

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad De Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Kaizen y desempeño laboral en la empresa Leopardo
Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora : Bach. CUYUTUPA PALANTE, VANESSA ESTHER

: Bach. CANTURIN CORDOVA, ESTEFANI LESLY

Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 02-03-2023 al 01-03-2024

HUANCAYO – PERÚ

2023

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**KAIZEN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
LEOPARDO RESTAURANT E.I.R.L. HUANCAYO 2022**

PRESENTADA POR:

Cuyutupa Palante, Vanessa

Canturin Cordova, Estefani Lesly

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE :

PRIMER MIEMBRO :

SEGUNDO MIEMBRO :

TERCER MIEMBRO :

Huancayo, De..... del 2023

**KAIZEN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
LEOPARDO RESTAURANT E.I.R.L. HUANCAYO 2022**

ASESOR:

DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS

DEDICATORIA

Para nuestras familias, que nos apoyaron en este largo proceso de formación académica.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento especial a la Empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., por la confianza depositada en nosotras, por dejarnos ejecutar nuestra investigación en su organización.

Así mismo queremos dar las gracias a nuestra Alma Mater, Universidad Peruana Los Andes (UPLA), a los integrantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, a nuestros profesores que nos entregaron su valioso conocimiento a lo largo de estos años de estudio, en el crecimos intelectualmente hasta convertirnos en profesionales.

Vanessa y Estefani

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0106 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

KAIZEN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA LEOPARDO RESTAURANT E.I.R.L. HUANCAYO 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. CANTURIN CORDOVA ESTEFANI LESLY**
BACH. CUYUTUPA PALANTE VANESSA ESTHER

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **DR. AGUADO RIVEROS ULДАРICO INOCENCIO**

Fue analizado con fecha **26/02/2024**; con **107 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **22 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 26 de febrero de 2024.



DR. HILARIO ROMERO GIRON
JEFE (e)

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

CONFORMACION DE LOS JURADOS	ii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDO	viii
CONTENIDO DE TABLAS	xi
ABSTRACT.....	13
INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO I	17
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	¡Error! Marcador no definido.
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA	17
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	22
1.3. FORMULACION DEL PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.
1.4. JUSTIFICACION.....	23
1.4.1.	29
.....	23
1.4.2.Justificación Teórica.....	24
1.4.3.Justificación METodológica	24
1.5. OBJETIVOS	¡Error! Marcador no definido.
1.5.1. Objetivo General	25
1.5.2. Objetivos específicos	25
CAPITULO II.....	26

MARCO TEORICO	26
2.1. ANTECEDENTES	26
2.2. BASES TORICAS	¡Error! Marcador no definido.
2.3. MARCO CONCEPTUAL	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO III.....	49
HIPÓTESIS	49
3. HIPÓTESIS	49
3.1. Hipótesis General	49
3.2. Hipótesis Específicas	49
3.3. Variables.....	50
CAPITULO IV	52
METODOLOGIA	52
4. METODOLOGIA.....	52
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	52
4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	53
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	54
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	55
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	56
4.8. ASPECTOS ETICOS DE LA INVESTIGACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULOS	58
RESULTADOS	58
ANÁLISIS DE RESULTADOS	81

CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	88
ANEXOS, MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	91
ANEXOS	91
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	92
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTO	93
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	96
CONFIABILIDAD, VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	101
DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS	105
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	106

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	51
Tabla 3 El Kaizen en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L.,Huancayo 2022	58
Tabla 4 Clasificar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022	60
Tabla 5 Organización en ka empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022.....	61
Tabla 6 Limpiar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022	62
Tabla 7 Estandarizar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L.,Huancayo 2022	63
Tabla 8 Disciplina en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L.,Huancayo 2022	64
Tabla 9 Orientación de resultados en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022..	66
Tabla 10 Calidad en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	67
Tabla 11 Trabajo en equipo en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	68
Tabla 12 Organización en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022.....	69
Tabla 13 Coeficiente de correlación entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	70
Tabla 14 Coeficiente de correlación entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	72
Tabla 15 Coeficiente de correlación entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	73
Tabla 16 Coeficiente de correlación entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	75
Tabla 17 Coeficiente de correlación entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	77
Tabla 18 Coeficiente de correlación entre disciplina y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	79

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Los diez mejores restaurantes del mundo.....	20
Figura 2 Percepción japonesa de las funciones del trabajo	33
Figura 3 Paraguas Kaizen	34
Figura 4 Las características fundamentales de Kaizen	36
Figura 5 El kaizen en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	59
Figura 6 Clasificar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022.....	60
Figura 7 Organización en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022	61
Figura 8 Limpiar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022.....	62
Figura 9 Estandarizar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	63
Figura 10 Disciplina en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L, Huancayo 2022	65
Figura 11 Orientación de resultados en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	66
Figura 12 Calidad en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	67
Figura 13 Trabajo en equipo en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022.....	68
Figura 14 Organización en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	69

RESUMEN

La presente investigación que presentan las autoras tiene como método científico, que orienta una investigación hipotética-deductiva, de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal y de tipo básica, 11 colaboradores fueron los que conformaron a la población estudiada, la recolección de datos fue a través de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario el cual fue elaborado en base a 32 preguntas. En base a los resultados obtenidos se estableció que el coeficiente $r_s = 0.509$ y con una significancia bilateral $p = 0.044$ obteniendo así un coeficiente significativo y una correlación positiva moderada. Concluyendo así que existe relación significativa entre el kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL, Huancayo 2022, respondiendo así al objetivo planteado al inicio de la investigación, llegando a comprobar que el Kaizen y el desempeño laboral son componentes básicos de una organización exitosa.

Palabras claves: Kaizen, Desempeño laboral, Mejora continua

ABSTRACT

The present research presented by the authors has as a scientific method, which guides a hypothetical-deductive investigation, correlational level, non-experimental design, cross-sectional and basic type, 11 collaborators were those who made up the population studied, the collection The data was collected through the survey and the instrument used was the questionnaire, which was prepared based on 32 questions. Based on the results obtained, it was established that the coefficient $r_s = 0.509$ and with a bilateral significance $p = 0.044$, thus obtaining a significant coefficient and a moderate positive correlation. Thus concluding that there is a significant relationship between kaizen and work performance in the company Leopardo Restaurant EIRL, Huancayo 2022, thus responding to the objective set at the beginning of the research, proving that Kaizen and work performance are basic components of an organization. successful.

Keywords: Kaizen, Work performance, Continuous improvement

INTRODUCCIÓN

El concepto del método Kaizen, una filosofía profundamente arraigada en el ámbito empresarial se cimienta en la premisa de que acciones pequeñas, llevadas a cabo de manera sistemática y permanente, tienen el potencial de conducirnos hacia metas de gran envergadura. Esta filosofía se orienta hacia la búsqueda constante de la mejora, sugiriendo que en cualquier actividad siempre existe margen para perfeccionarla. De hecho, esta perspectiva guarda similitudes notables con el concepto de optimización. Su contribución principal radica en la dimensión metodológica, es decir, en cómo lograr concretar estas mejoras.

Esta es la razón por la que diversas empresas recurren a este método como un sistema de gestión enfocado en la mejora continua de los procesos, con el objetivo de eliminar prácticas ineficientes o perjudiciales que impactan negativamente en el rendimiento del sistema en cuestión. A través de la acumulación gradual de pequeños ajustes en los procesos, se pueden generar efectos significativos y beneficiosos a largo plazo.

En el entorno actual, marcado por la creciente globalización de mercados, su complejidad en constante evolución resulta desafiante anticipar crisis con precisión. Esto ha quedado especialmente patente con la llegada de la pandemia de coronavirus. Ante la incertidumbre que prevalece en los mercados internacionales, la fijación de metas pequeñas a corto plazo podría representar un enfoque crucial para sortear la coyuntura económica presente y, además, establecer bases sólidas para el crecimiento futuro de las empresas.

El problema que motiva esta investigación se centra en la comprensión de la relación que existe entre el concepto Kaizen y el desempeño laboral en el contexto de la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L.en Huancayo. El propósito de esta investigación es precisamente establecer y analizar esta relación específica entre Kaizen y el desempeño

laboral en la mencionada empresa durante el año 2022. Para alcanzar este objetivo, se empleará una metodología de investigación que se enmarca en un nivel de investigación correlacional y un diseño de investigación no experimental de corte transversal.

En última instancia, el propósito fundamental de este estudio es arrojar luz sobre la interacción entre Kaizen y el rendimiento laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.

Capítulo I	Planteamiento del estudio en donde trata de la realidad de la problemática, trabajos previos teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos
Capítulo II	Marco teórico de la investigación
Capítulo III	Hipótesis de la investigación
Capítulo IV	Metodología de la Investigación
Capítulo V	Análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, considerando también las referencias bibliográficas y los anexos

Las autoras

CAPITULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA

En los últimos años, las empresas han enfrentado el desafío significativo de lograr rentabilidad y competitividad en un entorno caótico. En este contexto, los clientes han elevado sus expectativas y demandas en relación con el valor que reciben por su dinero. Esto ha sido motivado por la proliferación de opciones disponibles para satisfacer sus necesidades en un mundo globalizado. En respuesta a este panorama, las empresas se han visto compelidas a adoptar un enfoque holístico que implica analizar todas las variables asociadas a su entorno tanto macro como micro.

La continua evolución tecnológica, los cambios en los hábitos de consumo, la necesidad de reducir costos, la agilidad en los tiempos de respuesta y el competitivo escenario han suscitado la aplicación de métodos que permitan afrontar estos desafíos. En este contexto global, la noción de calidad ha ganado una mayor prominencia en todas las organizaciones. Los líderes empresariales han reconocido la importancia de ofrecer un servicio de calidad para alcanzar un punto crucial en sus operaciones. Se han recopilado pruebas que resaltan como la calidad tiene un efecto directo en el rendimiento global de la gestión empresarial, incluso superando las previsiones. Un servicio de calidad ha llevado a

una mayor retención de clientes, a relaciones más sólidas, a una menor sensibilidad a los precios bajos y a un aumento en la motivación, entre otros beneficios.

En este contexto, surge el interés por impulsar la gestión de forma permanente en el sector de restaurantes. Esto implica la realización de actividades que articulen la planificación, implementación y control de indicadores cruciales para el éxito operativo. Asimismo, se busca orientar a las empresas hacia una filosofía de trabajo más eficiente, lo que involucra la eliminación de operaciones que no agregan valor al servicio. Esta perspectiva abarca tanto el nivel estratégico como el operativo, sin descuidar las demandas del entorno, la estrategia global y las expectativas de los clientes.

En este contexto, la implementación del método Kaizen se ha destacado como una herramienta efectiva en la administración empresarial, logrando mejoras notables en la calidad y el servicio al cliente. En Japón, el país reconocido por sus altos niveles de calidad, el enfoque Kaizen ha permitido mejoras significativas en los procesos y ha sido instrumental en la satisfacción del cliente. Además, la creciente demanda de los clientes por mayor calidad, a precios competitivos y con entregas puntuales, ha demostrado que aquellos que se centran exclusivamente en la reducción de costos a menudo sacrifican la calidad y la puntualidad. En este sentido, el sistema de mejora continua de Kaizen se ha destacado por su capacidad para cumplir con estas demandas corporativas, basando su éxito en una mejora gradual y ordenada.

En Ecuador, se ha experimentado una estrecha correlación entre la satisfacción del cliente y el rendimiento financiero de las empresas. El concepto de calidad ha dejado de ser meramente filosófico para ser una realidad práctica, medida directamente por la percepción del cliente y su nivel de conformidad. La calidad del servicio, juzgada por el cliente, se ha vuelto esencial para mantener y fidelizar a la clientela.

En un contexto más reciente, la lista de los "50 Mejores Restaurantes del Mundo" ha resaltado la importancia de la calidad y la satisfacción del cliente. Copenhague ha demostrado su liderazgo gastronómico con establecimientos como Noma 2.0 y Geranium, que han priorizado la estandarización de procesos y han logrado altos niveles de satisfacción del cliente. En América Latina, la cocina peruana ha sobresalido con restaurantes como Central y Maido, demostrando que la calidad sigue siendo un factor determinante en el éxito gastronómico.

En resumen, en un entorno empresarial desafiante, la calidad y la mejora continua se han convertido en pilares cruciales para la rentabilidad, la retención de clientes y la competitividad. La aplicación de enfoques como Kaizen ha demostrado su eficacia en diversos contextos, desde la gestión empresarial hasta el sector de restaurantes. Estas prácticas siguen siendo relevantes y fundamentales para lograr el éxito sostenible en un mercado en constante evolución.

Figura 1

Los diez mejores restaurantes del mundo



Nota. En la figura nos muestra el top ten de los mejores restaurantes en el mundo, los cuales destacan por la mejora continua que aplican a sus procesos y la preocupación de la satisfacción de sus clientes, se obtuvo de la fuente: Revista Estadística (2021)

En el contexto del Perú, se percibió el enfoque Kaizen como una táctica para la gestión total de la calidad, apreciada por su sencillez y eficacia. Este enfoque se conoció como un proceso de mejora continua y fue aplicado en diversas esferas de influencia: desde el ámbito social y personal hasta el empresarial. Esta visión fomentó una cultura de transformación en la que los implicados participaron de manera activa (Adanaque, 2015).

Asimismo, el enfoque Kaizen adopto la metodología de las 5S, la cual produjo mejoras significativas en aspectos como la seguridad, el compromiso del personal, la calidad, la eficiencia en los plazos de respuesta, la vida útil de los activos físicos, la instauración de una nueva cultura corporativa y la eficacia en el control de gastos (Zelada, 2017).

La aplicación del método Kaizen resultará en la mejora de la calidad de servicios, ya que optimizará los procesos, reducirá los tiempos operativos y finalmente conducirá a la consecución oportuna de los objetivos institucionales (Guerrero, 2019).

En vista de la deficiente calidad de servicio en el sector de restaurantes, se propone implementar un modelo basado en el sistema Kaizen en el restaurante Leopardo. Este enfoque tiene como objetivo abordar las carencias actuales, incluyendo la falta de un diagnóstico actualizado y análisis de las causas subyacentes. Además, se identifica la ausencia de un sistema dedicado a la mejora continua, la falta de seguimiento y verificación de resultados, y la falta de estandarización de procesos, elementos que son esenciales para futuros planes. Adicionalmente, se nota una falta de recopilación de información por parte de los clientes. En consecuencia, se observa un descuido la imagen de las instalaciones, equipos y personal.

De manera similar, se observa que el servicio carece de confiabilidad y atención, lo que tiene un impacto negativo en la confianza y la credibilidad del servicio. Además, se destaca una demora en la capacidad de respuesta y una falta de empatía por parte de la empresa hacia los clientes, lo que dificulta la construcción de las relaciones duraderas. En resumen, la organización carece de una cultura de mejora continua y trabajo en equipo.

Con base en lo anterior, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el enfoque Kaizen y el rendimiento laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. en Huancayo durante el año 2022?

El objetivo principal de esta investigación es elevar la calidad del servicio en el sector de restaurantes de Huancayo, empleando las herramientas del enfoque Kaizen. Para lograr este fin, se pretende introducir los elementos esenciales que fortalecen los procedimientos de gestión y los enfoquen hacia la consecución de la excelencia en su totalidad. La motivación que impulsa esta investigación proviene de la necesidad de elevar y estandarizar el nivel de rendimiento de la atención al cliente.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo ubicado en Jr. Huánuco 766, Huancayo 12003.

1.2.2. Delimitación temporal

La presente investigación se desarrolló dentro de los meses de julio a diciembre 2022.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

Este estudio se llevó a cabo en un extenso marco conceptual, ya que abordó diversas facetas relacionadas con cada una de las variables bajo consideración. Inicialmente, se presentan los términos y conceptos teóricos establecidos, tanto con relación a la base de las variables.

De acuerdo con Macpherson, Lockhart, Kavan y Laquinto (2015), se destaca que algunos investigadores han argumentado que el enfoque Kaizen no se limita únicamente a la mejora constante, sino que también funciona por el medio resultado de la gestión de recursos, tanto humanos como no humanos, con el objetivo de alcanzar la excelencia empresarial.

1.3. FORMUACION DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- 1) ¿Cuál es la relación que existe entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022?
- 2) ¿Cuál es la relación que existe entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022?
- 3) ¿Cuál es la relación que existe entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022?
- 4) ¿Cuál es la relación que existe entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022?
- 5) ¿Cuál es la relación que existe entre la disciplina y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación Social

Este estudio posibilitará que tanto los líderes como los empleados que trabajan en el entorno empresarial adquieran el conocimiento requerido sobre la conexión entre el enfoque Kaizen y el rendimiento en el trabajo en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.

