes poco aseados o sucios dificulta las labores de los colaboradores de diversas áreas. Se puede mencionar diferentes tipos de limpiezas, pero en especial existen dos las cuales son la limpieza de la persona y la limpieza del espacio físico donde se encuentra.

Se describe como todos aquellos hábitos de higiene que tiene el individuo en el diario vivir y tiene como objetivo mantener una estética personal y la prevención de alguna enfermedad, la limpieza personal es aquella que realiza el individuo y genera una conducta profiláctica ante cualquier circunstancia. Es una forma de vida, en la cual las personas mantienen con el sentido de mantener la salud y evitar cualquier suciedad que pueda dañar la salud o integridad, Se puede

clasificar en diversas actividades como lo son los baños, lavado de manos, utilización de utensilios especiales para limpieza, lavado de dientes, la utilización de jabón y agua, entre muchos otros, el emplear la limpieza personal genera una conducta de satisfacción la cual se ve reflejada en la actitud y en la productividad. El ser humano por naturaleza busca el bienestar y se ve reflejado en el comportamiento que presenta en el diario vivir relacionado con la higiene.

Se define al espacio físico como todas aquellas áreas como lo son el piso, el techo, las paredes, las vías de acceso, ventilación y la iluminación en las cuales se encuentra el individuo en determinada situación, la limpieza se relaciona en gran manera en esta situación debido a que una persona no puede realizar las labores en ambientes sucios, desprolijos o contaminantes, ya que no solo perjudica la salud, sino que también el rendimiento y productividad. Dentro de las actividades que fomentan una óptima limpieza son el barrer, el trapear, el sacudir ya sea con un instrumento especial para poder evitar así algún daño en la integridad del individuo.

La limpieza es el corazón de la metodología de las 5S, ya que fomenta que el colaborador se encuentre cómodo en el área de trabajo donde se genera una productividad mayor y se mantiene un ambiente de armonía que se ve reflejado en las relaciones interpersonales, cultura organizacional, comunicación, entre otros. Es una labor de poco esfuerzo pero de un resultado significativo, la limpieza es fundamental en cualquier área de trabajo, para así tener colaboradores que mediante hábitos como lo es el limpiar representen de mejor manera la individualidad y esto se vea reflejado en el entorno laboral.

- **Seiketsu - Estandarización**

Aldavert (2016) describe como un proceso sistemático el cual permite llevar una secuencia de los procesos reflejados en lo que es el orden, limpieza y la clasificación que permite así la adecuada aplicación de las diversas actividades, donde el aprendizaje sea puesto en práctica y que exista una mejora continua en las actividades que se pretenden realizar. Cada empresa tiene el proceso definido en cuanto a esta temática, pero mediante técnicas y procesos adecuados se puede implementar algo innovador que fomente una cultura de cambio y establezca una mejora continua en todas las actividades de los colaboradores.

La estandarización es un elemento clave ya que permite que se pongan en práctica los primeros procesos, es algo sumamente funcional ya que no todas las empresas o personas son iguales y al crear procesos de estandarización se adaptan los elementos de acuerdo a las necesidades y objetivos que se encuentran establecidos en cualquier contexto.

Al ajustar los elementos de acorde a una empresa determinada se pueden observar mayores y mejores cambios, ya que permiten que los resultados sean excelentes y exista una calidad en los procesos. El tener procesos estandarizados permite a la organización tener un mayor orden y por lo tanto una mayor productividad en las diversas áreas de la empresa, ya que es un factor de mucha importancia en los diversos sectores de la organización que se debe tomar en cuenta para tener empresas altamente productivas.

- **Shitsuke - Autodisciplina**

Willink (2020) menciona que es la mejor competencia que una persona puede tener, ya que permite que realice las actividades en orden y con un método determinado, donde se generan resultados satisfactorios en cualquier área de la vida diaria.

Requiere dos factores determinantes los cuales son la determinación y la voluntad, estos elementos permiten a la persona enfocarse en las metas y objetivos para poder así cumplirlos de la mejor manera posible. Este último componente de la metodología de las 5S permite crear hábitos que permitirán la funcionalidad de las primera 4S, ya que si no se pone en práctica esta actividad, las primeras cuatro no tendrán una repercusión de gran impacto en las actividades y procesos en donde se pretende emplear.

Es un elemento de suma importancia, permite al ser humano cumplir con los planes y genera un cambio de gran significado en el diario vivir y los contextos en los que se puede aplicar son numerosos como lo son en la vida personal, social, laboral y en cualquier lado donde se quieran ver resultados satisfactorios en determinado tiempo.

La disciplina que pone en práctica el individuo es algo que lleva tiempo, pero con consistencia se puede convertir en un hábito y así establecer personas exitosas y altamente productivas. El

emplear esta competencia es gratificante para quien la pone en práctica, ya que podrá cumplir con aquello que desea mediante actividades cortas o pequeñas que con el día a día se convertirán en algo significativo en la vida.

A continuación, se explica cómo interacciona el método kaizen, la metodología de las 5S y la mejora continua de una manera integral mediante dicha representación.

### **Grafica Núm. 1**

#### **Interacción entre la metodología 5S, mejora continua y el método kaizen**



Fuente: Elaboración propia en base en Aldavert (2016).

La anterior grafica menciona la relación integral que posee la mejora continua, el método kaizen y la metodología de las 5S para generar así una mayor productividad, ya que el conjunto de estas tres características es sumamente importante de tener en cuenta en cualquier momento que se pueda aplicar dentro de cualquier organización. En donde ambas flechas son la mejora continua y el método kaizen los cuales intervienen en las cinco estructuras que conforman la metodología de las 5S

#### **1.1.3 Características y beneficios de la metodología de las 5S**

Hirano (2018) establece que debido a las demandas del mercado en la actualidad, las empresas deben emplear estrategias creativas, innovadoras, simples y prácticas que permitan generar

resultados excelentes y así tener una mejor productividad en el área laboral, la adaptación y la supervivencia laboral son elementos importantes a tomar en consideración en la actualidad, ya que si una empresa u organización no se adapta a las necesidades que se presentan corre el riesgo de caer en la monotonía y establecer procesos que no son de gran ayuda minimizar en gran manera a la supervivencia en el ambiente laboral lo cual se verá reflejado en el declive de la producción y en el final de la organización.

La metodología de las 5S se caracteriza de lo que es la clasificación, el orden, limpieza, estandarización, autodisciplina, que son los elementos claves para una excelente productividad y si se le añade lo que es el método kaizen pueden generar cambios significativos orientados a lo que es una mejora continua dentro de la organización. Las empresas buscan la solución cuando ya tienen un problema que afecta la productividad, por eso es importante que los procesos como se establezcan desde una mirada y orientación preventiva para así tener resultados de calidad y satisfactorios en donde se reduzca el problema y se genere una potencia optima en lo que es la productividad.

Dicha metodología busca crear la optimización de recursos mediante pasos y estrategias clave que poco a poco se convertirán en hábitos que marcaran en gran manera el desarrollo organizacional y fomentaran una productividad ideal. Dentro de la siguiente tabla se explican a mayor detalla las diferentes las características y los principales beneficios que conlleva dicha metodología.

**Tabla Núm. 2**

**Descripción de las características y beneficios de la metodología de las 5S**

Metodología de las 5S	Características	Beneficios
Clasificación	Primer paso en el proceso el cual permite iniciar un proceso de desechar todo lo que se puede utilizar de aquello sin funcionalidad.	Catalogar en orden de importancia. Desechar aquello que no tiene utilidad.
Orden	Segundo paso en el proceso, permite establecer un rango de organización.	Simetría Mayor accesibilidad Jerarquización.
Limpieza	Tercer paso el cual es el que conlleva mayor enfoque, ya que intervienen factores individuales como colectivos.	Higiene Aseo Pulcritud
Estandarización	En este paso se establece el proceso de acuerdo a la empresa en la cual se realiza la metodología.	Homogenización Clasificación Normalización.
Autodisciplina	Es un elemento primordial en dicha metodología ya que, si no se pone en práctica de manera objetiva, los primeros cuatro pasos no tendrán una validez significativa, en donde se perjudica en gran manera dicho proceso.	Resultados satisfactorios Reglas Hábitos Mantenimiento Alcance de metas y objetivos Mayor productividad

Fuente: Elaboración propia en base en Hirano (2018).

El conocer las características y los beneficios de la metodología de las 5S permite tener un mayor conocimiento en cuanto a dicha temática, donde las empresas y organizaciones puedan entender y comprender que es una herramienta sumamente importante de aplicar ya que ayuda a la productividad de los colaboradores.

Se puede mencionar que los beneficios son muchos ya que la empresa que aplique la metodología de las 5S será una empresa pionera e innovadora en su cambio de desarrollo lo cual le permite estar a la vanguardia del mercado y ser altamente competitivos además de que le permite tener un potencial máximo en sus colaboradores los cuales serán altamente productivos y ayudarán en gran manera al desarrollo empresarial.

#### **1.1.4 Eficacia y eficiencia aplicadas a la metodología de las 5S**

Drucker (2014) menciona que en el transcurso de la historia las empresas han buscado tener el mejor talento humano, el cual ayude a mejorar los procesos y genere beneficios significativos para la misma. Dentro de cada empresa existe una jerarquía que va desde los puestos gerenciales hasta los puestos operativos, los cuales realizan labores sumamente importantes de acuerdo al área donde se encuentran.

Es ahí donde radica la importancia de lo que es la eficacia y la eficiencia, las cuales se pueden resumir como realizar las actividades lo mejor posible, con mejores recursos y aprovecha el tiempo al máximo. Son elementos de suma importancia ya que generan un estilo de trabajo que se basa en lo que es la innovación y la mejora continua de cada colaborador al generar así ganancias a la empresa.

La metodología de las 5S se debe basar en procesos fundamentados en la calidad para poder así generar resultados excelentes en la organización en donde se implementa dicha metodología, ya que si no se es eficiente ni eficaz no se tendrán cambios a nivel estructural, los colaboradores deben emplear estos dos términos de la mejor manera posible para llevar a cabo los procesos de una manera idónea. Al emplear esta técnica se busca potencializar las cualidades de los colaboradores en la empresa y que realicen el trabajo de la mejor manera posible basándose en las 5S que son la clasificación, orden, limpieza, estandarización y la disciplina.

En la clasificación se podrán recolectar los mejores insumos y desechar todo aquello que no es necesario o que ya no tiene una funcionalidad de importancia, se observará en un mejor orden y permitirá una mayor accesibilidad y comodidad para los colaboradores de la organización donde el elemento clave que es la limpieza generara una satisfacción personal y colectiva para todos y

cada uno de los colaboradores, que permite así que se repitan los actos mencionados con lo que es la estandarización de los procesos los cuales mediante una autodisciplina se convertirán en hábitos para los colaboradores y se verá reflejado a nivel organizacional en la cultura, relaciones interpersonales, comunicación y sobre todo en el trabajo colectivo e individual de los colaboradores.

### **1.1.5 Mejora continúa basada en la metodología de las 5S**

Cruelles (2012) menciona que en cualquier organización existe un sinnúmero de despilfarro en donde los recursos quedan disponibles sin ninguna utilidad, donde se genera así mucho material y elementos sin utilidad alguna, lo cual afecta en gran manera la producción dentro de las empresas, al hablar de lo que es la mejora continua se hace referencia a una estrategia en la cual se fomenta en diversos métodos y técnicas para así eliminar ese despilfarro, es ahí donde radica la importancia de la metodología de las 5S, ya que ésta permite ser la base que fomente esta característica de suma importancia para así reducir costos y recursos.

Dentro del proceso de mejora continua se debe tener en consideración un elemento clave como lo es la productividad, ya que es sumamente importante ya que va de la mano con dicho proceso, permite que las actividades sean ampliamente exitosas y generen un beneficio no solo para el colaborador, sino que también para la empresa y las labores diarias. Un elemento importante de destacar es la utilización del tiempo dentro de las actividades, ya que al manejar de una forma adecuada los horarios, las actividades y las tareas se podrán ver reflejado en la utilización de los recursos para tener así procesos que fomenten la utilización de todos los recursos. Dentro de las características mencionadas se puede establecer elementos relacionados al despilfarro como lo son relacionados por los fallos de la gestión, por un bajo desempeño, por el diseño de trabajo los cuales tienen una relación preponderante en los diversos procesos relacionados.

La mejora continua son todas aquellas estrategias, elementos y actividades que permiten mantener una innovación, actualización, desarrollo y optimización en diversas áreas y puestos de trabajo, en donde la importancia radica en la constante actualización para que la empresa sea ampliamente productiva y genere beneficios para todos aquellos que laboran en ella, al relacionar el tema con la metodología de las 5S, permiten tener una herramienta elemental para el desarrollo

de dicha mejora, la cual se basa en elementos que son generados por los mismos colaboradores y que permiten por actos singulares el poder tener un mejor ambiente de trabajo, una óptima cultura organizacional y por lo tanto beneficios e ingresos para todos. La metodología de las 5S es el camino para poder implementar una cultura basada en la mejora y en donde se busque que la competitividad sea amplia y las labores sean de calidad. Un colaborador que implemente estas actividades será alguien altamente productivo y se realizara las labores lo mejor posible, ya que buscará la optimización de todos los recursos disponibles.

Por lo tanto, la mejora continua permite optimizar los procesos mediante la reducción de despilfarro y el aprovechamiento de los diversos recursos que se encuentran dentro de la organización, donde se fomentan las bases para implementar diversos métodos y técnicas como lo son la metodología de las 5S, ya cual busca erradicar la perdida de elementos clave y potenciar la productividad dentro de la empresa. El tener procesos de calidad que permite que las empresas realicen diversas labores basadas en una alta productividad y así maximizar el potencial de los colaboradores dentro de cualquier área de trabajo para que así todos los procesos sean realizados de una forma idónea y con calidad.

#### **1.1.6 Método kaizen como fundamento de la metodología de la 5S**

Maurer (2015) expone que al hablar de lo que es el método kaizen se hace referencia a un estilo o filosofía de vida que se encuentra enfocada en lo que es el cambio, algo simple pero que a la mayoría de las personas les resulta un proceso difícil, el cambio es algo sumamente significativo en cualquier campo de la vida de las personas y sobretodo en el ámbito laboral denominándose así como cambio organizacional, el cual crea un impacto en cualquier área de trabajo. El método kaizen se basa en pequeños pasos los cuales fomentan el cambio dentro de la empresa, el origen es japonés y permite lograr todos aquellos objetivos y metas que se tienen planificadas en los distintos ámbitos ya sea aplicado en la vida personal, social y laboral.

