



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

MEJORA CONTINUA KAIZEN Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
COLABORADORES EN LA PLANTA EUROFRESH PERÚ S.A.C, SAN MARTÍN DE
PANGOYA - 2020

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

SHELLEY EMELY TORRES DE LA O
ORCID: 0000-0003-4036-2973

ASESOR

ING. SEGUNDO ZOILO VÁSQUEZ RUIZ
ORCID: 0000-0002-4373-9062

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPETITIVIDAD Y GESTIÓN DE NEGOCIOS

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2020

DEDICATORIA

A mi padre Efrain Torres De la Cruz
y a mi madre Eddy Nancy De la O Salome,
por su apoyo incondicional, por su amor,
confianza y sus consejos que han
permitido formarme como persona de
bien.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios por su amor y presencia en cada momento, a la Universidad Autónoma del Perú por permitirme ser parte de esta gran familia y poder realizar mis estudios y a la vez culminarlos.

A mis padres Efrain Torres De la Cruz y Eddy Nancy De la O por apoyarme siempre, brindándome su cariño y motivándome siempre a luchar por mis metas.

A mi asesor el Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz por su apoyo invaluable, por su paciencia, consejos, por sus conocimientos y motivación desarrollando las clases de forma amena, esto coadyuvó para llegar a la meta que es la tesis concluida.

Así también al ingeniero Jean Pierre Milla Gutierrez, por brindarme las facilidades para acudir a la empresa a realizar la aplicación de los instrumentos de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Justificación e importancia de la investigación	18
1.3 Objetivos de la investigación	19
1.4 Limitaciones de la investigación	19
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios	22
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	28
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	42
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	45
3.2 Población y muestra	45
3.3 Hipótesis	46
3.4 Variables – Operacionalización	47
3.5 Métodos y técnicas de investigación	49
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	50
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos	52
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento	55
4.2 Resultados descriptivos de las variables	57
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones	59
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas	67
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio	68
4.6 Procedimientos correlacionales	68

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Discusiones	77
5.2	Conclusiones	80
5.3	Recomendaciones	81

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Población de trabajadores de la empresa Eurofresh Perú S.A.C.....	46
Tabla 2	Operacionalización de mejora continua Kaizen	48
Tabla 3	Operacionalización de la variable productividad	49
Tabla 4	Resultados de la validación de mejora continua	55
Tabla 5	Resultados de la validación de productividad	55
Tabla 6	Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach de la mejora continua Kaizen	56
Tabla 7	Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach de productividad	56
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable mejora continua Kaizen	57
Tabla 9	Análisis descriptivo de variable productividad	58
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión planificación	59
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión hacer	60
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión verificar	61
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión actuar	62
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión efectividad	63
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia	64
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión eficacia	65
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión desempeño	66
Tabla 18	Análisis descriptivo de los resultados de la mejora continua Kaizen y productividad	67
Tabla 19	Resultados de la prueba de normalidad de mejora continua Kaizen y productividad	68
Tabla 20	Resultados de correlación entre la mejora continua Kaizen y la productividad	69
Tabla 21	Resultados de correlación entre la planificación y la productividad	70
Tabla 22	Resultados de correlación entre el hacer y la productividad	71
Tabla 23	Resultados de correlación entre el verificar y la productividad	72
Tabla 24	Resultados de correlación entre el actuar y la productividad	73

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable mejora continua Kaizen	57
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable productividad	58
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión planificación	59
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión hacer	60
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión verificar	61
Figura 6	Análisis descriptivo de la dimensión actuar	62
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión efectividad	63
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia	64
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión eficacia	65
Figura 10	Análisis descriptivo de la dimensión desempeño	66
Figura 11	Análisis descriptivo de los resultados de mejora continua Kaizen y productividad	67
Figura 12	Gráfico de dispersión entre la mejora continua Kaizen y la productividad	69

MEJORA CONTINUA KAIZEN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA PLANTA EUROFRESH PERÚ S.A.C, SAN MARTÍN DE PANGO A – 2020

SHELLEY EMELY TORRES DE LA O

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La situación problemática del estudio autorizo formular el problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la mejora continua Kaizen y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú S.A.C., San Martín de Pangoa – 2020? El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre las variables mejora continua Kaizen y productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C. El tipo de investigación fue no experimental de estudio transversal con un diseño descriptivo correlacional, la población está constituida por 35 colaboradores, la información se obtuvo de manera censal. Los instrumentos utilizados para la investigación exponen una alta confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, 0.922 la mejora continua Kaizen y 0,865 para la productividad. En la prueba de hipótesis se adquirió un R de Pearson 0,714, con un p valor de 0.000, por lo cual existe una correlación muy fuerte entre la mejora continua Kaizen y la productividad.

Palabras clave: mejora continua, productividad, eficiencia, efectividad.

**CONTINUOUS IMPROVEMENT KAIZEN AND THE PRODUCTIVITY OF THE
EMPLOYEES IN THE PLANT EUROFRESH PERÚ S.A.C, SAN MARTÍN DE
PANGOÁ - 2020**

SHELLEY EMELY TORRES DE LA O

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The problematic situation of the study authorizes the formulation of the research problem: What relationship exists between continuous Kaizen improvement and the productivity of employees at the Eurofresh Perú S.A..C plant, San Martín de Pangoa - 2020? The objective of this research was to determine the relationship between the variables continuous improvement Kaizen and productivity of the employees of the Eurofresh Peru S.A.C. The type of research was a non-experimental cross-sectional study with a correlational descriptive design, the population is made up of 35 collaborators, the information was obtained from the census. The instruments used for the research show a high reliability by means of Cronbach's alpha statistic, 0.922 for Kaizen continuous improvement and 0.865 for productivity. In the hypothesis test, a Pearson R 0.714 was acquired, with a p value of 0.000, for which there is a very strong correlation between continuous Kaizen improvement and productivity.

Keywords: continuous improvement, productivity, efficiency, effectiveness.

INTRODUCCIÓN

La globalización y los rápidos cambios tecnológicos hicieron cada vez más intenso que las empresas de todos los rubros tuvieron un deber de mejorar su transformación diariamente y así pudieron afianzar su productividad para satisfacer a sus usuarios de productos o servicios, evitando también el desperdicio de sus recursos, mejorar sus procesos, así fueron más eficientes y competitivos en el mundo de los negocios.

Estos cambios en la forma de productividad para satisfacer las necesidades de la población, requirieron mejora continua en distintos procesos, Japón fue un ejemplo de mejora continua y como hoy en día es un país desarrollado, es hecho que cualquier país con una buena gestión, directivos, gobierno será un país exitoso, la riqueza de la nación no es suficiente tenemos que fabricar buenos productos, exportar buenos productos con valor agregado. La abundancia de recursos naturales no es un requisito para ser próspero, pero Perú cuenta con ellas, la selva peruana tiene buena tierra con excelentes productos orgánicos listos para salir al mercado, en ese sentido, se tiene que mejorar los procesos, obtener una mejora día a día y recuperar la productividad como residuo. En este último año la empresa Eurofresh Perú S.A.C. ha exportado más de 60 toneladas de jengibre orgánico al mercado europeo y de EE. UU. así generó más empleo y reconocimiento a nivel internacional, todo esto también se desarrolló por los distintos certificados orgánicos con los que cuenta para poder respaldar el producto.

La investigación fue de diseño descriptivo correlacional, para la cual se diseñó un instrumento de recolección de datos que es el cuestionario que fue aplicado a los colaboradores de la empresa Eurofresh Perú S.A.C., San Martín de Pangoa – Perú. En ese sentido, la presente investigación fue estructurada en cinco capítulos para una mejor comprensión:

En el capítulo I, se expuso la realidad problemática, la justificación e importancia de la investigación, los objetivos de la investigación y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, se expuso los antecedentes de estudio, las bases teóricas relacionadas a las variables de estudio mejora continua Kaizen y productividad, también las definiciones de la terminología empleada.

En el capítulo III, se explicó el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, la estrategia de prueba de hipótesis, las variables – operacionalización, métodos y las técnicas de investigación, instrumentos a utilizar en la recolección de datos, descripción de los instrumentos utilizados y análisis e interpretación de los datos.

En el capítulo IV, se expuso la validación del instrumento, análisis de fiabilidad, los resultados descriptivos de las variables y sus dimensiones, la prueba de normalidad y las pruebas de contrastación de las hipótesis.

En el capítulo V, se explicó las discusiones, conclusiones y recomendaciones a las que llegó la investigación.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

La globalización y los rápidos cambios tecnológicos hacen cada vez más intenso que la empresa de todos los rubros tenga un deber de mejorar su transformación diariamente para así poder afianzar su productividad para que puedan satisfacer a sus usuarios de productos o servicios, evitando también el desperdicio de sus recursos, mejorar sus procesos, ser más eficientes y ser competitivos en el mundo de los negocios.

Es así como el agro tuvo oportunidad de competir debido al incremento de productos orgánicos a nivel mundial, esto ha favorecido mucho al mercado, algunos países son conocidos por consumir más alimentos orgánicos que otros. Entre los países que tuvieron preferencia de productos orgánicos fueron; Suiza, Dinamarca, Suecia, Estados Unidos y Alemania. Los otros incluyen Francia, Canadá, Noruega, Reino Unido y China. Muchos de estos países tienen mercados listos para las compras orgánicas, por lo que es necesario aumentar la oferta para hacer frente a la gran demanda.

El mundo hoy en día vive un acelerado avance de industrialización y desarrollo económico de países como Estados Unidos, India y el sudeste asiático. Según un apunte de la mejora continua y el cuadro de mando integral – Kaizen menciona como Japón siendo un país carente de recursos naturales, con escasa superficie y muchos habitantes, se vieron en la obligación de mejorar de manera continua para poder en primer lugar reconstruir su estructura económica, la cual fue diezmada por la Segunda Guerra Mundial.

Shewhart (1931) centra su atención en explicar el comienzo del control de calidad moderno en los años 30, ideando un cuadro de control el cual se pudo aplicar en la segunda guerra mundial en diversas industrias de los Estados Unidos donde pudieron fabricar artículos militares a bajo costo, influenciando así a Inglaterra que también desarrollo el control de calidad así evidenciando las normas británicas en 1935.

Según este autor la calidad decrece los costos porque hay menos procesos, menos equivocaciones, menos retrasos y se utiliza mejor el tiempo maquina y los materiales, esto hace que mejore la productividad y así se conquista el mercado con la mejor calidad y el precio más bajo así se permanece en el negocio y crea más empleo. A partir de 1950 adoptaron esta cadena en Japón con el objetivo común que era la calidad y así se convirtió en el enlace entre la dirección y los operarios.

En este sentido, Deming (1989) planteo la siguiente pregunta ¿es preciso que un país sea pobre? refiriéndose así a Japón porque en 1950 tenía un valor negativo porque era un país sin recursos naturales y la reputación del país era de hacer bienes de consumo mal hechos, con un costo barato es cierto, pero tampoco valían lo que costaba. Japón tenía que exportar productos a cambio de alimentos y equipos, la única manera de poder lograr este propósito era mejorando su calidad y ahí es donde Deming introduce el control de calidad.

Por otro lado, Kaizen cuyo significado es Kai = cambio y Zen = bueno (para mejor) esta filosofía brinda la opción de mejorar continuamente en todos los niveles jerárquicos de una organización, siendo diarios estos pequeños mejoramientos que pueden llevar a competir de manera global a un producto o servicio en forma progresiva. El mensaje Kaizen es hacerlo diariamente mejor, así el producto este en buenas condiciones y no cuente con defectos se tiene que buscar perfeccionarlos porque de no hacerlo no se llegaría a competir con aquellos que si lo hacen. Las empresas japonesas hoy en día son muy competitivas y el sustento de este éxito se basa en el Kaizen porque hicieron de esta filosofía una forma de vida que involucra desde los trabajadores y llegando hasta los gerentes, siendo así cada día más progresiva.

Imai (2001) explica esta filosofía de mejoramiento progresivo en todos los ámbitos que también involucran a la calidad, productividad y competitividad en solo un término. Kaizen resalta profundamente la importancia de los procesos, en su filosofía da a conocer que si se mejoran los procesos podrán obtener mejores resultados finales, llegando así a la calidad total.

Según la nota científica de Yenque, García y Ruez (2002) la misión organizacional en el Kaizen es mejorar continuamente los servicios y productos para así poder satisfacer a los clientes, ello permitirá prosperar como empresa y proveer un retorno razonable de inversiones a los accionistas. Es decir, la metodología Kaizen es un proceso de mejora continua el cual cuenta con herramientas como el movimiento de los cinco pasos del Kaizen - 5S (Organización, reducir, limpieza, estandarización y disciplina) y metodología Lean (Producción ajustada o producción sin desperdicios), que sirven para eliminar desperdicios en actividades que consuman tiempo, recurso o espacio sin agregar valor a un producto o servicio, logrando hacer cualquier proceso de forma eficiente y eficaz.

Las empresas que han aplicado esta metodología son muchas, pero esto se inició en el sector automovilístico en los años 1960 con la empresa japonesa Toyota que actualmente es el tercer fabricante de coches a nivel mundial y ha ido evolucionando para que cualquier tipo de empresa pueda adaptar esta metodología. Por su parte The Coca Cola Company también utiliza Kaizen para así mejorar continuamente la calidad de sus productos. Asimismo, Nike, Nestlé, Ford, Intel, Textron y otras empresas multinacionales utilizan el método Kaizen para reducir los desperdicios a tiempo, reducción de costes, reducir residuos y desperdiciar materiales en los distintos procesos, Kaizen les es útil y permite mejorar la productividad de todas estas empresas. Las empresas reconocidas en el mercado peruano que aplican lean son Kimberly Clark, Grupo Gloria, Ajeper, Lindley, Alicorp, BHS Group (Bosh), BCP, Sodimac, Gloria, Ajeper, Backus, Farma industria, Graña y Montero, etc. Aplican distintas herramientas de LEAN por separado, pero como estrategia y filosofía de largo plazo solo BHS y Backus.