1.4.2. Justificación Teórica

En la justificación teórica, tomamos en cuenta las ideas presentadas por Bernal (2010). La investigación implica un análisis reflexivo o un debate académico, respaldado por una fundamentación teórica. Su propósito puede ser el examen epistemológico del conocimiento previo sobre un tema, el cuestionamiento de una teoría establecida, la proposición de nuevos paradigmas o la resolución de un modelo.

El objetivo de este estudio es establecer la correlación existente entre el enfoque Kaizen y el rendimiento laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.

Además, considero que esta investigación establece un precedente para futuras indagaciones, contribuyendo a la ampliación del conocimiento en un contexto globalizado. Esto permitirá el desarrollo y la realización de investigaciones posteriores con el fin de mejorar de manera constante todos los procesos dentro de la empresa.

1.4.3. Justificación Metodológica

En el contexto de la investigación científica, la justificación metodológica de un estudio se hace evidente con el proyecto plantea una nueva perspectiva o estrategia para producir conocimiento que sea válido y confiable (Bernal C., 2010).

Para llevar a cabo esta investigación, emplearemos métodos de investigación, técnicas de recolección de datos, instrumentos de medición, escalas para evaluar resultados, tabulación de datos y, al mismo tiempo, realizaremos análisis estadísticos para un procesamiento más riguroso de los datos adquiridos. Estos pasos reflejarán la solidez y transparencia de los datos y los resultados obtenidos. Basándonos en los descubrimientos de la investigación, sugerimos utilizar un enfoque de diseño no experimental y de corte transversal considerando los elementos que fueron definidos en la formulación del problema y enfoque.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- 1) Establecer la relación que existe entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.
- 2) Establecer la relación que existe entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.
- 3) Establecer la relación que existe entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.
- 4) Establecer la relación que existe entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.
- 5) Establecer la relación que existe entre la disciplina y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales:

Medina R. (2016); Influencia de la Motivación en el Rendimiento Laboral de los Empleados en la Organización ALITECNO S.A. Guayaquil, Ecuador.

El propósito de la investigación fue explorar el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores en la entidad ALITECNO S.A. con sede en Guayaquil, Ecuador. Para examinar la hipótesis planteada, se diseñó un estudio de enfoque cuantitativo con alcance correlacional. Se optó por un diseño no experimental de tipo transversal y se recolectaron datos de 35 empleados de la compañía. Los resultados generales, así como el análisis específico de cada ítem de consulta, suministraron información que respaldó la hipótesis formulada. Se condujo un análisis de correlación que reveló un valor $R=0,823$, indicando una correlación directa y proporcional entre la motivación y el rendimiento laboral. En resumen, se concluyó que la motivación es un pilar fundamental para fomentar el desarrollo laboral y que existe una estrecha relación entre la motivación y el desempeño en el trabajo.

Astudillo A. y Del Rosario G. (2020); Evaluación del Control Interno Administrativo para Mejorar el Rendimiento Laboral en Microempresas del Sector Alimentario.

El objetivo principal de este trabajo de tesis fue analizar el control interno administrativo según el sistema COSO II, con el propósito de elevar el rendimiento laboral en microempresas del sector alimentario, específicamente en restaurantes de la ciudad de Guayaquil. La investigación se orientó hacia un enfoque descriptivo con base cuantitativa. Para lograrlo, se empleó una encuesta que posteriormente se tabuló, graficó y analizó para una mejor comprensión de la información recopilada. La muestra consistió en representantes de 344 empresas de la industria alimentaria en Guayaquil. Los resultados permitieron identificar la problemática y evaluar el cumplimiento de los objetivos del estudio a través de las opiniones de los encuestados. Los resultados confirmaron la aceptación de las hipótesis planteadas acerca de la correlación entre el control interno administrativo y el rendimiento laboral en microempresas del sector alimentario. Estos hallazgos subrayan la importancia del control interno como parte crucial de una gestión efectiva que conduce a resultados positivos para la gestión.

Romero C., Rommel R., Vera V., Diego A. & Veintimilla M., (2021). Calidad del Trabajo en el Sector Turístico de Restaurantes en Guayaquil. Propuesta de Políticas Públicas.

Esta investigación se fundamenta en el octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible 2030 de la ONU, que aborda la relación entre Trabajo Decente y Crecimiento Económico, centrándose en el sector turístico de restaurantes en Guayaquil. La investigación se vio motivada por los impactos de la pandemia en la industria, que resultó en restricciones de movilidad y cambios operativos. Esto llevó a la reducción de personal y la adopción de estrategias digitales. La metodología exploratoria incluyó entrevistas semiestructuradas a representantes de cuatro gremios vinculados al sector. El análisis

cualitativo de los testimonios proporcionó insights sobre la percepción del gobierno y la falta de medidas de protección del empleo. Los hallazgos llevaron a la propuesta de políticas públicas, incluyendo un seguro de desempleo y una colaboración entre sectores para estimular la contratación.

Bahamon D. (2020) Comparación de Prácticas de Gestión del Talento Humano en Restaurantes de Comida Rápida en Neiva. Cartagena Colombia.

El trabajo comenzó con una descripción del sector y su gestión de recursos humanos. Se estableció un marco conceptual para contrastar las prácticas actuales con prácticas de alto desempeño en la gestión de talento humano. Se realizó un estudio exploratorio en Neiva, Colombia, una ciudad con crecimiento económico y un incremento en restaurantes. La investigación se enfocó en restaurantes en plazoletas de centros comerciales. Se analizaron las prácticas de gestión de talento humano empleadas en la industria. Los resultados se graficaron y analizaron, y se propuso la implementación de prácticas de alto desempeño para mejorar el funcionamiento de los restaurantes a largo plazo.

Estupiñán D. (2022) Evaluación del Desgaste Laboral en el Sector de Restaurantes en Bogotá.

Esta investigación busca evaluar el desgaste laboral en restaurantes de Bogotá con el propósito de mejorar la productividad. Se utiliza el instrumento ProdSalud-MBL para medir la relación entre el desgaste laboral y la productividad. El estudio incluye 10 restaurantes de Bogotá. Los resultados reflejan niveles de desgaste laboral en diferentes rangos y se proponen acciones para mejorar ciertos aspectos, como la relación trabajo-familia y el apoyo organizacional. La investigación ofrece una propuesta para políticas públicas en relación con el desgaste laboral y el desempeño en el sector.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Tangoa M. (2017) en su investigación Caracterización de la Competitividad y el Kaizen en las MYPE del Rubro Restaurante en el Distrito Tabalosos, Provincia Lamas – San Martín, Año 2017.

El propósito central de este estudio realizado por Tangoa M. en 2017 fue establecer las particularidades de la competitividad y la implementación del kaizen en las micro y pequeñas empresas (MYPE). Para lograr esto, se adoptó una metodología de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de carácter transversal. La población estudiada comprendió 04 MYPE, seleccionadas con base en una muestra que incluyó a 150 clientes para evaluar la variable de competitividad y a 13 trabajadores para analizar la variable de implementación del kaizen. Estos grupos fueron sometidos a un cuestionario. Dentro de las principales conclusiones, se observó que los clientes valoraron la capacitación de los empleados, indicaron un desempeño laboral que variaba entre bueno y regular, reconocieron que los trabajadores tenían acceso a recursos materiales necesarios y destacaron la disponibilidad de recursos tecnológicos en las MYPE.

Aquino L. (2019) en su tesis Gestión de Calidad con el Uso de las 5 S de Kaizen en las MYPE del Sector Servicio en Restaurantes del Barrio Túpac Amaru de la Ciudad de Juliaca, 2019.

La tesis realizada por Aquino L. en 2019 se centró en describir la gestión de calidad mediante la aplicación de las 5S de Kaizen en las micro y pequeñas empresas (MYPE) del sector de servicios, específicamente en el ámbito de los restaurantes ubicados en el barrio Túpac Amaru de la ciudad de Juliaca, durante el año 2019. La metodología adoptada para este propósito fue de tipo descriptivo y cuantitativo, con diseño no experimental. Los resultados fueron analizados a través del coeficiente de

correlación de Rho de Spearman. Los hallazgos indicaron que el 26,67% de los encuestados respondió (No), el 33,33% respondió (A veces) y el 40,00% respondió (Sí), en relación a la percepción de una sólida gestión de calidad en los restaurantes del barrio Túpac Amaru. La conclusión señaló que el nivel de desarrollo efectivo y correcto de la gestión de calidad en la industria de restaurantes es regular.

Abensur F. & Deza E. (2021) en su estudio "Metodología de las 5's y Productividad en el Restaurante El Aguajal, Lima, 2021.

La investigación llevada a cabo por Abensur F. y Deza E. en 2021 tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Metodología de las 5S y la productividad en el restaurante. Para lograr este propósito, se emplearon estrategias metodológicas que abarcaron una investigación aplicada, con diseño no experimental de tipo transversal. El enfoque utilizado fue descriptivo correlacional y el análisis se realizó desde una perspectiva cuantitativa. La población en estudio comprendió a 50 colaboradores, y se consideró una muestra censal, incluyendo a todos los jornaleros del restaurante. La recopilación de información se realizó mediante la técnica de la encuesta, con un cuestionario de 26 ítems. Los datos obtenidos fueron procesados y tabulados con el apoyo del software estadístico SPSS. Además, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para examinar la relación entre las variables. Los resultados demostraron una relación significativa y positiva entre la Metodología de las 5S y la productividad en el restaurante El Aguajal.

Guerra N.; Rios E. (2021) en la tesis Gestión bajo Uso de las 5s de Kaizen en las MYPE del Servicio de Procesamiento de Alimentos en la Ciudad de Iquitos, Año 2021.

La investigación realizada por Guerra N. y Rios E. en 2021 tuvo como objetivo determinar las características de la gestión de calidad y la implementación del método Kaizen en las micro y pequeñas empresas (MYPE). La metodología empleada fue de

tipo descriptivo, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población considerada incluyó a propietarios y personal trabajador de los establecimientos en estudio, a quienes se aplicaron cuestionarios y hojas de observación. El análisis detalló la aplicación de las 5S de Kaizen en los establecimientos observados, teniendo en cuenta ventajas comparativas y competitivas. Los resultados mostraron que el 22.81% destacó un buen desempeño de los empleadores hacia los trabajadores, el 26.32% señaló una constante preocupación por la capacitación, otro 26.32% observó mejoras en la gestión que atrajeron a más clientela, el 24.56% consideró estar capacitado, y un 24.56%.

Lama J. et al. (2019) en su investigación Implementación del Kaizen como Estrategia para la Mejora Continua del Servicio al Cliente en el Hostal Sagitario Chiclayo – Lambayeque 2019.

El enfoque de estudio de Lama J. y su equipo en 2019 fue la implementación del concepto Kaizen a través de las 5S como una estrategia destinada a mejorar constantemente el servicio al cliente en el Hostal Sagitario, ubicado en Chiclayo, Lambayeque. El objetivo principal de esta investigación consistió en proponer la aplicación de la filosofía Kaizen, en especial la utilización de las 5S, como un método sistemático para lograr mejoras continuas en la calidad del servicio al cliente en el mencionado hostal. La metodología adoptada fue de tipo descriptivo-proyectivo. Los resultados obtenidos revelaron varias cuestiones importantes. Por un lado, se constató que los colaboradores carecían de conocimiento acerca de la filosofía Kaizen, no recibían capacitación para mejorar su desempeño laboral y no contaban con un sistema de registro digital de datos de los clientes. Además, se identificó la ausencia de un uniforme distintivo para los empleados. Respecto a la percepción de los clientes, un 25% afirmó que al ingresar a las habitaciones encontraban sábanas,

cortinas y paredes limpias, mientras que un 30% opinó que estos elementos no se encontraban completamente limpios. En general, se llegó a la conclusión de que el 54% de los huéspedes percibía un nivel de servicio que podría ser catalogado como regular.

2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS

2.2.1. Variable Kaizen:

Conceptualización

El término KAIZEN proviene de la cultura japonesa y se ha popularizado a nivel mundial gracias al Sistema de Producción Toyota (TPS). Esta expresión es una fusión de dos vocablos:

KAI: que significa cambio

ZEN: que se refiere a lo bueno y a la mejora

Kaizen se describe como un proceso de mejora. En una filosofía de mejora continua que debe abordarse en todos los aspectos de la vida, no solo en el ámbito profesional, sino también en el entorno doméstico, en una cadena de producción o en un entorno de oficina. Cuando se aplica en el contexto laboral, el Kaizen implica una mejora constante que implica a todos los empleados, desde los directivos hasta los empleados y los supervisores intermedios (Kaizen, 2007).

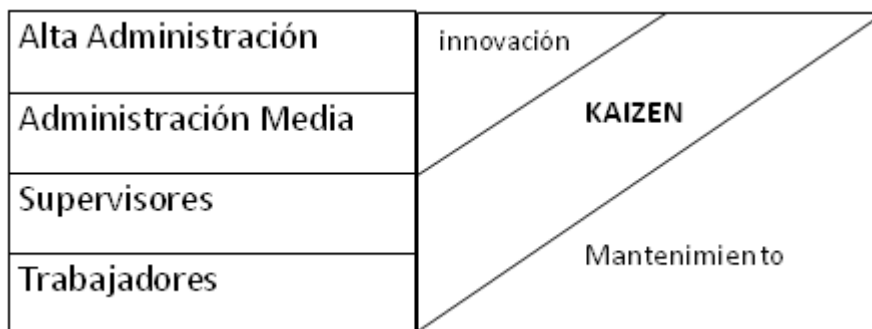
Mejorando los programas y los procesos estandarizados, Kaizen busca la eliminación de la ineficiencia (similar a los principios de la manufactura esbelta). En sus inicios, el Kaizen fue incorporado por compañías japonesas después de la Segunda Guerra Mundial, en parte bajo la influencia de profesores estadounidenses con experiencia en gestión de calidad y

negocios,, y particularmente como parte de The Toyota Way. Desde entonces, ha trascendido fronteras y se ha aplicado diversos contextos más allá de los negocios y la productividad.

La mejora se puede distinguir en dos categorías: Kaizen e Innovación. Kaizen se refiere a la mejora incrementales y graduales, mientras que la innovación implica mejoras significativas que resultan de grandes inversiones en nuevas tecnologías y equipos. Kaizen no puede sustituir a la innovación; En ambos conceptos se completan mutuamente. La idea es que la innovación tome la iniciativa después de que Kaizen haya alcanzado su máximo potencial, y una vez que la innovación se inicie, Kaizen debe continuar para mantener y perfeccionar los avances logrados (Imai, 1999).

Figura 2

Percepción japonesa de las funciones del trabajo



Nota. La figura nos muestra la percepción que tienen la cultura japonesa con relación a las funciones del trabajo. Fuente: Manuel Francisco Suarez Barraza Libro Kaizen Filosofía de la mejora continua e innovación incremental detrás de la administración (2007)

Kaizen es un concepto abarcador que engloba la mayoría de las prácticas de gestión. Bajo este termino se encuentran una variada gama de técnicas de administración que han sido desarrolladas, tales como círculos de calidad total, mantenimiento productivo total, sistemas de sugerencias, Kanban; producción del justo a tiempo, mejora la productividad, búsqueda de cero defectos, robótica, automatización, entre otras (Suarez M., 2007).