El cambio genera el éxito, y es lo que la mayoría de colaboradores y empresas buscan, posicionarse como elementos exitosos en el ámbito en el cual se encuentran, el método kaizen busca mantener la excelencia y una estrategia de cambio es todo aquello relacionado con la innovación, el cual permite desarrollar la creatividad de las personas y así fomentar estrategias

útiles y beneficiosas. Es importante comprender que para realizar un cambio dentro de la empresa, se debe ir de paso en paso, ya que más vale la calidad que la cantidad en estos procesos, lo que demuestra que aunque el cambio sea pequeño pero elemental y se mantenga en consistencia permitirá generar cambios mayores a futuro y por lo consiguiente establecer mejores procesos de calidad.

El método kaizen mantiene una historia de desarrollo y aplicación la cual permite observar que la importancia es elemental aun en hoy en día. Las personas consideran que el dar un paso pequeño en determinada actividad no es algo significativo, que todos los procesos deben ser rápidos y a la brevedad posible, pero se encuentran equivocados, ya que al aplicar estrategias o pasos pequeños permite generar cambios sumamente significativos en cualquier ámbito de la vida diaria de una persona o empresa. El cambio más pequeño genera mayor repercusión a largo plazo, ya que permite a los individuos construir un hábito que con el transcurso del tiempo se convertirá en un modo de vivir y de actuar, donde se implementarán estrategias basadas en el éxito tanto individual y colectivo para generar algo sumamente importante en la vida del ser humano como lo es la productividad.

Al hablar de esos pequeños pasos que se realizan y si se llega a tener éxito en el proceso, la persona tiende a repetirlo y por consiguiente va en aumento la configuración de dicho proceso hasta tener resultados altamente satisfactorios y se genera así inclusive cambios conductuales, los cuales son de suma importancia. El utilizar el método kaizen como fundamento de la metodología de las 5S es algo que permite introducir en las actividades de los colaboradores de forma sutil los 5 elementos que la conforman, para así crear una gran diferencia no solo a nivel del colaborador, sino que también del entorno, calidad del trabajo y de las relaciones con los demás.

Al hablar de lo que es el método kaizen se hace referencia a todos aquellos pequeños pasos que fomentan la mejora continua, algo sumamente importante ya que estos dos elementos conforman de manera integral un camino elemental para lo que es la metodología de las 5S, es una filosofía de vida, permite un cambio desde un contexto colectivo hasta uno individual, ya que transforma la naturaleza del ser humano un paso a la vez y así se crea un nuevo comportamiento.

Se puede mencionar que este método tiene dos enfoques, uno es el filosófico el cual se puede implementar como una forma de vivir o una herramienta que permita el cambio del ser de una persona y el otro es un enfoque práctico, el cual permite a los individuos mejorar las actividades donde se maximizan los recursos y potencial. Su importancia es elemental ya que permite generar cambios de gran impacto y que perduren en el transcurso del tiempo.

### **1.1.7 Productividad aplicada a la metodología de las 5S**

Prado (2016) menciona que al tener ambientes de trabajo basados en la satisfacción del colaborador en el lugar donde se encuentra en el desempeño de las labores, se verá reflejado en lo que es la productividad, ya que un colaborador que mantiene un orden y limpieza tendría una motivación para realizar las actividades de manera productiva, es un gran apoyo para la organización y por lo tanto un empleado que fomenta la cultura de productividad. Se hace mención que al unificar lo que es la eficacia y la eficiencia se genera lo que es la productividad, un elemento clave que se debe potenciar en cualquier empresa.

El emplear estrategias como lo es la metodología de las 5S debe ser un estilo de vida laboral, en donde todos los colaboradores lo pongan en práctica ya sea un puesto gerencial hasta un puesto operativo, ya que los resultados son excelentes y la implementación es objetiva y simple. Diversos factores intervienen en lo que es la productividad como lo pueden ser los sociales, físicos o los psicológicos, estos determinan la satisfacción del colaborador dentro de la empresa y se ve reflejado en las labores diarias.

Un colaborador que se encuentre cómodo en el área de trabajo buscara las herramientas para maximizar ese bienestar y es ahí donde la importancia de la metodología de las 5S hace el efecto, ya que un colaborador altamente productivo será un óptimo talento humano, que velará por ser el mejor en las labores y apoyará el desarrollo organizacional para así tener mayor oportunidad de crecimiento y aprendizaje. La productividad es algo sumamente importante de poner en práctica dentro de cualquier organización y es la metodología de las 5S la herramienta indicada para potenciar todas aquellas competencias y habilidades que fomenten una cultura basada en la excelencia que se observará en colaboradores competitivos y líderes en el ámbito de trabajo.

La salud influye en lo que es la productividad, ya que si un colaborador trabaja en ambientes desorganizados y con poco aseo, el trabajo se verá afectado de manera significativa, el poco orden, la falta de disciplina y una inadecuada clasificación son factores que intervienen en gran manera en la productividad de un colaborador, es elemental el poner en práctica lo que es la metodología de las 5S en cualquier área laboral ya que así se generará ambientes agradables y cómodos basados en el bienestar del colaborador y enfocados en una óptima productividad.

### **1.1.8 Capacitación como herramienta para fomentar la metodología de las 5S en equipos de alto desempeño**

García (2016) menciona que el capital humano es elemento clave en cualquier organización y el aprendizaje es elemental para que exista en un desarrollo organizacional, potenciar el talento de los colaboradores es algo que se debe tomar en cuenta para maximizar la productividad y es donde entra en juego lo que es la capacitación, que se puede definir como un proceso establecido el cual debe ser correctamente planificado con el objetivo de motivar a los colaboradores en determinado aprendizaje para así ampliar el conocimiento, las habilidades y las destrezas.

Los colaboradores deben estar conscientes de la importancia de implementar metodologías como la de las 5S para que así sean altamente productivos, donde sean competitivos para el mercado laboral y puedan maximizar el potencial. La vía para que los colaboradores conozcan sobre dicha metodología es la capacitación, ya que es la herramienta de aprendizaje que permite que los colaboradores amplíen el conocimiento y refuercen los aprendizajes y competencias adquiridas en el transcurso de la formación ya sea personal o académica.

Las estrategias para una adecuada capacitación deben ser planificadas correctamente, con objetivos en los cuales cada sesión de aprendizaje se debe cumplir de excelente manera, para que así los colaboradores entiendan y conozcan el tema, de igual forma sepan ponerlo en práctica y sobretodo no se queden con duda sobre la realización de la metodología de las 5S, la cual es de mucha importancia en la empresa u organización. La planificación debe ir de la mano de cualquier capacitación, al enseñar las características de la metodología de las 5S se debe explicar a detalle los beneficios y las características que de igual manera se pueden implementar en la organización para así generar una mayor calidad reflejado en la productividad del personal.

El utilizar herramientas de evaluación permite observar la cantidad de aprendizaje adquirido por los colaboradores, es de mucha importancia el poder aplicar diversos métodos que evidencien el conocimiento adquirido por la capacitación obtenida. Ya que así después de una adecuada planificación, el desarrollo o ejecución de la capacitación mediante actividades innovadoras que permitan transmitir el conocimiento, se podrá establecer cómo es que los colaboradores aprenden y conocen más sobre la metodología de las 5S, donde se fomentan culturas dentro de la organización que son abiertas al cambio y al aprendizaje y sobretodo formar colaboradores talentosos y altamente competitivos para las demandas del mercado actual.

## **1.2 Equipos de alto desempeño**

### **1.2.1 Definición**

Anwandler (2015) menciona que los equipos de alto desempeño es un conjunto de individuos con características diferentes pero con una meta en común, ya que poseen habilidades y destrezas los cuales los hace un talento humano único y con mucho valor para la empresa u organización en donde se encuentren, es importante entender cómo trabajan estos equipos, ya que presentan una singularidad diferente a los demás, se caracterizan por dar más de lo que tienen, la perseverancia es el lema principal y en lo cual se basan día a día, este conjunto de individuos se caracteriza por ser personas habilidades y diestras en las diversas actividades empresariales, son individuos que fomentan una cultura de innovación y productividad en la cual se ve reflejado el trabajo y la calidad del mismo.

Los equipos de alto desempeño están estructurados de una forma singular, ya que permiten que las personas aporten y desarrollen las habilidades y destrezas por el bien común y por el logro de todas y cada una de las metas y objetivos que se han trazado desde un principio. Estos individuos fomentan la mejora continua en las labores ya que son líderes y personas empoderadas que realizan las labores lo mejor posible y permiten apoyarse los unos a los otros mediante optimas relaciones interpersonales y una buena comunicación en todas las vías posibles, donde se tiene resultados excelentes en las labores, generar más ganancias y permite a la empresa generar una adecuada competitividad en el mundo laboral.

### 1.2.2 Métodos para evaluar el desempeño

Jaume (2013) define que es un proceso sistematizado que permite conocer el rendimiento de un colaborador en una empresa determinada, dicho proceso se debe realizar mediante una serie de prácticas sistematizadas como lo son un manejo ordenado de los procesos de la empresa para analizar todos aquellos factores que intervienen en el trabajo del colaborador.

Es un proceso que debe establecerse en todas las empresas, permite analizar de mejor manera aquellas capacidades, talentos y habilidades que tiene un determinado colaborador, este proceso conlleva numerosos pasos o métodos en los cuales se puede analizar la forma en la cual el colaborador lleva a cabo las obligaciones y el desempeño. En la siguiente tabla se puede apreciar la clasificación de las diversas técnicas para evaluar el desempeño en una organización.

**Tabla Núm. 1**  
**Métodos para evaluar el desempeño**

Listas de verificación	Permiten el análisis de acuerdo al cumplimiento de actividades o labores en un área determinada.
Selección forzada	Se debe de elegir entre dos opciones, donde una la más conveniente en determinada situación.
Verificación de campo	Analiza mediante actividades el desempeño realizado en un sector fuera del lugar de trabajo.
Registro de acontecimientos críticos	Presenta casos reales o hipotéticos de los cuales se debe de buscar la solución idónea ante tal situación.
Escalas de puntuación	Valora mediante puntajes el rendimiento determinado de un colaborador en el área.
Escalas de calificación conductual	Permite evaluar el desempeño mediante parámetros conductuales específicos.
Métodos por equipos	Es un método diferente en el cual la evaluación del desempeño se realiza en forma colectiva, dentro de las que se pueden dividir están las siguientes Establecimiento de categorías Comparación por pares Distribución forzada Distribución de punto.

Fuente: Elaboración propia en base en Jaume (2013).

La anterior tabla describe diversos métodos los cuales permiten analizar y comprender a una manera más objetiva lo que es el desempeño de un colaborador en la empresa, es elemental el conocer que existen varios métodos los cuales desde un enfoque diferente pueden evaluar el rendimiento del colaborador además de que es sumamente importante aprender la forma en que se puede trabajar por medio de sus diversas estructuras y características.

Al hablar de lo que son los métodos para evaluar el desempeño, se deben conocer todas y cada una de las partes o métodos que la conforman, para así tener las herramientas idóneas para medir de forma objetiva el rendimiento de los colaboradores en las labores cotidianas ya que este proceso es sumamente útil en cada puesto a desempeñar, ya que permitirá la necesidad de un reforzamiento en los aprendizajes reflejado en un adecuado proceso de capacitación y desarrollo de personal. Fomentar mediante la actualización de las habilidades, competencias un óptimo talento humano que ayude en gran manera al desarrollo empresarial.

### **1.2.3 Hábitos de alto desempeño**

Buchard (2018) menciona que al hablar de lo que son hábitos de alto desempeño se hace referencia a una serie de pasos que llevan a lograr un propósito establecido de la mejor manera posible, dicha situación se presenta en gran manera en la vida diaria del ser humano, la cual debe cumplir diversas actividades en las cuales tiene un propósito o una meta predeterminada, el autor menciona que estos hábitos no son los típicos, sino una variación de los mismos en donde el rendimiento de calidad se ve presente para así tener resultados beneficiosos de una forma más eficiente de lo que se realizaría normalmente en cualquier circunstancia o contexto social, cultural y laboral. Permite así salir de una zona de confort para poder potenciar las habilidades y destrezas de la persona que desee ponerlos en práctica.

La mediocridad se ve presente en cualquier contexto de la vida del ser humano, las personas no desean hacer las cosas lo mejor posible, buscan el conformismo, la pereza los domina en gran manera y sobre todo se puede observar a nivel organizacional, existe retraso en los procesos o hay incumplimiento en las labores, algo que se puede reflejar en lo que es la puntualidad. Al implementar hábitos de alto desempeño se tendrá una herramienta para combatir todos estos factores relacionados a un bajo desempeño en los colaboradores y generará así una mayor satisfacción no solo a nivel individual, sino que también a nivel organizacional.

El ser humano puede establecer hábitos en cualquier momento o circunstancia de la vida, mediante una decisión puede generar cambios significativos que lo ayuden a ser una persona más integral y completa desde cualquier aspecto, se definen como aquellas actividades que se realizan periódicamente, ya tengan un objetivo particular o no. también se pueden subdividir en buenos y malos hábitos.

- **Buenos hábitos**

Al hablar de este tipo de hábitos se hace referencia a aquellas actividades que son de carácter favorable o productivo para la persona que los realiza de manera constante, son técnicas que permiten al individuo crecer y ampliar el bienestar desde diferentes perspectivas, se puede mencionar que estos permiten una calidad de vida optima ya que sirven como fundamento para cambios conductuales que repercuten en gran manera en la vida de las personas.

- **Malos hábitos**

Se definen como aquellas actividades perjudiciales al individuo en cuestión, estos fomentan otras conductas erróneas en la vida de las personas que suelen dañarlos en gran manera, la característica principal es que no generan nada productivo en la vida del individuo sino que ayudan a generar un desequilibrio de gran magnitud en el comportamiento y en las relaciones sociales de la persona establece así problemas significativos.

Los hábitos de alto desempeño son toda herramienta que un colaborador o empresa deben tener y poner en práctica de manera constante para así tener una mayor y mejor productividad. En el siguiente cuadro se conceptualizan los diversos hábitos que se deben tener en cuenta para tener equipos de alto desempeño en cualquier organización.