La mejora continua es esencial en cualquier proceso productivo y la agricultura es un sector en el que se ha puesto de manifiesto de manera muy evidente. Asimismo, para mejorar y mantenerse se necesita de mejora Lean Manufacturing para reducir desplazamientos, las esperas, los retrabajos, los stocks, la sobreproducción y los movimientos, y así mejorar los costes de producción.

En el rubro del agro la empresa Eurofresh Perú S.A.C. utiliza la metodología de Kaizen en los procesos post cosecha del jengibre orgánico, buscando mejorar la

productividad de los procesos para obtener mayor rendimiento optimizando todo el sector y lograr las entregas de suministro estable de jengibre tanto en cantidad como en calidad.

La ventaja competitiva del jengibre peruano que diferencia al jengibre asiático se basa en la consistencia, sabor y que es orgánico. El objetivo de mejorar esta metodología es crear una agricultura justa y certificada que permita mejorar la productividad. El kion tiene gran importancia a nivel mundial; en el 2018 la producción mundial, lidero la India, seguido por China, Nigeria, Nepal, Indonesia, Tailandia, Bangladesh, Camerún, Japón, Filipinas, Taiwán, Perú entre otros.

En el Perú la región Junín es la región productora por excelencia de jengibre, los mercados principales del jengibre ecológico de Perú son Estados Unidos, Europa y Canadá, existe un aumento de la demanda de jengibre ecológico peruano ya que ofrece calidad, sabor y se cultiva en condiciones imaculadas. En el 2018, se cultivaron un total de 1253 hectáreas; el 58 % del área sembrada, pertenece al distrito de Pichanaki y el 42% en Satipo. En la provincia de Pichanaki, es donde se tiene la mayor área sembrada, después la provincia de Satipo y distrito de San Martín de Pangoa pertenecientes a la región Junín. Debido a esta demanda muchas empresas exportadoras han surgido; en nuestro país, el kion se exporta de manera orgánica, hubo un descenso a nivel mundial ya que el kion chino disminuyo en su producción y este descenso nos brinda una amplia oportunidad para el jengibre, así obtener participación en el mercado peruano gracias a la calidad que tiene el kion peruano.

Para los compradores extranjeros, el sabor y olor del kion local son más intensos que los cultivados en China. Por lo mencionado, si se descentraliza la siembra a otros puntos de la Selva, se comprimirían notablemente los costos. Este detalle es clave ya que por demanda o problemas climatológicos el kilo del kion puede subir de S/. 1.50 a S/.8.

Por ello se plantea mejorar la implementación de los procesos, hacer seguimiento a el kaizen, contar con más certificaciones internacionales que avalen que el producto es 100% orgánico, contar con más programas de calidad con las inspecciones que realizan los especialistas del Senasa en las plantas de empaque de

este producto para que el producto no tenga plagas, residuo de tierra (portadora de patógenos), así como la calidad del envase y etiquetado, con esta actividad verificaremos que se cumplan con los requisitos sanitarios obligatorios para obtener el Certificado que permita la exportación del producto agrícola a más países, con este seguimiento se pretende continuar mejorando diariamente utilizando Kaizen, aplicando el ciclo de Deming (planificar, hacer, revisar, actuar) pues este proceso es indispensable para superar los problemas futuros y existentes.

Mediante esta investigación se pretende establecer la relación que existe entre la mejora continua Kaizen y la productividad de la empresa Eurofresh Perú S.A.C. De la situación analizada se establece los siguientes problemas.

Problema general

¿Qué relación existe entre la mejora continua Kaizen y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú, San Martín de Pangoa – 2020?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la planificación de la mejora continua Kaizen y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú, San Martín de Pangoa – 2020?

¿Qué relación existe entre el hacer de la mejora continua Kaizen y la productividad en la planta Eurofresh Perú, San Martín de Pangoa – 2020?

¿Qué relación existe entre el verificar de la mejora continua Kaizen y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú, San Martín de Pangoa – 2020?

¿Qué relación existe entre el actuar de la mejora continua Kaizen y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú, San Martín de Pangoa – 2020?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El estudio de la mejora continua Kaizen y la productividad de la empresa Eurofresh Perú S.A.C. hay problemas en cuanto a la productividad del jengibre, para ello se hizo un seguimiento a la filosofía Kaizen para mejorar los procesos post cosecha en la planta de este producto para que el producto no tenga plagas, residuos de tierra (portadora de patógenos), apariencia de podrición del kion, así como la calidad del producto y que este sea orgánico. Volviendo a estructurar la planeación, hacer, verificación y actuar en el proceso y ajustarlos para tener un mejoramiento continuo que permitirá obtener mayor productividad y calidad en el producto. Obteniendo así la reducción de merma y optimizando los tiempos de manera progresiva, para el profesor Yoshinobu Nayatani las ventajas que atrae el Kaizen es el control de calidad, poniendo énfasis en la etapa de planeación, fomentando un pensamiento orientado al proceso donde todos participan y contribuyen a la construcción de un nuevo sistema con el fin de que los negocios sean más productivos y lucrativos, sin descuidar el recurso más valioso de toda empresa que son los colaboradores.

Asimismo, la investigación se justifica por los siguientes tipos de justificaciones:

Justificación teórica, la investigación busca contribuir a la agricultura justa con el objetivo principal de proponer un método de estimación de la producción agrícola con un sector agrícola optimizado, se abre la posibilidad de desplazar al jengibre asiático y que el jengibre peruano sea el preferido del mercado gracias a la calidad del producto. Para ello se tiene que mejorar el proceso, obtener una mejora día a día y recuperar la productividad.

Justificación práctica, la mejora continua Kaizen y la productividad es un tema de mucha importancia que sirve para cualquier empresa, debido a que la mejora continua Kaizen permite utilizar mejor los recursos y está comprobado por empresas que ya la utilizan de forma adecuada y correcta que logra un incremento en la productividad.

Justificación metodológica, la investigación cuenta con un proceso teórico – práctico, en el cual se propuso usar dos instrumentos para medir las dos variables las cuales son mejora continua kaizen y productividad los cuales fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad. Así mismo esta investigación permitirá resolver o evitar muchos errores que presenta la empresa Eurofresh, obteniendo resultados que podrán ser tomados como recomendación y ayudar a la empresa.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación existe entre la mejora continua Kaizen y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú S.A.C., San Martin de Pangoa - 2020.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la planificación y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martin de Pangoa - 2020.

Determinar la relación que existe entre el hacer y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martin de Pangoa - 2020.

Determinar la relación que existe entre el verificar y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martin de Pangoa - 2020.

Determinar la relación que existe entre el actuar y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martin de Pangoa - 2020.

1.4. Limitaciones de la investigación

Limitaciones bibliográficas

La bibliografía es limitada, no se han hallado muchas investigaciones que poseen las dos variables y estén enfocados al rubro.

Limitación teórica

Las investigaciones encontradas no tienen de forma conjunta las dos variables y las que se han encontrado son bastante antiguas siendo consideradas por la metodología de la investigación como obsoletas.

Limitación institucional

Existe limitaciones en la biblioteca, de la Universidad Autónoma del Perú ya que no presta los libros para poder estudiarlos en casa, el préstamo solo se da en el horario que la biblioteca este abierto, tampoco cuentan con libros físicos actuales.

Limitación temporal

La investigadora no dispone del tiempo requerido para realizar la investigación, debido a motivos laborales y estudios de idiomas; sin embargo, no es un impedimento.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Antecedentes internacionales

Barcia (2017) en su tesis *Propuesta de optimización del proceso de confección de la línea de producción de camisetas básicas de cuello redondo mediante el uso de la metodología Kaizen en la empresa Game confecciones* realizada en la Universidad de las Américas, Chile. El objetivo de la investigación fue proponer un plan de perfeccionar el proceso de confección por medio del uso de la metodología Kaizen. El diseño es no experimental, en esta investigación se desarrolló con un enfoque mixto y no tuvo muestra. Llegó a las siguientes conclusiones:

Utilizando la metodología Kaizen lograron a disminuir de 5 horas a 0 horas diarias de horas extras gracias a la propuesta de optimización la cual consiste en la eliminación de actividades no agregadas de valor como transporte y control, reubicado de mesas de trabajo, eliminación de cuello de botella en el proceso de ensamblar.

Posteriormente usando el diagrama de Ishikawa se logró identificar distintas causas que provocaban que las camisetas se demoren más tiempo de lo estipulado en las entregas a los clientes, lo cual con el método del Kaizen solucionaron y optimizaron el proceso, por ello se dio mejoras continuas diarias al tiempo de elaboración de polos.

El Kaizen influye positivamente en la productividad ya que se realizó una simulación no solo teniendo en cuenta los tiempos estándares, sino considerando las contramedidas aplicadas de la propuesta Kaizen en donde se obtiene una disminución del 16,5% que significa 0 piezas en espera para ser procesadas, el resultado económico es positivo ya que la reducción del costo de mano de obra permite mejorar la utilidad de esta línea de producción.

Dides (2018) en su tesis titulada *Productividad en la gran minería del cobre en Chile: Del diagnóstico a los planes de acción* realizada en la Universidad de Chile, para obtener el grado de magister en gestión y dirección de empresas. El objetivo de

la investigación fue diseñar una metodología con planes de acción precisos para acrecentar la productividad mediante una propuesta de la metodología DAPA. Llegando a las siguientes conclusiones:

El uso del método DAPA fue efectiva para esta investigación, aumentando así la productividad porque todas las herramientas mal utilizadas se mejoraron gracias al mapeo y en términos de gestión permite sostenibilidad adaptándose a una cultura organizacional.

Aplicando la metodología DAPA se cumplió el objetivo de esta tesis y se pudo confirmar que el liderazgo de los ejecutivos son aspectos sobresalientes en el efecto de la metodología, concluyendo así que los planes de acción y la productividad tienen relación.

Estrella (2018) en su tesis *Indicadores de productividad como resultado del cambio de la matriz productiva en la industria manufactura 2008 – 2017* realizada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador; para obtener el grado de maestra en gestión empresarial. El objetivo de la investigación fue analizar la variación de la productividad en la industria manufacturera. La investigación se desarrolló con un diseño no experimental de tipo exploratoria y aplicada. La población es de 8.091 contribuyentes activos. Llegó a las siguientes conclusiones:

Se evidencia que a partir del 2015 tiene un decrecimiento y se evidencia en la evolución del producto, productividad de la industria y los ingresos generados, pero en el 2017 crece en un 0.4% y esto se debe a las políticas de incentivo dadas desde el 2008 concluyendo así que el indicador productividad ha decrecido, por lo que se rechaza la hipótesis y se evidencia que las dimensiones estrategitas implementadas para el cambio de la matriz productiva no promovieron las mejoras.

Méndez (2017) en su tesis *Bases para un modelo tridimensional de mejora continua* realizada en la Universidad de Vigo, España para obtener el grado de doctor. El objetivo de la investigación fue interpretar, conocer, explicar y estudiar la excelencia en resultados como mejora continua así mismo proponer un modelo practico de mejora continua. La investigación es un estudio de caso exploratorio y longitudinal

desarrollado con un enfoque de investigación interpretativa de diseño cuasi experimental, en esta investigación el instrumento que se utilizó fue ciclo de participación y no tuvo muestra. Llegó a las siguientes conclusiones:

Se interpretaron tres puntos de vista para explicar la sostenibilidad de la mejora continua, con el fin de conocer y explicar los elementos de gestión tridimensional que pueda aportar al Kaizen ya existente, se estudió a las posibilidades y se dio un aporte a la teoría lo cual fue un modelo práctico de Kaizen basada en los modelos anteriores y mejorando el PHI.

La gestión tridimensional aporta claridad de análisis, facilidad en la planificación, eficacia en muchos puntos y también mayor sostenibilidad de la mejora continua. Se propone un modelo práctico de Kaizen a partir de la gestión tridimensional ya que facilitará la visión del kaizen donde los valores, las actitudes ayuden en beneficio de mejoras y de la satisfacción psicológica de los colaboradores.

Pacheco (2017) en su tesis *Herramienta para mejorar la interfaz diseño construcción aplicando el método Kaizen en la ciudad de Loja* desarrollado en la Universidad de Cuenca, Ecuador para obtener el grado de magister en construcciones. La investigación tiene como finalidad proponer una herramienta de mejora fundado en el Kaizen para reducir los defectos y optimizar los recursos con un enfoque cuantitativo, el tipo investigación fue experimental desarrollado en una muestra es de 279 personas. Llegó a las siguientes conclusiones:

Los factores de mejora implantados reducen las deficiencias de diseño y su demanda son establecidas para cada usuario de la herramienta. La optimización de recursos se cuantifica mediante de la aplicación de la eficiencia concurrente a lo planificado y lo ejecutado. Esto favorece a los colaboradores porque ayuda a eludir la producción de residuos, trabajo y se propone acciones correctivas antes de pasar a la construcción.

Se detectó actividades que no autoriza el excelente cumplimiento de etapas de proyecto por ello se utilizó la herramienta el Kaizen a través del ciclo PHVA, esta herramienta sirvió para hacer seguimiento al proyecto y mejorar de forma cíclica.

Antecedentes nacionales

Ampuero y Mendoza (2016) en su tesis *Mejora continua en el área de producción utilizando kaizen para incrementar la productividad de la empresa Atlántica S.R.L. – Lambayeque* realizada en la Universidad Señor de Sipán, Perú para obtener el título profesional de ingeniero industrial. El objetivo de la investigación fue la finalidad de incrementar la productividad de la empresa Atlántica SRL, a través del Kaizen. La investigación es de tipo de investigación aplicada y de diseño no experimental, desarrollada en una muestra de 7 áreas. Llegó a las siguientes conclusiones:

La productividad era las maquinas con constantes fallas debido a la falta de mantenimiento constante y estaban en el área de telares, para ello se aplicó la metodología Kaizen, las 5 S, TPM, Kanban y también se analizó la posibilidad de implementar el incremento de la productividad y así se proyectaron mejoras en los tiempos. Concluyendo así que la metodología empleada aumento la productividad en la empresa, disminuyo mermas y fallas de máquina.