Figura 3*Paraguas Kaizen*

Nota. La figura nos muestra el paraguas Kaizen que tiene la cultura japonesa.
 Fuente: Manuel Suarez Barraza Libro Kaizen Filosofía de la mejora continua e innovación incremental detrás de la administración (2007)

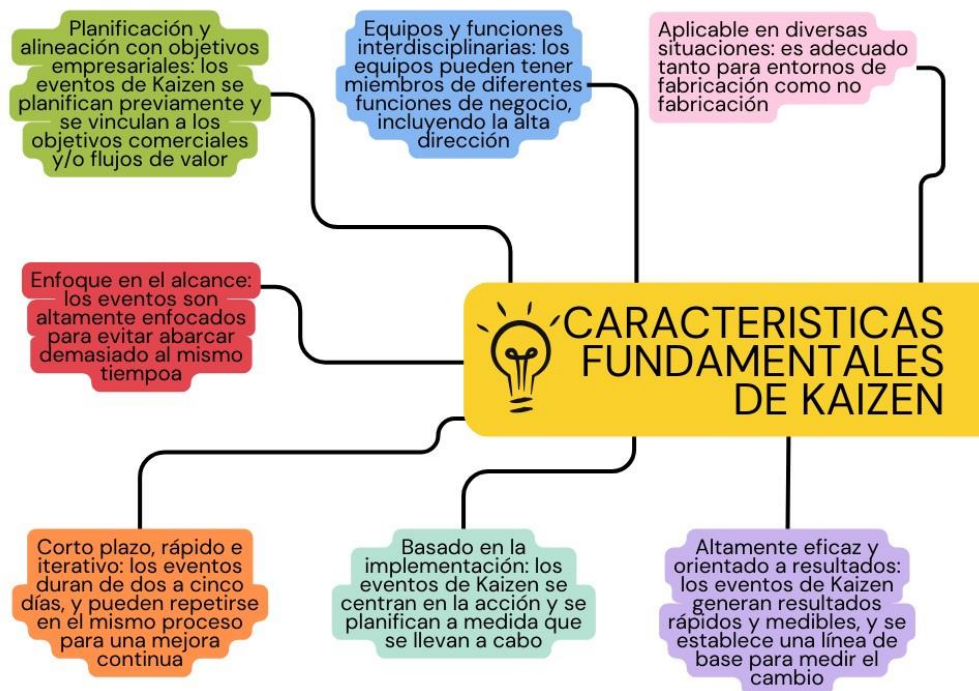
La filosofía de Kaizen ha generado un notable interés entre los investigadores debido a su capacidad para incrementar la productividad empresarial y contribuir a la fabricación de productos de alta calidad con esfuerzo mínimo. Kaizen abarca una estrategia que aborda conceptos, sistemas y herramientas en el contexto de un enfoque mas amplio de liderazgo y cultura organizacional, todo ello impulsado por las necesidades del cliente. Singh (1986) señaló que el origen del ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PDCA) o ciclo Deming se remonta a la década de 1920, con el destacado experto en estadísticas.

Las propiedades de eventos Kaizen:

La filosofía de Kaizen se pone en práctica como un proceso constante de mejora en la mentalidad de la organización, enfocándose en el propósito de llevar a cabo sus actividades comerciales. Actúa como el motor fundamental para mantener o lograr una ventaja competitiva a través de cambios dinámicos y bien gestionados. Este enfoque se orienta hacia el cliente, que está en constante evolución y se optimiza cuando todos los miembros del equipo adoptan Kaizen como un medio para alcanzar los principales objetivos de calidad, costos, entrega, seguridad y moral. Esta filosofía se fundamenta en la en la creencia budista de que la vida implica fundamentalmente experiencias de sufrimiento. (Desde esta perspectiva, el sufrimiento humano surge de las condiciones y causas interrelacionadas y cambiantes. El sufrimiento culmina cuando las causas se identifican y eliminan. (Gonzales, 2012).

Figura 4

Las características fundamentales de Kaizen



Nota. La figura nos muestra las características fundamentales de Kaizen

En resumen, Kaizen simboliza un sistema completo de mejora constante que abarca áreas de calidad, tecnología, procesos, cultura, corporativa, eficiencia seguridad y liderazgo (Imai, 1997).

Implementación de Kaizen

Kaizen no se ejecuta en periodos mensuales o anuales, sino que se trata de un proceso ininterrumpido. con Imán (1997), la participación de los empleados en términos de ofrecer sugerencias significativas a sus organizaciones y empresas japonesas, como Canon y Toyota, es considerablemente alta, con un promedio de 60 a 70 sugerencias por empleado cada año. Estas sugerencias se registran comparten y ponen en práctica en su mayoría y por lo general no implican cambios radicales. Sin embargo, Kaizen se basa en realizar pequeña

modificación en forma constante, buscando una mejora continua en la productividad, la seguridad y la eficacia, al mismo tiempo que se reduce el desperdicio.

2.2.1.1. Dimensión Organizar (SEITON)

Mantenga en el área de trabajo solo lo necesario, descarte o almacene en un lugar distante los objetos de uso menos frecuente y elimine lo innecesario.

De acuerdo con Suarez F. (2007), hoy el concepto de Seiton consiste en la organización sistemática de todos los elementos que permanecen después de llevar a cabo el Seiri. El Seiton implica la clasificación de estos elementos según sus utilidades o disposición de manera eficiente para reducir al mínimo el tiempo y el esfuerzo necesarios para encontrarlo. Para lograr esto, se asigna a cada elemento una ubicación específica, un nombre identificativo y se determina su volumen. Además de especificar la ubicación, se establece también el número máximo de elementos permitidos en el área de trabajo (Gemba).

En palabras de Miedaner Talane (2000), el seiton implica establecer un orden ordenado para los elementos esenciales que permanecen después de la implementación del seiri, con el fin de permitir un fácil acceso a ellos. Esto también implica proporcionar un lugar adecuado, seguro y organizado para cada objeto y mantenerlo allí.

Organizar los elementos de acuerdo con su uso y disponerlos de manera apropiada para minimizar la búsqueda y el esfuerzo implica asignar a cada uno de los elementos una ubicación, nombre y volumen específicos. Además de especificar la ubicación, se debe determinar el número máximo de elementos permitidos en el espacio de trabajo (gemba).

El pasillo debe contar con marcas claras con pintura, de la misma manera que otros lugares designados para guardar suministros y para el trabajo en curso. No se debe utilizar el pasillo para almacenar objetos.

Esta etapa de orden y limpieza está estrechamente vinculada al poka-yoke (método de prevención de errores), ya que la colocación de objetos en sus lugares respectivos implica poder encontrarlos fácilmente, evitar su pérdida y prevenir posibles accidentes.

2.2.1.2. Dimensión Clasificar (SEIRI)

Según Miedaner Talane (2000) distinguir entre los elementos necesarios y los superfluos implica separar lo esencial de lo prescindible y eliminar o erradicar lo último del entorno de trabajo (Gemba).

Realizar el Seiri implica la tarea de distinguir entre los elementos que son esenciales y aquellos que no lo son y posteriormente desechar los elementos no esenciales.

Ello implica la categorización de los elementos presentes en el entorno laboral en dos grupos: los que son esenciales y los que no lo son. Para determinar cuáles son esenciales se establece un límite. Una forma práctica de hacerlo es eliminar cualquier cosa que no se prevea utilizar en los próximos 30 días.

La implementación del Seiri implica delegar autoridad a los empleados y trabajadores (darles empowerment) para que sean ellos quienes identifiquen los elementos o componentes necesarios siguiendo las pautas generales establecidas por la dirección.

La aplicación de etiquetas rojas de un tamaño conspicuo (en elementos innecesarios) tiene como objetivo destacar la cantidad significativa de elementos no esenciales que tengan en un lugar de trabajo después de la selección. Luego, surge la cuestión de qué hacer con estos elementos. En el caso de la documentación, se les debe asignar un código y archivarlos adecuadamente. Esto facilita su localización en caso de necesidad, evitando pérdidas de tiempo o extravíos. En cuanto a máquinas o herramientas, pueden ser reasignadas a áreas que las requieran ubicadas en lugares que permitan su uso por diferentes sectores siempre que se trate de máquinas de herramientas de uso muy limitado que no justifiquen la ocupación de

espacio innecesario. La eliminación de elementos no esenciales libera el espacio, lo que aumenta la versatilidad en la utilización del área de trabajo. Después de desechar los elementos innecesarios, lo que permanece en el espacio es únicamente lo que se requiere.

2.2.1.3. Dimensión Limpiar (SEISO)

Según Miedaner Talane (2000), llevar a cabo la práctica de Seiso implica la limpieza completa del entorno laboral, incluyendo máquinas, herramientas, así como suelos, paredes y otros espacios del lugar de trabajo. Además, Seiso se relaciona con la actividad de verificar. Cuando un operador se dedica a limpiar una máquina, tiene la oportunidad de descubrir varios problemas de funcionamiento que podrían no ser evidentes en condiciones de suciedad. Cuando una máquina está recubierta de aceite, hollín y polvo, se torna complicado reconocer cualquier posible problema que pudiera estar emergiendo. No obstante, al llevar a cabo el proceso de limpieza de la máquina, se pueden identificar fácilmente cuestiones como fugas de aceite, la aparición de grietas en la cubierta, tuercas y tornillos flojos, entre otros problemas. Una vez que se detectan estos inconvenientes, pueden resolverse de manera sencilla.

Una ventilación efectiva engloba la introducción de aire fresco, la eliminación de contaminantes y calor, así como la circulación o recambio de aire para revitalizar el ambiente y reducir la incomodidad causada por la humedad. Minimizar los requisitos de ventilación podría tener consecuencias graves, que van más allá de simplemente incomodar a los empleados. Los gases corrosivos confinados en el interior de un edificio o instalación causaran inevitablemente daños en su estructura, lo que tendrá consecuencias extremadamente perjudiciales.

2.2.1.4. Dimensión Estandarizar (SEIKETSU)

Según Miedaner Talane (2000), esto implica que los procedimientos laborales deben mantener una consistencia y estandarización. Áreas de trabajo asociadas a una tarea específica deben ser iguales en todos los aspectos. Cada empleado que realiza la misma tarea debe ser capaz de trabajar en cualquier estación, empleando las mismas herramientas que están colocadas de manera uniforme en cada lugar de trabajo. Todos los trabajadores deben poseer un entendimiento claro de sus funciones y responsabilidades.

2.2.1.5. Dimensión Disciplina (SHITSUKE)

Según Miedaner Talane (2000), esto implica cultivar la autodisciplina y fomentar el hábito de comprometerse con los principios de las 5 S al establecer estándares. Las 5S pueden ser comprendidas como una filosofía y una forma de vida aplicables a nuestras tareas diarias en el trabajo. En núcleo las 5S se encuentra en la estricta adhesión a lo que se ha establecido. Se inicia mediante la eliminación de lo superfluo en el área de trabajo, seguido por la organización ordenada de todos los elementos esenciales en el espacio. Luego, es esencial mantener un entorno de trabajo limpio, de manera que las anomalías sean fácilmente detectables. Todos estos pasos previos deben ser sostenidos de manera continua.

Shitsuke, la quinta S entra en juego como una forma de autodisciplina. Las 5S pueden ser consideradas como una filosofía que se aplica a nuestra vida laboral cotidiana. El núcleo de las 5S reside en la adherencia estricta a lo que se ha establecido. En este punto, surge una pregunta de cuan sencillo es implementar las 5S en una organización. La implementación involucra romper con la tendencia de acumular elementos innecesarios, mantener una limpieza constante y organizar adecuadamente los componentes y elementos.

Conclusión

Las 5S no se limitan a ser una moda pasajera ni un programa temporal; en realidad, son una forma de vida cotidiana. De manera similar a como Kaizen aborda la resistencia al cambio de las personas, el primer paso implica preparar mentalmente a los empleados para que acepten y adopten las 5S antes de iniciar la campaña.

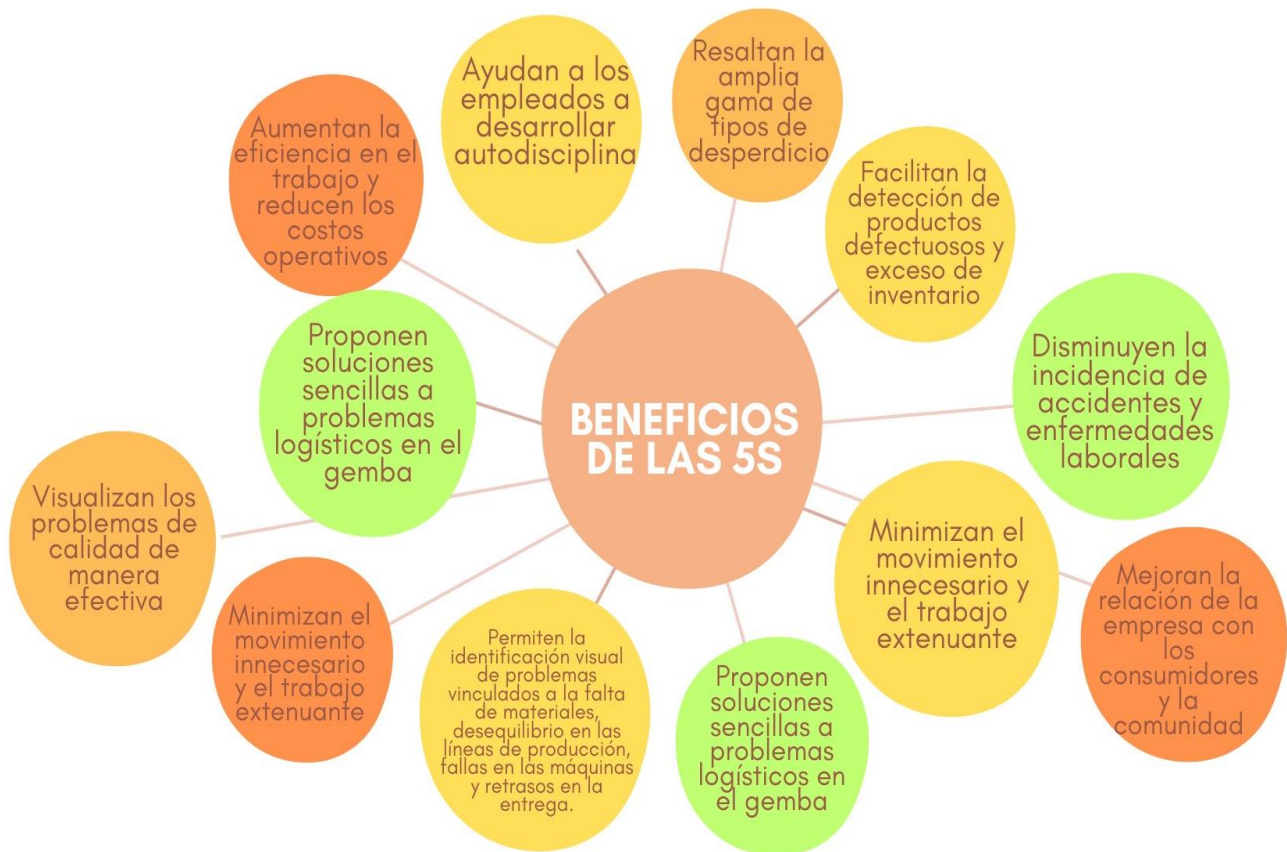
Las 5S y los beneficios que conllevan:

1. Creando entornos laborales que sean limpios, sanitizados, agradables y seguros.
2. Revitalizando el gemba y generando una mejora de manera sustancial en el ánimo, la moral y la motivación de los trabajadores.
3. Eliminando diferentes formas de derroche, reduciendo la búsqueda de las herramientas, simplificando las tareas de los operarios. Disminuyendo la fatiga física y liberando espacio.

La administración también debe implicar los múltiples beneficios que las 5S aportan al gembu y a toda la empresa:

Figura 5

Beneficios de las 5S



Nota. La figura nos muestra los beneficios de las 5s

2.2.2. Variable Desempeño Laboral

Desde el punto de vista de Robbins & Judge (2009), el término desempeño laboral hace referencia al conjunto de habilidades físicas y mentales necesarias para llevar a cabo un trabajo específico. Se destaca que este desempeño se ve favorecido cuando las habilidades y aptitudes del individuo se ajustan adecuadamente al puesto; sin embargo, centrarse exclusivamente en el puesto en lugar de considerar las capacidades puede conducir al fracaso, ya que el enfoque debe ser en la búsqueda de la satisfacción laboral del propio individuo.

Harrington (2001), por su parte, define el desempeño laboral como todas las tareas y labores realizadas por un empleado en una organización. Asimismo, enfatiza que el rendimiento en el trabajo se relaciona con el nivel de ejecución alcanzado por el empleado en el cumplimiento de sus tareas asignadas, lo cual tiene una influencia importante en la consecución de las metas y objetivos en la entidad.

Chiavenato (2009) hace hincapié en que los sujetos son el recurso más importante para las empresas. En consecuencia, el eficiente desempeño del recurso humano es crucial para el éxito de la organización, lo que requiere evaluar el aporte de las personas que ocupan diversos roles en la empresa para asegurar la eficacia organizacional.

Sánchez (2001) refiere que el desempeño laboral de un director en su rol de administrador puede ser evaluado por sus características individuales, habilidades y competencias que demuestra en su trabajo. En este sentido, es esencial que posea competencias técnicas y habilidades generales, y que esté consciente de los avances tecnológicos, científicos y de conocimiento.

En cuanto a la prestación de un servicio de calidad por parte de una institución, es necesario considerar diversos factores que influyen directamente en el desempeño del trabajador.

Evaluación de la gestión.

Según Oyarce (2005), resulta difícil de comprender por qué aquellos de nosotros que realizamos evaluaciones de nuestra propia organización como una actividad diaria y esencial, nos negamos a hacer lo mismo con nuestras acciones individuales, ya sea en nuestras responsabilidades de oficina o en nuestro rol de administración institucional.