**Tabla Núm. 2**

**Descripción de los hábitos de alto desempeño**

Puntualidad	Realizar las tareas en el tiempo debido y cumplir con horarios
Cortesía	Permite la amabilidad y buenas relaciones interpersonales
Ayuda a los demás	Fomenta el trabajo en equipo
Valores	El respeto es algo clave dentro de un equipo de alto desempeño
No procrastinar	No dejar todo a última hora, ser productivos.
Higiene	Mantener limpieza en cualquier área o personalmente
Aprendizaje constante	Tener la disposición de conocer mas sobre otros temas
Buenas costumbres	Engloba las anteriores y la autodisciplina

Fuente: Elaboración propia en base en Buchard (2018).

Es sumamente importante el comprender la diferencia entre los buenos hábitos y los malos hábitos ya que los últimos son aquellos que imposibilitan la formación de hábitos de alto desempeño, se deben reforzar todos y cada uno de aquellos que son de característica buena o positiva para así tener actividades diarias basadas en la excelencia y que ayuden a lo que es un alto desempeño dentro de la organización. Ya que permiten al colaborador ser una persona altamente competitiva y la cual vela por la productividad, la innovación de la empresa ya que permite un gran talento humano en beneficio de cualquier organización

#### **1.2.4 Liderazgo de alto desempeño**

Zambrano (2019) explica que a lo largo de la historia de la humanidad ha habido numerosos líderes que han guiado a la sociedad en distintas formas para un bien común, permite cambios significativos que han perdurado por el transcurso del tiempo. Estos líderes han marcado un camino seguido por personas que les ha permitido conocer y ampliar la perspectiva del panorama histórico. Un líder es una persona que marca la diferencia a nivel significativo en cualquier contexto que se encuentre presente, desde lo histórico hasta lo social los líderes han cambiado la percepción de las diferentes estructuras donde se generan así mejoras de gran magnitud dentro de la sociedad.

Un líder se caracteriza por ser una persona emprendedora, con un talento innato el cual lo hace sobresalir entre los demás, cuando se desarrollan todas las habilidades y aptitudes al máximo se convierte en una persona de alto desempeño, ya cual percibe de manera diferente el entorno y es una persona que fomenta los cambios de una manera creativa y dinámica para beneficio no solo de él, sino que de los demás. Esta característica se debe de ir en desarrollo con todos los colaboradores de una empresa u organización, ya que existen líderes, pero no existen líderes de alto desempeño, estos deben ir en aumento y formación mediante las competencias personales, laborales e intelectuales para poder ser así roles ejemplares no solo a los jefes sino que también a los compañeros de trabajo.

El liderazgo de alto desempeño se basa en el adecuado manejo de las competencias que tiene un colaborador, ya que la mayoría de personas consideran que solamente los jefes pueden ser líderes, sin embargo, esto es una concepción errónea, ya que un líder puede ser cualquier persona dentro de la estructura organizacional que desee un cambio en beneficio de todos, que fomente la innovación y la creatividad en las labores diarias, permite un desarrollo organizacional optimo y de calidad. Estas personas destacan en la multitud ya que son talentosas y fomentan la productividad en cualquier proceso, elemental para el desarrollo de un óptimo talento humano que las empresas deben siempre estar pendiente y apoyarlos en gran manera.

Los líderes de alto desempeño siempre están en contra de los bajos estándares y la mediocridad, ya que ellos maximizan tanto los recursos como el talento para que los procesos se hagan de una forma excelente estas personas buscan emprender de una manera objetiva cualquier proyecto que tengan en mente y llevarlo a cabo mediante estrategias que optimizan los recursos. El liderazgo en si tiene diferentes características o categorías como lo son el autocrático, democrático, laissez faire, transaccional y el transformacional, todos estos son diferentes perspectivas de cómo ser un líder dentro de la empresa. Sin embargo, cuando se es un líder de alto desempeño se maneja lo mejor de cada perspectiva previamente mencionada para así ser una persona única en donde trabaja y la cual guía a la empresa aun desarrollo óptimo tanto de los procesos como de los colaboradores.

El liderazgo de alto desempeño es una forma o estilo de vida dentro de las empresas y organizaciones, ya que son personas que tienen un deseo de ser los mejores pero no desde una perspectiva individual, si no que ellos quieren ser los mejores para así poder apoyar a la empresa y a los compañeros de trabajo, donde se fomenta una cultura de alto desempeño en donde se encuentren.

Este enfoque del liderazgo debe implementarse en todas las empresas para que así ya no exista una marcada jerarquización, sino que todos puedan ser líderes y tener ese potencial adecuado en la toma de decisiones dentro de la empresa, para así ser colaboradores que fomentan una cultura de cambio basada en la mejora continua, no solo a nivel individual, sino que también a nivel colectivo. Donde se desarrolla así un gran talento humano, donde las habilidades y destrezas son tomadas en cuenta para poder dirigir a la empresa u organización de la mejor manera posible desde el área de trabajo.

#### **1.2.5 Trabajo en equipo de alto desempeño**

Martínez (2011) menciona que en un conjunto de personas siempre existirán los conflictos y más aún debido a que todos piensan de diferente manera dentro de un equipo de trabajo, ya sea por el puesto que desempeñan, por los conocimientos adquiridos o por la personalidad, dentro de cada equipo se tendrá una variedad de personas, las cuales deben convivir lo mejor posible para que el trabajo, las metas y objetivos se cumplan de la mejor manera posible. Al definir este conjunto de personas se hace referencia a aquellos individuos que trabajan por un bien o un objetivo en común, el cual deben convivir y realizar labores idóneas para que todas las actividades salgan lo mejor posible.

El trabajo en los equipos de alto desempeño destaca por una óptima calidad tanto en la manera en que realizan los colaboradores, se caracteriza por la excelente calidad de los procesos se refleja en una productividad sin igual, sin embargo también vale la pena destacar que en este conjunto de individuos las relaciones interpersonales juegan un papel de suma importancia, ya que son personas que escuchan y se apoyan mutuamente donde dejan a un lado las diferencias para así tener una solidaridad y un compañerismo que marca la diferencia dentro de la empresa.

Las empresas u organizaciones deben fomentar un trabajo en equipo basado en la excelencia y sobretodo en la productividad de los colaboradores, se les debe enseñar a ser los mejores en el área de trabajo, mediante una buena comunicación y buenas relaciones interpersonales se puede lograr todas aquellas metas que se tenían establecidas desde un principio. El éxito es el elemento principal en este conjunto de colaboradores, ellos lo buscan día a día en las diferentes labores organizacionales, es la meta y objetivo el cual deben conseguir mediante el apoyo de los demás compañeros de trabajo, ya que sin esa ayuda el trabajo no sería lo más idóneo posible para poder cumplir todos los propósitos que se tiene principalmente en el área de trabajo como a nivel organizacional.

El trabajo en equipos de alto desempeño se caracteriza por dejar a un lado la mediocridad y buscar siempre ser los primeros, los mejores en las áreas de trabajo pero sin olvidarse de los demás compañeros ya que juntos paso a paso pueden lograr todo aquello que se han trazado, es clave recordar que el éxito no se consigue de manera individual, cada persona integrante o parte de estos equipos juega un rol de mucha importancia para poder llegar a la meta previamente establecida. El apoyo mutuo es algo sumamente significativo ya que todos como una unidad deben llegar juntos sin dejar a nadie atrás, ya que eso es un equipo, el apoyarse los unos a los otros en tiempos difíciles y para poder también así celebrar el éxito.

Dentro de las características de un trabajo de equipo de alto desempeño se encuentra lo que es el adecuado manejo del tiempo, ya que es el elemento más importante y debe ser utilizado de la forma más apropiada posible, el objetivo de que los colaboradores realicen las labores en conjunto permite que se reduzcan los recursos y se optimicen los procesos para poder ser así personas más competitivas en cualquier área, donde se aprovechen los talentos de cada persona para crear así estrategias innovadoras que beneficien en gran manera la productividad de la empresa. Se debe incentivar a los colaboradores a trabajar en conjunto para así facilitar las tareas que se tienen previstas.

Es algo importante el que el departamento de recursos humanos sepa mediar conflictos ya que para un buen trabajo en equipo de alto desempeño se debe tener buenas relaciones interpersonales y una óptima comunicación, ya que así se podría trabajar en conjunto para así evitar los roces y

confrontamientos que se puedan presentar en el área de trabajo y velar por cumplir las metas y objetivos de la mejor manera posible, generar empresas que velan por la optimización de recursos y buscan el éxito constantemente.

### **1.2.6 Inteligencia emocional en los equipos de alto desempeño**

Goleman (2014) describe como dentro de un equipo de trabajo basado en un alto desempeño, los integrantes deben tener una óptima inteligencia emocional la cual se subdivide en cinco estructuras elementales como lo son la autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidad social. En el siguiente cuadro se describe como las cinco estructuras de la inteligencia emocional se relacionan de manera integral, ya que todas deben estar equilibradas para que el colaborador tenga un óptimo desempeño en el equipo de trabajo.

**Gráfica Núm. 2**

#### **Elementos que conforman de manera integral la inteligencia emocional**



Fuente: Elaboración propia en base en Goleman (2014).

Como se menciona en la gráfica anteriormente estos elementos o componentes de la inteligencia emocional deben ser clave en cualquier equipo de alto desempeño, ya que permiten realizar de una forma más adecuada los procesos organizacionales. El correcto manejo de estas cinco estructuras que la componen, permite a las personas ser más equilibradas y asertivas en cualquier situación que se presenten, es por eso sumamente importante que dentro de las empresas se fomente este tema, ya que permite que disminuyan los conflictos y que los colaboradores realicen de una forma armónica las labores en el día a día.

En un equipo de alto desempeño se debe incentivar a los colaboradores a conocer todas las características que conforman un tema de mucha importancia como lo es la inteligencia emocional, ya que este tema permite realizar de forma objetiva y asertiva todas las actividades que se puedan presentar dentro de la empresa, dentro de una colectividad existirán roces y conflictos, es por eso que este tema es clave en cualquier proceso, ya que un colaborador que se encuentre autoconsciente, autorregulado, motivado, empático y con una habilidad social, lo reflejará con los demás compañeros establezcan culturas idóneas basadas en la productividad.

Las empresas deben velar por colaboradores que tengan una inteligencia emocional idónea, ya que ellos serán un elemento importante dentro de la organización, la cual vela por un el mejor talento humano, por personas empáticas, asertivas y motivadas que buscan apoyarse los unos a los otros donde se forma el compañerismo y la solidaridad, la cual es algo elemental de aplicar en cualquier contexto colectivo y social.

La inteligencia emocional no es algo que ocurra de un día para otro y sobretodo en las empresas se debe fomentar la concientización de la misma en los colaboradores, para que se encuentren equipados y preparados con todos los temas relacionados a la misma para así se encuentre fomentado que el colaborador debe estar bien consigo mismo para así poder estar bien con los demás colaboradores, es por eso que la importancia de tener este tema dentro de lo que son los equipos de alto desempeño es que al ser personas que ponen en práctica todas y cada una de las estructuras que la conforman serán un óptimo talento humano, el cual ayudaría en gran manera a la empresa u organización para así crear y generar servicios y productos de calidad solo por el hecho de tener una satisfacción en lo que hacen y en lo que realizan en el diario vivir, donde se fomentan culturas idóneas para cualquier institución.

### **1.2.7 Comunicación en equipo de alto desempeño**

De la cruz (2014) explica que dentro de un equipo de alto desempeño debe existir el dialogo de una forma asertiva para poder así tener mejor dirección en todo aquello que se pretende realizar, menciona que de igual forma la comunicación es un proceso de dos vías expresadas por el emisor y el receptor en donde también existe un canal que es el medio por el cual se transmite la información que se desea expresar en un determinado momento o circunstancia. A nivel laboral

la comunicación es un proceso de suma importancia ya que sin ella o con el inadecuado manejo de ella los procesos carecen de productividad y se puede generar algunas problemáticas si la interpretación del mensaje no fue la adecuada.

El ser humano desde tiempos remotos se ha comunicado para expresar todo aquello que piensa y siente, desde las épocas primitivas se puede observar que utilizaba signos e imágenes para poder decir aquello que siente o piensa, con el paso del tiempo estos procesos fueron en un cambio constante y la sociedad se adaptó a novedosos sistemas de expresión como lo son los medios de comunicación y el internet, los cuales en la actualidad permiten que dentro de una empresa los procesos se manejen de una forma mucho más fácil y accesible. Estos medios de comunicación como lo es la computadora, el teléfono, radio, internet entre otros permiten un mejor alcance a nivel organizacional, donde se permite emplear como un arma de difusión masiva para realizar los diversos procesos organizacionales de la empresa.

La comunicación permite abrir caminos entre sociedades y culturas, dentro de una empresa debe ser algo que los jefes y colaboradores sepan manejar de una forma correcta y adecuada, porque si existen problemas en la comunicación, van a existir en todas las demás situaciones en donde se encuentren las personas donde se lleva a cabo las labores. Debe ser un proceso objetivo y analítico en el cual el emisor debe saber expresarse y el receptor debe saber escuchar. Cabe la pena resaltar un proceso dentro de la comunicación que las personas no toman en consideración y es la escucha activa, la cual se define como la situación en donde el receptor pone total atención a lo que dice la persona que emite un mensaje. Dentro de los procesos mentales superiores se encuentra lo que es la atención, la cual va de la mano con la escucha activa y en conjunto son sumamente importantes para poder realizar trabajos y labores, ya que al tener ambas se podrá seguir instrucciones de una forma más clara.

En los equipos de alto desempeño se caracterizan por seguir instrucciones de una forma clara y concisa, saben guiar a los demás compañeros en las labores para poder así cumplir con las metas que tienen establecidas dentro de la empresa, la característica principal es que saben escuchar a los demás, generar así una adecuada atención para cualquier persona que este emite un determinado mensaje. Los seres humanos son sociables por naturaleza y sobretodo en

colectividad tienen a expresarse de forma más abierta que de manera individual, es por eso que dentro de estos equipos se debe manejar la información de forma asertiva, en la cual no existan malentendidos por parte de ningún integrante y al contrario generar un clima de confianza en el cual todos sientan que pueden expresar aquello que necesitan o alguna idea que pueda ser de beneficio no solo de manera individual si no que pueda ayudar a los demás y sobre todo a la empresa u organización.