Hurtado (2019) en su tesis *Mejoramiento continuo y la productividad de una empresa privada, año 2018* desarrollado en la Universidad Nacional Federico Villareal para obtener el grado académico de maestro en administración, el objetivo de la investigación fue determinar el grado de relación entre el mejoramiento continuo y la productividad, desarrollado con un diseño no experimental en muestra constituido por 36 colaboradores. Llegó a las siguientes conclusiones:

Respecto a las variables de estudio mejoramiento continuo y la productividad, se obtuvo un Rho de Spearman de 0.812 lo cual nos indica que existe una relación positiva alta entre ambas variables de estudio por otro lado, señalar que la relación es significativa esto al obtener un $p=0.000 < 0.05$ como resultado en el nivel de significancia.

Los resultados obtenidos mediante un Rho de Spearman de 0.765**, con una correlación significativa permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple, para la

segunda hipótesis se ha obtenido un Rho de Spearman, de 0.787**, lo que afirma que la hipótesis alterna cumple, para la tercera hipótesis se ha obtenido un Rho de Spearman de 0.819**, que afirma que la hipótesis alterna si cumple por lo tanto: El trabajo en equipo, optimización de procesos, el compromiso con la calidad se relaciona significativamente con la productividad en la empresa.

Méndez (2018) en su tesis *La aplicación de la metodología kaizen y su incidencia en la gestión de empresa Bona Logistic E.I.R.L. - periodo 2017* desarrollada en la Universidad Nacional de Trujillo para obtener el título de contador público. El objetivo de la investigación fue determinar de qué manera la metodología Kaizen índice en la gestión de empresa Bona Logistic E.I.R.L. - periodo 2017; el diseño de investigación es un esquema de medición de tipo descriptivo desarrollado en una muestra formada por 13 colaboradores responsables de la gestión. Llegó a las siguientes conclusiones:

La metodología Kaizen en la empresa, trajo consigo orden, limpieza, disciplina, la auto identificación de cada trabajador, generando una mejor gestión con un trabajo a tiempo y productividad en las áreas. Además, se comprobó que la propuesta de eliminación de procesos era innecesaria, al desarrollar el Kaizen generando que estos sean parte de un estilo de trabajo como una herramienta sencilla, completa y eficiente generando productividad a un costo muy bajo, también se observó que se alcanzó los resultados favorables en los trabajadores, clientes y en la información económica.

El índice de margen de utilidad neta del año 2017 es de 6.78% respecto al del ejercicio 2016 de 0.73% eso quiere decir que el margen de utilidad neta esperada por la empresa por cada venta realizada es más rentable en el 2017; debido a la mejora en el uso de los recursos materiales y la eficiencia de los trabajadores debida a la implementación de la metodología Kaizen.

Rojas (2017) en su tesis *El círculo de Deming – PDCA como herramienta para la optimización de los procesos del área de compras y servicios generales para la empresa Topy Top S.A. de San Juan de Lurigancho – 2015* desarrollada en la Universidad Autónoma del Perú para obtener el título profesional de Administración de Empresas. La investigación tuvo por finalidad determinar si la herramienta círculo

de Deming permitirá optimizar los procesos de compra, desarrollada con un diseño no experimental y un tipo descriptivo - correlacional, la población fueron 30 personas. Llegó a la siguiente conclusión:

Existe una correlación fuerte, entorno a sus cuatro dimensiones también cumpliéndose así un 95% de confiabilidad en la investigación con la aplicación T student para muestras independientes deja sin efecto la hipótesis nula.

Ticona (2017) en su tesis *Análisis del sistema kaizen como herramienta para el mejoramiento continuo en la empresa distribuciones Bookshop E.I.R.L. Arequipa – 2017* realizada en la Universidad Nacional del Altiplano, Perú. Para obtener el título profesional de licenciado en administración. El objetivo fue analizar el sistema Kaizen como herramienta para lograr el mejoramiento continuo en la empresa Distribuciones Bookshop E.I.R.L. La investigación es de tipo descriptivo y de diseño no experimental – deductivo, la población estuvo conformada por 16 colaboradores las cuales 4 conforman el área de abastecimiento (almacén) y 12 en el área de ventas. Llegó a la siguiente conclusión:

La aplicación del sistema Kaizen logró el mejoramiento continuo involucrando a todos por igual, las herramientas que permitieron lograr el mejoramiento continuo en la empresa, a través del Layout se pudo identificar, marcar y/o rotular las mercancías en el almacén, una adecuada gestión de inventarios permitió mantener el stock de manera eficiente, permitiendo manejar tiempos promedio para entregar los pedidos, sin embargo es necesario diseñar estrategias para tratar los reclamos de manera efectiva fomentando la práctica de una cultura innovadora; todas estas actividades realizadas por parte de los colaboradores tiene un sustento teórico que se enmarcan dentro de la filosofía Kaizen.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas de mejora continua Kaizen

2.2.1.1. Definiciones sobre la mejora continua Kaizen.

Imai (2001) sostiene: “Es el mejoramiento en marcha que involucra a todos, alta administración, gerentes y trabajadores” (p. 26).

Asimismo, Imai (2001) define: “El kaizen es un mecanismo penetrante de actividades continuas, donde las personas comprometidas juegan un papel explícito, para identificar y asegurar mejoras que contribuyen al logro de las metas organizacionales” (p. 428).

Por otro lado, Deming (1989) sostiene: “La mejora continua sin planificar se convierte en una mejora completamente discontinua y poco significativa” (p. 90).

Del mismo modo, Harrington (1992) sostiene: “Para mejorar un proceso, significa cualquier actividad o grupo de actividades que emplee un insumo y le agregue valor” (p. 121).

Según lo mencionado independientemente de las diferentes conceptualizaciones por cada uno de los autores coinciden que es un proceso que las organizaciones necesitan hacer si quieren ser competitivas a lo largo del tiempo, Kaizen significa mejoramiento continuo, pero mejoramiento todos los días, a cada momento, realizado por todos los empleados de la organización, en cualquier lugar de la empresa, que va de pequeñas mejoras incrementales a innovaciones drásticas y radicales. Basado en las definiciones, se puede mencionar que la mejora continua es aquel proceso constante de mejora incremental que se realiza en la empresa con la participación de todo el personal, las razones que durante los últimos años han impulsado la mejora continua son de muy diversa índole, los tres principales motivos que han propiciado el crecimiento y expansión del movimiento de la mejora continua son los cambios en el entorno empresarial, la aparición de nuevos sistemas de gestión y la relevancia indudable de la gestión de la calidad, el Kaizen también es como una

filosofía integral de vida, de desarrollo personal, laboral, familiar, de comunidad, que busca de manera incremental mejoras e innovaciones que impacten en todas las actividades que realizamos diariamente.

2.2.1.2. Importancia de la mejora continua Kaizen.

Imai (2001) menciona: “Cualquier compañía tiene problemas, Kaizen los soluciona estableciendo una cultura empresarial en la cual todos pueden participar” (p. 41).

En el Kaizen es de sumamente importancia el lugar de trabajo, donde en japonés se llama el “gemba”, se puede identificar como el lugar donde se añade valor en la producción. La importancia de esta técnica gerencial vital radica en que con su aplicación el mejoramiento verdadero solo se logra cuando las personas trabajan para estándares más altos y ahí se encuentra la importancia de Kaizen, estas mejoras contribuyen a identificar los problemas y solucionar los problemas, también mejora las debilidades y afianza las fortalezas a través del mejoramiento continuo donde se llega a ser más productivos y competitivos en el mercado.

2.2.1.3. Características de la variable de emprendimiento

El Kaizen fundamenta tres características fundamentales que son las siguientes:

- La eliminación del desperdicio. Consiste en eliminar el desperdicio es identificar y eliminar aquellas actividades que no agregan valor en la empresa u organización.
- Estandarización. Es la estandarización se interpreta como la forma de mejorar el trabajo.
- Housekeeping. Es un método en el que se evalúa de forma gerencial la autodisciplina del trabajador ya que sin disciplina es imposible una entrega y servicio de buena calidad al cliente.

Estas tres características conllevan a mejorar estructuras de costos, mejoran la distribución del espacio, mejoran el rendimiento de equipos, mejora la comunicación y rompen paradigmas.

2.2.1.4. Teorías relacionadas a la mejora continua Kaizen.

Teoría de la mejora continua de Imai (2001)

Imai (2001) pretendía resaltar:

La diferencia clave en la forma en cómo se entiende el cambio en Japón y cómo se considera en occidente se encuentra en el concepto Kaizen concepto que es natural y obvio para muchos gerentes japoneses que con frecuencia ni siquiera se dan cuenta de que lo poseen. (p. 39).

Zapata (2015) menciona que los mandamientos de Kaizen, son:

- El desperdicio (“muda” en japonés) es el enemigo público número uno; para eliminarlo es preciso ensuciarse las manos.
- Mejoras graduales hechas continuamente.
- Todo el mundo tiene que estar involucrado.
- Se aplica en cualquier lado.
- Centra la atención en el gembu.
- Da prioridad a las personas.
- El lema esencial del aprendizaje organizacional es aprender haciendo. (pp. 58-59).

Imai (2001) resalta: “Kaizen es el concepto de una sombrilla que cubre esas prácticas exclusivamente japonesas” (p. 40).

La sombrilla Kaizen

La sombrilla kaizen se basa en la orientación al cliente, el control total de la calidad (CCTC), la robótica, los círculos CC, el sistema de sugerencias,

automatización, disciplina en el lugar de trabajo, mantenimiento total productivo, kamban, mejoramiento de la calidad, justo a tiempo, cero defectos, actividades en grupos pequeños, relaciones cooperativas trabajadores – administración

Kaizen y la administración

Imai (2001) sobre el Kaizen y la administración: “La administración tiene dos componentes principales: mantenimiento y mejoramiento” (p. 41).

El mantenimiento se refiere a mantener los actuales estándares mediante entrenamiento y disciplina, el mejoramiento se enfoca a mejorar los estándares. Mejorar estándares significa establecer estándares más altos, el mejoramiento duradero solo se logra cuando se trabaja cada vez para estándares más altos.

Las 5s

Fernández (2014) explica como el método kaizen se basa en la aplicación de los siguientes cinco principios como la doctrina 5S, para la puesta en marcha de cualquier mejora, un proceso de mejora debe comenzar siempre por estas 5S. Ordenar que es deshacerse de elemento innecesario para el trabajo, organizar las cosas que van a utilizarse en orden, limpiar mantener limpio el lugar de trabajo, aseo personal que es hacer del aseo, disciplina que es seguir los procedimientos en el taller y tener disciplina para cumplir con todo lo anterior. Cuando se habla de orden y limpieza, no debe considerarse solo la aplicación de una herramienta básica, sino también la adopción de buenos hábitos basados en el orden y la limpieza que aportan la base necesaria para el desarrollo y la aplicación de muchas otras herramientas que vendrán más adelante. Los beneficios que aporta las 5S son un mejor uso de los recursos y en especial del tiempo, también sacar a la luz las anomalías y los problemas que pudiera hacer además de disfrutar de un ambiente de trabajo más seguro y agradable, aumenta la capacidad para producir más productos de calidad y proporciona un lugar presentable para nuestros clientes.

Gemba

Imai (2015) centra su atención en explicar que el gemba es el lugar de trabajo, es una herramienta de mejora continua por igual, este modelo está orientado a la obtención de resultados a corto plazo, con tener mejoras pequeñas pero que día a día se realicen cambios. Además, se encarga de eliminar el despilfarro que en el libro de Imai se le conoce como “muda”, en la palabra japonés muda significa desperdicio, está en contra del despilfarro y cualquier otra actividad que no agregue valor a la organización. El gemba se refiere al sitio de trabajo, la única forma de descubrir la muda es buscándolo donde se produce, la mejora debe realizarse en el gemba.

Teoría de la mejora continua de Deming

Zapata (2015) dice: “Deming desarrolla las ideas de Shewhart mediante el concepto de calidad total de procesos y Kaizen” (p. 38). Deming promovió las ideas de Shewhart en Japón desde 1950 en adelante, Deming aplico y divulgó el ciclo PHVA tanto que en algunas esferas es también conocido como Ciclo de Deming. El ciclo (PHVA) permite como resultado satisfacer las expectativas del cliente; mediante distintas pautas llevando una mejora integral de la competitividad, de los productos y servicios reduciendo los costos. El ciclo Deming, planear, hacer, verificar, actuar, describen muy bien las etapas de trabajo, Deming no solo hablo de este ciclo sino también expone 14 puntos.

Los 14 puntos de Deming

Deming (1989) trata los 14 puntos de Deming: constancia, nueva filosofía, inspección, compras, mejoramiento continuo, entrenamiento, liderazgo, miedo, barreras, slogans, cuotas, logros personales, capacitación, transformación. Estos 14 puntos la idea es lograr la mejora continua mediante la disminución de fallos, aumentar la eficacia, resolver problemas y reducir riesgos.

- Constancia: Es el propósito de mejorar constantemente el producto y servicio.
- Adoptar: Se trata de adoptar una nueva filosofía de empresa.