2.2.2.1. Dimensión Orientación de Resultados

Se trata de la habilidad de actuar con celeridad y una sensación de urgencia cuando es crucial tomar decisiones pertinentes para satisfacer a los participantes o sobrepasar sus expectativas, abordar las necesidades del cliente o ejecutar mejoras en la organización. En lugar de solo debatir lo que debe hacerse, se refiere a llevar a cabo acciones concretas. Además, implica priorizar tareas que requieren rapidez, pero también considerar cómo mantener un flujo constante de actividades.

También involucra la capacidad de contar con la energía, la fuerza, la voluntad y el compromiso necesarios para llevar a cabo de manera autónoma las acciones esenciales que materializan ideas, propuestas, oportunidades y proyectos empresariales.

2.2.2.2. Dimensión Calidad

De manera concisa, el término calidad es equitativo a la excelencia del producto. De manera más precisa, calidad implica la excelencia en la ejecución del trabajo, la prestación de servicios, la precisión de la información, la eficacia del proceso, la condición de la población, el funcionamiento del sistema, la naturaleza de la empresa, los propósitos de calidad, y más (Crosby, 1979).

La calidad del servicio, que implica la satisfacción de los clientes de una organización, se basa en la apreciación de la importancia de evaluar y atender las necesidades de los usuarios. Esto resulta en una elevación de la calidad de los servicios proporcionados al cliente y en el nivel de contento que experimenta. Implica analizar los detalles de las tareas llevadas a cabo, junto con la ausencia de errores en la realización de trabajo y la demostración de competencia en su ejecución.

2.2.2.3. Dimensión Trabajo en Equipo

Es una de las condiciones psicológicas en el ámbito laboral que influye de manera positiva en los trabajadores, ya que fomenta el compañerismo y puede generar resultados beneficiosos. Puede tener impactos muy favorables, ya que promueve un ambiente armonioso entre los trabajadores y conduce a logros provechosos.

Un equipo de trabajo se define como un grupo de individuos interconectados que colaboran de manera organizada en la ejecución de tareas con el fin de alcanzar un objetivo compartido previamente establecido. Además, estos individuos se sienten parte integral del grupo.

Los elementos esenciales que definen un equipo de trabajo según esta definición:

- Un conjunto de individuos interrelacionados.
- Colaboración que se lleva a cabo de manera organizada.

- Existencia de un objetivo común previamente definido.
- Sensación de pertenencia al equipo.
- Creación de un efecto sinérgico.

En resumen, un equipo de trabajo se compone de personas que mantienen relaciones interpersonales y que colaboran de manera estructurada para cumplir un objetivo conjunto preestablecido, al mismo tiempo que experimentan una conexión y unidad dentro del grupo.

2.2.2.4. Dimensión Organización

Para Weihrich (2007) Habilidad para estructurar sus tareas y aportar ideas que beneficien a la unidad organizativa o de la organización en general. El empleado demuestra habilidad en la planificación de sus labores y tiene una participación limitada en los aspectos estructurales de la organización.

La organización se relaciona con la estructura técnica de las relaciones que deben establecerse entre roles, niveles y ocupaciones de los recursos humanos y materiales en una entidad social. Su objetivo principal es optimizar la eficacia en la consecución de los objetivos y metas previamente establecidos.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Kaizen:** Representa una filosofía de perfeccionamiento constante que se extiende más allá del ámbito laboral y debe incorporarse en la vida diaria, abarcando tanto el entorno doméstico como el laboral, ya sea en una línea de producción o en un entorno de oficina.
- **Organizar (SEITON):** El Seiton implica categorizar los elementos según su uso y colocarlos de manera adecuada para reducir al mínimo el tiempo y el esfuerzo requeridos para su búsqueda.
- **Clasificar (SEIRI):** Consiste en distinguir entre los elementos esenciales y aquellos que carecen de utilidad.
- **Limpiar (SEISO):** Se refiere a la acción de higienizar el entorno laboral, abarcando tanto máquinas y herramientas como suelos, paredes y otros espacios dentro del área de trabajo.
- **Estandarizar (SEIKETSU):** Esto implica que los procedimientos laborales deben mantener una consistencia y estandarización.
- **Disciplina (SHITSUKE):** Implica desarrollar la autodisciplina y establecer el hábito de comprometerse con los principios de las 5 S mediante la implementación de estándares.
- **Desempeño Laboral:** Hace referencia a un amplio abanico de aptitudes tanto físicas como psicológicas necesarias para llevar a cabo las responsabilidades de un puesto laboral.
- **Orientación de Resultados:** Se trata de la habilidad de responder con celeridad y una sensación de urgencia cuando resulta crucial tomar decisiones pertinentes
- **Calidad:** En términos simples, calidad implica la excelencia del producto.

- **Trabajo en Equipo:** Representa uno de los elementos de entorno psicológico que impacta de manera positiva en los empleados.
- **Organización:** Habilidad para estructurar las tareas y ofrecer sugerencias en favor de su equipo o la entidad en la que trabaja.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022.

3.2. Hipótesis Específicas

- 1) Existe una relación significativa entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022.
- 2) Existe una relación significativa entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022.
- 3) Existe una relación significativa entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022.
- 4) Existe una relación significativa entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022.
- 5) Existe una relación significativa entre la disciplina y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022

3.3. Variables

a. Variable 1:

Kaizen

b. Variable 2:

Desempeño laboral

3.3.1.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE (V₁): Kaizen	Según Imai (1997) se denota en la mejora continua del proceso. La forma más efectiva de lograr Kaizen es que los propios trabajadores estén muy motivados para implementar métodos y productos de mejora de producción. Los sistemas de sugerencias, el círculo de control de calidad y la autogestión son métodos típicos para motivar a los trabajadores a lograr el Kaizen.	El cuestionario desarrollado, nos muestra como resultado la calificación de forma acumulada el Kaizen La variable emplea 25 ítems, la estructura del cuestionario se encuentra compuesto de la siguiente forma: 5 sub dimensiones y 6 indicadores.	Clasificar Organizar Limpiar Estandarizar Disciplina	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de algún tipo de clasificación • Elementos que se encuentren con facilidad • Manejo y prevención de acumulación de residuos • Aplicación de algún tipo de estándar de calidad sobre el sistema • Normalizar la aplicación del trabajo • Convertir en habito todos los estándares establecidos
VARIABLE (V₂): Desempeño laboral	Idalberto Chiavenato (2000), El desempeño laboral es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesario para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.	Cuestionario de Desempeño Laboral es un instrumento psicológico diseñado para identificar y valorar objetivamente cuales son los factores que hacen que se logre el desempeño laboral. La variable está compuesta por 4 dimensiones y 4 indicadores o sub dimensiones, y la variable está compuesta por 12 ítems.	Orientación de resultados Calidad Trabajo en equipo Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición al logro de resultados • Calidad del trabajo que realizan • Apoyo entre colaboradores • Capacidad organizativa

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4. METODOLOGIA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Método General

Para desarrollar esta investigación, se aplicó el enfoque científico, que es un proceso sistemático que simplifica la generación y validación de conocimiento científico sobre la realidad. En una primera etapa, se reconoce el problema y se formula una hipótesis como una solución potencial, la cual se somete a pruebas para alcanzar una comprensión novedosa (Ñaupas, Valdivia, Palacios, y Romero, 2018)

4.1.2. Método Especifico

Para realizar esta investigación, se aplicó el método hipotético-deductivo como enfoque específico. Este método implica la descomposición del objeto de estudio en partes y millones para su análisis detallado, y luego la reintegración de esas partes para obtener una comprensión completa (Bernal, 2010).

4.2. TIPO DE INVESTIGACION

La investigación utilizada es de naturaleza básica; (Hernandez, 2018), toda vez que aplicaron instrumentos que guardaron relación con las teorías del Kaizen y el desempeño laboral, en este caso viene a ser la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L.

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación se clasifica como correlacionan de acuerdo con Hernández-Sampieri (2018). Esto es resultado de la descripción de las características en relación con las variables de investigación, y por nadie, se ha analizado el grado de correlación entre ellas según los objetivos previamente establecidos.

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El estudio se adhiere a un diseño de investigación no experimental de tipo transversal, conforme a la metodología propuesta por HErnandez-Sampieri (2018). Esto se justifica por la ausencia de experimentación de la obtención de resultados, y la recopilación de datos se realizó simultáneamente en la muestra. Se clasifica como un enfoque explicativo, ya que se mantuvo una unidad de análisis coherente a lo largo del estudio, considerando la misma unidad de análisis para el estudio realizado en la Empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., en Huancayo en 2022.

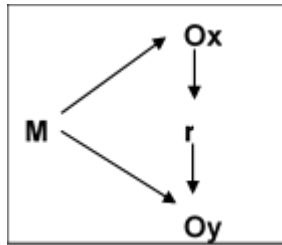
Donde:

M = Muestra de investigación,

O1 = Observación de la variable 1: Kaizen

O2 = Observación de la variable 2: Desempeño Laboral

r = Correlación de las variables de estudio



4.5. POBLACION Y MUESTRA

4.5.1. Población de estudio

Desde la posición de Gago (2012) la población se refiere al conjunto completo de observaciones bajo estudio, mientras que la muestra es una porción de esa población que posee las características específicas que son relevantes y definidas para la investigación.

En este contexto la población analizada se compone del equipo de empleados que trabajaron en el año 2022 en la Empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo. En total, había 11 colaboradores, y a través de sus respuestas se explorarán los aspectos relacionados con la conexión entre Kaizen y el rendimiento laboral de la organización.

4.5.2. Tamaño de la muestra

La muestra se ha tratado como un censo, dado que se seleccionó el total del grupo poblacional al considerar que el número de participantes es manejable en este contexto. Siguiendo la definición de Sampieri (2018), una muestra censal implica que todas las unidades de investigación se consideran como parte de la muestra en sí.

Total, de la muestra = 11 colaboradores

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La metodología utilizada para recopilar datos en la encuesta, según lo definido por Bernal C. (2010), y se aplicará la unidad de análisis correspondiente. Esta técnica facilitará la atención de información de los clientes de la empresa.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron cuestionarios como herramientas para la recopilación de datos. El primer cuestionario abordará el tema del Kaizen, mientras que el segundo se centrará en el rendimiento laboral. No se ha establecido un tiempo estimado para completarlos. Ambos cuestionarios han sido adaptados y se han tomado de autores que han demostrado su utilidad en diversas situaciones.

Pueden encontrar estos cuestionarios en los anexos.

4.6.3. Procedimiento de recolección de datos

De acuerdo con Hernández-Sampieri (2018), el análisis de los datos involucra la aplicación de diversos métodos estadísticos que están vinculados con la comprobación de la hipótesis formulada en la investigación y la consecución de los objetivos. Esto implica la utilización de las herramientas como las tablas de frecuencia, representaciones gráficas y cálculos específicos, de manera que sean coherentes con la finalidad, el tipo y el alcance del proyecto de investigación.

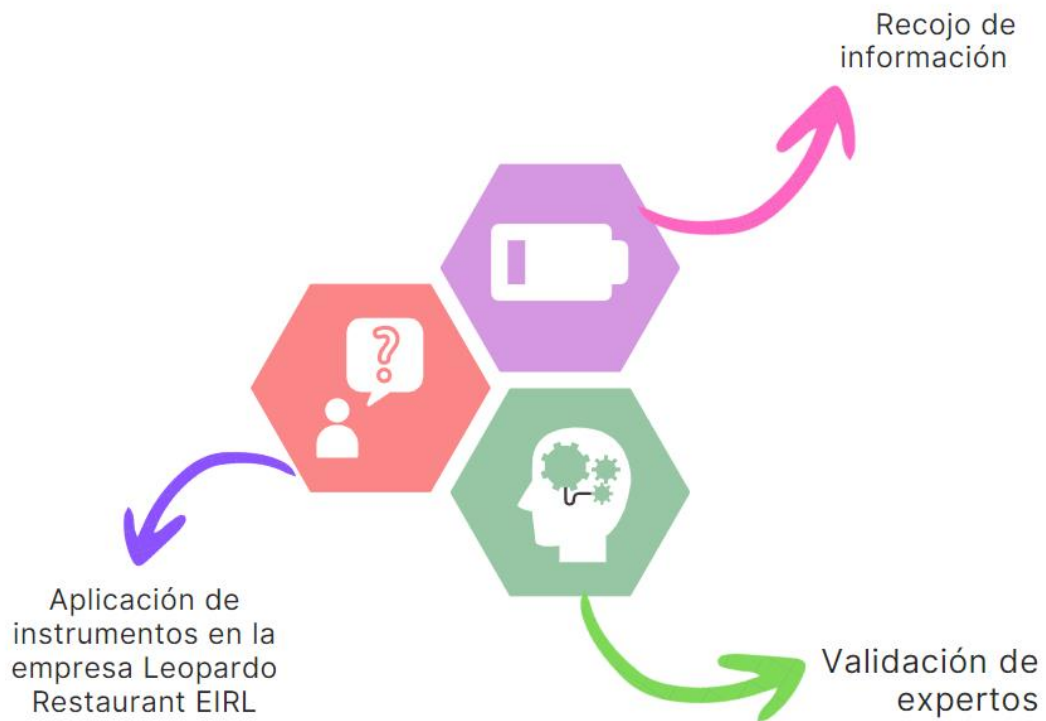
La información se obtendrá a partir del cuestionario, con el objetivo de recabar la mayor cantidad de datos necesarios y pertinentes para este tipo de estudio.

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos se desarrolló de la siguiente manera:

Figura 6

Procesamiento y análisis de datos



Nota. La figura nos muestra el procesamiento y análisis de datos

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Las consideraciones para la redacción del trabajo fue lo siguiente:

Figura 7 Aspectos éticos de la investigación



Nota. La figura nos muestra los aspectos éticos de la investigación

Nos comprometemos a realizar nuestra investigación con ética y responsabilidad de acuerdo a las normas establecidas por la universidad.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 DESCRIPCION DE RESULTADOS

A continuación, presentamos los resultados del estudio El Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022

5.1.1 Análisis e interpretación de la variable El Kaizen en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022

Las dimensiones de la variable son: clasificar, organizar, limpiar, estandarizar y disciplina

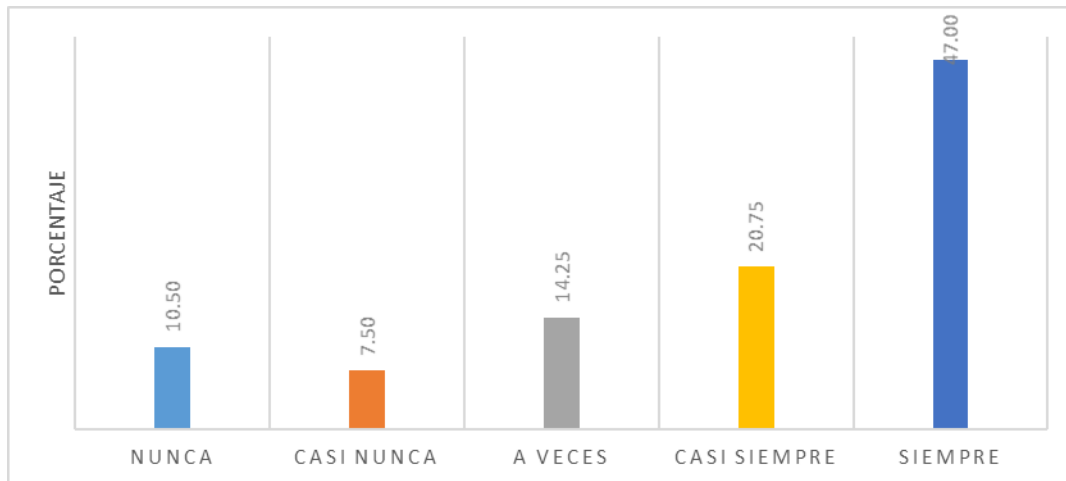
Tabla 2

El Kaizen en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L.,Huancayo 2022

	ni	hi	Hi*100%
Nunca	1	0.105	10.50
Casi nunca	1	0.075	7.50
A veces	2	0.143	14.25
Casi siempre	2	0.208	20.75
Siempre	5	0.470	47.00
Total	11	1	100

Figura 8

El kaizen en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022



Fuente: Tabla 3

Interpretación

Nunca	10.5% (1)
Casi Nunca	7.5% (1)
A veces	14.25% (2)
Casi siempre	20.75% (2)
Siempre	47% (5)
... Con el Kaizen en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	