Dentro de la comunicación existe lo que es la no verbal, algo que las personas no toman en cuenta, pero es sumamente importante de analizar, ya que diversos estudios dicen que la persona expresa más de forma verbal que de no verbal, que permite así analizar lo que son las miradas, gestos, ademanes, postura, entre otros para ver que es aquello que se quiere expresar para transmitir un determinado mensaje. Es importante que dentro de los equipos de alto desempeño se sepa entender este tipo de lenguaje para que así se tengan más competencias y herramientas al momento de la toma de decisiones y de igual manera comprender a las demás personas para que se pueda ser empático y sumamente asertivo en cualquier situación.

### **1.2.8 Motivación en equipos de trabajo**

Palomo (2013) explica que la motivación es algo innato en el ser humano, es una fuerza interna que le permite desarrollar las habilidades y destrezas. Es algo con lo que convive día a día y lo lleva a cumplir las metas u objetivos trazados. Dentro de los equipos de alto desempeño, es un elemento clave se debe tomar en cuenta en cualquier área de trabajo ya que permite a los colaboradores realizar de una mejor manera las labores y en lo cual los incentiva a ser mejores cada día. Esto genera lo que son personas felices y a gusto en lo que realizan en las labores diarias que permite así que la excelencia se presente en los procesos relacionados para así tener una mayor productividad.

Dentro de los equipos de alto desempeño la motivación es el principal elemento de trabajo, ya que cada integrante se debe encontrar motivado en lo que hace para que así los demás trabajen de la forma más idónea, generar así una productividad significativa que permita el desarrollo no solo a nivel individual sino que también a nivel colectivo, generar un sentido de satisfacción en las

tareas que se hacen en el diario vivir y lo cual se verá reflejado en el cumplimiento de metas y objetivos del área en donde se lleva a cabo el trabajo.

Cada integrante del equipo debe establecer a la motivación como elemento para poder realizar las labores, ya que sin motivación el desempeño no será el idóneo y eso es algo que no se pretende, al contrario, a mayor motivación se podrá ver el reflejo de un óptimo desempeño y por consiguiente en un adecuado desarrollo organizacional. Donde cada colaborador se encontrará empoderado al realizar las labores sintiéndose a gusto consigo mismo y con el puesto de trabajo.

Los colaboradores que se encuentren motivados generaran de forma más empoderada las labores que permite así fomentar la productividad empresarial y organizacional que creara cambios significativos en todos los puestos de trabajo y áreas en donde se encuentren. El establecer estos temas dentro de la empresa permite que se creen ambientes de comodidad y colaboradores empoderados en las labores diarias, ya que al estar motivados serán personas con un máximo potencial, el cual es clave en cualquier contexto empresarial o industrial.

La motivación es un elemento clave que se debe considerar en cualquier organización, ya que es la fuerza que ayuda a los colaboradores a realizar aquellas labores en las cuales se deben de desempeñar diariamente, se debe tener colaboradores felices y a gusto en el área de trabajo donde no vean una carga las labores sino como una oportunidad de desarrollo y aprendizaje, es por lo tanto sumamente conveniente que se empleen actividades que fomenten la motivación en las diversas áreas de la empresa ya que así se tendrán colaboradores empoderados que serán altamente productivos en cualquier lugar en donde se encuentren.

El establecer metodologías como la de las 5S para generar equipos de alto desempeño debe ser un enfoque primordial que debe tener cualquier empresa u organización, ya que dichos temas se basan en buscar la excelencia mediante la productividad no de manera individual sino que en conjunto, donde mediante estos métodos se puede velar por ser innovadores y creativos en cualquier área de la empresa en donde esté el colaborador.

Al manejar un equipo de alto desempeño se debe tomar en cuenta elementos clave como lo es la motivación, asertividad, comunicación, liderazgo, inteligencia emocional, empatía entre otros ya que son las bases de un buen trabajo en equipo, donde se permiten optimas relaciones interpersonales que buscan el bienestar organizacional común y mantienen una óptima cultura organizacional.

Se concluye que la teoría relacionada con las variables de estudio fundamenta en gran manera el proceso de investigación y permite abarcar a mayor profundidad cada una de las diversas características de las temáticas con sustento de autores que han indagado a cabalidad y permitieron generar avances en las áreas específicas lo cual es de un gran impacto a nivel teórico además de fundamentar los conocimientos para futuras investigaciones.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad se puede observar muchos cambios a nivel empresarial e industrial, las diversas organizaciones velan por el talento humano, el cual es el factor principal para un óptimo desarrollo organizacional y es por eso la importancia de conocer la metodología de las 5S, el cual proviene de otros países más industrializados pero la efectividad es sumamente importante de tener en cuenta en cualquier empresa u organización. Los cinco elementos que conforman la metodología son sumamente importantes de poner en práctica en la empresa y sobretodo concientizar a los colaboradores sobre los mismos, ya que permite que las empresas sean altamente productivas.

Tener empresas altamente competitivas y productivas en el mercado laboral, se puede observar la importancia de que los colaboradores aprendan y pongan en práctica lo que es la metodología de las 5S ya que así serán personas altamente competentes y sobretodo apoyaran a la empresa en gran manera donde se generaran equipos de alto desempeño y se fomentará cambios a nivel organizacional, los cuales se describen como equipos con un alto desempeño , los cuales velan por ser los mejores en el área o puesto de trabajo, donde el trabajo es el mejor y buscan ser los más competitivos en el mercado, donde se busca siempre el bienestar de los compañeros para que juntos cumplan las metas y objetivos que se han planeado dentro de la empresa u organización.

Los equipos de alto desempeño son valiosos para la empresa ya que permiten una mejor calidad organizacional, mayor productividad y sobretodo colaboradores competitivos, hábiles y capaces de desarrollar las tareas y labores de la mejor manera posible, el establecer la metodología de las 5S en las empresas permite tener colaboradores competitivos y sobretodo tener personas que buscan una productividad de calidad y ese conjunto de personas, las cuales trabajan en el mismo lugar y tienen una meta en común, donde el trabajo es el mejor posible son denominados como equipos de alto desempeño, personas hábiles que buscan un desarrollo empresarial constante y velan por la calidad en la empresa que destacan por diversas características como lo son el liderazgo, buenas relaciones interpersonales, inteligencia emocional, asertividad y una óptima comunicación. En dicho ingenio manejan con la metodología de las 5 S lo cual les permite ser equipos que tienen un alto desempeño debido a la naturaleza de los diferentes procesos dentro de

la misma, deben poner en práctica en sus labores diarias cada elemento que conforma las variables a investigar. Por lo tanto, se llega a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo manejan la metodología de las 5S en equipos de alto desempeño en un ingenio de Cuyotenango, Suchitepéquez?

## **2.1 Objetivos**

### **2.1.1 Objetivo general**

- Determinar el manejo de la metodología de las 5S en equipos de alto desempeño en un ingenio de Cuyotenango, Suchitepéquez.

### **2.1.2 Objetivos específicos**

- Describir las técnicas basadas en la metodología de las 5 s más importantes utilizadas dentro del ingenio.
- Determinar estrategias para equipos de alto desempeño utilizadas
- Analizar el trabajo de los equipos de alto desempeño a través de la metodología de las 5S

## **2.2 Variables o elementos de estudio**

- Metodología de las 5S
- Equipos de alto desempeño.

## **2.3 Definición de variables**

### **2.3.1 Definición conceptual de las variables o elementos de estudio**

- Metodología de las 5S

Briozzo (2016) describe que el método de las 5S es una herramienta de calidad, basada en cinco principios simples, referida al mantenimiento integral de la organización, no solamente de equipos, instrumental e infraestructura sino del cuidado del entorno de trabajo por parte de todos. Esta metodología se denomina 5S debido a las iniciales de las palabras japonesas seiri, seiton, seiso, seiketsu y shitsuke que significan clasificación, orden, limpieza, estandarización y disciplina.

- Equipos de alto desempeño

Delgado (2012) menciona que al conceptualizar las organizaciones de alto desempeño se debe tener en cuenta que los equipos de alto desempeño, los cuales trabajan con responsabilidad compartida, con apoyo mutuo y confianza en todas las tareas que desempeñan cada uno de los miembros independientemente es una razón de mucha importancia la cual la empresa va a tener un alto desempeño en todo el proceso administrativo, reflejado en los resultados y de ese modo conservar un alineamiento estratégico dentro de la empresa, todas estas características sobresalientes dan idea de lo que son las instituciones de alto desempeño

### **2.3.2 Definición operacional de las variables o elementos de estudio**

La manera en la cual se trabajó la presente investigación será mediante el uso de la plataforma google forms en la cual los colaboradores de la empresa responderán una encuesta que corresponde a las variables de estudio que consisten en la metodología de las 5s y equipos de alto desempeño para así analizar las características importantes de los objetivos de investigación, dentro de su proceso estadístico se utilizará significación y fiabilidad además de graficas estadísticas para describir los datos más importantes obtenidos con el instrumento de investigación.

### **2.4 Alcances y limites**

El estudio abarca colaboradores de un ingenio relacionado a lo que son los rones de Guatemala, en donde diversos colaboradores fueron los que respondieron el instrumento de investigación, cada uno de ellos realiza labores diferentes dentro de dicha organización.

El estudio abarca un ingenio en el cual existen diversos puestos, los cuales realizan diversas labores dentro de dicha organización, en el cual las variables de estudio determinaran la importancia de estudio y generar así fundamentos para que se puedan implementar estrategias que ayuden a desarrollar la productividad de la empresa desde diferentes áreas o sectores.

Al hablar de lo que son los límites se hace mención a la situación de la pandemia por COVID-19 la cual afectó en gran manera diversas empresas y organizaciones, donde se refleja en cambio de personal, además de que se adaptaron diversas tecnologías las cuales la mayor parte de los

colaboradores desconoce cómo es el trabajo de las mismas, de igual manera los recursos como el internet, dispositivo electrónico o incluso la escolaridad de los colaboradores son factores que intervienen en el máximo alcance al momento de realiza la investigación.

## **2.6 Aporte**

A Guatemala para poder fomentar conocimiento de la importancia de tener procesos basados en la gestión de la calidad en donde se pueda generar información que ayude a las diversas organizaciones de los departamentos del país para generar optimas empresas nacionales y para tener un mayor panorama de la importancia de la productividad que fomenta lo que son la metodología de las 5S y los equipos de alto desempeño, generar así guatemaltecos y guatemaltecas altamente competitivas que sean eficaces y eficientes en el trabajo y se encuentren motivadas al realizar las labores diarias, que vean el trabajo como una mejora continua, en donde busquen realizar las labores lo mejor posible

En donde las comunidades identifiquen ese valor extra que aportan las empresas y colaboradores y se vean reflejadas las variables de estudio en cualquier ámbito de la sociedad y comunidad, a los colaboradores que ejercen la labor con dedicación cada día, que se encuentren motivados e implementen las diversas características de la metodología no solo a nivel laboral sino que también a nivel personal, donde vean a los compañeros de trabajo como alguien de valor que juntos podrán cumplir metas y objetivos.

A la Universidad Rafael Landívar como fundamento de teoría la cual permita generar aprendizajes significativos a todos las personas que la conforman, al ingenio para que les sirva de guía para mejorar y optimizar los procesos y servicios generar así mejora continua de calidad, en donde los profesionales tengan un fundamento científico de las variables a estudiar para así seguir a la vanguardia en el conocimiento y aplicación dentro de la empresa y que sirva de guía a los futuros profesionales de la psicología industrial en donde la presente investigación sea la base de muchas otras y que permitan continuar en la búsqueda de la expansión del conocimiento de las variables de estudio.

## **III. MÉTODO**

### **3.1 Sujetos**

Para la presente investigación se tomaron en cuenta lo que son 34 colaboradores pertenecientes a un ingenio ubicado en Suchitepéquez, Mazatenango sus edades oscilan entre 19 a 61 años y se menciona que son 27 colaboradores de género masculino y 7 de género femenino, de condición socioeconómica media y baja, de credo cristiano evangélicos, los cuales respondieron al instrumento de investigación.

### **3.2 Instrumento**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir y debe ser congruente con el planteamiento del problema, se utilizan en encuestas de todo tipo, el contenido de las preguntas de un cuestionario es tan variado como los aspectos que mide.

El instrumento realizado en la presente investigación fue validado por tres expertos y es un cuestionario que consta de 20 preguntas relacionadas a los indicadores de estudio y a las variables, en donde cada pregunta tiene una respuesta afirmativa o una negativa, además de que se tiene que dar una explicación de la elección de la respuesta lo cual es muy importante para el análisis de los resultados.

La forma de aplicación fue de manera virtual por medio de la plataforma google forms que permite un acceso virtual mucho más rápido para que así los colaboradores pudieran realizar la encuesta desde el lugar de trabajo, lo cual es muy importante de destacar ya que se puede hacer mención de que su formato también tiene características tecnológicas basadas en la virtualidad, algo elemental en la innovación del proceso de la encuesta lo cual permitió que los colaboradores participaran en el proceso de investigación.

### **3.3 Procedimiento**

La presente investigación surgió con la idea de investigar dos variables dentro del campo de la psicología industrial organizacional y al hablar de dichas variables como lo son la metodología de

las 5S y los equipos de alto desempeño se generan así interrogantes de cuáles son las características que describen dichas variables,

- La presente investigación inicia con el proceso de selección de los sumarios
- El trabajo inicia con la caratula, la cual representa el establecimiento universitario en donde se realiza dicha investigación, la facultad, carrera y el lugar en donde se aplicará el estudio mencionado.
- El orden que sigue es el del índice el cual describe cada título de la investigación y su número de página, seguido a eso sigue el resumen y la introducción de la investigación la cual conlleva de igual manera los antecedentes de ambas variables lo cual es sumamente importante dentro de dicho proceso, se lleva a cabo lo que es la descripción de la primera y segunda variable se define cada subtema de manera clara y objetiva basándose en teorías previas y autores que fundamentan la presente información de manera científica y seguido a eso se realiza un párrafo que lleva la unión de ambas variables de manera clara.
- Planteamiento del problema y lo conforman elementos como lo son los objetivos dividiéndose en general y específicos, las variables de estudio, hipótesis, conceptualización de las variables de estudio, operacionalización de las variables de estudio, alcances, límites y aportes.
- El Método el cual describe a los sujetos de la investigación a los cuales se va a estudiar, se describe cada una de las características que poseen, el instrumento el cual es un cuestionario que servirá para la medición e interpretación de los diversos factores los cuales intervienen en la presente investigación. Se menciona lo que es el procedimiento que son las diversas etapas en las cuales se da la investigación y se llega al tipo de investigación, el diseño y la metodología estadística a utilizar.
- En la presentación y análisis de resultados se puede observar los datos obtenidos mediante el instrumento de investigación, el cual permite conocer aquellas características de los indicadores y así poderlos plasmar en procesos estadísticos para su adecuado estudio.
- En la discusión de resultados se presenta el contraste de las opiniones de diversos autores con los datos proporcionados por los colaboradores para así enriquecer el contenido de la investigación.
- Se realizaron las conclusiones y recomendaciones las cuales se encuentran relacionadas con los objetivos de investigación y también se realizaron las referencias bibliográficas las cuales contienen el año y el autor correspondiente.