- Inspección: Se trata de eliminar la inspección en masa lo cual menora costos y aumenta la calidad.
- Compras: Evitar comprar basándose en el precio porque muchas veces se tiende a elegir al proveedor por los precios más bajos. En su lugar se debe minimizar los costos totales creando relaciones sólidas, basándose en la fidelidad con un solo proveedor.
- Mejoramiento continuo: La búsqueda por mejorar debe ser continua, se deben mejorar los procesos productivos, el servicio y la planeación, además la administración debe propender por la minimización de costos a través de la reducción de pérdidas y mermas y productos defectuosos.
- Entrenamiento: Se debe instituir el entrenamiento y la capacitación de los trabajadores como una de las tareas diarias.
- Liderazgo: El jefe o supervisor debe ser un orientador que le ayude a la gente a hacer mejor su trabajo.
- Miedo: Desechar el miedo de manera que cada uno pueda trabajar con eficacia para la empresa.
- Barreras: Romper las barreras que existan entre los diferentes departamentos y su gente, generar la visión de largo plazo que les permita a todos trabajar en equipo, por conseguir los mismos objetivos, permitiendo así la colaboración y la detección temprana de fallos.
- Slogans: Eliminar los slogans o las frases preestablecidas, estos no sirven y lo que causan es relaciones adversas que redundan en pérdidas de competitividad y calidad.
- Cuotas: Las cuotas se deben sustituir con liderazgo.
- Logros personales: Eliminar sistemas de comparación.
- Capacitación: Capacitación a los colaboradores.
- Transformación: Alcanzar la transformación en cuanto a calidad, procesos, productos y servicios.

Estos son los pasos que Deming expuso y que hacen que una empresa se desarrolle y por lo tanto sea altamente competitiva, no solo funciona en la empresa sino también en la vida diaria a las personas.

Teoría de la mejora continua de Conway (2007)

Conway (2007) dice que las herramientas básicas para el mejoramiento continuo son: “Habilidades de relaciones humanas, encuestas, estadísticas, técnicas estadísticas sencillas, control estadístico del proceso y utilización de la imaginación e ingeniería industrial” (p. 95). Este autor propuso un nuevo sistema de administración basado en el mejoramiento continuo, dentro de su teoría establece las funciones específicas o problemas de calidad, enfatiza en el empleo de los métodos estadísticos como herramientas sencillas que pueden ayudar a solucionar los problemas promulga un sistema administrativo basado en el mejoramiento continuo.

2.2.1.5. Dimensiones de la variable mejora continua Kaizen.

Planificación

Zapata (2015) dice: “Planificar significa hacer planes de los mejoramientos en las practicas actuales usando herramientas estadísticas” (p. 95).

La planeación dentro del ciclo PHVA es donde se establece los objetivos y políticas de calidad que proponen los medios para alcanzarlos, también se asegura que los bienes, servicios y procesos internos cumplan con las necesidades de los clientes. Es un proceso estructurado para desarrollar productos que garanticen que el resultado final se ajuste a las expectativas del cliente.

En el planear se realizan las disposiciones para cumplir con las metas de calidad, el despliegue de las actividades lleva a comprender el establecimiento de fines para producir el mejor producto o servicio del mercado, la identificación de los clientes externos y clientes internos, las necesidades de los clientes, el desarrollo de las características del producto que lleva a la investigación de mercado y el desarrollo de las características del proceso que permite identificar aspectos específicos de manufactura.

En conclusión, la planeación empieza con el buen manejo del tiempo si esto está bien fácilmente se comprende las bases para la siguiente etapa del ciclo de calidad que corresponde al hacer.

Hacer

Zapata (2015) dice: “Hacer significa la aplicación del plan correctamente” (p. 96). Es decir, de manera sencilla, se puede definir a una empresa como la implementación de los procesos, la identificación de las oportunidades de mejora, el desarrollo del plan piloto y la ejecución de dichas mejoras.

El hacer es aquella parte de las actividades de la organización encargada de transformar entradas en salidas a través de un proceso de conversión que añade valor para el cliente final, debe adaptarse para satisfacer a sus clientes de la mejor manera posible, para así sacar ventaja de los competidores, cada proceso debe desarrollar las transformaciones que asegure productos conformes; el aspecto clave es administrar adecuadamente las etapas de realización y las tareas en que se subdivide.

Verificar

Zapata (2015) dice: “Verificar significa ver si ha producido la mejoría deseada” (p. 96). Verificar es un conjunto de sistemas y procedimientos de la organización para evitar productos defectuosos, también poder corregir actividades para asegurarse de que se están llevando a cabo los planes para alcanzar los objetivos fijados por la alta gerencia e informar sobre los resultados y se compara el resultado obtenido con la meta planificada.

Dentro del ciclo PHVA, la verificación tiene muchas connotaciones y su significado depende del área en que se aplique; puede ser entendida como: Las políticas, procedimientos, prácticas y estructuras organizacionales diseñadas para garantizar razonablemente que los objetivos del negocio serán alcanzados y que eventos no deseables serán prevenidos o detectados y corregidos.

La verificación es un proceso que analiza el cumplimiento de acciones de manera objetiva, de acuerdo con los estándares previstos y las metas trazadas desde el direccionamiento estratégico de la calidad y que se encuentran plasmados en los planes de acción de cada área y toda la organización.

Actuar

Zapata (2015) dice: “Actuar significa prevenir la recurrencia o institucionalizar el mejoramiento como una nueva practica para mejorarse” (p. 96). En el actuar se toman acciones para el mejoramiento continuo de los procesos y se establecen nuevos compromisos de cómo mejorar la próxima vez, se desarrolla e implementa la mejora, se eliminan las no conformidades y se establecen las acciones correctivas y preventivas.

2.2.2. Base teórica de la variable productividad

2.2.2.1. Definición de la variable productividad.

Prokopenko (1989) define: “Es la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos” (p. 3).

Asimismo, Carro y Gonzales (2012) dicen: “La productividad implica la mejora del proceso productivo” (p. 1).

Por otro lado, Gutiérrez (2010) dice: “La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos” (p. 21).

Gutiérrez (2010) menciona:

La productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos, es usual ver

la productividad a través de los componentes: eficiencia y eficacia. La primera es simplemente la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, la eficacia se puede ver como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Así, buscar eficiencia es tratar de optimizar los recursos y procurar que no haya desperdicio de recursos, mientras que la eficacia implica utilizar los recursos para el logro de los objetivos trazados. (p. 20).

La idea es mejorar en calidad, productividad y servicio, por ende, la tecnología debe ser usada no solamente para los procesos existentes sino para analizar y evaluar como una herramienta puede cambiar fundamentalmente la forma en la que las organizaciones hacen las cosas, esto es innovación, con el fin de optimizar la eficacia y eficiencia de la empresa, el cual estoy seguro de que se podrá cumplir con los objetivos y un crecimiento en la empresa.

La productividad se ha vuelto una palabra tan popular en la actualidad, pero en un sentido formal la palabra productividad se mencionó por primera vez en 1766 por Quesnay un economista francés quien afirmó que la regla de conducta es fundamental para conseguir la mayor satisfacción con el menor gasto, más tarde otros autores reconocidos como Adam Smith, Karl Marx, Solow entre otros contribuían al concepto productividad.

Se puede concluir que la productividad es un uso eficiente de distintos materiales, bienes y servicios que siempre tendrá relación entre la calidad y cantidad de recursos muy bien utilizados. En general, la productividad se mide por los resultados logrados y el valor brindado a los recursos empleados para así generar buenos resultados, por lo tanto, se relaciona la productividad con los insumos y la producción de la empresa, también indica el grado de utilidad de los recursos ya que al aumentar la productividad mejora el rendimiento de la empresa y por ende genera aumento de ganancias.

2.2.1.2. Importancia de la variable productividad.

Zapata (2015) escribió: “No existe ninguna actividad humana que no se beneficie de una mejor productividad” (p. 6). Es decir, la productividad es importante

en el cumplimiento de todos los ámbitos ya sea personal, comercial, empresarial o nacional, el futuro económico puede crecer mejorando la productividad, con el cual todos salen beneficiados porque esto evitaría muchas cosas, siendo productivos podemos generar más dinero al generar más dinero se genera mejor el futuro económico y con ello evitar distintos enfrentamientos.

- Desde un punto nacional la productividad en los usos de recursos es la única forma de incrementar la riqueza nacional, reduciendo desperdicios y conservando otros recursos.
- Desde un punto personal un constante aumento de productividad es esencial para mejorar un nivel de vida, logrando mejorar los recursos en una óptima utilización para obtener mejor calidad de vida.
- En los negocios el incremento de productividad conduce a un mejor rendimiento sobre las utilidades, más utilidad significa mayor capacidad de empleos, elevando así la productividad en los mercados volviéndose competitivos.

2.2.1.3. Características de la variable productividad.

La productividad siempre va a implicar en la mejora de los procesos productivos, el rendimiento, aprovechamiento, eficiencia, mano de obra, capital y materia prima bien utilizada, cada uno de estos recursos logran una productividad en el producto final.

Las características relacionadas a la productividad es la eficiencia, rendimiento, aprovechamiento, eficacia y rentabilidad.

2.2.1.4. Teorías relacionadas a la productividad.

Teoría del campo de fuerzas opuestas

Productividad parcial y productividad total. Relaciona lo producido y utilizado mientras que la productividad total engloba todos los recursos.

Productividad física y productividad valorizada: Se relaciona con las cantidades de entrada, la productividad física brinda información de mayor precisión, la productividad valorizada se utiliza en comparaciones macroeconómicas por los economistas.

Productividad promedio y productividad marginal. La productividad promedio detecta deterioro o mejoras de una entrada, analiza comparativos de productividad entre otros sistemas, mientras la productividad marginal es el incremento de producto logrado al emplear una unidad más de trabajo y al mantener constantes las cantidades de los demás factores.

Productividad bruta. Hace más fácil la medición del índice, es el cociente entre el valor bruto de salida y la entrada.

Productividad neta. Es el valor agregado a la salida, es denominada índice de valor agregado.

Productividad y desempleo, es la productividad que apoya en métodos eficaces y adecuados para eliminar el desempleo, la productividad genera empleo, cuando un país es productivo todos salen ganando. (Carro y Gonzales, 2012, p. 8).

Productividad laboral. Es donde se fija un parámetro de horas determinadas.

Productividad total: Se toma en cuenta todos los factores que intervienen.

Teoría de Genichi Taguchi

Esta teoría se enfocó a la mejora de la productividad con la finalidad de reducir la variación y descubrir diseños robustos y baratos para la fabricación en serie así reduciendo los tiempos de investigación, desarrollo y entrega del diseño. Su contribución está orientada al estudio de la capacidad del proceso, su metodología de diseño de experimentos y al diseño robusto; propuso la reducción de las variaciones de la calidad en la producción basados en dos conceptos fundamentales: productos atractivos al cliente y la mejora continua.

El autor, desarrolló los conceptos de ingeniería de la calidad en línea (actividades en el área de manufactura, el control y la corrección de procesos, así como el mantenimiento preventivo) y fuera de línea (optimización del diseño de productos y procesos); bajo los siete planteamientos siguientes:

- Función de pérdida de la calidad.
- Mejoramiento continuo de la calidad.
- Variabilidad funcional.
- Diseño de productos.
- Optimización del diseño del producto.
- Optimización del diseño del proceso.
- Ingeniería de la calidad.

2.2.1.5. Dimensiones de la variable productividad.

Efectividad

Gutierrez (2010) indica: “Se entiende por efectividad que los objetivos planteados son trascendentes y estos se deben alcanzar” (p. 21). Es decir, es la efectividad es el grado en que se satisfacen las necesidades del cliente logrando alcanzar los objetivos planteados.

Eficiencia

Gutierrez (2010) indica: “La eficiencia es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados” (p. 21).

Carro y Gonzales (2012): “Es una medida del grado de utilización de la mano de obra y puede expresarse como una relación de tiempos o de cantidades producidas” (p. 5).

Buscar la eficiencia es tratar de optimizar los recursos y procurar que no haya desperdicio de recursos, se logra alcanzar una eficiencia cuando es mínimo el

desperdicio, cuando utiliza bien las unidades así teniendo una optimización. La eficiencia es la razón entre la producción real obtenida y la producción estándar esperada, ser eficiente se trata de emplear un mínimo de tiempo, sin deteriorar la calidad del producto, lograr un uso de materiales con mínimos desperdicios, utilizar los servicios en las cantidades necesarias, sin desperdicios, y utilizar los medios tecnológicos de manera tal que no se deterioren más.

Eficacia

Carro y González (2012) menciona: “Eficacia es el resultado logrado en comparación con el resultado posible” (p. 6). Asimismo, Gutierrez (2010) indica: “La eficacia es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados” (p. 21). En ese sentido, la eficacia es la obtención de objetivos u metas que se proponen desde el inicio de la organización o empresa. Primero se tiene que ser eficaz para después poder ser eficiente ya que primero se tiene que cumplir las metas u objetivos que se proponen, sin hacer eso no serán eficaz y sin ser eficaces las empresas no podrán sobrevivir a lo largo del tiempo.

Desempeño

Robbins y Coulter (2018) indica: “Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos” (p. 51). El desempeño se vincula con las tareas, los comportamientos, las actividades, las conductas y los resultados que las personas alcanzan dentro del sistema organizacional.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Eficiencia

Se logra alcanzar una eficiencia cuando es mínimo el desperdicio, cuando utiliza bien las unidades así teniendo una optimización.

Eficacia

Es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados.

Housekeeping

Es un método en el que se evalúa de forma gerencial la autodisciplina del trabajador ya que sin disciplina es imposible una entrega y servicio de buena calidad al cliente.

Mejora continua

Se da cuando haces pequeños cambios, pero de forma diaria cuyo fin es conseguir mejores resultados siempre.

Procesos

Son todos aquellos pasos que se deben de seguir para cumplir un propósito. El proceso administrativo es el flujo continuo e interrelacionado de las actividades de planear, organizar, coordinar, dirigir y controlar, para lograr un objetivo común: aprovechar los recursos humanos, técnicos, materiales y de cualquier otro tipo, con los que cuenta la organización para hacerla efectiva, para la sociedad.

Satisfacción del cliente

Se basan en las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

La investigación pertenece al tipo de no experimental, puesto que no se manipula ningún dato porque antes ya ha sucedido es como esta investigación que muchas otras personas ya lo han investigado y mi persona solo recolecta datos de investigaciones anteriores.

En este contexto, Hernández y Mendoza (2018) dicen:

Un contexto que se manipula de manera intencional la variable independiente (En este caso, el consumo de golosinas), después se observa el efecto de esta manipulación sobre la variable dependiente (Aquí las caries). Es decir, el investigador influyo directamente en el grado de consumo de dulces de los participantes. En la investigación no experimental no hay ni manipulación intencional ni asignación al azar. Los sujetos ya consumían cierto grado de golosinas y en este hecho el investigador no tuvo nada que ver. (p. 175).