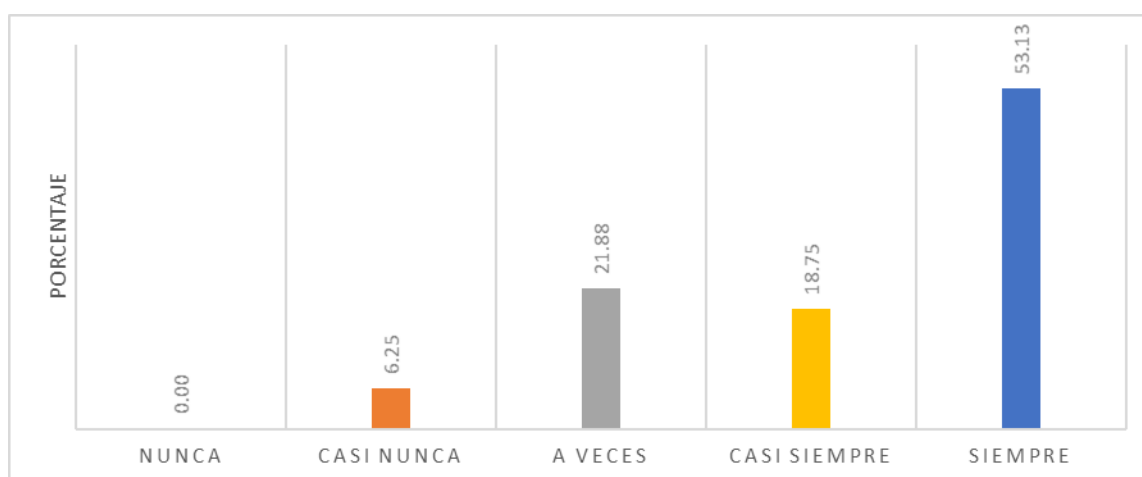
Tabla 3

Clasificar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022

	ni	hi	Hi*100%
Nunca	0	0.000	0.00
Casi nunca	1	0.063	6.25
A veces	2	0.219	21.88
Casi siempre	2	0.188	18.75
Siempre	6	0.531	53.13
Total	11	1	100

Figura 9

Clasificar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022



Fuente: Tabla 4

Interpretación

Nunca	0% (0)
Casi Nunca	6.3% (1)
A veces	21.88% (2)
Casi siempre	18.75% (2)
Siempre	53% (6)
...Con clasificar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	

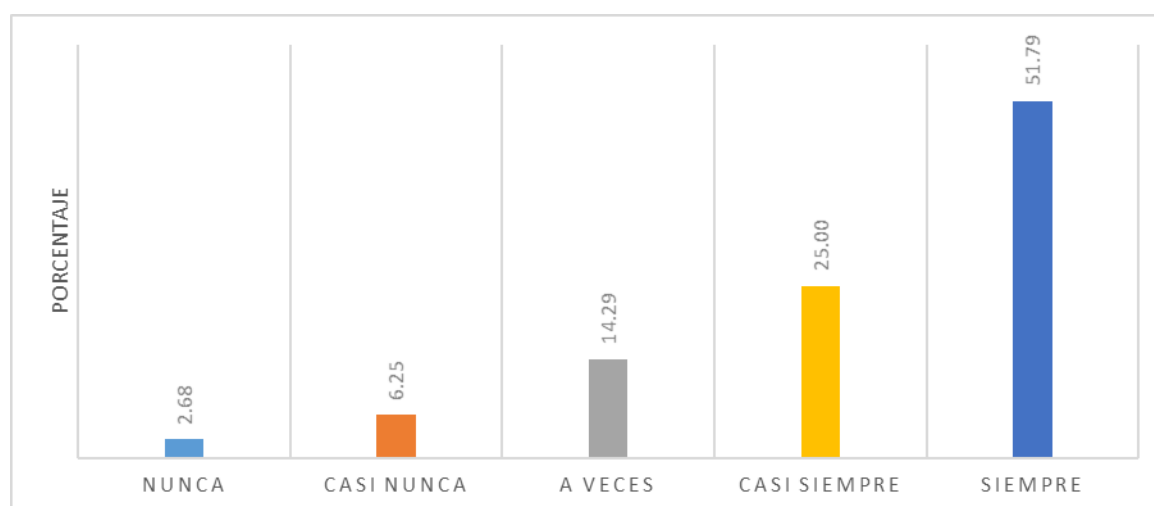
Tabla 4

Organización en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022

	ni	hi	Hi*100%
Nunca	0	0.027	2.68
Casi nunca	0	0.063	6.25
A veces	2	0.143	14.29
Casi siempre	3	0.250	25.00
Siempre	6	0.518	51.79
Total	11	1	100

Figura 10

Organización en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022



Fuente: Tabla 5

Interpretación

Nunca	2.7% (1)
Casi Nunca	6.3% (1)
A veces	14.29% (2)
Casi siempre	25% (3)
Siempre	52% (6)
...Con la organización en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	

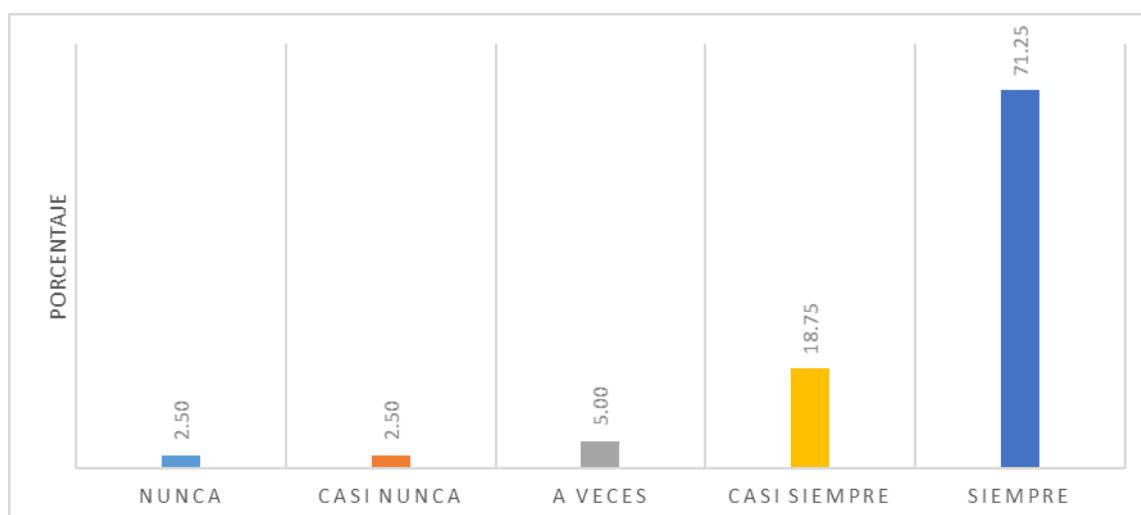
Tabla 5

Limpiar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022

	ni	hi	Hi*100%
Nunca	0	0.025	2.50
Casi nunca	0	0.025	2.50
A veces	0	0.050	5.00
Casi siempre	2	0.188	18.75
Siempre	9	0.713	71.25
Total	11	1	100

Figura 11

Limpiar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022



Fuente: Tabla 6

Interpretación

Nunca	2.5% (1)
Casi Nunca	2.5% (1)
A veces	5 % (1)
Casi siempre	18.75 % (2)
Siempre	71.25 % (9)
...Con limpiar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	

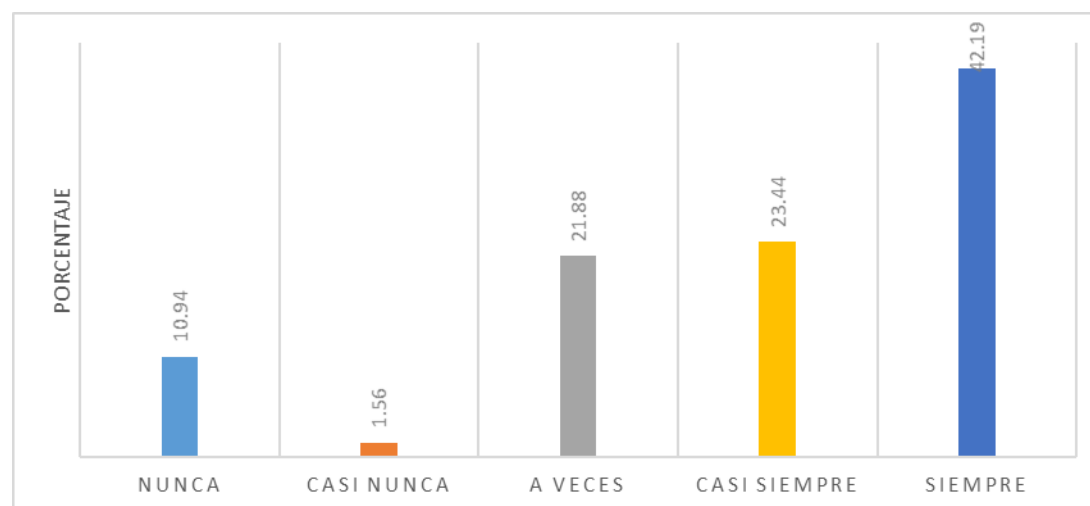
Tabla 6

Estandarizar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022

	ni	hi	Hi*100%
Nunca	1	0.109	10.94
Casi nunca	0	0.016	1.56
A veces	2	0.219	21.88
Casi siempre	3	0.234	23.44
Siempre	6	0.422	42.19
Total	11	1	100

Figura 12

Estandarizar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022



Fuente: Tabla 7

Nunca	10.94% (1)
Casi Nunca	1.56% (1)
A veces	21.88% (2)
Casi siempre	23.44% (3)
Siempre	42.19% (6)
...Con estandarizar en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	

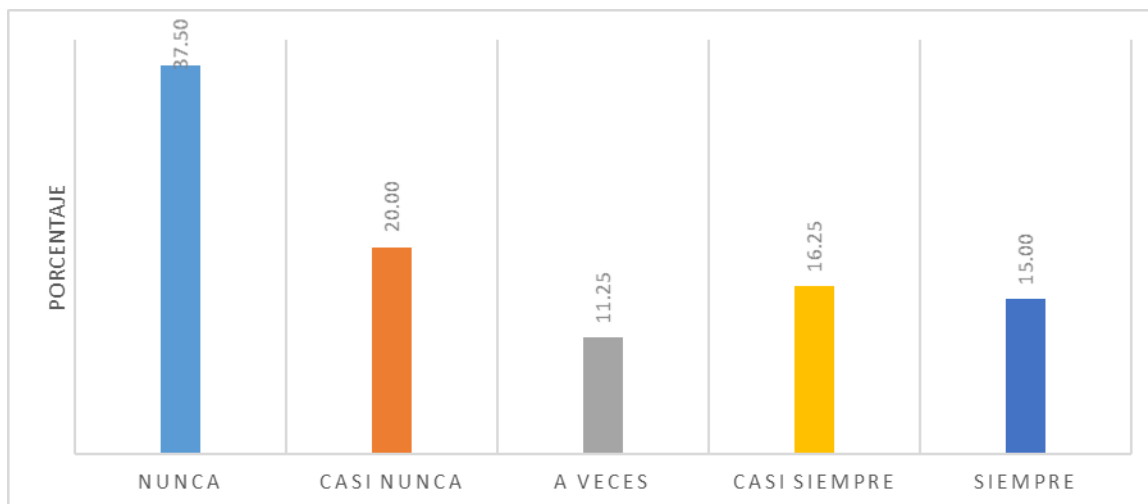
Tabla 7

Disciplina en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022

	ni	hi	Hi*100%
Nunca	4	0.375	37.50
Casi nunca	2	0.200	20.00
A veces	2	0.113	11.25
Casi siempre	2	0.163	16.25
Siempre	1	0.150	15.00
Total	11	1	100

Figura 13

Disciplina en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022



Fuente: Tabla 8

Nunca	37.5% (4)
Casi Nunca	20% (2)
A veces	11.25% (2)
Casi siempre	16.25% (2)
Siempre	15% (1)
...Con la disciplina en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	

5.1.2 Análisis e interpretación de la variable desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022

Las dimensiones de la variable son las siguientes: orientación de resultados, calidad, trabajo en equipo y organización.

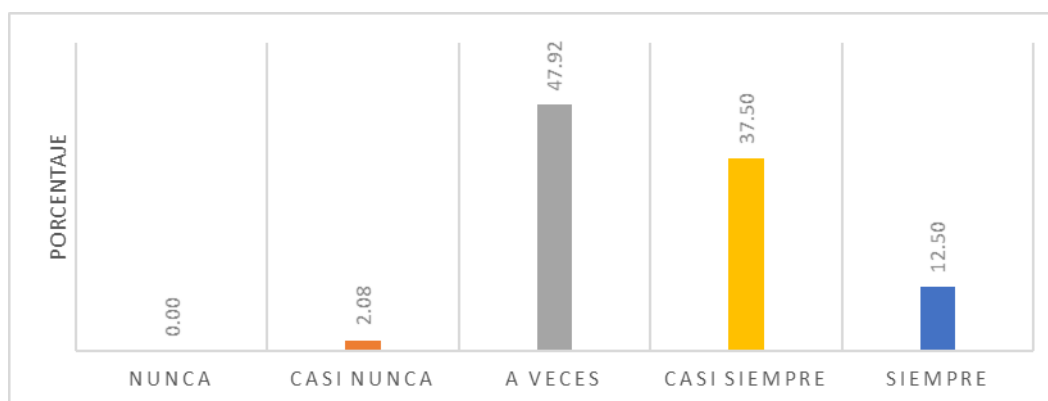
Tabla 8

Orientación de resultados en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022

	ni	hi	Hi*100%
Nunca	0	0.000	0.00
Casi nunca	0	0.021	2.08
A veces	5	0.479	47.92
Casi siempre	4	0.375	37.50
Siempre	2	0.125	12.50
Total	11	1	100

Figura 14

Orientación de resultados en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022



Fuente: Tabla 9

Interpretación

Nunca	0% (0)
Casi Nunca	2.08% (1)
A veces	47.92% (5)
Casi siempre	37.5% (4)
Siempre	12.5% (2)
...Con la orientación en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	

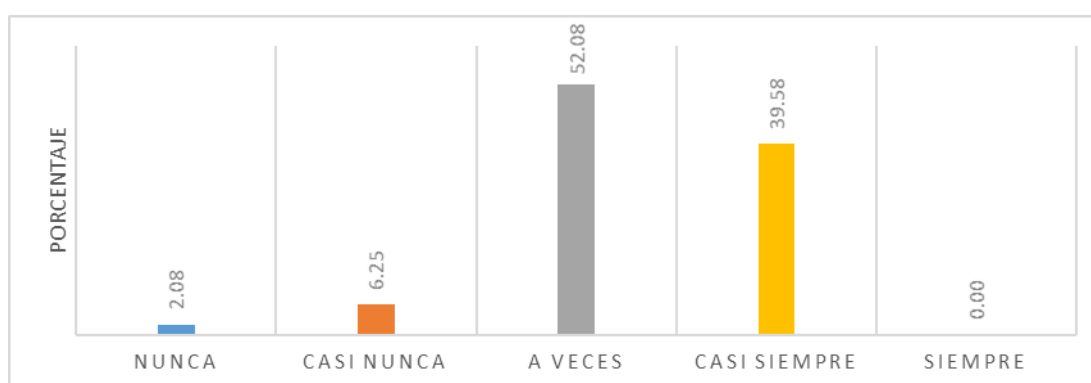
Tabla 9

Calidad en la empresa *Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022*

	ni	hi	Hi*100%
Nunca	0	0.021	2.08
Casi nunca	1	0.063	6.25
A veces	6	0.521	52.08
Casi siempre	4	0.396	39.58
Siempre	0	0.000	0.00
Total	11	1	100

Figura 15

Calidad en la empresa *Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022*



Fuente: Tabla 10

Interpretación

Nunca	2.08% (1)
Casi Nunca	6.25% (1)
A veces	52.08% (6)
Casi siempre	39.6% (4)
Siempre	0% (0)
... Con la calidad en la empresa <i>Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022</i>	