- Se finaliza la investigación con los anexos que contiene la propuesta para la empresa la cual permite abarcar contenidos y actividades que benefician en gran manera a los colaboradores y de igual manera contiene la evaluación del taller y de la propuesta además del instrumento de investigación.

### **3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. La investigación cuantitativa debe ser lo más objetiva posible. De igual manera menciona que el método cuantitativo se basa la recolección de datos, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Describe el diseño descriptivo el cual se busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que la metodología estadística denominada como nivel de significancia se define como el nivel de probabilidad de equivocarse y que fija a manera a priori al investigador y al hablar de lo que es fiabilidad se hace referencia al grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Dentro de las fórmulas y procedimiento estadístico utilizado para el cuadro estadístico se encuentran las siguientes.

Fiabilidad y significación de proporciones

Nivel de confianza

$$95\% = 1.96$$

Porcentaje

$$\% = [f/N] \times 100$$

Proporción

$$p = f / n$$

Diferencia de proporciones

$$q = 1.00 - p$$

$$\sigma_p = \sqrt{\frac{p * q}{N}}$$

Error de la proporción

Error muestral de la proporción

$$E = \sigma_p * 1.96$$

Intervalo de confianza

$$IC = p \pm E$$

Al analizar los datos y ver si la proporción se localiza dentro del rango del intervalo confidencial se asevera que es un estudio de carácter fiable.

Razón crítica de la proporción

$$Rc = \frac{p}{\sigma_p}$$

Se compara la razón crítica con el nivel de confianza establecido

$$RC \geq z$$

$$RC \geq 1.96$$

Si la razón crítica es mayor o igual que Z se establece que el estudio es significativo.

#### IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los datos estadísticos obtenidos mediante la encuesta realizada con un nivel de confianza de 95% por medio de la plataforma virtual google forms se describen a continuación de manera más detallada y concreta, dicha instrumento de investigación se administró a colaboradores del ingenio Tululá, Cuyotenango, Suchitepéquez, en donde se obtuvo el apoyo significativo del área de recursos humanos para su realización.

**Tabla Núm. 4.1**  
**Significación y fiabilidad de la encuesta**

Pregunta	Opciones	f	%	p	q	sp	E	IC		Fiable	RC	Rc $\geq$ 1.96	Resultado
								Li	Ls				
1	Si	32	94.0	0.94	0.06	0.04	0.08	0.86	1.02	Si	24	24 $\geq$ 1.96	Significativo
	No	2	6.00	0.06	0.94	0.04	0.08	0.02	0.14	Si	1.5	1.5 $\geq$ 1.96	No Significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
2	Si	31	91.0	0.91	0.09	0.05	0.10	0.81	1.01	Si	18.2	18.2 $\geq$ 1.96	Significativo
	No	3	9.00	0.09	0.91	0.05	0.10	0.01	0.19	Si	1.8	1.8 $\geq$ 1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
3	Si	34	100	1	0	0	0	1	1	Si	0	0 $\geq$ 1.96	No significativo
	No	0	0	0	0	0	0	1	1	No	0	0 $\geq$ 1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
4	Si	33	97.0	0.97	0.03	0.03	0.06	0.91	1.03	Si	32.3	32.3 $\geq$ 1.96	Significativo
	No	1	3.00	0.03	0.97	0.03	0.06	0.03	0.09	Si	1	1 $\geq$ 1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
5	Si	33	97.0	0.97	0.03	0.03	0.06	0.91	1.03	Si	32.3	32.3 $\geq$ 1.96	Significativo
	No	1	3.00	0.03	0.97	0.03	0.06	0.03	0.09	Si	1	1 $\geq$ 1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
6	Si	34	100	1	0	0	0	1	1	Si	0	0 $\geq$ 1.96	No significativo
	No	0	0	0	0	0	0	1	1	No	0	1 $\geq$ 1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
7	Si	33	97.0	0.97	0.03	0.03	0.06	0.91	1.03	Si	32.3	32.3 $\geq$ 1.96	Significativo
	No	1	3.00	0.03	0.97	0.03	0.06	0.03	0.09	Si	1	1 $\geq$ 1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
8	Si	34	100	1	0	0	0	1	1	Si	0	0 $\geq$ 1.96	No significativo
	No	0	0	0	0	0	0	1	1	No	0	1 $\geq$ 1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
9	Si	34	100	1	0	0	0	1	1	Si	0	0 $\geq$ 1.96	No significativo
	No	0	0	0	0	0	0	1	1	No	0	1 $\geq$ 1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
10	Si	34	100	1	0	0	0	1	1	Si	0	0 $\geq$ 1.96	No significativo
	No	0	0	0	0	0	0	1	1	No	0	1 $\geq$ 1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
11	Si	32	94.0	0.94	0.06	0.04	0.08	0.86	1.02	Si	23.5	23.5 $\geq$ 1.96	Significativo
	No	2	6.00	0.06	0.94	0.04	0.08	0.02	0.14	Si	1.5	1.5 $\geq$ 1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
12	Si	32	94.0	0.94	0.06	0.04	0.08	0.86	1.02	Si	23.5	23.5 $\geq$ 1.96	Significativo
	No	2	6.00	0.06	0.94	0.04	0.08	0.02	0.14	Si	1.5	1.5 $\geq$ 1.96	No significativo

	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
<b>13</b>	Si	31	91.0	0.91	0.09	0.05	0.10	0.81	1.01	Si	18.2	18.2≥1.96	Significativo
	No	3	9.00	0.09	0.91	0.05	0.10	0.01	0.19	Si	1.8	1.8≥1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
<b>14</b>	Si	31	91.0	0.91	0.09	0.05	0.10	0.81	1.01	Si	18.2	18.2≥1.96	Significativo
	No	3	9.00	0.09	0.91	0.05	0.10	0.01	0.19	Si	1.8	1.8≥1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
<b>15</b>	Si	33	97.0	0.97	0.03	0.03	0.06	0.91	1.03	Si	32.3	32.3≥1.96	Significativo
	No	1	3.00	0.03	0.97	0.03	0.06	0.03	0.09	Si	1	1≥1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
<b>16</b>	Si	34	100	1	0	0	0	1	1	Si	0	0≥1.96	No significativo
	No	0	0	0	0	0	0	1	1	No	0	1≥1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
<b>17</b>	Si	33	97.0	0.97	0.03	0.03	0.06	0.91	1.03	Si	32.3	32.3≥1.96	Significativo
	No	1	3.00	0.03	0.97	0.03	0.06	0.03	0.09	Si	1	1≥1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
<b>18</b>	Si	26	77.0	0.77	0.23	0.07	0.14	0.63	0.91	Si	11	11≥1.96	Significativo
	No	8	23.0	0.23	0.77	0.07	0.14	0.09	0.37	Si	3.28	3.28≥1.96	Significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
<b>19</b>	Si	14	41.0	0.41	0.59	0.08	0.16	0.25	0.57	Si	5.12	5.12≥1.96	Significativo
	No	20	59.0	0.59	0.41	0.08	0.16	0.43	0.75	Si	7.37	7.37≥1.96	Significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									
<b>20</b>	Si	33	97.0	0.97	0.03	0.03	0.06	0.91	1.03	Si	32.3	32.3≥1.96	Significativo
	No	1	3.00	0.03	0.97	0.03	0.06	0.03	0.09	Si	1	1≥1.96	No significativo
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>	<b>1</b>									

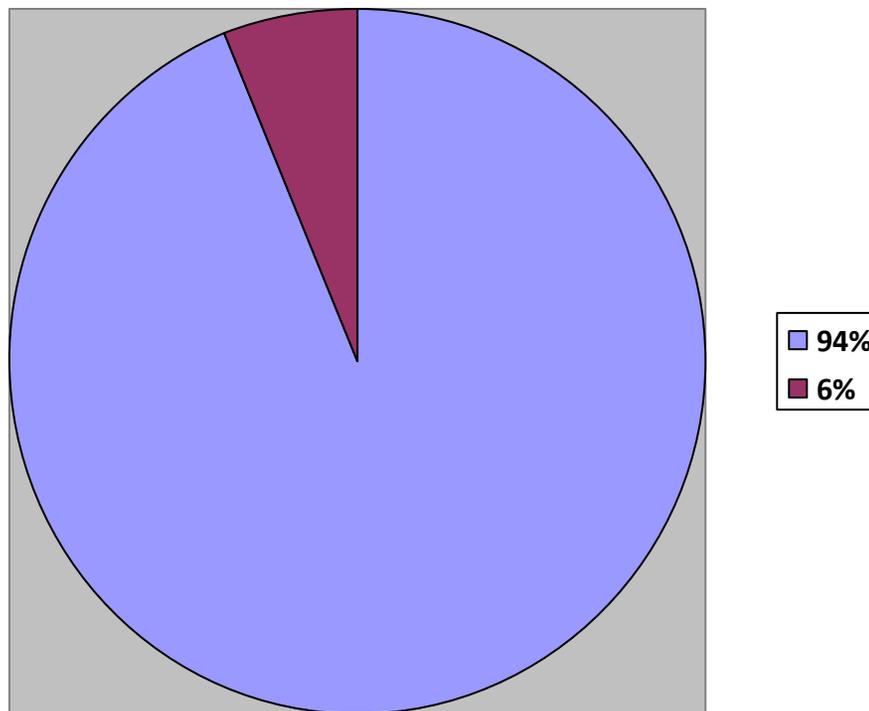
Fuente: Trabajo de campo (2020)

Se puede observar en la tabla la diferencia que existen entre las respuestas brindadas por los colaboradores, al ser un cuestionario con dos respuestas se puede analizar las diversas características de los indicadores de las variables para así tener un mayor conocimiento de los elementos que sobresalen en el ingenio y mediante el proceso estadístico poder analizarlos de una manera mucho más objetiva y concreta.

Es importante destacar que dentro de los datos obtenidos las preguntas dieciocho y diecinueve ambas respuestas son significativas y se puede describir que las respuestas mencionan que si es elemental que exista una persona que guie a los demás para poder realizar sus diversas labores a lo cual los colaboradores respondieron que si es elemental con un 77% mientras que un 23% dijo que no, la pregunta diecinueve la cual se describe como el manejo de los sentimientos es algo que influye al momento de realizar sus labores, los colaboradores respondieron con un 41% que sí, mientras que con un 59% su respuesta fue no.

3. ¿Considera importante implementar estrategias que permitan un cambio en el área de trabajo?

**Gráfica Núm. 4.1**

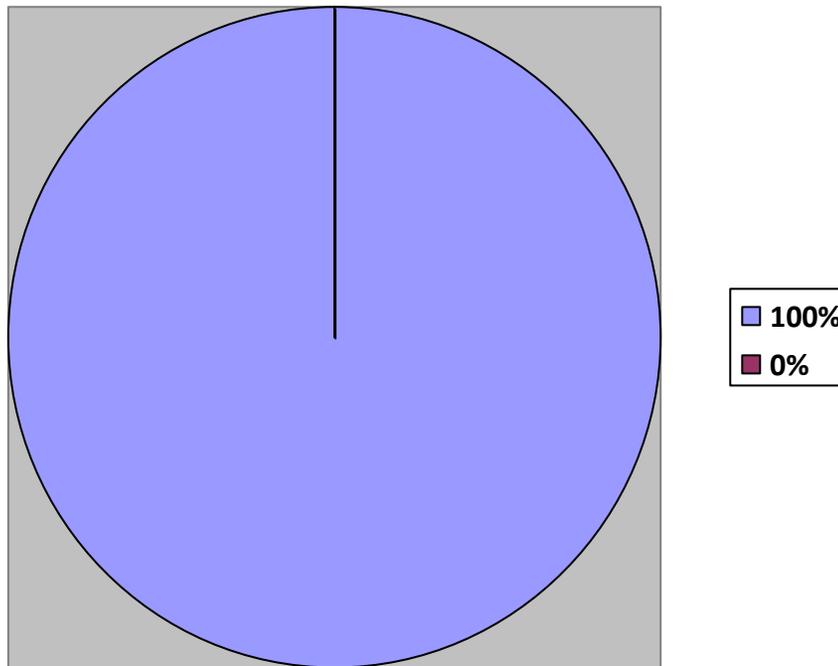


Fuente: Trabajo de campo (2020)

Con los datos obtenidos se establece la importancia del objetivo general de investigación y se hace mención que un 94% de los colaboradores afirman que si es importante implementar estrategias que permitan un cambio en el área de trabajo lo cual permite comprender lo elemental que es manejo de la metodología de las 5S en equipos de alto desempeño de un ingenio de Cuyotenango, Suchitepéquez.

8. ¿La higiene dentro del área de trabajo es algo importante?