Asimismo, la investigación pertenece al tipo de estudio transversal porque la recolección de los datos es en un único momento y es en un único momento.

Hernández y Mendoza (2018) define: “Investigación que recopilan datos en un solo momento, es decir, el investigador asiste a recoger los datos de cada unidad de análisis en un solo momento” (p. 177).

Asimismo, la investigación es de enfoque cuantitativo porque hay intención de estimar cantidades y probar hipótesis y teoría; es decir hace uso de cálculos matemáticos y estadísticos.

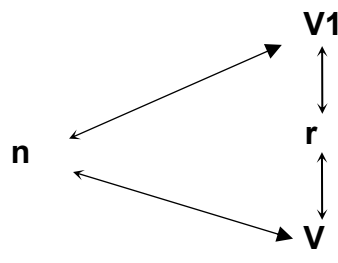
Según Hernández y Mendoza (2018) dicen: “Están asociados a un rango amplio de propósitos de investigación tales como: explorar y describir fenómenos, variables, hechos, etc.; establecer precedentes; comparar casos, grupos, fenómenos;

determinar causas y efectos; evaluar intervenciones; desarrollar tecnología; resolver problemáticas” (p. 41).

Diseño de investigación

La investigación pertenece al diseño descriptivo correlacional, porque se trata de analizar la conexión que existe en ellas. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) refieren: “Estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más clases, conceptos o variables en un momento determinado” (p. 81).

El esquema de diseño correlacional es el siguiente:



En el esquema:

- n = Muestra de la investigación
- V₁ = Mejora continua Kaizen
- V₂ = Productividad
- r = Relación entre variables

3.2. Población y muestra

Población

Hernández y Mendoza (2018) define a población como: “El conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones en las que se desea estudiar” (p. 165).

En esta investigación la población está conformada por 35 colaboradores de sexo femenino como masculino, pertenecientes a la empresa Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa – Perú.

Tabla 1

Población de trabajadores de la empresa Eurofresh Perú S.A.C.

	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	25	70%
Mujeres	10	30%
Total	35	100%

Muestra

La muestra está conformada por los 35 colaboradores de la empresa Eurofresh Perú S.A.C. correspondiente a las distintas áreas, siendo la técnica de selección de la muestra censal.

Hernández y Mendoza (2018), define a muestra como:

Una muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población (de manera probabilística, para que puedas generalizar los resultados encontrados en la muestra a la población). (p. 196).

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la mejora continua y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C.

Hipótesis específicas

H₁. Existe relación significativa entre la planificación y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C.

H₂. Existe relación significativa entre el hacer y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C.

H₃. Existe relación significativa entre el control y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C.

H₄. Existe relación significativa entre el actuar y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C.

3.4. Variables - Operacionalización

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que: “La variable es aquella propiedad o cualidad que es observable, medible” (p. 105). Es decir, se llama variable aquella característica que es susceptible de fluctuación y cuya fluctuación es susceptible de observación y medición.

Definición conceptual de mejora continua Kaizen

Zapata (2015) sostiene: “Significa mejoramiento en marcha que involucra a todos, alta administración, gerentes y trabajadores” (p. 26).

Definición operacional de la variable mejora continua Kaizen

La mejora continua Kaizen, se calculó en función de cuatro dimensiones las cuales fueron planificación, hacer, verificar y actuar, así también doce indicadores que fueron metas de la empresa, estrategia y recursos, formación, ejecución, lugar de trabajo, enfoques de procesos, establecimiento de estándares, procedimientos, resultados, acciones preventivas y correlativas, calidad y mejoramiento continuo.

Tabla 2

Operacionalización de mejora continua Kaizen

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Planificación	Metas de la empresa			
	Estrategia y recursos			
Hacer	Formación	1 al 6		
	Ejecución		1: Totalmente en desacuerdo	Alto
	Lugar de trabajo	7 al 11	2: En desacuerdo	111 - 118
Verificar	Enfoque de proceso	11	3: Parcialmente de acuerdo	Medio
	Establecimiento de los estándares	12 al 18	4: De acuerdo	96 - 111
	Procedimientos	18	5: Totalmente de acuerdo	Bajo
Actuar	Resultados			
	Acciones preventivas y creativas	19 al 24		80 - 96
	Calidad	24		
	Mejoramiento continuo			

Definición conceptual de productividad

Prokopenko (1989) define: “Es el uso eficiente de recursos trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información – en la producción de diversos medios y servicios” (p. 3).

Definición conceptual de productividad

La variable productividad, se calculó en función de cuatro dimensiones que fueron la efectividad, eficacia, eficiencia y desempeño de la productividad, así también doce indicadores que fueron, seguridad, trabajo en equipo, tiempo, cumplimiento, recursos, orientación, confianza, calidad de producto, rentabilidad, capacitación, coordinación y calidad.

Tabla 3

Operacionalización de la variable productividad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Efectividad	Seguridad			
	Trabajo en equipo	1 al 6	1: Totalmente en desacuerdo	Alto
Eficiencia	Tiempo		2: En desacuerdo	111 - 118
	Cumplimiento		3: Parcialmente de acuerdo	Medio
	Recursos	7 al 11	4: De acuerdo	96 - 111
Eficacia	Orientación		5: Totalmente de acuerdo	Bajo
	Confianza			80 - 96
	Calidad de producto	12 al 18		
Desempeño	Rentabilidad			
	Capacitación			
	Coordinación	19 al 24		
	Calidad			

3.5. Método y técnicas de investigación de datos

Método de investigación

En la investigación se utilizó el método cuantitativo, porque los datos se realizan utilizando cálculos estadísticos que poseen estándares de validez y confiabilidad.

Hernández y Mendoza (2018) se refiere al método cuantitativo como: “Un vínculo a conteos numéricos y métodos matemáticos que actualmente representa un conjunto de procesos organizados de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones” (pp. 5 - 6).

Este método es apropiado cuando se van a utilizar hipótesis, esta ruta consiste en plantear una problemática, indagar, construir un marco teórico del cual saldrán varias hipótesis que tienen que ser respaldadas por investigaciones anteriores,

después de esto se someterán a una prueba con un diseño de investigación, al final culminando con corroborando o refutando y así obteniendo un resultado confiable.

Técnica

La investigación utilizó como técnica prioritaria la encuesta para medir las variables en estudio. Al respecto, Bernal (2010) afirma: “Una herramienta o instrumento estandarizado o que permite obtener información acerca de una muestra de la población total” (p. 75).

La encuesta ayuda a obtener información de manera conjunta así llegando a alcanzar una validez. Al respecto, Fresno (2019) afirma: “Es otra forma de obtener información primaria, por sus características es aplicable a escala masiva. Está destinado a obtener respuestas a preguntas previamente elaboradas que responden al problema de investigación” (p. 101).

3.6. Descripción de instrumentos

El instrumento fue el cuestionario, en base escala de Likert, con alternativas politómicas respecto a la mejora continua Kaizen y a la productividad, ambos tienen un cuestionario de 24 ítems y ambas variables con cuatro dimensiones en el cuadro de operacionalización de variables.

Instrumento I: Mejora continua Kaizen

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de mejora continua Kaizen
Autor	: Torres De la O Shelley Emely
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual o Colectiva
Duración	: 25 minutos.
Aplicación	: Colaboradores de la empresa Eurofresh Perú S.A.C.
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

Este cuestionario consta de 4 dimensiones relacionados a la mejora continua Kaizen las cuales cuenta con 24 ítems que permiten hacer una evaluación de la variable de estudio que serán sometidos a criterios de validez y confiabilidad. Los ítems se dividieron 6 para dimensión. Así mismo se utilizó para las respuestas la escala de Likert con 5 opciones para la calificación.

Normas de aplicación

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde se debe marcar con 5 posibles respuestas. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Normas de calificación

Para obtener los resultados se sumó los totales de cada dimensión y el total general de cada instrumento, posterior a ello se coloca en la tabla de baremos obtenidos a través de los puntos de corte considerando el 75 por ciento de la desviación estándar para definir la representación sobre la mejora continua y sus dimensiones.

Instrumento II: Productividad

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de productividad
Autor	: Torres De la O, Shelley Emely
Procedencia	: Perú

Administración : Individual o Colectiva
Duración : 25 minutos.
Aplicación : Colaboradores de la empresa Eurofresh Perú S.A.C.

Descripción

Este cuestionario consta de 4 dimensiones sobre la productividad las cuales cuenta con 24 ítems que permiten hacer una evaluación de la variable de estudio que serán sometidos a criterios de validez y confiabilidad. Los ítems se dividieron de la siguiente forma, 6 para cada dimensión.

Normas de aplicación

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde se debe marcar con 5 posibles respuestas. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Normas de calificación

Para obtener los resultados se sumó los totales de cada dimensión y el total general de cada instrumento, posterior a ello se coloca en la tabla de baremos obtenidos a través de los puntos de corte considerando el 75 por ciento de la desviación estándar para definir la representación sobre la productividad y sus dimensiones.

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

El análisis propuesto siguió los siguientes pasos:

Una vez resumido los datos de los cuestionarios diseñados para este fin, serán procesados y representados a través de datos estadísticos, con estos resultados podremos llegar a la hipótesis previamente planteada, posteriormente se tabularán todos los resultados con lo cual se podrá interpretar y posteriormente comparar los resultados con las hipótesis anteriormente plasmadas por consiguiente llegar a una conclusión final.

Todos los datos obtenidos de las personas encuestadas a través de las técnicas e instrumentos serán ingresados al programa computarizado SPSS para así poder elaborar los cuadros de precisión porcentuales.

Para el análisis descriptivo se obtuvieron puntajes y se dispuso frecuencias y porcentajes, asimismo de su distribución, confiabilidad y contratación.

Para el análisis de los resultados se desarrolló la interpretación de los estadísticos y se estableció los niveles de relación, igualmente de la contratación de las hipótesis.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de mejora continua

La validez del cuestionario de mejora continua se realizó a través del criterio de jueces expertos en el tema los cuales determinaron la validez de contenido, estos resultados se evidencian en la siguiente tabla.

Tabla 4

Resultados de la validación de mejora continua

Validador	Resultado
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable
Mg. José Luis Sanguineti Smith	Aplicable

Validez del instrumento de la variable productividad

La validez del cuestionario de productividad se realizó a través del criterio de jueces expertos en el tema los cuales determinaron la validez de contenido, estos resultados se evidencian en la siguiente tabla.

Tabla 5

Resultados de la validación de productividad

Validador	Resultado
Mg. Mario Edgar Chura Alegre	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable
Mg. José Luis Sanguineti Smith	Aplicable

4.1.1. Análisis de la fiabilidad

Fiabilidad del instrumento mejora continua Kaizen

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable de mejora continua Kaizen se empleó la prueba alfa de Cronbach.

Tabla 6

Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach de la mejora continua Kaizen

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,922	24

En la tabla 6 se observa el resultado de alfa de Cronbach de 0.922 mayor a 0.75, que indica el cuestionario presenta una confiabilidad muy alta, lo que demuestra que el instrumento es aplicable.

Fiabilidad del instrumento de productividad

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable de productividad se empleó la prueba alfa de Cronbach.

Tabla 7

Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach de productividad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,865	24

En la tabla 7 se observa el resultado de alfa de Cronbach de 0.865 mayor a 0.75, que indica el cuestionario presenta una confiabilidad muy alta, lo que demuestra que el instrumento es aplicable.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de emprendimiento

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable mejora continua Kaizen

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	22.9
Regular	23	65.7
Bueno	4	11.4
Total	35	100.0

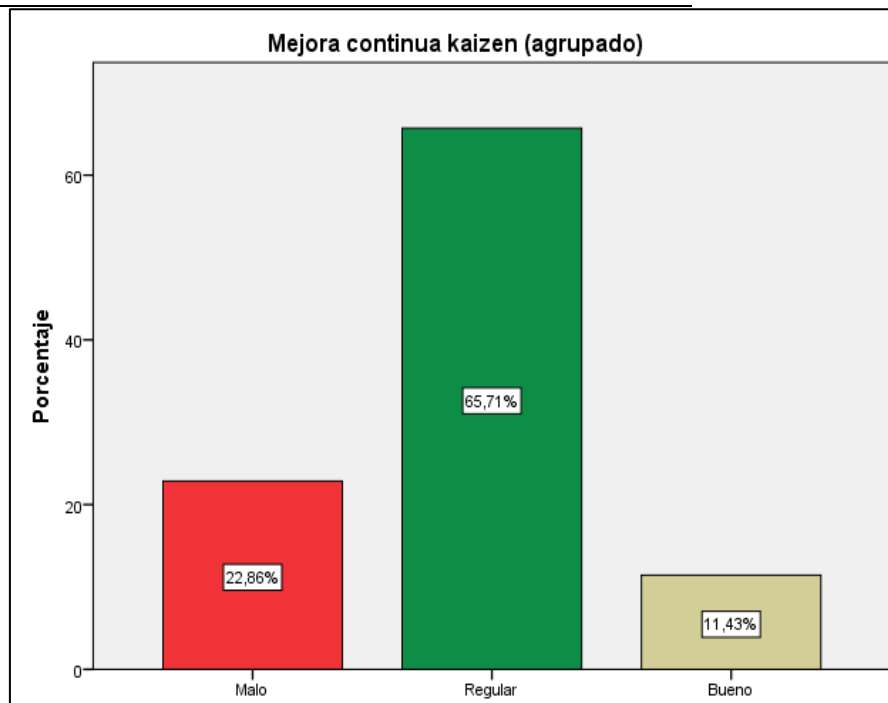


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable mejora continua Kaizen

Interpretación

En la figura 1, se aprecia que 23 colaboradores que representa el 65.71% estiman la mejora continua Kaizen está en un nivel regular, 4 colaboradores equivalentes al 11.43% lo estiman bueno y 8 colaboradores equivalentes al 22.86% lo estiman a la mejora continua Kaizen en un nivel malo. Esto significa que los colaboradores perciben una mejora continua regular, es por lo que en el gráfico se refleja la mayor calificación en un nivel regular.