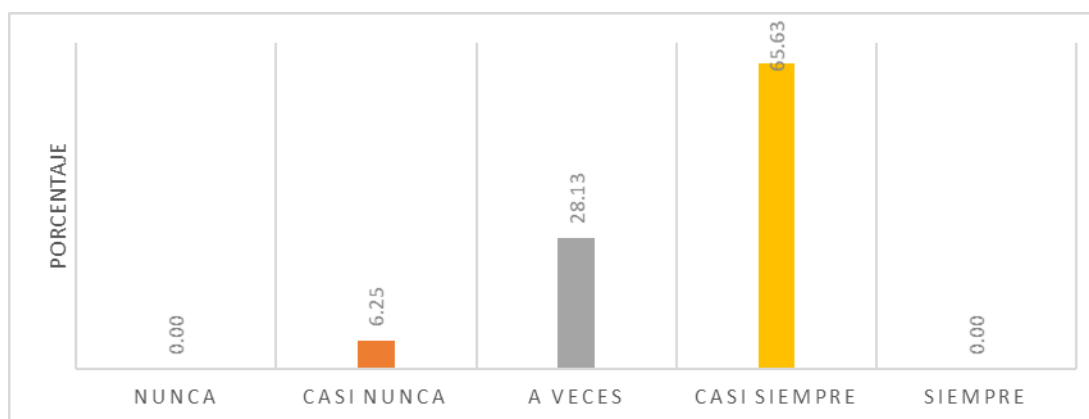
Tabla 10

Trabajo en equipo en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022

	ni	hi	Hi*100%
Nunca	0	0.000	0.00
Casi nunca	1	0.063	6.25
A veces	3	0.281	28.13
Casi siempre	7	0.656	65.63
Siempre	0	0.000	0.00
Total	11	1	100

Figura 16

Trabajo en equipo en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022



Fuente: Tabla 11

Interpretación

Nunca	0.00 (0)
Casi Nunca	6.25 % (6)
A veces	28.13 % (5)
Casi siempre	65.63% (7)
Siempre	0.0 % (0)
...Con el trabajo en equipo en Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022	

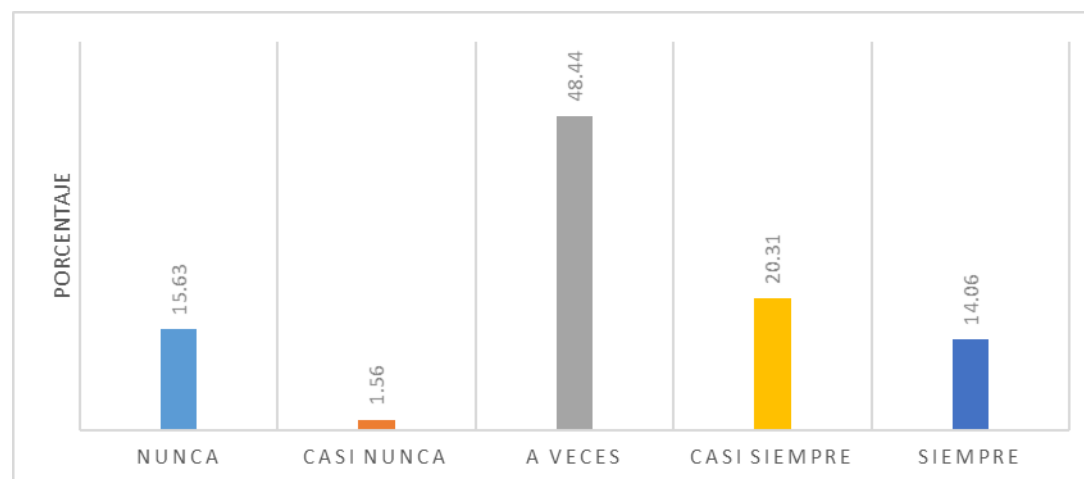
Tabla 11

Organización en la empresa *Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022*

	ni	hi	Hi*100%
	10	2	0.156
Casi nunca	0	0.016	1.56
A veces	5	0.484	48.44
Casi siempre	2	0.203	20.31
Siempre	2	0.141	14.06
Total	11	1	100

Figura 17

Organización en la empresa *Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022*



Fuente: Tabla 12

Interpretación

Nunca	15.63% (2)
Casi Nunca	1.56% (1)
A veces	48.44% (5)
Casi siempre	20.31% (2)
Siempre	14.1% (2)
...Con la organización en <i>Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022</i>	

5.2 Contraste de hipótesis

5.2.1 El Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L.

Huancayo 2022

Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022.

Interpretación de los índices de correlación: Baremo de interpretación del coeficiente de correlación

Valor	Significado
+/-1.00	Correlación negativa y positiva perfecta
+/-0.80	Correlación negativa y positiva muy fuerte
+/-0.60	Correlación negativa y positiva fuerte
+/-0.40	Correlación negativa y positiva moderada
+/-0.20	Correlación negativa y positiva débil
+/-0.00	Probablemente no existe correlación

Se aplicó El coeficiente de correlación rho Spearman

Tabla 12

Coefficiente de correlación entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022

		Variable desempeño laboral	
Rho de Spearman	Variable Kaizen	Coefficiente de correlación	,509*
		Sig. (bilateral)	,044
		N	16

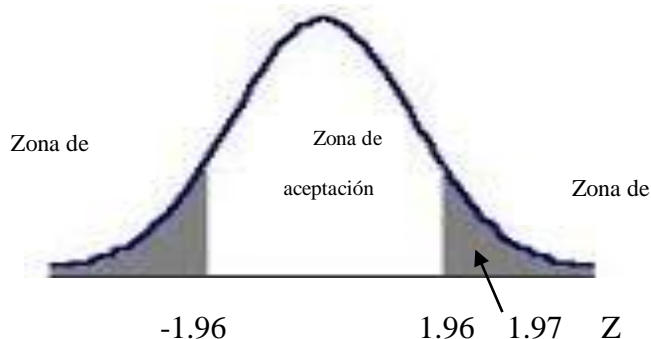
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

coeficiente	$r_s = 0.509$
significación bilateral	$p = 0.044$
...Existe una correlación positiva moderada entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L	

Hipótesis General:

Existe una relación significativa entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022

Formulación de la hipótesis:	
(Ho): No existe relación significativa entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022 $r_s = 0$	
(H1): Existe relación significativa entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022 $r_s \neq 0$	
1. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$; Z crítica = 1.96	
2. Cálculo del estadístico	
Reemplazando datos se tiene $z = 1.97$ Dónde: $Z_{crítica} = 1.96$ $r_s = 0.509$ $N = 16$	$Z = \frac{r_s}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}}$



5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022.

Objetivo Específico 1

Establecer la relación que existe entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa

Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.

Tabla 13

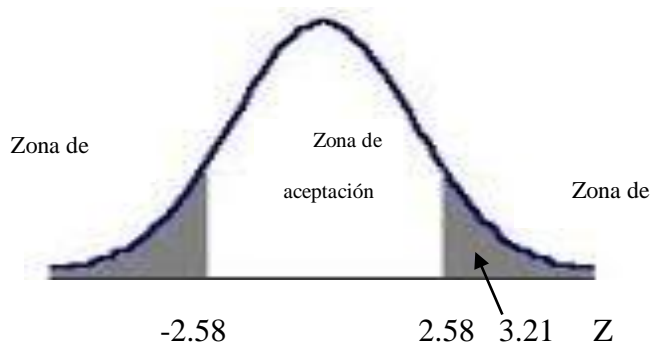
Coefficiente de correlación entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022

		Variable desempeño laboral	
Rho de Spearman	Clasificar	Coefficiente de correlación	,830*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	16

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

coeficiente	rs = 0.830
significación bilateral	p = 0.000
... Existe una correlación positiva moderada entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L.	

Formulación de la hipótesis:	
(Ho): No existe relación significativa entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022 $r_s = 0$	
(H1): Existe relación significativa entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022 $r_s \neq 0$	
1. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$; Z crítica = 1.96	
2. Cálculo del estadístico	
Reemplazando datos se tiene $z = 3.21$	$Z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}}$
Dónde:	
$Z_{crítica} = 1.96$	
$r_s = 0.830$ $N = 16$	



4. Regla de decisión

$Z_{cal} > Z_{cr}$ $5.90 > 2.58$; el valor Z_{cal} se ubica en la región de rechazo, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022

Objetivo Específico 2

Establecer la relación que existe entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022

Tabla 14

Coefficiente de correlación entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022

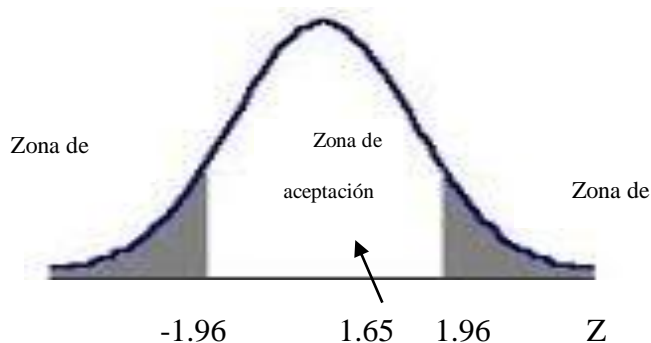
		Variable desempeño laboral	
Rho de Spearman	Clasificar	Coefficiente de correlación	,830*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	16

coeficiente	$r_s = 0.427$
significación bilateral	$p = 0.099$
...Existe una correlación positiva moderada entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L.	

Hipótesis Especifica 2:

Existe una relación significativa entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.

Formulación de la hipótesis:	
(Ho): No existe relación significativa entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022 $r_s = 0$	
(H1): Existe relación significativa entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022 $r_s \neq 0$	
1. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$; Z crítica = 1.96	
2. Cálculo del estadístico	
Reemplazando datos se tiene $z = 1.65$ Dónde: $Z_{crítica} = 1.96$ $r_s = 0.427$ $N = 16$	$Z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}}$



4. Regla de decisión

$Z_{cal} < Z_{cr}$ $1.65 < 1.96$; el valor Z_{cal} se ubica en la región de aceptación, por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

Existe relación significativa entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022

Objetivo Específico 3

Establecer la relación que existe entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo

Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022

Tabla 15

Coefficiente de correlación entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022

		Variable desempeño laboral	
Rho de Spearman	Limpiar	Coefficiente de correlación	,020
		Sig. (bilateral)	,942
		N	16

El coeficiente $r_s = 0.020$ y significación bilateral $p = 0.942$, el coeficiente no es significativo, y no existe una correlación entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L.

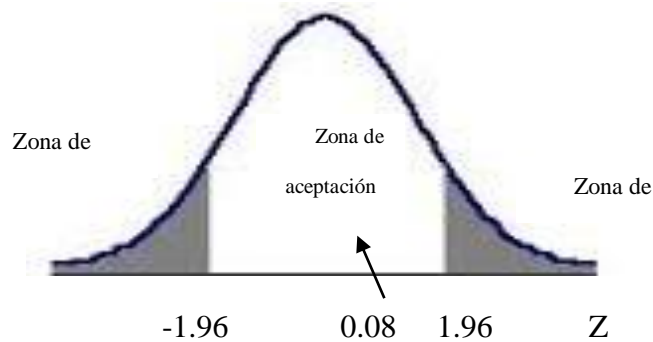
coeficiente	$r_s = 0.020$
significación bilateral	$p = 0.942$
...No existe una correlación entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L	

Hipótesis Especifica 3:

Existe una relación significativa entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo

Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.

Formulación de la hipótesis:	
(Ho): No existe relación significativa entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022 $r_s = 0$	
(H1): Existe relación significativa entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022 $r_s \neq 0$	
1. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$; Z crítica = 1.96	
2. Cálculo del estadístico	
Reemplazando datos se tiene $z = 0.08$ Dónde: $Z_{crítica} = 1.96$ $r_s = 0.020$ $N = 16$	$Z = \frac{r_s}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}}$



4. Regla de decisión

$Z_{cal} < Z_{cr}$ $0.08 < 1.96$; el valor Z_{cal} se ubica en la región de aceptación, por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

No existe relación significativa entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022.

Objetivo Especifico 4

Establecer la relación que existe entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022

Tabla 16

Coefficiente de correlación entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022

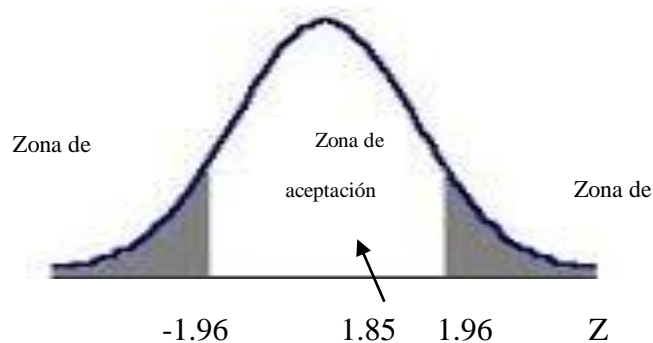
		Variable desempeño laboral	
Rho de Spearman	Estandarizar	Coefficiente de correlación	,478
		Sig. (bilateral)	,061
		N	16

coeficiente	rs = 0.478
significación bilateral	p = 0.061
...Existe una correlación positiva moderada entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L.	

Hipótesis Especifica 4:

Existe una relación significativa entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.

Formulación de la hipótesis:	
(H ₀): No existe relación significativa entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022	
$r_s = 0$	
(H ₁): Existe relación significativa entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022	
$r_s \neq 0$	
1. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$; Z crítica = 1.96	
2. Cálculo del estadístico	
Reemplazando datos se tiene $z = 1.85$	
Dónde:	
Z _{crítica} = 1.96	
$r_s = 0.478$	
N = 16	
	$Z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}}$



4. Regla de decisión

$Z_{cal} < Z_{cr}$ $1.85 < 1.96$; el valor Z_{cal} se ubica en la región de aceptación, por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

No existe relación significativa entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022.

Objetivo 5.

Establecer la relación que existe entre la disciplina y el desempeño laboral en la empresa

Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022

Tabla 17

Coefficiente de correlación entre disciplina y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., Huancayo 2022

		Variable desempeño laboral	
Rho de Spearman	Disciplina	Coefficiente de correlación	,089
		Sig. (bilateral)	,744
		N	16

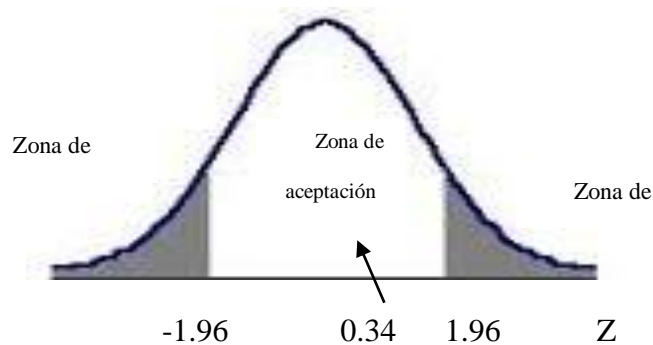
coeficiente	rs = 0.089
significación bilateral	p = 0.744
... No existe una correlación entre disciplina y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L..	

Hipótesis Especifica 5

Existe una relación significativa entre disciplina y el desempeño laboral en la empresa

Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.

Formulación de la hipótesis:	
(Ho): No existe relación significativa entre disciplina y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022	
$r_s = 0$	
(H1): Existe relación significativa entre disciplina y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022	
$r_s \neq 0$	
1. Nivel de significancia $\alpha = 95\%$; Z crítica = 1.96	
2. Cálculo del estadístico	
Reemplazando datos se tiene $z = 0.34$	
Dónde:	
$Z_{crítica} = 1.96$	
$r_s = 0.089$	
$N = 16$	
	$Z = \frac{r}{\frac{1}{\sqrt{N-1}}}$



4. Regla de decisión

$Z_{cal} < Z_{cr}$ $0.34 < 1.96$; el valor Z_{cal} se ubica en la región de aceptación, por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

5. Toma de decisión

No existe relación significativa entre disciplina y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. Según el *objetivo general*, la relación que existe entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022. En los resultados obtenidos se evidencia que el coeficiente $r_s = 0.509$ y significación bilateral $p = 0.044$, el coeficiente es significativo, y existe una correlación positiva moderada entre el Kaizen y el desempeño laboral, datos que al ser comparados con lo encontrado por Tangoa M. (2017) En su investigación titulada: Caracterización de la competitividad y el Kaizen en las MYPE rubro restaurante del distrito Tabalosos, provincia Lamas – San Martín, año 2017. Quien concluyo en cuanto a los factores que influyen en la competitividad, los clientes notan que los empleados están involucrados en las operaciones del servicio de atención al cliente, las pequeñas y medianas empresas (MYPE) emplean tácticas publicitarias, las MYPE gestionan eficazmente sus operaciones internas, las MYPE se esfuerzan por adoptar innovaciones tecnológicas y los restaurantes mantienen altos estándares de calidad en sus platos ofrecidos. Además, Kaizen se caracteriza por ser un proceso de mejora constante. Se trata de filosofía que se puede aplicar a diversas áreas de la vida, no solamente en el ámbito laboral, sino también en el entorno familiar, en una línea de producción o en una oficina (Kaizen, 2007).
2. Según el *objetivo específico 1*, establecer la relación que existe entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022, el coeficiente $r_s = 0.830$ y significación bilateral $p = 0.000$, el coeficiente es significativo, y existe una correlación positiva muy fuerte entre clasificar y el desempeño laboral, datos que al ser comparados con lo encontrado por Aquino L. (2019) En su tesis titulada: Gestión de calidad con el uso de las 5 S de Kaiser en las MYPE del sector servicio rubro restaurantes del barrio Tupac Amaru de la ciudad de Juliaca 2019. Quien concluyó que, en relación a la variable de gestión de calidad, un 40% de los encuestados respondieron a

nativamente cuando se les preguntó si los restaurantes cercanos a Tupac Amaru tienen una gestión de calidad adecuada. Esto indica que la aplicación efectiva y adecuada de la gestión de calidad del sector en el restaurante no está siendo llevada a cabo de manera óptima. Además, según Miedaner Talane (2000), es esencial distinguir entre los elementos necesarios y superfluos, separando lo esencial de lo prescindible y eliminando o radicando estos últimos del lugar de trabajo (gemba).