**Gráfica Núm. 4.2**

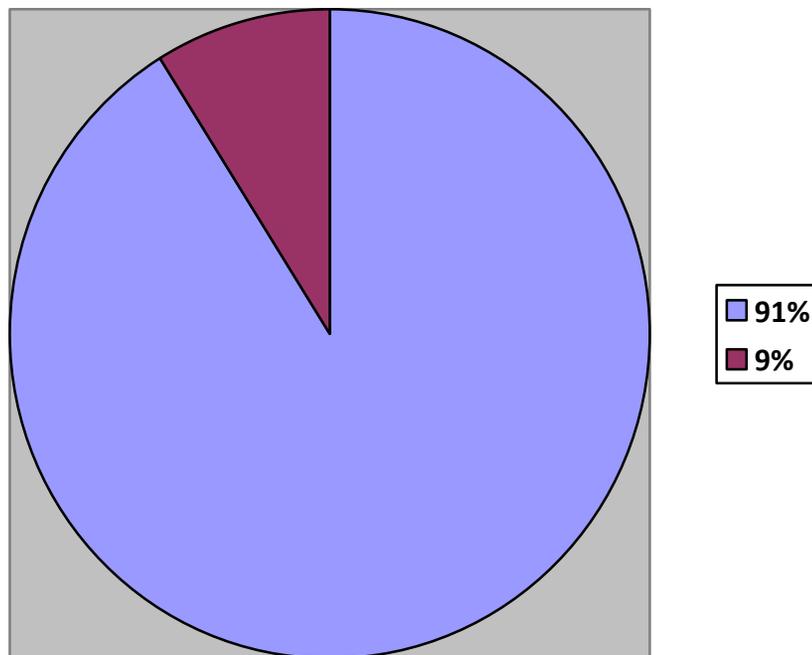


Fuente: Trabajo de campo (2020)

Al analizar los datos obtenidos se describe la importancia del primer objetivo específico de investigación, el cual menciona que en su totalidad las técnicas basadas en la metodología de las 5S son de mucha importancia ya que el 100% de los colaboradores indicaron de manera afirmativa lo cual permite comprender que utilizan la limpieza, orden, clasificación, estandarización y disciplina en sus labores diarias y de manera constante y sobretodo en la actualidad se han reforzado para evitar contagios o alguna enfermedad.

13. ¿Es elemental que un colaborador mantenga un alto nivel de esfuerzo para realizar sus tareas?

**Gráfica Núm. 4.3**

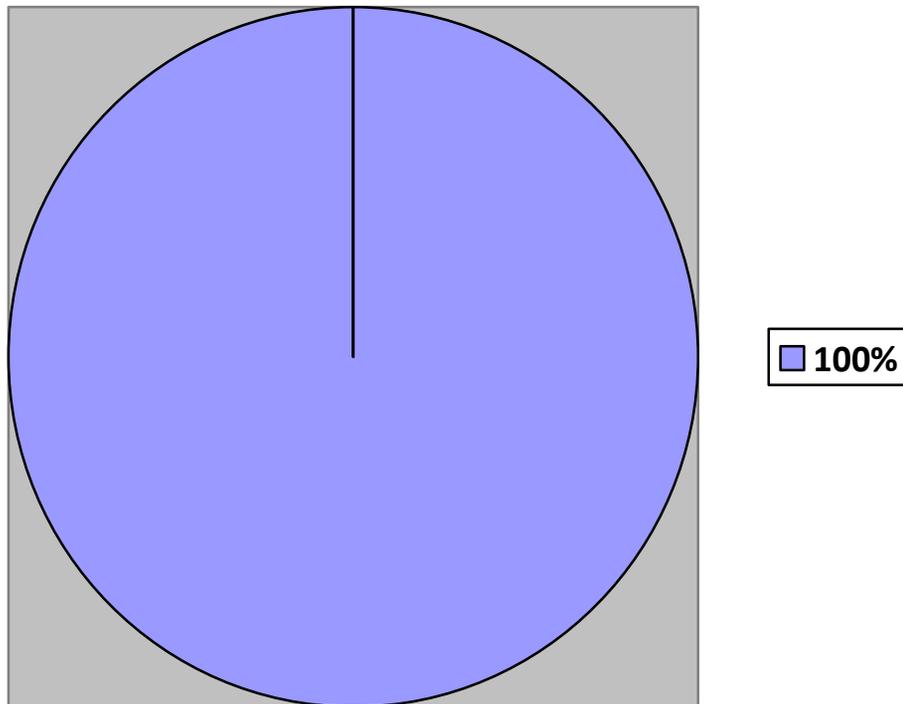


Fuente: Trabajo de campo (2020)

En esta gráfica se establece lo importante del segundo objetivo específico de investigación el cual se puede analizar que con un 91% los colaboradores mencionan que si es elemental que un colaborador mantenga un alto nivel de esfuerzo para poder realizar sus tareas, ya que mencionan que el trabajo individual debe ser coordinado para que de manera colectiva los resultados sean altamente satisfactorios lo cual permite determinar las estrategias para lo que son los equipos de alto desempeño dentro de la empresa.

16. ¿Realizar de manera constante las tareas le permite ejecutarlas adecuadamente?

**Gráfica Núm. 4.4**



Fuente: Trabajo de campo (2020)

En la gráfica se puede analizar el tercer y último objetivo específico de investigación el cual menciona que Al analizar los datos proporcionados por el instrumento de investigación se puede decir que el trabajo de los equipos de alto desempeño en la realización constante en cuanto a la metodología de las 5S se convierte en un hábito lo cual es de mucha importancia no solo para el colaborador sino que para toda la empresa para su bienestar individual y colectivo.

## V. DISCUSIÓN

El proceso de investigación mediante el instrumento permitió el poder analizar las respuestas brindadas, las cuales son de mucha importancia para el poder discutir principalmente el manejo de la metodología de las 5S en equipos de alto desempeño de un ingenio de Cuyotenango, Suchitepéquez, a continuación se presentan las opiniones proporcionadas por los colaboradores además del análisis crítico de diversos autores que fundamentan la teoría.

Los colaboradores hacen mención que al hablar de lo que es la mejora continua es una característica que permite tener mejores conocimientos para un buen desempeño laboral y es un sistema que funciona de manera excelente ya que las estrategias son beneficiosas para el equipo además que los cambios son buenos y son parte de la innovación, hay que buscar la excelencia para tener una mejor coordinación y manejo, es necesario para mejorar en el área y se puede ser más eficiente lo que permite ser más productivos además de que facilita el trabajo en el diario vivir. Aldavert (2016) describe que es una herramienta elemental que debe poseer cualquier organización y el cual es un proceso clave que permite que las diversas labores se realicen de una forma óptima para así aprovechar recursos y principalmente el tiempo.

Hirano (2018) menciona que la metodología de las 5S se caracteriza por elementos clave para una excelente productividad y si se le añade el método kaizen el cual permite cambios significativos que se encuentran orientados a la mejora continua en el trabajo, lo que permite que las empresas empleen estrategias creativas, innovadoras, simples y prácticas que permitan generar resultados excelentes y así tener una mejor productividad en el área laboral. De acuerdo a la opinión de los colaboradores los cuales mencionan que permite aprender paso a paso y así tener una mejor experiencia ya que de golpe puede confundir, son estrategias que tienen un efecto positivo para capacitar al personal y poseer amplios conocimientos por lo que que deben ser de forma regulada para tener impacto y adaptarse e ir a la vanguardia, además sirve para que los colaboradores se acostumbren de una manera gradual y no sentir pesados los cambios por lo tanto convertirlo en un hábito.

Según la opinión de los encuestados los cuales con un 100 % mencionan que la calidad total refleja la buena voluntad de servicio y garantiza la mejora continua por la optimización de lo realizado que permite la capacidad y responsabilidad de ejecutar el trabajo y es parte de la excelencia ya que así la empresa permanece en los primeros lugares por lo que cada puesto de trabajo es importante y es la carta de presentación de los colaboradores a donde vayan, permite no tener inconvenientes y no desperdiciar los insumos para el logro rápido de los resultados debido a que cada proceso es muy importante para empresa y permite garantizar el producto o los servicios proporcionados. Aldavert (2016) describe que fomenta la innovación en los diversos procesos ya que permite que la organización aprenda y aumente el potencial por lo que confiere la excelencia y una cultura de optimización de los recursos.

Los colaboradores menciona que es importante siempre dar el cien por ciento para aportar lo necesario y garantizar la calidad, así evitar los reclamos porque así se cumplen de manera correcta las tareas ya que existe un desempeño en base a los conocimientos lo cual permite realizar las actividades de manera respetuosa, responsable, con profesionalismo ya que si se le pone interés permite una coordinación, unión y un buen ambiente laboral lo cual permite que se desenvuelva de la mejor manera para evitar fallas y por la experiencia que se tiene se hace bien el trabajo y se brinda un servicio personalizado. Drucker (2014) menciona que la eficacia radica en la importancia de realizar bien las cosas y así aprovechar los recursos ya al emplear esta técnica se busca potencializar las cualidades de los colaboradores en la empresa y que realicen el trabajo de la mejor manera posible.

Lo descrito por los colaboradores es que la eficiencia permite mejores controles y es algo que así debe ser por las metas y objetivos de la empresa, ya que se deben cumplir con los reportes diarios, cada actividad se debe concluir de la mejor manera y para buscar la excelencia es elemental el tener el área en perfectas condiciones además de tener orden y responsabilidad en el desarrollo de las mismas, por lo que cada proceso lleva un tiempo determinado si no se vería afectado además de que permite ser una persona más productiva y eficiente en las tareas debido a que se planifica de manera ordenada para cumplir con las metas y objetivos dentro de la empresa.. Prado (2016) menciona que permite tener ambientes de trabajo basados en la satisfacción del colaborador además que en el lugar donde se encuentra le permite el desempeño

de las labores, por lo que así se verá reflejado en lo que es la productividad que de igual manera se tendrá motivación para realizar las actividades.

De acuerdo a las respuestas brindadas por los colaboradores la clasificación es una característica que ayuda al medio ambiente y permite el trabajo en equipo, ya que debe ser así para tener un mejor orden en los materiales además de que se les da el uso correcto por lo que se administran conforme a la cantidad para dar siempre lo mejor y es muy importante para el cumplimiento de las actividades, lo que permite no desperdiciar además de aprovechar el material ya que se ahorra en la economía y se reducen los daños al medio ambiente, permite que el equipo no deje de funcionar y así se refleja un ahorro ya que por lo tanto se optimizan los recursos debido a que es importante y ayuda a la eficiencia lo cual permite cumplir con las normativas de la empresa. Aldavert (2016) menciona que es el primer paso en la metodología de las 5S, la cual se define como la manera en la que se van a estructurar los recursos disponibles, es elemental ya que da pie a una serie de sucesos los cuales concluyen en la satisfacción de la persona que se encuentra y pone en práctica dicho proceso.

Según lo descrito por los colaboradores el orden es fundamental para tener un mejor rendimiento y hacer mejor el trabajo así ejecutar de mejor manera las actividades por lo que sin esta característica no se podría llegar a cumplir los objetivos personales y de la empresa debido a que es fundamental para asegurar la calidad del trabajo ya que de igual manera ayuda a elaborar responsablemente las tareas y permite seguridad en su correcta realización, para que todo marche de la mejor manera se debe cumplir con exactitud en el trabajo y así se realiza en menos tiempo lo cual permite llegar a las metas y prestar un buen servicio para trabajar de manera eficiente. Kondo (2015) menciona que es una forma de aprovechar espacios y recursos en diferentes circunstancias, permite así la armonía y la satisfacción, es el elemento principal que sirve para emplear la reducción de despilfarro y si mantiene esta característica se emplearan todos aquellos recursos de una manera óptima y productiva.

De acuerdo a la opinión del 100% colaboradores mencionan que la limpieza fomenta una cultura saludable en cualquier área ya que permite que los productos sean inocuos y promueve la importancia de la salud lo que permite las buenas prácticas de manufactura de igual manera

confiere un trabajo de excelencia y un ambiente agradable que se ve reflejado el trabajo de una persona por lo que previene enfermedades y evita accidentes, debido a la pandemia se implementaron más medidas para protección ya que el trabajar con un área sucia es inadecuado y se debe de evitar la propagación por los accidentes y enfermedades, de igual manera motiva a ser eficiente y genera un mejor clima y seguridad. Perdighones (2013) explica que es un proceso elemental en cualquier área de trabajo, se relaciona con lo que es la higiene, además de que es una forma de vida en la cual las personas mantienen el sentido de la salud y evitar cualquier suciedad que pueda dañar la integridad.

De acuerdo a la opinión de los colaboradores estandarización permite buscar la excelencia así como el poder realizar las buenas prácticas de manufactura ya que la calidad es un indicador que proporciona una mejor impresión además de ser una actividad que lleva a la mejora continua porque cada proceso cuenta por la realización de productos y garantiza que las actividades sean óptimas para la satisfacción de las personas lo que permite que todo salga bien cada vez, ya que cada parte cuenta y todo va relacionado para seguir bien para el logro de los objetivos en la empresa. Aldavert (2016) la describe como un proceso sistemático el cual permite llevar una secuencia de los procesos reflejados en lo que es el orden, limpieza y la clasificación que permite así la adecuada aplicación de las diversas actividades y que exista una mejora continua en lo que se pretenden realizar.

Según las respuestas proporcionadas por los colaboradores mencionan que la autodisciplina permite que se realicen las actividades en orden y con un método determinado al cien por ciento por lo que se debe de hacer de la mejor manera para que así las cosas tengan mejores resultados, debido a que hay que hacerlo correctamente para evitar pérdidas de recursos y material lo que permite cumplir con los objetivos al ser lo más exactos posibles y para mantener una óptima producción debido a que es necesario cumplir con todo lo que se requiere, por lo tanto se tiene concentración en las actividades que se realizan y si no fuera así los resultados serían erróneos por lo cual permite cumplir con las metas y los objetivos además de tener un mejor control. Willink (2020) menciona que es la mejor competencia que una persona puede tener ya que permite que realice las actividades en orden y con un método determinado donde se generan resultados satisfactorios en cualquier área de la vida diaria.

Según la opinión de los encuestados la competitividad se caracteriza por dar más de lo que tienen, debido a que el esfuerzo del colaborador se ve reflejado en los logros y metas trazados, ya que siempre hay mentes brillantes que demuestran su capacidad y hasta donde pueden llegar, les ayuda a sobresalir para asegurar mejores oportunidades y ser eficaz además de certero en las actividades por lo que permite desarrollar sus capacidades y su autoestima, sobre todo para satisfacción personal lo cual es necesario para desempeñarse de una mejor manera así se apoya el crecimiento y mejora de la empresa al demostrar lo que es capaz para contribuir con la excelencia. Anwandler (2015) describe que es una característica que se presenta debido a una singularidad diferente a los demás y se tiene resultados excelentes en las labores lo cual permite generar más ganancias y por lo tanto tener óptimos resultados.