Resultados descriptivos de la variable productividad

Tabla 9

Análisis descriptivo de variable productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	28.6
Regular	17	48.6
Bueno	8	22.9
Total	35	100.0

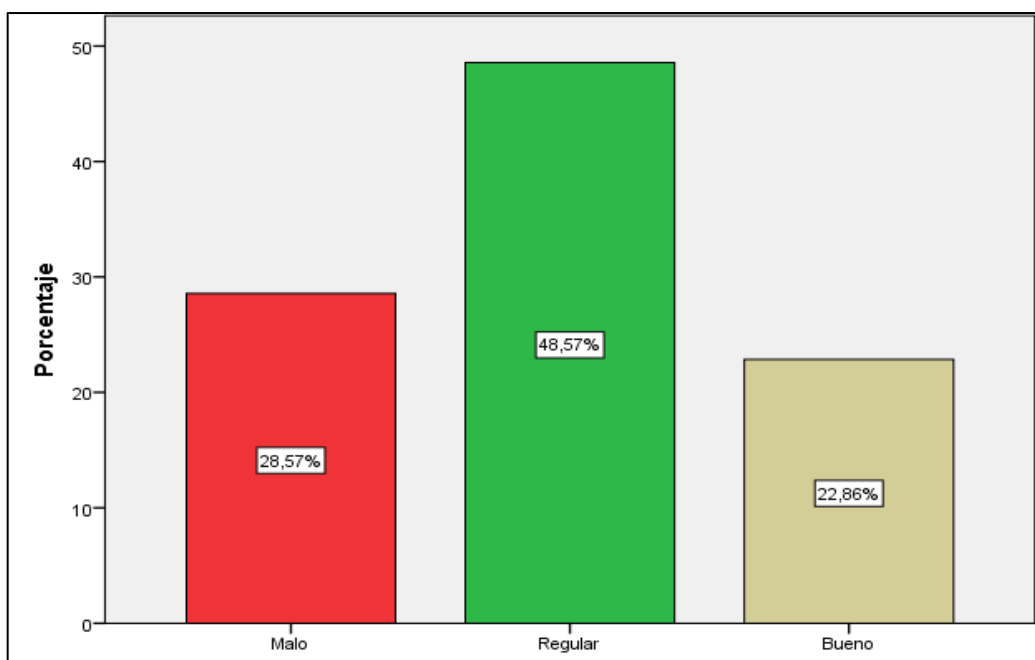


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable productividad

Interpretación

En la figura 2 se observa que 17 trabajadores que representan el 48.57% estiman a la productividad como un nivel regular, 8 de los colaboradores representan un 22.86% lo estiman bueno, y 10 colaboradores que representan 28.57% lo estiman en un nivel malo. Esto significa que los colaboradores perciben que la productividad no ha presentado cambio alguno, lo cual indica que el desarrollo no se ha dado en gran medida.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de mejora continua Kaizen

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión planificación

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	28,6
Regular	21	60.0
Bueno	4	11.4
Total	35	100.0

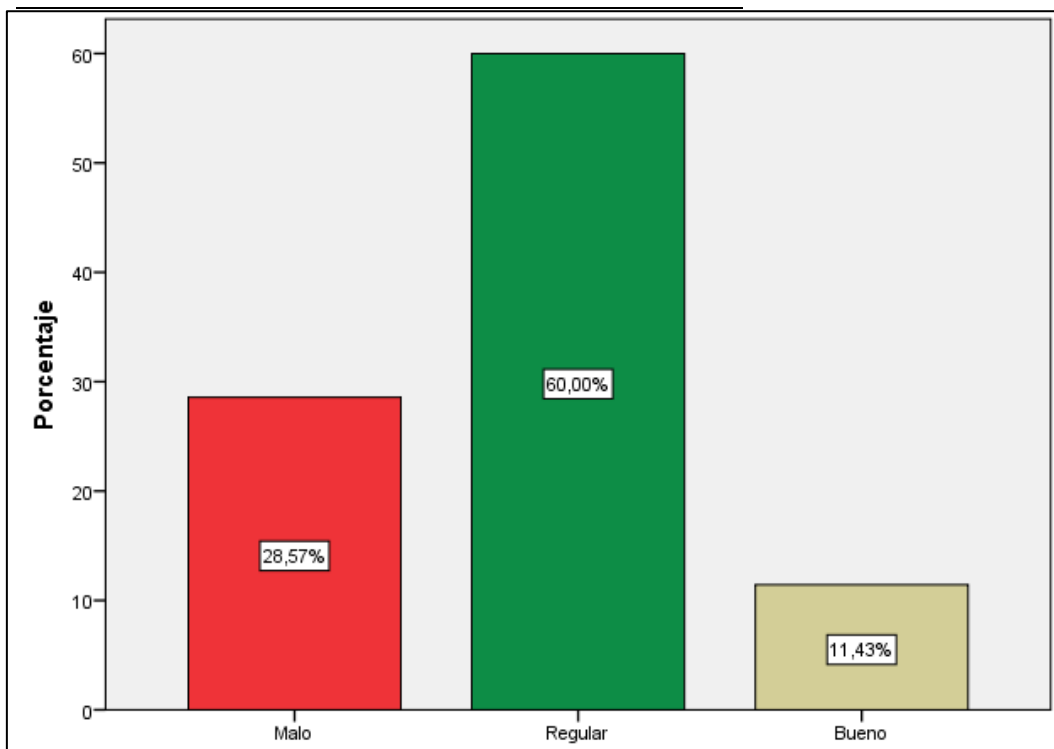


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión planificación

Interpretación

En la figura 3, se observa que 21 colaboradores que representan el 60% estiman a la planificación en un nivel regular, 4 colaboradores que representan el 11.43% lo estiman en un nivel bueno y 10 colaboradores representan el 28.57% estiman a la planificación en un nivel malo. Esto significa que los colaboradores no visualizan mucha planificación por parte de la empresa, es por lo que la mayor calificación en el gráfico se encuentra en un nivel regular.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión hacer

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	34.3
Regular	19	54.3
Bueno	4	11.4
Total	35	100.0

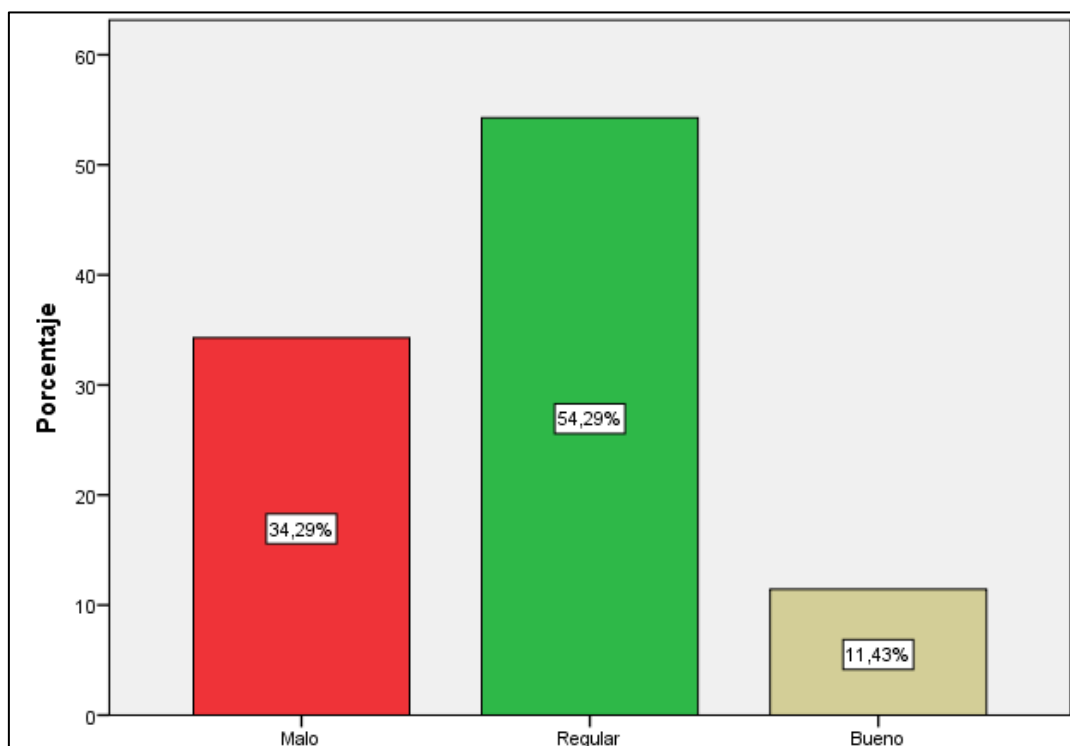


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión hacer

Interpretación

En la figura 4, se aprecia que 19 colaboradores representan el 54.3% estiman que el hacer se encuentra en un nivel regular, 4 colaboradores encuestados que representan el 11.4% lo estiman bueno y 12 colaboradores encuestados que representan el 34.3% estiman al hacer en un nivel malo. Esto significa que los colaboradores sienten que no se ejecuta en su totalidad lo planeado, por ello en el gráfico se refleja una mayor calificación respecto al nivel regular.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión verificar

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	28.6
Regular	17	48.6
Bueno	8	22.9
Total	35	100.0

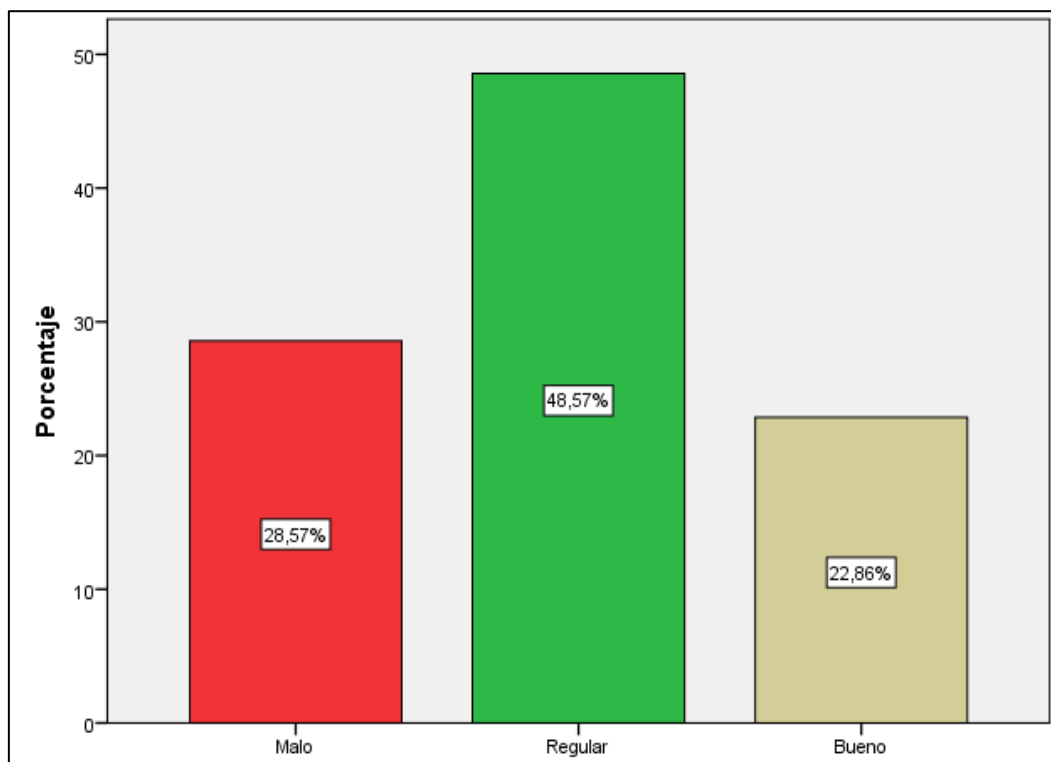


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión verificar

Interpretación

En la figura 5, se aprecia que 17 colaboradores encuestados que representan el 48.6% estiman que el verificar se encuentra en un nivel regular, 8 colaboradores encuestados que representan el 22.9% los estiman en un nivel bueno, y 10 colaboradores encuestados que representan el 28.6% estiman que el verificar se encuentra en un nivel malo. Esto significa que los colaboradores no sienten que se verifique los procedimientos, por ello en el gráfico se refleja una mayor calificación respecto al nivel regular.