3. Según el *objetivo específico 2*, establecer la relación que existe entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022. En los resultados obtenidos se evidencia que el coeficiente $r_s = 0.427$ y significación bilateral $p = 0.099$, el coeficiente no es significativo, y existe una correlación positiva moderada entre organizar y el desempeño laboral, datos que al ser comparados con lo encontrado por Abensur F. & Deza E. (2021) Metodología de las 5's y productividad en el restaurante el Aguajal, Lima, 2021. Aquellos que llegan a la conclusión de que nuestras dos variables muestran una correlación significativa lo que se refleja en un nivel medio de correlación positiva, indicando que se ha logrado cumplir con el objetivo general. Además, Para Según Suarez F. (2007) organizar de manera sistemática todos los elementos que permanecen después del proceso de Seiri es la esencia del Seiton. Este proceso implica la clasificación de los elementos según su utilidad y su disposición de manera apropiada para reducir el tiempo y el esfuerzo necesarios para encontrarlos.
4. Según el *objetivo específico 3*, establecer la relación que existe entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022. Los resultados obtenidos se evidencian que el coeficiente $r_s = 0.020$ y significación bilateral $p = 0.942$, el coeficiente no es significativo, y no existe una correlación entre limpiar y el desempeño laboral, datos que al ser comparados con lo encontrado por Lama J. et al. (2019) en su investigación titulada El kaizen como propuesta de mejora continua para el

servicio al cliente en el hostel sagitario Chiclayo – Lambayeque 2019. Según los resultados obtenidos, se puede concluir que los empleados carecen de conocimiento sobre la filosofía Kaizen, no reciben capacitación para mejorar su rendimiento laboral, no tienen acceso a un registro virtual de datos de los clientes y tampoco cuentan con uniformes indicativos. Además, de acuerdo Miedaner Talane (2000) la práctica del Seiso implica la limpieza del entorno de trabajo, lo que incluye máquinas, herramientas, así como pisos, paredes y otras áreas del lugar de trabajo, también implica la verificación de estos elementos.

5. Según el *objetivo específico 4*, establecer la relación que existe entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022. Los resultados obtenidos se evidencian que el coeficiente $r_s = 0.478$ y significación bilateral $p = 0.061$, el coeficiente no es significativo, existe una correlación positiva moderada entre estandarizar y el desempeño laboral, datos que, al ser comparados con lo encontrado por Romero C., Rommel R., Vera V., Diego A. & Veintimilla M., (2021). Análisis de la calidad del trabajo decente en el sector turístico de restaurantes en la ciudad de Guayaquil. Propuesta de lineamientos de políticas públicas para mejorar la situación laboral del sector. Guayaquil Ecuador. Según los resultados obtenidos, se puede afirmar que los hallazgos primordiales indican un descontento hacia el gobierno debido a la percepción de que no se han implementado medidas necesarias para preservar el empleo y garantizar las condiciones adecuadas. Además, Miedaner Talane (2000) sostiene que las prácticas laborales deben mantener una coherencia y estandarización. Las estaciones de trabajo destinadas a tareas específicas deben ser uniformes. Cualquier empleado que desempeña la misma labor deberá ser capaz de trabajar en cualquier estación, utilizando los mismos elementos que se encuentran ubicadas de manera uniforme en cada estación.

6. Según el *objetivo específico 5*, establecer la relación que existe entre la disciplina y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022. Los resultados obtenidos evidencian que el coeficiente $r_s = 0.089$ y significación bilateral $p = 0.744$, el coeficiente no es significativo, probablemente no existe una correlación entre disciplina y el desempeño laboral, datos que al ser comparados con lo encontrado por Estupiñán D. (2022) en la tesis Evaluación del desgaste laboral en el sector de restaurantes de la ciudad de Bogotá. Con estos resultados se afirma que los resultados del diagnóstico indicaron que el desgaste laboral en el restaurante Torres Horno y Parrilla. Los hallazgos mostraron que se requieren acciones para mejorar la Tensión Laboral TL, Además, Para Miedaner Talane (2000) significa instaurar la autodisciplina y cultivar el hábito de comprometerse con las 5S al establecer estándares. las 5S pueden ser consideradas una filosofía, una manera de vivir nuestra rutina laboral cotidiana.

CONCLUSIONES

1. En este trabajo de investigación demostrado está el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo, en concordancia con la investigación ejecutada se ha fijado que, sabiendo que el coeficiente $r_s = 0.509$ y significación bilateral $p = 0.044$, el coeficiente es significativo, y existe una correlación positiva moderada entre el Kaizen y el desempeño laboral. Se concluyó que existe relación significativa entre las variables estudiadas.
2. Pudimos comprobar el coeficiente $r_s = 0.830$ y significación bilateral $p = 0.000$, el coeficiente es significativo, y existe una correlación positiva muy fuerte entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Se concluyó que existe relación significativa entre clasificar y el desempeño laboral, con un nivel de significancia del 99%.
3. En la misma línea, el coeficiente $r_s = 0.427$ y significación bilateral $p = 0.099$, el coeficiente no es significativo, y existe una correlación positiva moderada entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Se concluyó, que existe relación significativa entre organizar y el desempeño laboral, con un nivel de significancia del 99%.
4. Además, el coeficiente $r_s = 0.020$ y significación bilateral $p = 0.942$, el coeficiente no es significativo, y no existe una correlación entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L., se concluyó que no existe relación significativa entre limpiar y el desempeño, con un nivel de significancia del 99%.

5. Podemos considerar que el coeficiente $r_s = 0.478$ y significación bilateral $p = 0.061$, el coeficiente no es significativo, existe una correlación positiva moderada entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Se concluyó que no existe relación significativa entre estandarizar y el desempeño laboral, con un nivel de significancia del 99%.
6. Finalmente, el coeficiente $r_s = 0.089$ y significación bilateral $p = 0.744$, el coeficiente no es significativo, probablemente no existe una correlación entre disciplina y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Se concluyó que no existe relación significativa entre disciplina y el desempeño laboral, con un nivel de significancia del 99%.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere realizar un análisis más exhaustivo y periódico sobre la relación entre Kaizen y el desempeño, con el propósito de comprender la situación de la organización y desarrollar estrategias y acciones para su implementación. Esto permitirá alcanzar mejoras constantes en la calidad del servicio ofrecido.
2. **Para el objetivo 1**, es recomendable realizar una clasificación para distinguir lo que es esencial de lo que no lo es, eliminando del área de trabajo todo lo que no tenga utilidad es importante identificar y retirar a la cocina cualquier elemento que no aporte valor.
3. **Para el objetivo 2**, Es recomendable disponer lo que se necesita, estructural el entorno de trabajo de manera eficiente, asignar un espacio para cada objeto y retornar cada artículo a su ubicación una vez concluido su uso.
4. **Para el objetivo 3**, eliminar la suciedad; elevar el estándar de limpieza en las áreas. Reconocer los puntos críticos de acumulación de suciedad y aplicar las medidas requeridas para prevenir su reaparición, estableciendo un protocolo de acción en caso de que vuelva a surgir.
5. **Para el objetivo 4**, marcar las irregularidades; establecer reglas y protocolos de actuación. Esto podría incluir proporcionar instrucciones específicas sobre cómo proceder si un utensilio se daña, por ejemplo.
6. **Para el objetivo 5**, continuar progresando; promover continuamente los esfuerzos en la dirección. Hacemos hincapié en la mejoría constante y una importancia de no abandonar esta filosofía, ya que los resultados se obtienen a través de la Resistencia.

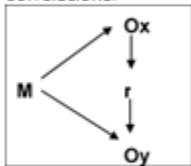
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abensur F. y Deza E. (2021) *Metodología de las 5's y productividad en el restaurante el Aguajal, Lima, 2021.*
- Adanaque, D. (2015) *Propuesta de mejora en el proceso de atención a clientes negocios en una empresa de telecomunicaciones. Lima, Peru: UPC. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/593282>*
- Amoros. (2007). *Comportamiento Organizacional.* Piura: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrobojo. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>
- Astudillo Idrovo, A., & Del Rosario Muñoz, G. (2020). *Análisis del control interno administrativo para el mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio. Obtenido de <http://201.159.223.180/handle/3317/15551>*
- Aquino_L. (2019) *Gestión de calidad con el uso de las 5 S de Kaiser en las MYPE del sector servicio rubro restaurantes del barrio Tupac Amaru de la ciudad de Juliaca 2019*
- Bahamon Mossos, D. (2020). *Efectos de las prácticas operativas de alto desempeño de gestión del talento humano vs efectos prácticas operativas de alto desempeño de gestión del talento en restaurantes de comida rápida en Neiva. Cartagena, Colombia: Pontificie Universidad Javeriana. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/50520>*
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación.* Mexico: Leticia Gaona Figueroa.
- Chiavenato. (2015). *Administración de los recursos humanos.* Mexico: McGraw Hill.
- Crosby. (1979). *Quality is Free.* Mexico: McGraw Hill.
- Estupiñán D. (2022) *Evaluación del desgaste laboral en el sector de restaurantes de la ciudad de Bogotá*

- Guerra Coral, N., & Rios Aguilar, E. (2021). *Gestion de bajo uso de las 5s de Kaizen en las MYPES servicio de procesamiento de alimentos en la ciudad de Iquitos año 2021. Iquitos: Universidad Científica del Peru. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1607>*
- Guerrero, E. (2018). *El Kaizen como proceso de mejora continua, en el aseguramiento de la calidad de las instituciones educativas superiores del Ecuador, periodo 2015-2016. Ecuador: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*
- Gonzales (2012) *La Filosofía del Kaizen*
- Harrington. (2001). *Mejoramiento de los procesos de la empresa.* Mexico: McGraw Hill.
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación.* Mexico: McGraw Hill.
- Imai, M. (1998). *Como implementar el KAIZEN en el sitio de trabajo.* McGraw Hill.
- INTECO. (2005). *ISO 9000-2005 Sistemas de Gestión de la Calidad.*
- Kaizen (2007) *Kaizen*
- Lama Morales, J., & Bances Nizana, D. (2019). *El Kaizen como propuesta de mejora continua para el servicio al cliente en el hostel sagitario Chiclayo-Lambayeque. Chiclayo-Lambayeque, Peru. Obtenido de <https://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/296>*
- Medina Rivera, R. (2016). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización Alitecno S.A Guayaquil. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://201.159.223.180/handle/3317/15846>*
- Miedaner, T. (2000). *Coaching para el éxito.* Urano.
- Mogrovejo. (s.f.). Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>
- Ñaupas, Valdivia, Palacios, y Romero (2018) *Metodología de Investigación, cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*

- Oyarce. (2015). *Gestion de Proyectos Educativos*. Lima: UNMSM.
- Robbins, & Judge. (2010). *Administración*. Mexico: Person Education Mexico.
- Romero Coloma, R., Vera Vera, D., & Veintimilla Mariño, C. (2021). *Analisis de la Calidad del trabajo decente en el sector turistico de restaurantes en la ciudad de Guayaquil. Propuesta de lineamientos de politicas para mejorar la situacion laboral del sector*. Guayaquil, Ecuador: Escuela Superior Politecnica del Litoral. Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/53398>
- Sanchez. (2001). *La evaluación institucional como proceso de optimización de la gestión del gerente*. Maracaibo: Hispano America S.A.
- Suarez Barraza, M. (2007). *Kaizen filosofia de la mejora continua e innovacion incremental detras de la administración*. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr&id=l3FXNs-q_CYC&oi=fnd&pg=PA11&dq=kaizen&ots=_N8IJMEX2C&sig=_lMuza9mTMds3OTGIyRn0eKH-kI&pli=1#v=onepage&q=kaizen&f=false
- Tangoa Villacorta, M. (2017). *Caracterizacion de la competitividad y el Kaizen en las MYPE rubro restaurantes del distrito Tabalosos, Provincia de Lamas-San Martin*. San Martin, Peru: UDALECH CATOLICA. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/2037>
- Ugarte Almeida. (2015). *La Administración del Talento Humano*. Caribeña de Ciencias Sociales.
- Weihrich. (2007). *Elemntos de la administración un enfoque internacional y de innovación*. Mexico: Interamericana Editors S.A.

Título: El kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022.	HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación significativa entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022	Variable (V1) Kaizen	<ul style="list-style-type: none"> • Clasificar • Organizar • Limpiar • Estandarizar • Disciplina 	M. General: Método científico M. Específicos: Hipotético, Deductivo- Analítico – Sintético <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Investigación: No Experimental: De Corte Transversal • Tipo de Investigación: Básica • Nivel de Investigación: Correlacional  <ul style="list-style-type: none"> • Orientación de resultados • Calidad • Trabajo en equipo • Organización
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICO	Variable (V2)		
PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022?	OE1. Establecer la relación que existe entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.	H1. Existe una relación significativa entre clasificar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022.	Desempeño laboral		
PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022?	OE2. Establecer la relación que existe entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.	H2. Existe una relación significativa entre organizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.			
PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022?	OE3. Establecer la relación que existe entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022	H3. Existe una relación significativa entre limpiar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022.			
PE4 ¿Cuál es la relación que existe entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022?	OE4. Establecer la relación que existe entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022	H4. Existe una relación significativa entre estandarizar y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022.			
PE5 ¿Cuál es la relación que existe entre la disciplina y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022?	OE5. Establecer la relación que existe entre la disciplina y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022	H5. Existe una relación significativa entre la disciplina y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022.			
				<ul style="list-style-type: none"> • Población y Muestra Población: 11 Muestra: 11 <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario, Estrategias para la Recolección de datos: <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de Procesamiento de datos: SPSS, Excel. 	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V₁): Kaizen	Según Imai (1997) se denota en la mejora continua del proceso. La forma más efectiva de lograr Kaizen es que los propios trabajadores estén muy motivados para implementar métodos y productos de mejora de producción. Los sistemas de sugerencias, el círculo de control de calidad y la autogestión son métodos típicos para motivar a los trabajadores a lograr el Kaizen.	El "cuestionario desarrollado, nos muestra como resultado la calificación de forma acumulada el Kaizen La variable emplea 25 ítems, la estructura del cuestionario se encuentra compuesto de la siguiente forma: 5 subdimensiones y 6 indicadores.	Clasificar	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de algún tipo de clasificación 	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
			Organizar	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos que se encuentren con facilidad 	
			Limpiar	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo y prevención de acumulación de residuos 	
			Estandarizar	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de algún tipo de estándar de calidad sobre el sistema 	
			Disciplina	<ul style="list-style-type: none"> • Normalizar la aplicación del trabajo • Convertir en hábito todos los estándares establecidos 	
VARIABLE (V₂): Desempeño	Idalberto Chiavenato (2000), El desempeño laboral es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesario para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y	Cuestionario "de Desempeño Laboral es un instrumento psicológico diseñado para identificar y valorar objetivamente cuales son los factores que hacen que se logre	Orientación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición al logro de resultados 	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del trabajo que realizan 	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (V₁): Kaizen	Clasificar	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de algún tipo de clasificación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La clasificación de los productos e insumos es el adecuado. 2. En la empresa conocen cada uno de los procesos que se realizan. 3. En la empresa separan lo innecesario de lo necesario y se aseguran de disponer de todo lo que se necesita. 4. Cree usted que en la empresa existen elementos que son realmente innecesarios y que ya deberían ser desechados por la empresa. 	CUESTIONARIO	<p>ORDINAL</p> <p>Escala de Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
	Organizar	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos que se encuentren con facilidad 	<ol style="list-style-type: none"> 5. La empresa está organizada de tal manera que los elementos que se buscan se encuentran con facilidad. 6. En la empresa se establece un lugar para cada cosa. 7. En la empresa se identifica los elementos que conforma las áreas. 8. En la empresa se utiliza mejor los espacios con los que se cuenta. 9. La identificación de cada uno de los elementos que conforman la empresa es clara y muchas veces esta codificado. 10. La accesibilidad es la adecuada en cada uno de los espacios en la empresa. 11. La empresa cuenta con los stocks organizados y actualizados. 		
	Limpiar	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo y prevención de acumulación de residuos 	<ol style="list-style-type: none"> 12. Se identifican y eliminan los focos de suciedad y se ejecutan las acciones necesarias para que no vuelvan a suceder. 13. Se señala anomalías 		