Anwandler (2015) menciona que al hablar de talento humano se hace referencia características propias que presentan los colaboradores los cuales destacan y les permite a las personas aportar y desarrollar habilidades y destrezas por el bien común además por el logro de todas y cada una de las metas y objetivos. De acuerdo a la opinión de los colaboradores permite que todo camine de la mejor manera debido a que se puede cumplir sus funciones y al hacer bien las cosas demuestra su capacidad por lo que permite tener seguridad en lo que hace debido al conocimiento y la lógica lo cual mejora el desempeño además permite realizar el trabajo y por lo tanto maximizan el potencial para la satisfacción personal así noten las cualidades de lo que puede lograr debido a que es lo correcto para una buena productividad o para que todo salga bien y se cumplan con las metas en base a los principios a lo que es acorde para mayor control y un buen servicio para lograr los objetivos y así evitar los atrasos por lo ayuda a la mejora de las actividades ya que de eso depende que las personas realicen su trabajo con una mentalidad positiva.

De acuerdo a las respuestas de los colaboradores con un 91% de las respuestas mencionan que todo sacrificio tiene su recompensa y además se siente bien realizar las labores con motivación, ya que todo será posible para realizar mejor las actividades por lo que se debe tener responsabilidad, lo cual es idóneo para cumplir con los objetivos y ser más competitivo, se requiere para que puedan cumplirse las tareas y de la misma forma para que puede asegurarse la calidad además no correr el riesgo de equivocarse por lo que permite tener un buen nivel de eficiencia, para desempeñarse correctamente en el trabajo le debe gustar lo que hace para así

evitar accidentes y que todo salga bien, por lo tanto el esfuerzo ayuda a dar más de lo acostumbrado y así dar lo mejor a la empresa. Jaume (2013) explica que el rendimiento se puede analizar debido a la forma en la cual el colaborador lleva a cabo las obligaciones de igual manera es un proceso que debe establecerse en todas las empresas, permite analizar de mejor manera aquellas capacidades, talentos y habilidades que tiene un determinado colaborador.

De acuerdo a la opinión de los colaboradores la motivación es necesaria para que todo salga bien se deben conocer muy bien los procesos los cuales pueden estar basados en estudios y el valor de los conocimientos permite saber lo que se hace, además de que se puede investigar para evitar accidentes, también es importante una especialización en el puesto para aplicar el procedimiento correspondiente y realizarlo de buena forma por lo que se debe conocer aquello que se realiza sin ser mecanizado de igual forma ayuda a mejorar la calidad del trabajo para desenvolverse mejor y prevenir un mal trabajo. Palomo (2013) explica que es algo innato en el ser humano, es una fuerza interna que le permite desarrollar las habilidades, es algo con lo que convive día a día y lo lleva a cumplir las metas u objetivos trazados, es un elemento clave se debe tomar en cuenta en cualquier área de trabajo.

Palomo (2013) menciona que las destrezas son aquellas características que llevan a cumplir las metas y objetivos trazados lo que le permitirá crear cambios significativos en todos los puestos de trabajo y áreas en donde se encuentren los colaboradores. Según las respuestas proporcionadas describen que es aquello que se aprende día a día además les enseña nuevas formas para estar actualizados en los mejores avances por lo que el aprendizaje diario le sirve en el futuro, además de las capacitaciones y la experiencia previa ayuda a tener un mejor conocimiento para ser eficiente y mejorar para seguir adaptándose a los cambios para así realizar de manera correcta las actividades, lo que permite que todo salga bien además se requiere concentración para poder hacer bien el desempeño laboral debido a esto es importante actualizarse ante nuevas propuestas, proyectos y retos ya que el conocer las nuevas tecnologías ayuda a mejorar los procesos y permite aportar nuevas ideas y formas de realizarlas.

De acuerdo a la opinión el 100% de los colaboradores mencionan que los hábitos ayudan a tener un mejor conocimiento siempre con actitud positiva ya que se sabe lo que se hace y se mejora día

a día con las actividades de una manera rápida y bien hecha, por lo que se le debe dar un seguimiento continuo a las tareas y por lo tanto se tiene una mejor experiencia, el trabajo constante permite hacerlo mejor en las próximas ocasiones además se gana experiencia para tener una mejor habilidad ya que la práctica hace al maestro y es por eso necesario ser constante debido a que entre más experiencia se es mejor y se tiene un conocimiento profundo en las actividades que se realiza. Buchard (2018) menciona que se hace referencia a una serie de pasos que llevan a lograr un propósito establecido de la mejor manera posible, de una forma significativa el autor menciona que se observan en donde el rendimiento de calidad se ve presente.

Según las respuestas proporcionadas por los colaboradores mencionan que el trabajo en equipo es sumamente importante ya que sin ellos tampoco se podría realizar las actividades y hacerlo de manera eficiente permite que se salga más rápido además de que se tiene más tiempo ya que es un proceso dinámico que permite agilizar el trabajo para los movimientos realizados a diario y es fundamental para el éxito de las organizaciones por lo que el tener apoyo es importante para no cometer errores y se llega a mejores resultados por lo que todos aprenden y van en la misma dirección y genera productividad debido a que todos los procesos están conectados por lo cual el trabajar de esa manera facilita las labores en cualquier área de la empresa. Martínez (2011) menciona que son aquellos individuos que trabajan por un bien o un objetivo en común, el cual destaca por una óptima calidad tanto en la manera en que lo realizan los colaboradores, se caracteriza por la excelencia de los procesos que se refleja en una productividad sin igual.

De acuerdo a la opinión de los colaboradores un líder proporciona la confianza a los demás y le permite realizar bien las actividades, además es apoyo en cualquier duda que pueda existir ya que tiene mayor experiencia y conocimiento por lo que sabe sus obligaciones, es necesario para apoyarse mutuamente y velar porque todo salga bien para la toma de decisiones y para conocer si se cumplen los objetivos además para coordinar los problemas en los procesos debido a que es quien da las directrices y ayuda para que todos vayan en la misma dirección. Zambrano (2019) describe se caracteriza por ser una persona emprendedora, con un talento innato el cual lo hace sobresalir entre los demás y se requiere en cualquier etapa de la vida para proponer mejores respuestas ante una posible situación.

Goleman (2014) describe que dentro de un equipo de trabajo basado en un alto desempeño, los integrantes deben tener una óptima inteligencia emocional la cual permite a las personas ser más equilibradas, asertivas y así disminuyan los conflictos ya que realizan de una forma armónica las labores en el día a día. Según las opiniones proporcionadas por los encuestados, si el colaborador se encuentra satisfecho emocionalmente puede rendir en sus labores diarias ya que no se deben mezclar los sentimientos porque el trabajo es trabajo y los sentimientos no deben afectar las labores, por lo que se debe ser profesional y con motivación para trabajar de la mejor manera por lo que se debe separar la vida personal del trabajo, se debe tener un control sobre los sentimientos además de un manejo adecuado debido a que el profesionalismo es importante para un buen ambiente de trabajo lo que permite que el trabajo le guste y le de alegría, pero es siempre importante el buen manejo ya que se puede provocar accidentes y así evitar sesgos en la toma de decisiones.

En cuanto a las respuestas proporcionadas por los colaboradores mencionan la comunicación les permite el buen compañerismo y no cometer errores además y tener un mejor entendimiento, por lo que debe de ser elemental para que fluya la información y desenvolverse mejor debido a que es importante en la empresa para no cometer errores en el área de trabajo, además que la retroalimentación es fundamental para el éxito de las tareas por lo que permite una mejor comprensión y que todo salga bien para las oportunidades de mejora lo que establece una buena relación entre todos y trabajar de buena manera. De la cruz (2014) explica que dentro de un equipo de alto desempeño debe existir el dialogo de una forma asertiva para poder así tener mejor dirección en todo aquello que se pretende realizar, es un proceso de suma importancia ya que sin ella o con el inadecuado manejo de ella los procesos carecen de productividad.

## VI. CONCLUSIONES

- En el presente estudio de investigación se determinó el manejo de la metodología de las 5S en equipos de alto desempeño de un ingenio que permite ampliar la descripción de los elementos que la estructuran tal como se menciona en las características y funcionamiento de un equipo de alto desempeño dentro de un ingenio de Cuyotenango Suchitepéquez
- Dentro de las técnicas basadas en la metodología de las 5S se describe que todos los elementos son fundamentales en el desarrollo de las tareas y el cumplimiento de las metas u objetivos ya que se debe mantener una limpieza y orden en las áreas y productos, los colaboradores deben ser disciplinados al realizar sus actividades además que los procesos en la empresa deben llevar normas que son elementales para la estandarización y clasificación de los productos y servicios.
- Al determinar las estrategias se hace mención de que deben tener la característica que deben ser coordinadas ya que permiten el buen resultado de los procesos dentro de la empresa, al mantener una organización en las áreas, procesos y labores se establece el éxito en las labores y el cumplimiento de las metas y objetivos además del desarrollo de la productividad dentro de la empresa.
- El análisis que proporcionan los equipos de alto desempeño es que la metodología de las 5s es un factor clave para potenciar al personal para así en donde saben manejar su inteligencia emocional para realizar un óptimo trabajo y una calidad total en el mismo, donde cada uno de ellos sabe manejar un autocontrol para una correcta toma de decisiones dentro de sus labores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Mantener en constante actualización de los temas ya que debido a las circunstancias externas que se puedan presentar es elemental que se amplíe en su conocimiento y aprendizaje sobre todo para poder fomentar una mayor calidad en los equipos de alto desempeño.
- Enfocarse en la que la empresa sea altamente productiva y que se puedan adaptar a los cambios que ocurran en el futuro de la mejor manera mediante una adaptabilidad que permita que los equipos de alto desempeño realicen sus labores de la mejor manera posible.
- Realizar estrategias basadas en conocer el trabajo de los colaboradores y motivándolos a ser personas altamente productivas que conformen equipos de alto desempeño para así ganar experiencia y aprendizaje no solo a nivel personal sino que a nivel colectivo.
- Establecer la importancia de los equipos de alto desempeño y la metodología de las 5S para su formación, ya que son elementos que se conectan para generar un cambio significativo en la productividad de una empresa.

## VIII. REFERENCIAS

- Aldavert, J. (2016). *5S para la mejora continua*. España. Editorial: Cims
- Anwandler, P. (2015). *Team Coaching, Como desarrollar equipos de alto desempeño*. Chile. Editorial: Agencia Chan
- Briozzo, G. (2016). *Las 5S como herramienta de la mejora de calidad*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Hospital Ramón Sarda
- Buchard, B. (2018) *Hábitos de alto rendimiento*. Perú. Editorial: Sapiens
- Campos, A. (2014). *El Liderazgo como estrategia para la formación de equipos*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Rafael Landívar. Escuintla, Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Campos-Andrea.pdf>
- Castillo, R. (2013). *Equipos de alto desempeño como estrategia gerencial en la toma de decisiones*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo. Carabobo, Venezuela. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5943/rcastillo.pdf?sequence=1>
- Cruelles, J. (2012). *Despilfarro cero: la mejora continua a partir de la medición y la reducción del despilfarro*. Editorial: Marcombo
- De la cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. España. Editorial: Aula mentor
- Delgado, M. (2012). *Las Competencias gerenciales en las organizaciones de alto desempeño*. Guajira, Colombia: Universidad de la Guajira y Universidad Rafael Urdaneta
- Drucker, P. (2014). *El ejecutivo eficaz*. Buenos aires, Argentina. Editorial: Sudamericana
- García, S. (2016). *El arte de dirigir personas hoy: Retos y oportunidades de un futuro que ya está aquí*. España. Editorial: Libros de Cabecera.
- Goleman, D. (2014). *El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona, España. Editorial: B, S.A
- Gonzales, J. (2013). *Las 5S, una herramienta para la mejora de la calidad*. (Tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Quetzaltenango. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Gonzalez-Juan.pdf>
- Gramajo, S. (2018). *Las 5S en los restaurantes*. (Tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar. Coatepeque, Quetzaltenango. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifunte/TESIS/2018/01/01/Gramajo-Sabrina.pdf>

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, Editorial: Mc Graw Hill.
- Hirano, H. (2018). *5 Pilares de la Fabrica Visual: La fuente para la implantación de las 5S*. Londres. Editorial: Routledge.
- Jaume, T. (2013). *Evaluación del desempeño individual*. Madrid, España. Ediciones: Díaz de Santos
- Kondo, M. (2015). *La magia del orden*. Madrid, España. Editorial: Aguilar.
- Martínez, I. (2017). *Metodología de la aplicación 5S. Revista de Investigaciones Sociales*. Junio 2017 Vol.3 No.8 29-41. Recuperado de [https://www.ecorfan.org/republicofnicaragua/researchjournal/investigacionessociales/journal/vol3num8/Revista\\_de\\_Investigaciones\\_Sociales\\_V3\\_N8\\_3.pdf](https://www.ecorfan.org/republicofnicaragua/researchjournal/investigacionessociales/journal/vol3num8/Revista_de_Investigaciones_Sociales_V3_N8_3.pdf)
- Martínez, M. (2,011). *Aprender a trabajar en equipo*. Argentina. Editorial PAIDOS
- Maurer, R. (2,015). *Un pequeño paso puede cambiar tu vida, El método Kaizen*. Barcelona, España. Editorial: Urano
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Barcelona, España. Editorial: Business marketing school
- Perdigones, J. (2013). *Limpieza, tratamiento y mantenimiento de suelos, paredes y techos en edificios y locales*. Málaga, España. Editorial: IC
- Prado, J. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. México. Editorial El Manual Moderno.
- Sánchez, J. (2016). *Las 5S, el orden frente al caos*. Revista Técnica Industrial. Marzo, recuperado de <http://www.tecnicaindustrial.es/TIFrontal/a-6708-Las-5S--orden-frente-caos.aspx>
- Telles, F. (2013). *Comportamiento y organización, Implementación del sistema de gestión de la calidad 5S*. vol.9 no.2 Bogotá Julio a diciembre. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982013000200010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982013000200010)
- Willink, T. (2020). *Por qué los navy seals tienen una propiedad y disciplina en la vida y liderazgo*. Estados Unidos. Editorial: Disciplined growth academy
- Zambrano, I. (2,019). *Liderazgo efectivo para el alto desempeño*. Barcelona, España. Editorial URAN

## **ANEXOS**

### **Anexo 1**

#### **PROPUESTA ESTRATEGIAS COORDINADAS PARA EL DESARROLLO DE LA IMPORTANCIA DE LA METODOLOGÍA DE LAS 5S**

##### **Introducción**

En la actualidad se toma en cuenta que en todas las empresas es importante lo que es el avance tecnológico e industrial, el cual permite que sean altamente productivas y puedan ejecutar sus actividades lo mejor posible para así evitar cualquier situación que afecte los procesos dentro de la misma, es importante tomar en cuenta que en las empresas los colaboradores son seres humanos que tienen sentimientos y emociones que los caracterizan, es por eso elemental concientizar la importancia de la metodología de las 5S para el desarrollo del talento humano en las organizaciones ya que los colaboradores son un factor clave y primordial que se les debe dar un gran valor para que así que les permita maximizar su potencial en cuanto a la clasificación, orden, limpieza, estandarización y autodisciplina.