			<p>14. Cree usted que la suciedad en el puesto de trabajo disminuye la motivación de los colaboradores.</p> <p>15. Cree usted que la suciedad complica los procesos operativos del trabajo.</p> <p>16. Cree usted que la suciedad aumenta los riesgos en el lugar de trabajo.</p>		
	Estandarizar	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de algún tipo de estándar de calidad sobre el sistema 	<p>17. La empresa tiene establecido los tiempos de entrega de cada producto.</p> <p>18. Existe algún flujograma de procesos, para cada uno de los procesos que se da dentro de la empresa.</p> <p>19. Existe algún control de cada uno de los procesos realizados.</p> <p>20. Cree usted que la empresa se realiza cada una de las actividades con disciplina.</p>		
	Disciplina	<ul style="list-style-type: none"> • Normalizar la aplicación del trabajo • Convertir en hábito todos los estándares establecidos 	<p>21. En la empresa se realiza capacitaciones sobre la clasificación de los productos e insumos.</p> <p>22. En la empresa realizan capacitaciones constantes sobre cada uno de los procesos que se da en ella.</p> <p>23. En la empresa se planifica todas las actividades que se realizarán de manera continua.</p> <p>24. En la empresa se analizan en equipo las propuestas de mejora que se aplicarán en la empresa.</p> <p>25. En la empresa se documentan todas las acciones planificadas para mejorar el servicio.</p>		
	Orientación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición al logro de resultados 	<p>1. Los colaboradores muestran responsabilidad con labores encomendadas.</p> <p>2. Los colaboradores muestran dedicación y perseverancia.”</p> <p>3. Los colaboradores muestran identificación con los objetivos de la empresa.</p>		

VARIABLE (V₂): Desempeño Laboral	Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del trabajo que realizan 	<p>4. Los colaboradores no cometen errores en el trabajo.</p> <p>5. Los colaboradores hacen uso racional de los recursos.</p> <p>6. Los colaboradores muestran calidad del trabajo que realiza.</p>		<p>ORDINAL</p> <p>Escala de Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muy de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo ni en desacuerdo • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo entre colaboradores 	<p>7. Los colaboradores muestran conocimiento de la función que desempeñan.</p> <p>8. Los colaboradores muestran actitud para desempeñar cargos de mayor responsabilidad.</p>		
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad organizativa 	<p>9. Los colaboradores muestran aptitud para integrarse al equipo.</p> <p>10. Los colaboradores tienen la predisposición para colaborar con sus compañeros.</p> <p>11. Los colaboradores planifican con anticipación sus actividades.</p> <p>12. Los colaboradores muestran capacidad organizativa.</p>		

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



**INSTRUMENTO PARA ESTABLECER LA RELACIÓN QUE EXISTE EL KAIZEN Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA LEOPARDO RESTAURANT E.I.R.L. HUANCAYO**

2022

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad de establecer la relación que existe entre el kaizen y el desempeño laboral.

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

5 = Siempre

4 = Casi siempre

3= A veces

2 = Casi nunca

1 = Nunca

Nº	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
D1: CLASIFICAR						
1	La clasificación de los productos e insumos es el adecuado	1	2	3	4	5
2	En la empresa conocen cada uno de los procesos que se realizan	1	2	3	4	5
3	En la empresa separan lo innecesario de lo necesario y se aseguran de disponer de todo lo que se necesita	1	2	3	4	5
4	Cree usted que en la empresa existen elementos que son realmente innecesarios y que ya deberían ser desechados por la empresa.	1	2	3	4	5
D2: ORGANIZAR						
5	La empresa está organizada de tal manera que los elementos que se buscan se encuentran con facilidad	1	2	3	4	5
6	En la empresa se establece un lugar para cada cosa	1	2	3	4	5
7	En la empresa se identifica los elementos que conforma las áreas	1	2	3	4	5
8	En la empresa se utiliza mejor los espacios con los que se cuenta	1	2	3	4	5
9	La identificación de cada uno de los elementos que conforman la empresa es clara y muchas veces esta codificado.	1	2	3	4	5
10	La accesibilidad es la adecuada en cada uno de los espacios en la empresa	1	2	3	4	5
11	La empresa cuenta con los stocks organizados y actualizados	1	2	3	4	5
D3: LIMPIAR						
12	Se identifican y eliminan los focos de suciedad y se ejecutan las acciones necesarias para que no vuelvan a suceder.	1	2	3	4	5
13	Se señala anomalías	1	2	3	4	5
14	Cree usted que la suciedad en el puesto de trabajo disminuye la motivación de los colaboradores	1	2	3	4	5
15	Cree usted que la suciedad complica los procesos operativos del trabajo.	1	2	3	4	5
16	Cree usted que la suciedad aumenta los riesgos en el lugar de trabajo	1	2	3	4	5
D4: ESTANDARIZAR						
17	La empresa tiene establecido los tiempos de entrega de cada producto	1	2	3	4	5
18	Existe algún flujograma de procesos, para cada uno de los procesos que se da dentro de la empresa	1	2	3	4	5
19	Existe algún control de cada uno de los procesos realizados	1	2	3	4	5
20	Cree usted que la empresa se realiza cada una de las actividades con disciplina	1	2	3	4	5

D5: DISCIPLINA						
21	En la empresa se realiza capacitaciones sobre la clasificación de los productos e insumos	1	2	3	4	5
22	En la empresa realizan capacitaciones constantes sobre cada uno de los procesos que se da en ella	1	2	3	4	5
23	En la empresa se planifica todas las actividades que se realizaran de manera continua	1	2	3	4	5
24	En la empresa se analizan en equipo las propuestas de mejora que se aplicaran en la empresa.	1	2	3	4	5
25	En la empresa se documentan todas las acciones planificadas para mejorar el servicio	1	2	3	4	5



**INSTRUMENTO PARA ESTABLECER LA RELACIÓN QUE EXISTE EL KAIZEN Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA LEOPARDO RESTAURANT E.I.R.L. HUANCAYO**

2022

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad de establecer la relación que existe entre el kaizen y el desempeño laboral.

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

5 = Siempre

4 = Casi siempre

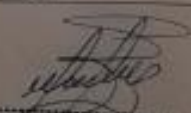
3= A veces

2 = Casi nunca

1 = Nunca

Nº	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
D1: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
1	Los colaboradores muestran responsabilidad con labores encomendadas.	1	2	3	4	5
2	Los colaboradores muestran dedicación y perseverancia	1	2	3	4	5
3	Los colaboradores muestran identificación con los objetivos institucionales	1	2	3	4	5
D2: CALIDAD						
4	Los colaboradores no cometen errores en el trabajo	1	2	3	4	5
5	Los colaboradores hacen uso racional de los recursos.	1	2	3	4	5
6	Los colaboradores muestran calidad del trabajo que realiza.	1	2	3	4	5
D3: TRABAJO EN EQUIPO						
7	Los colaboradores muestran conocimiento de la función que desempeñan.	1	2	3	4	5
8	Los colaboradores muestran actitud para desempeñar cargos de mayor responsabilidad.	1	2	3	4	5
D4: ORGANIZACIÓN						
9	Los colaboradores muestran aptitud para integrarse al equipo.	1	2	3	4	5
10	Los colaboradores tienen la predisposición para colaborar con sus compañeros	1	2	3	4	5
11	Los colaboradores planifican con anticipación sus actividades.	1	2	3	4	5
12	Los colaboradores muestran capacidad organizativa.	1	2	3	4	5

CONFIABILIDAD, VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS																					
I. DATOS GENERALES																					
Apellidos y nombres del experto: PAUL MARTINEZ VITOR										DNI: 20080863											
Grado Académico: MAESTRO EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS										Cargo: Docente universitario											
Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes										E-mail: d.pmartinez@upla.edu.pe											
El trabajo y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022																					
Tesis: Bach. VANESSA CUYUTUPA PALANTE Bach. ESTEFANI LESLY CANTURIN CORDOVA																					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																					
II. ASPECTOS A EVALUAR																					
INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		00 - 20%				21 - 40%				41 - 60%				61 - 80%				81 - 100%			
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe un razonamiento lógico.																			X	
5. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger información.																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos-científicos.																		X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores y sus dimensiones.																			X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		X		
PUNTAJE PARCIAL																					
PUNTAJE TOTAL																					
VALORACIÓN																					
PROMEDIO		Puntaje 90																			
		91.1																			
 Mtro. Paul Doria Martinez Vitor ADMINISTRADOR CLAD - 91489																					



FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES	
Apellidos y nombres del experto: PAUL MARTINEZ VITOR	DNE: 20080863
Grado Académico: MAESTRO EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS	Cargo: Docente universitario
Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes	E-mail: d.pmartinez@upla.edu.pe
El kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022	
Tesis: Bach. VANESSA CUYUTUPA PALANTE Bach. ESTEFANI LESLY CANTURIN CORDOVA	

VARIABLE: KAIZEN


II. ASPECTOS A EVALUAR

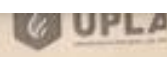
INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		00 - 20%				21 - 40%				41 - 60%				61 - 80%				81 - 100%			
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos-científicos																			X	
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus descripciones																			X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																			X	
PUNTAJE PARCIAL																					
PUNTAJE TOTAL																					

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	90/6
	90	


 Mtro. Paul Denis Martinez Vitor
 ADMINISTRADOR
 CLAD - 03488

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
I. DATOS GENERALES																						
Apellidos y nombres del experto		Llivia Carrasco Nefta										DNI:		40785499								
Grado Académico:		Maestro										Cargo:		Docente universitario								
Institución donde labora:		Universidad Peruana Los Andes										E-mail:		c.nllivia@uplo.edu.pe								
El kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huancayo 2022																						
Tesis: Bach. VANESSA CUYUTUPA PALANTE Bach. ESTEFANILESLY CANTURIN CORDOVA																						
II. ASPECTOS A EVALUAR																						
INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE				
		00 - 20%				21 - 40%				41 - 60%				61 - 80%				81 - 100%				
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X	
5. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos de cantidad y calidad																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos numéricos-cuantitativos																				X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los indicadores y sus dimensiones																				X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																				X	
PUNTAJE PARCIAL																						
PUNTAJE TOTAL																						
VALORACIÓN																						
PROMEDIO		Puntaje										91%										
		90																				
 LLIVIA CARRASCO NEFTA 40785499																						



FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: <i>Alivia Carrasco Nepta</i>	DNI: <i>40785499</i>
Grado Académico: <i>Historia</i>	Cargo: <i>Docente universitario</i>
Institución donde labora: <i>Universidad Peruana Los Andes</i>	E-mail: <i>a.livia.carrasco@upla.edu.pe</i>
El trabajo y el desempeño laboral en la empresa <i>Leopardo Restaurant E.I.R.L. Huanayo 2022</i>	
Tesis: <i>Bach. VANESSA CUYUTUPA PALANTE</i> <i>Bach. ESTEFANI LESLY CANTURIN CORDOVA</i>	

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES		DEFICIENTE		BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE						
		00 - 20%		21 - 40%				41 - 60%				61 - 80%				81 - 100%						
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información																					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos																				X	
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus descripciones																				X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																				X	
PUNTAJE PARCIAL																						
PUNTAJE TOTAL																						

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	<i>91%</i>
	90	

[Signature]
 ALIVIA CARRASCO NEPTA
 40785499

DATA Y PROCESAMIENTO DE DATO

VARIABLE	KAIZEN																								
DIMENSIONES	CLASIFICAR				ORGANIZAR							LIMPIAR					ESTANDARIZAR				DISCIPLINA				
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
SUJETO																									
1	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
2	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	1	3	2	3
3	5	4	4	2	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	4	2	2
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1
5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	1	5	5	3	5	5	3	1	4	5	1	1	4	1	1
6	3	2	5	3	2	2	4	3	5	2	2	2	3	2	1	1	3	3	1	2	2	1	4	1	1
7	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
8	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	1	3	2	3
9	5	4	4	2	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	4	2	2
10	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1
11	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	1	5	5	3	5	5	3	1	4	5	1	1	4	1	1
12	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
13	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	1	3	2	3
14	5	4	4	2	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	4	2	2
15	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1
16	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	1	5	5	3	5	5	3	1	4	5	1	1	4	1	1

VARIABLE	DESEMPEÑO LABORAL											
DIMENSIONES	ORIENTACION DE RESULTADOS			CALIDAD			TRABAJO EN EQUIPO		ORGANIZACIÓN			
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
SUJETO												
1	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4
2	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3
3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3
5	5	5	3	3	3	3	3	4	5	1	5	3
6	3	2	3	1	3	4	2	2	4	1	3	2
7	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4
8	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3
9	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3
11	5	5	3	3	3	3	3	4	5	1	5	3
12	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4
13	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3
14	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3
16	5	5	3	3	3	3	3	4	5	1	5	3

FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

El cuestionario se aplicó de manera virtual por motivos de la Pandemia

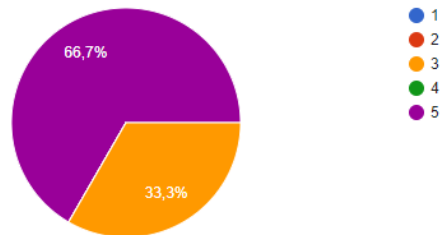
VARIABLE (1) KAIZEN

D(1): CLASIFICAR

1. La clasificación de los productos e insumos es el adecuado.

 Copiar

6 respuestas

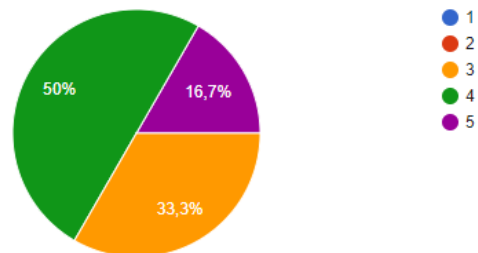


D(1): ORIENTACION DE RESULTADOS

1. Los colaboradores muestran responsabilidad con labores encomendadas

 Copiar

6 respuestas



CONSENTIMIENTO INFORMADO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor:

DEMETRIO RAMOS TUEROS

GERENTE DE LEOPARDO RESTAURANT

De mi especial consideración:

Le doy un cordial saludo y a la vez hacer de su conocimiento que nosotras Srta. VANESSA CUYUTUPA PALANTE, identificada con DNI N° 43715649 y ESTEFANI LESLY CANTURIN CORDOVA , identificada con DNI N° 74072781 en calidad de investigadoras, nos dirigimos a su despacho con la finalidad de solicitarle el permiso correspondiente a fin de que pueda brindarnos las facilidades del caso ya que tenemos el interés de realizar la investigación en la Empresa Leopardo Restaurant EIRL, cuyo título es **El kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Huancayo 2022**, el objeto de esta solicitud, es establecer la relación que existe entre el Kaizen y el desempeño laboral en la empresa Leopardo Restaurant EIRL. Asimismo, comprometernos que una vez terminamos el proceso de análisis de los datos se entregara un ejemplar a su despacho.

Es importante mencionar que esta actividad no conlleva ningún gasto por parte de su empresa y que se tomara resguardo necesario para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa, de igual manera se entregará al personal un consentimiento informado donde se le invita a participar del proyecto y se le explique en qué consistirá la investigación.

Sin otro en particular y seguros de contar con su apoyo, hacemos propicia la ocasión para reiterarle las muestras de nuestra especial consideración y deseándole éxitos en la gestión que viene desarrollando en beneficio de la población estudiantil.

Huancayo, 28 de Junio del 2022



 Vanessa Cuyutupa Palante
 DNI N°46019212



 Estefani Canturin Cordova
 DNI N°74072781


 Leopardo Restaurant E.I.R.L.
 Demetrio Ramos Tueros
 GERENTE

Recepcionado
 28/06/2022
 12:41 pm