Es por eso importante concientizar a las empresas sobre estas estrategias basadas en la metodología de las 5S para ir en búsqueda de la innovación del talento humano, el cual permite tener colaboradores mucho más preparados desde cualquier área, el cual es elemental y deben manejar su inteligencia en la toma de decisiones en su diario vivir, es por eso que dentro del área de recursos humanos se debe motivar e incentivar las actividades que permitan el desarrollo del talento humano a través de la metodología de las 5S en los colaboradores.

##### **Justificación**

El uso constante de la tecnología permite el manejo y la facilidad de información además de ahorrar tiempo en procesos y permite que las actividades se realicen de la mejor manera posible y transforma el día a día en algo rutinario en donde los colaboradores actúan por inercia ya que se mantienen a un nivel sistematizado debido a sus tareas y roles dentro de la organización. El conocer que los colaboradores son seres humanos que merecen afecto o palabras que los motiven

a seguir adelante ante cualquier dificultad es algo elemental que las empresas deben tomar en cuenta para así tener al personal en óptimas condiciones y que permita que salgan de la rutina además de potencializar sus habilidades y destrezas en cuanto al uso de la metodología de las 5S para que así tengan comodidad y satisfacción al momento de realizar sus labores.

## **Objetivos**

### **General**

- Concientizar la importancia de la metodología de las 5S en el talento humano de equipos de alto desempeño del ingenio de Cuyotenango, Suchitepéquez.

### **Específicos**

- Proponer estrategias que permitan ampliar la importancia de la metodología de las 5S en equipos de alto desempeño desde el enfoque del talento humano
- Establecer métodos de aprendizaje sobre salud emocional y empoderamiento para el buen manejo de la toma de decisiones en las labores diarias.
- Organizar actividades que permitan a los colaboradores maximizar su potencial en relación a las temáticas descritas de la metodología de las 5S

## **Tema 1 - Talento humano aplicado a la metodología de las 5S**

Se define al talento humano como aquellas habilidades y destrezas que hacen que un colaborador destaque en su puesto o área de trabajo, es algo elemental en cualquier empresa y se le debe tener en cuenta además de darle una importancia para así valorar el trabajo que realizan los colaboradores en sus labores diarias, el talento humano debe estar consciente de lo que es la metodología de las 5S para poder así realizar de una manera más óptima sus labores ya que un colaborador al ser organizado, ordenado, limpio, disciplinado y que realice la clasificación aumentará sus competencias y por lo tanto sus habilidades y destrezas convirtiéndolo en una persona de alto desempeño lo cual es fundamental en cualquier empresa para que así al tener varias personas sobresalientes y competentes se formen lo que se denominan equipos de alto desempeño, los cuales son elementales para los procesos organizacionales y de cualquier área. Es por eso sumamente importante que los colaboradores aprendan sobre lo que es el talento humano

ya que es su herramienta que les permite ser personas de alto desempeño y así ser personas productivas que busquen las mejoras personales para así tener un crecimiento organizacional.

### **Actividad 1 – Lluvia de ideas**

De manera individual los colaboradores colocaran en papeles de colores aquellas características que los describen en relación a lo que es la clasificación, orden, limpieza, estandarización y autodisciplina.

### **Actividad 2 – Descripción del tema**

Se describe como la metodología de las 5S es una herramienta de mucha importancia para potencializar el talento humano en las organizaciones.

### **Salud emocional como base para el manejo de la metodología de las 5S**

En la actualidad es un tema de suma relevancia sobre todo ante los acontecimientos por la pandemia de COVID-19, es elemental conocer las características que interfieren en gran manera en la salud emocional de los colaboradores ya que dentro de la empresa se maneja de una forma constante altos grados de estrés, ansiedad y falta de motivación, es por eso importante que los colaboradores conozcan dicha temática y sobretodo la importancia que tiene dentro de la metodología de las 5S ya que se puede describir que se relaciona en gran manera debido a que el orden, clasificación, limpieza, estandarización y disciplina son factores elementales que fomentan una buena salud emocional y por lo tanto genera una estabilidad que permite a los colaboradores realizar sus labores de la mejor manera posible y así ser altamente productivos y brindar los cimientos para la formación de equipos de alto desempeño. El mantener las buenas prácticas anteriormente descritas permite tener una estabilidad emocional y un mejor manejo de aquellos sentimientos que puedan presentar los colaboradores dentro del área de trabajo.

### **Actividad 2 – El árbol de las cinco emociones**

La actividad consiste en relacionar la metodología de las 5S en cuanto a una óptima salud emocional, los colaboradores deben unir las características, como por ejemplo el orden proporciona paz, la disciplina crea estabilidad, clasificar fomenta la satisfacción, estandarización fomenta la autoestima y limpieza genera alegría.

### **Empoderamiento para el uso de la metodología de las 5S**

El estar feliz en el trabajo permite a la persona dar su máximo potencial y que busca el éxito dentro de la empresa, que realiza sus actividades diarias de una manera óptima y así siempre ser el mejor al entregar productos y servicios de calidad. Al hablar de lo que es el empoderamiento se hace referencia a diversidad de características en donde la más importante es estar satisfecho con las actividades que se realizan ya que es elemental que los colaboradores se encuentren motivados y fomentar en ellos tener hábitos que les permitan desempeñarse de la mejor manera y así ser personas altamente productivas que se encargan de formar equipos de alto desempeño y que utilizan la metodología de las 5S como herramienta clave en la gestión de sus labores diarias. La importancia radica que al momento de aplicar el orden, estandarización, limpieza, clasificación y autodisciplina los colaboradores deben estar empoderados para así ser altamente productivos en sus labores y realizar con éxito las mismas ya sea cualquier área dentro de la empresa donde se encuentre o incluso en la vida personal.

### **Actividad 3 – Listado de las cinco fortalezas**

Es elemental que los colaboradores se encuentren seguros en su área de trabajo y eso lo brinda la metodología de las 5S además de que deben estar empoderados para que puedan ponerlas en práctica, la actividad consiste en que en una hoja bond escriban cinco fortalezas asociadas a la metodología de las 5S para así fomentar una cultura de alto desempeño.

### **Retroalimentación y evaluación**

Como parte final se busca la resolución de alguna duda que pueda surgir ya que es importante la forma en que la metodología de las 5S se relaciona con lo que es la salud emocional, el empoderamiento para así tener un excelente talento humano y por último se realiza la evaluación correspondiente al taller, la cual se puede realizar desde la plataforma virtual de google forms.

## Plan de trabajo

### Cronograma

<b>Tema</b>	<b>Actividades</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Participantes</b>	<b>Recursos</b>	<b>Encargado</b>
Talento humano aplicado a la metodología de las 5S	Lluvia de ideas. Introducción al tema	45 minutos	Colaboradores Jefes de área Gerentes RRHH	Humanos Materiales Tecnológicos Digitales	Recursos Humanos
Salud emocional como base para el manejo de la metodología de las 5S	El árbol de las cinco emociones. Desarrollo del tema	45 minutos	Colaboradores Jefes de área Gerentes RRHH	Humanos Materiales Tecnológicos Digitales	Recursos Humanos
Empoderamiento para el uso de la metodología de las 5S	Listado de las cinco fortalezas. Desarrollo del tema	45 minutos	Colaboradores Jefes de área Gerentes RRHH	Humanos Materiales Tecnológicos Digitales	Recursos Humanos
Retroalimentación y evaluación	Finalización del tema. Dialogo y escucha activa. Evaluación del taller.	45 minutos	Colaboradores Jefes de área Gerentes RRHH	Humanos Materiales Tecnológicos Digitales	Recursos Humanos

## **Evaluación del taller**

### Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de interrogantes con el objetivo de analizar la importancia del taller recibido, se le solicita marcar con una X en la casilla a la cual considere oportuno, se solicita que sus respuestas sean objetivas, de antemano se agradece su participación.

1. ¿Considera que los temas impartidos son relevantes en su trabajo?

Sí\_\_ No\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

2. ¿Los aprendizajes han sido significativos?

Sí\_\_ No\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

3. ¿Es elemental el conocer los temas impartidos?

Sí\_\_ No\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

4. ¿El aprender sobre estos temas le permite un mejor desempeño en sus labores?

Sí\_\_ No\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

5.- ¿Es oportuno realizar talleres que permitan ampliar los conocimientos sobre los temas?

Sí\_\_ No\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

## **Evaluación de la propuesta**

### Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de preguntas con el objetivo de analizar la importancia de la propuesta y así poder aplicarlo de una forma que permita tener resultados que beneficien a los colaboradores y a la empresa.

1. ¿Los temas son relevantes para el desempeño de los colaboradores?

Sí\_\_ No\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

2. ¿Considera objetiva la propuesta?

Sí\_\_ No\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

3. ¿Los contenidos abarcados son los idóneos para el desarrollo de un taller?

Sí\_\_ No\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

4. ¿Cree que debe mejorar alguna parte de la propuesta?

Sí\_\_ No\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

5. ¿La propuesta cumple con los objetivos previstos?

Sí\_\_ No\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

## Anexo II

### Proceso estadístico

Tabla de resultados de encuesta

No. de preg.	Si	No
1.	94%	6%
2.	91%	9%
3.	100%	0%
4.	97%	3%
5.	97%	3%
6.	100%	0%
7.	97%	0%
8.	100%	0%
9.	100%	0%
10.	100%	0%
11.	94%	6%
12.	94%	6%
13.	91%	9%
14.	91%	9%
15.	97%	3%
16.	100%	0%
17.	97%	3%
18.	77%	23%
19.	41%	59%
20.	97%	3%

Fuente: trabajo de campo (2020)

### Proceso

Fiabilidad y significación de proporciones

Nivel de confianza

95% = 1.96

Porcentaje

% =  $[f/N] \times 100$

Proporción

$$p = f / n$$

Diferencia de proporciones

$$q = 1.00 - p$$

$$\sigma_p = \sqrt{\frac{P * q}{N}}$$

Error de la proporción

Error muestral de la proporción

$$E = \sigma_p * 1.96$$

Intervalo de confianza

$$IC = p \pm E$$

Al analizar los datos y ver si la proporción se localiza dentro del rango del intervalo confidencial se asevera que es un estudio de carácter fiable.

Razón crítica de la proporción

$$Rc = \frac{p}{\sigma_p}$$

Se compara la razón crítica con el nivel de confianza establecido

$$RC \geq z$$

$$RC \geq 1.96$$

Si la razón crítica es mayor o igual que Z se establece que el estudio es significativo.

### Anexo III



La presente encuesta de investigación servirá para el trabajo de campo de la tesis titulada metodología de las 5S y equipos de alto desempeño de la Universidad Rafael Landívar Campus de Quetzaltenango, toda información brindada será exclusivamente con fines académicos y confidencialidad, para determinar el manejo de la metodología de las 5S en equipos de alto desempeño en el área de mantenimiento, se agradece de antemano su colaboración.

Edad \_\_\_\_\_ Género: F \_\_\_\_\_ M \_\_\_\_\_

Puesto \_\_\_\_\_ Tiempo en el puesto \_\_\_\_\_

Correo electrónico \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación se le presentan una serie de interrogantes las cuales debe marcar con una X el **SI** o **NO**, siempre justificar la respuesta de cada pregunta.

1. ¿Considera importante implementar estrategias que permitan un cambio en el área de trabajo?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

2. ¿Al implementar nuevas estrategias cree que es conveniente que sea de manera gradual?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

3. ¿Cree que es significativo realizar su trabajo de manera excelente?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

4. ¿Estima que se desenvuelve de una manera idónea en su trabajo?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

5. ¿Cumple a totalidad con todas sus tareas?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

6. ¿Distribuye adecuadamente sus recursos materiales dentro del área de trabajo?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

7. ¿El tener los recursos para su trabajo es algo elemental?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

8.- ¿La higiene dentro del área de trabajo es algo importante?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?\_\_\_\_\_

9. ¿Todos los procesos que realiza en su trabajo son importantes para tener una mejor calidad?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?\_\_\_\_\_

10. ¿El realizar con exactitud sus actividades diarias es primordial dentro del área de trabajo?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?\_\_\_\_\_

11. ¿Cree que es significativo que un colaborador demuestre su máximo potencial?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?\_\_\_\_\_

12. ¿Es importante poder desenvolverse de una forma idónea en sus tareas?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?\_\_\_\_\_

13. ¿Es elemental que un colaborador mantenga un alto nivel de esfuerzo para realizar sus tareas?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?\_\_\_\_\_

14. ¿Es indispensable tener un conocimiento para poder realizar su trabajo?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?\_\_\_\_\_

15. ¿Es necesario estar en constante formación para realizar las tareas del puesto de trabajo?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?\_\_\_\_\_

16. ¿Realizar de manera constante las tareas le permiten ejecutarlas adecuadamente?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?\_\_\_\_\_

17. ¿El apoyo de sus compañeros de trabajo es necesario en las actividades que realiza?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?\_\_\_\_\_

18. ¿Es elemental que exista una persona que guíe a los demás para poder realizar sus diversas labores?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?\_\_\_\_\_

19. ¿El manejo de sus sentimientos es algo que influye al momento de realizar sus labores?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?\_\_\_\_\_

20. ¿El tener buen dialogo permite que su labor sea realizada lo mejor posible?

Sí\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ ¿Por qué?\_\_\_\_\_