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión actuar

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	34.3
Regular	17	48.6
Bueno	6	17.1
Total	35	100.0

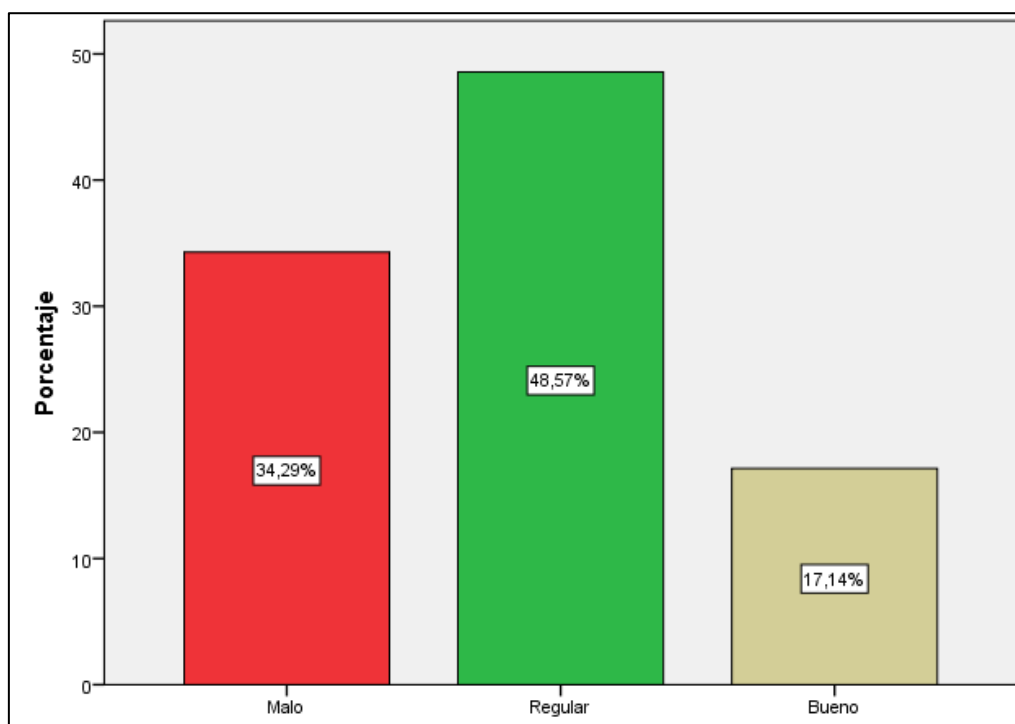


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión actuar

Interpretación

En la figura 6, se aprecia que 17 colaboradores encuestados que representan el 48.6% estiman que el actuar se encuentran en un nivel regular, 6 colaboradores encuestados que representan el 17.1% lo estiman en el nivel de bueno, y 12 colaboradores encuestados que representan 34.3% lo estiman que el actuar está en un nivel malo. Esto significa que los colaboradores no presencian acciones respecto a su actuar.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable productividad

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión efectividad

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	17.1
Regular	21	60.0
Bueno	8	22.9
Total	35	100.0

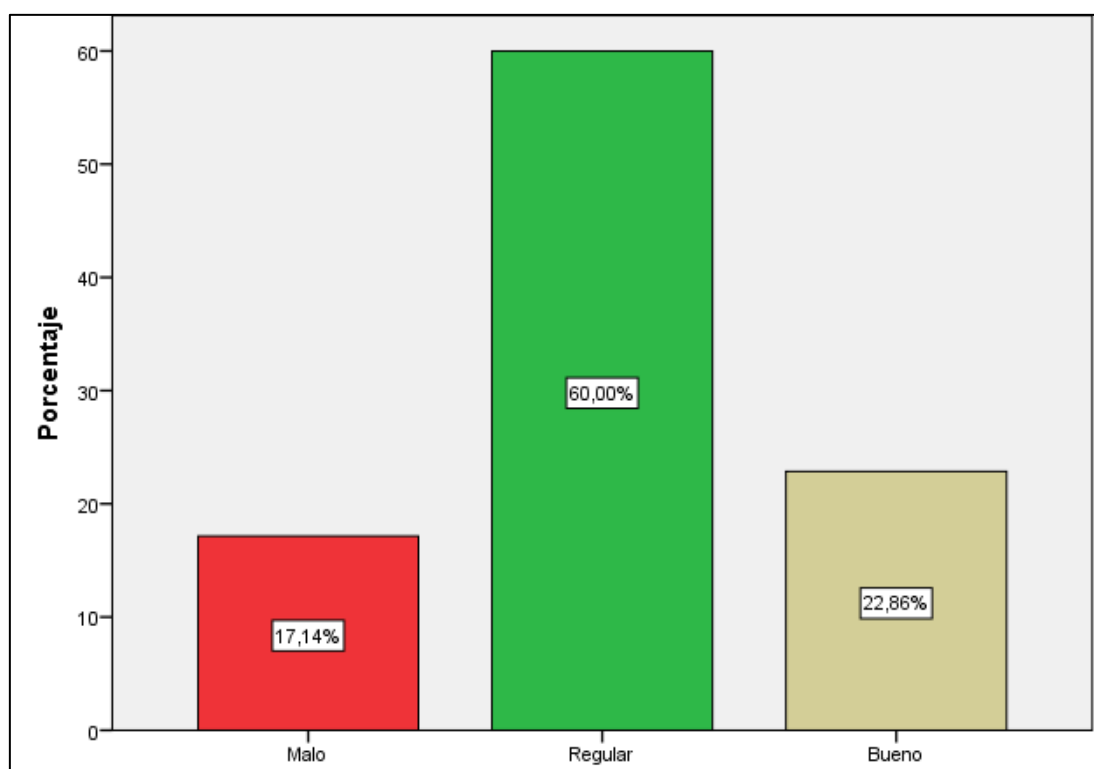


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión efectividad

Interpretación

En la figura 7, se aprecia que 21 colaboradores encuestados que representan el 60% estiman que la efectividad está en un nivel regular, 8 colaboradores encuestados que representan el 22.9% lo estiman en un nivel bueno y 6 colaboradores encuestados que representan el 17.1% lo estiman en un nivel malo. Esto significa que la organización no cuenta con una efectividad adecuada, por ello en el gráfico se refleja una mayor calificación respecto al nivel regular.

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	22.9
Regular	23	65.7
Bueno	4	11.4
Total	35	100.0

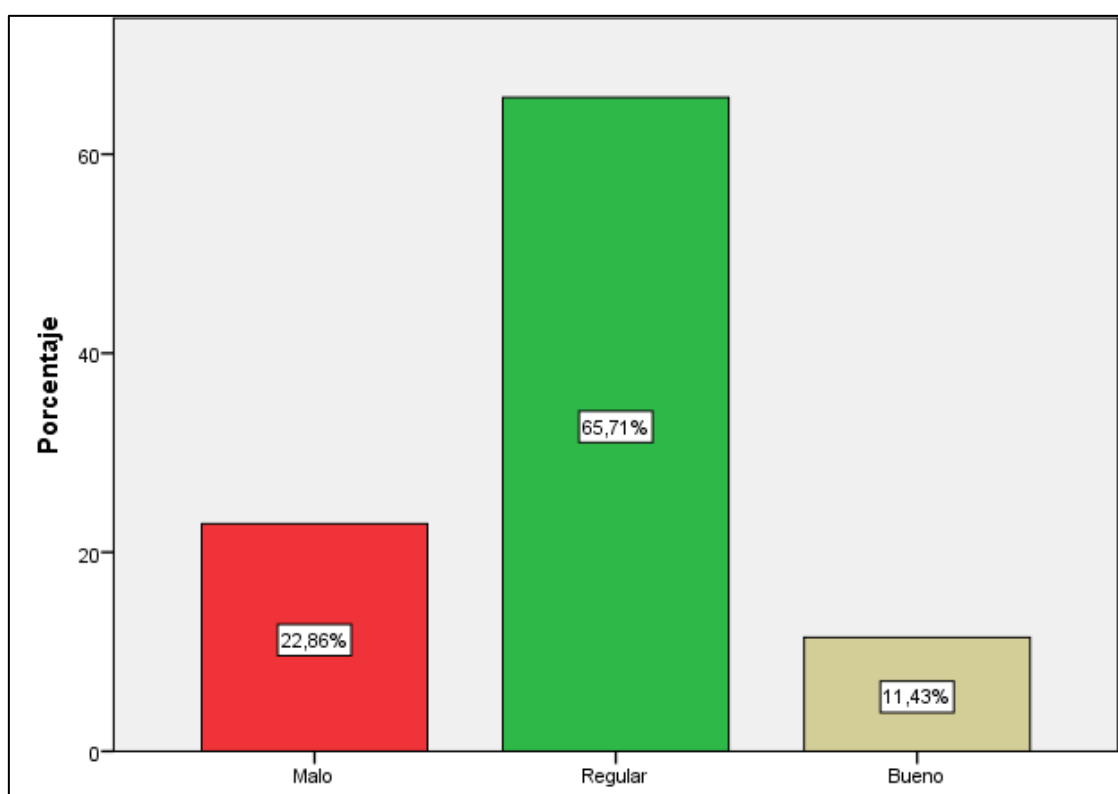


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia

Interpretación

En la figura 8, se aprecia que 23 colaboradores encuestados que representan el 65.7% estiman a la eficiencia en un nivel regular, 4 colaboradores encuestados que representan el 11.4% lo estiman en un nivel bueno, y 8 colaboradores encuestados que representan el 22.9% lo estiman en un nivel malo. Esto significa que no hay una eficiencia completa, por ello en el grafico se refleja una mayor calificación respecto al nivel regular.

Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión eficacia

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	22.9
Regular	23	65.7
Bueno	4	11.4
Total	35	100.0

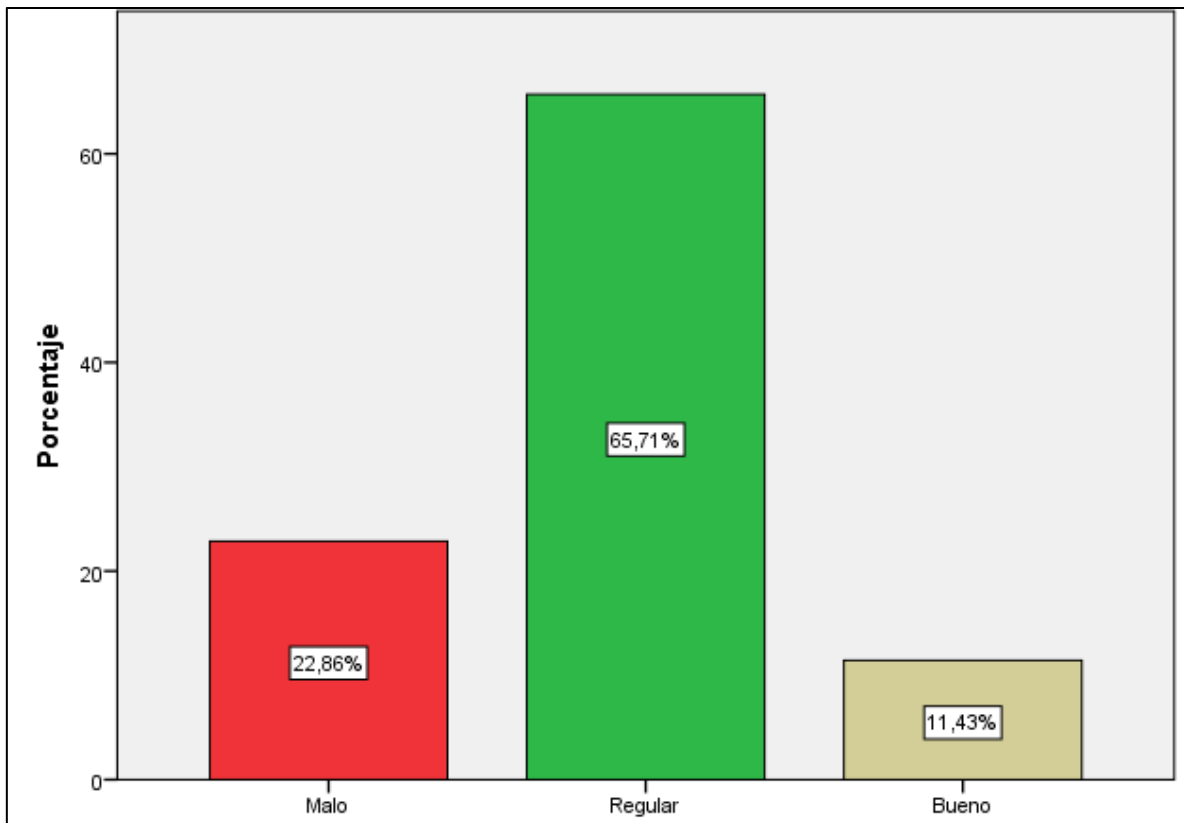


Figura 9. Análisis descriptivo de la dimensión eficacia

Interpretación

En la figura 9, se aprecia que 23 colaboradores encuestados que representan el 65.7% estiman a la eficacia en un nivel regular, 4 de colaboradores encuestados que representan el 11.4% lo estiman en un nivel bueno, y 8 colaboradores encuestados que equivalen al 22.9% lo estiman en un nivel malo. Esto significa que la eficacia es débil, por ello en el gráfico se refleja una mayor calificación respecto al nivel regular.

Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión desempeño

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	17.1
Regular	21	60.1
Bueno	8	22.9
Total	35	100.0

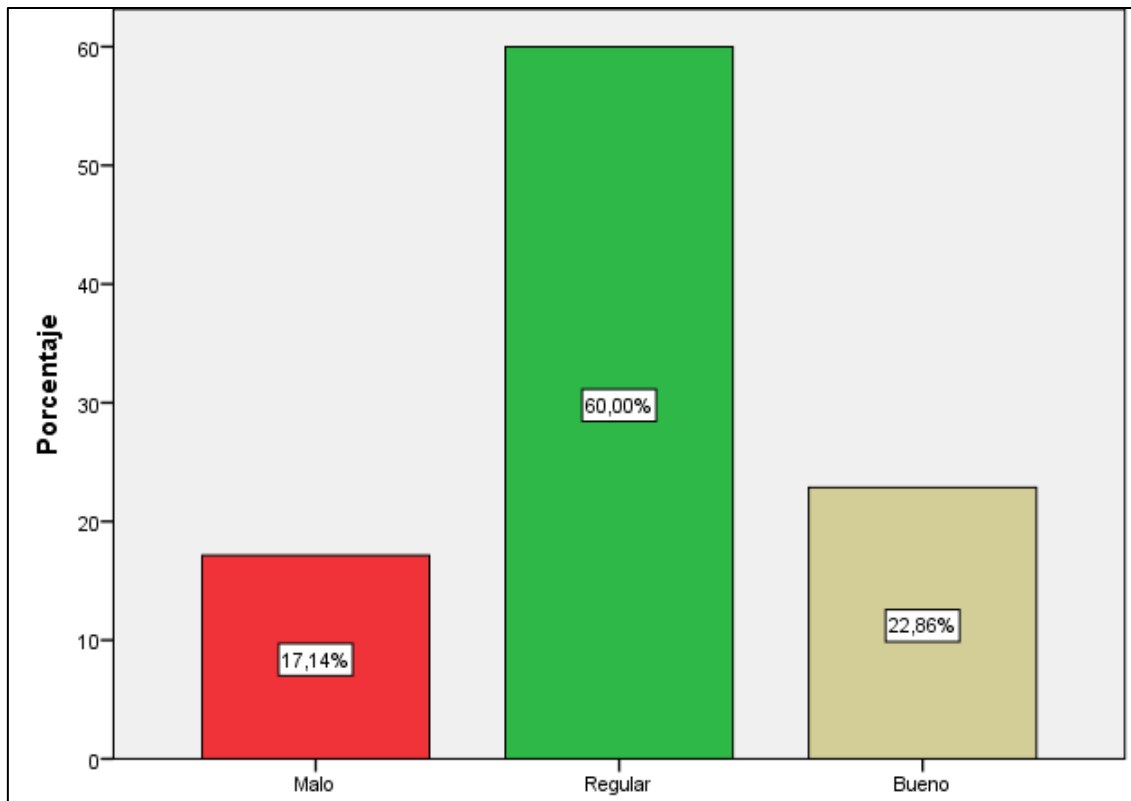


Figura 10. Análisis descriptivo de la dimensión desempeño

Interpretación

En la figura 10, se aprecia que 21 colaboradores encuestados que representan el 60%, estiman que el desempeño está en un nivel regular, 8 colaboradores encuestados que representan el 22.9% lo estiman en un nivel bueno, y 6 colaboradores encuestados que representan el 17.1% lo estiman en un nivel malo. Esto significa que el desempeño no ha realizado grandes cambios que permitan el desempeño total a sus colaboradores, por ello en el grafico se refleja una mayor calificación respecto al nivel regular.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 18

Análisis descriptivo de los resultados de la mejora continua Kaizen y productividad

		Mejora continua Kaizen			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Productividad	Malo	4 11.4%	6 17.1%	0 0.0%	10 28.6%
	Regular	4 11.4%	13 37.1%	0 0.0%	17 48.6%
	Bueno	0 0.0%	4 11.4%	4 11.4%	11 22.9%
Total		8 22.9%	23 65.7%	4 11.4%	35 100.0%

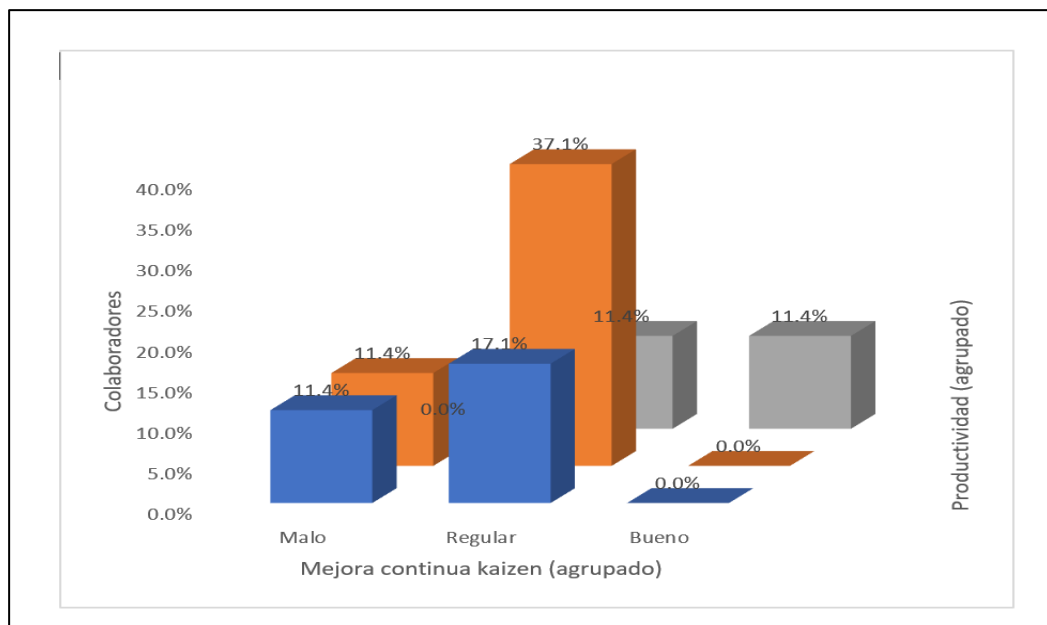


Figura 11. Análisis descriptivo de los resultados de mejora continua Kaizen y productividad.

Interpretación

La tabla 18 y figura 11 muestran la relación entre la mejora continua Kaizen y productividad, visualizando que el 11.4% de los colaboradores encuestados perciben que la relación entre las variables es mala, el 37.1% de los colaboradores encuestados perciben que la relación es regular, mientras que 11.4% de los colaboradores encuestados afirman que la relación es buena; mostrando que existe relación directa entre las variables.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H₀: La variable productividad presenta una distribución normal

H₁: La distribución de la variable productividad difiere una distribución normal.

Tabla 19

Resultados de la prueba de normalidad de mejora continua Kaizen y productividad

	Estadístico	gl	Sig.
Productividad	,964	35	,300

Interpretación

Muestra los resultados de Wilk donde se percibe que la mayoría de los puntajes no se acercan a una distribución normal respecto a la productividad, el valor del estadístico Shapiro Wilk tiene significancia = a 0.300, (sig. > 0.05); por consiguiente, el resultado no permite rechazar la hipótesis nula, de modo que la prueba de estadística a emplear debe ser paramétrica, con el coeficiente de correlación de Pearson.

4.6. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀: No existe relación entre la mejora continua Kaizen y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa – 2020.

H₁: Existe relación entre la mejora continua KAIZEN y la productividad los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa – 2020.

Tabla 20

Resultados de correlación entre la mejora continua Kaizen y la productividad

		Productividad
Mejora continua	Correlación de Pearson	,714**
Kaizen	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

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

Interpretación

La tabla 20 muestra los resultados de la relación entre la variable mejora continua kaizen y la productividad, con Pearson que asciende a 0.714, con nivel de significancia 0,00 que es menor al 0,05 por esta razón, por lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estableciendo que existe una correlación positiva alta entre la mejora continua kaizen y la productividad en la empresa Eurofresh S.A.C, San Martín de Pangoa – 2020.

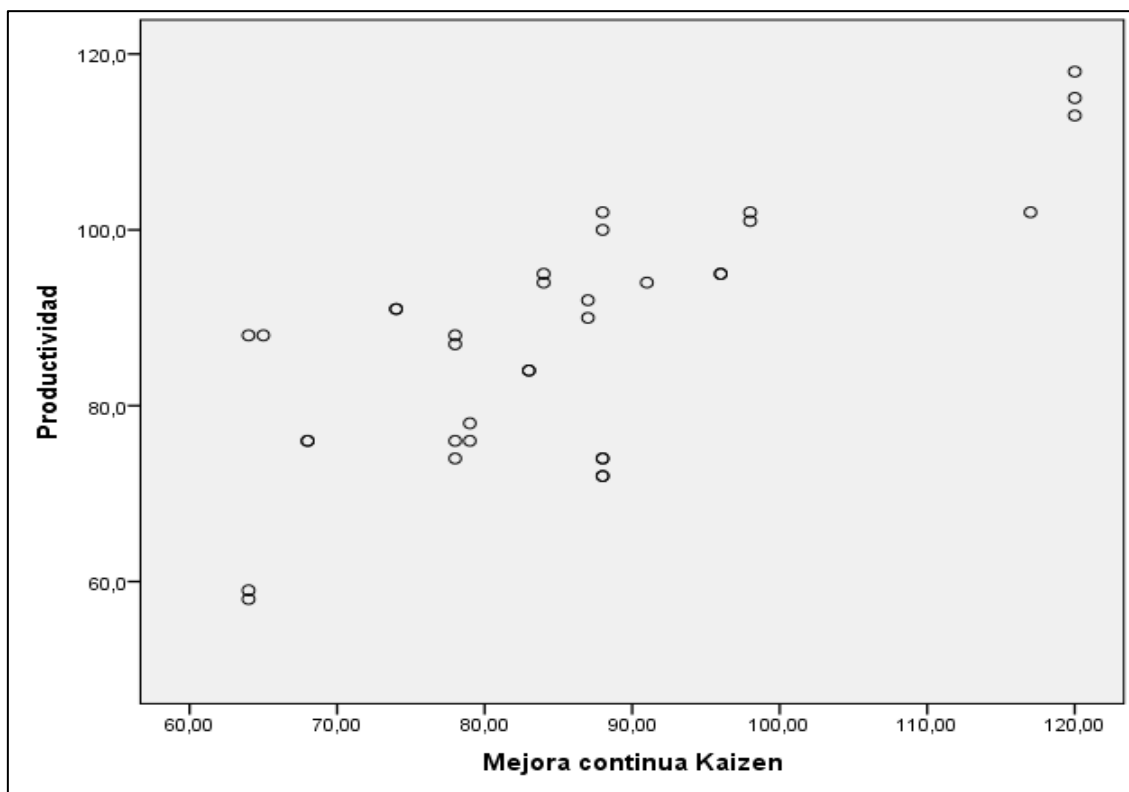


Figura 12. Gráfico de dispersión entre la mejora continua Kaizen y la productividad

Interpretación

En la figura 12 se puede observar los resultados del gráfico de dispersión, donde indica que existe una relación positiva directa entre las variables mejora continua kaizen y la productividad, en otras palabras, a mayores puntajes de la variable mejora continua kaizen, mayores serán los puntajes de la productividad.

Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀. No existe relación entre la planificación y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa – 2020.

H₁. Existe relación entre la planificación y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa – 2020.

Tabla 21

Resultados de correlación entre la planificación y la productividad

		Productividad
Planificación	Correlación de Pearson	,655
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

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

Interpretación

En la figura 21, se puede observar los resultados de correlación entre la planificación y la productividad, mediante un resultado R de Pearson de 0,655, a un nivel de significancia 0,00 que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación

moderada entre la planificación y la productividad de la empresa Eurofresh Perú S.A.C.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀. No existe relación significativa entre el hacer y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa – 2020.

H₂. Existe relación entre el hacer y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa – 2020.

Tabla 22

Resultados de correlación entre el hacer y la productividad

		Productividad
Hacer	Correlación de Pearson	,745
	Sig. (bilateral)	,000
	N	36

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

Interpretación

En la tabla 22, se puede observar los resultados de correlación entre el hacer y la productividad, mediante un resultado de R de Pearson de 0,745, con un nivel de significancia $p=0,00$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación alta entre el hacer y la productividad en la empresa Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa - 2020.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀. No existe relación entre el verificar y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa – 2020.

H₃. Existe relación entre el verificar y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa – 2020.

Tabla 23

Resultados de correlación entre el verificar y la productividad

		Productividad
Verificar	Correlación de Pearson	,615
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

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

Interpretación

En la tabla 23, se puede observar la correlación entre el verificar y la productividad, mediante un resultado de R de Pearson de 0,615 a un nivel de significancia $p=0,00$ que es menor al 0,05 lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva significativa entre la dimensión verificar y productividad de los trabajadores de la empresa Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa – 2020.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀. No existe relación entre el actuar y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa – 2020.

H₄. Existe relación entre el actuar y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa – 2020.

Tabla 24

Resultados de correlación entre el actuar y la productividad

		Productividad
Actuar	Correlación de Pearson	,507
	Sig. (bilateral)	,002
	N	35

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

Interpretación

En la tabla 24, se puede observar la correlación entre el actuar y la productividad mediante un resultado de R de Pearson 0,507 a un nivel de significancia $p=0,00$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación moderada entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación entre la dimensión actuar y la productividad de los trabajadores de la empresa Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa – 2020.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, logrando como resultado un nivel alto de confiabilidad; con respecto al instrumento de mejora continua kaizen, se logró alcanzar un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0,922; mientras que el instrumento de productividad se logró alcanzar un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0,865 mayor que el 0,75, probando que ambos instrumentos resultaron ser confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite seguir con la investigación.

Respecto a los resultados obtenidos en la contratación de hipótesis general de Rho de Spearman con 0,714 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una correlación positiva moderada entre la mejora continua kaizen y la productividad. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Hurtado (2018) en su tesis: "Mejoramiento continuo y la productividad de una empresa privada, año 2018", donde se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación alta de Rho de Spearman de 0,812, y un nivel de significancia de 0,00, la cual es menor al 0,05, demostrando que existe una correlación positiva alta entre el mejoramiento continuo y la productividad. Lo cual indicaría que la mejora continua se asocia a la productividad. Es decir que los resultados se pueden contrastar porque tienen similitud respecto a las variables de estudio, así como a las dimensiones, esto nos permite hacer una comparación de los resultados, por ello como resultado entre la variable mejora continua kaizen y la productividad se obtuvo un coeficiente de 0,714 (positiva moderada), por otro lado podemos apreciar en la tesis de Hurtado (2018) un coeficiente de 0,812 (positiva alta), eso nos dice que en la tesis de Hurtado existe una correlación más fuerte entre las variables de estudio, así también podemos decir que es positiva porque a medida que el resultado de una variable (mejora continua) aumenta en gran medida.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 1 referente a la planificación, un Rho de Spearman de 0,655 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una correlación positiva moderada entre la planificación y la productividad. Dichos resultados se contrastan con los resultados

obtenidos por Rojas (2017) en su tesis: “El círculo de Deming – PDCA como herramienta para la optimización de los procesos del área de compras y servicios generales de la empresa Topy Top S.A. de San Juan de Lurigancho – 2015”, se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de R de Pearson de 0,717, y un nivel de significancia de 0,00, la cual es menor al 0,05, demostrando que existe una correlación positiva alta entre la planificación y la productividad. Es decir que los resultados se pueden contrastar porque tienen similitud respecto a las dimensiones, esto nos permite hacer una comparación de los resultados, por ello como resultado entre la dimensión planificación y productividad se obtuvo un coeficiente de 0,655 (positiva moderada), por otro lado podemos apreciar en la tesis de Rojas (2017) un coeficiente de 0,717 (positiva alta), esto nos dice que en la tesis de Rojas existe una correlación más fuerte entre la dimensión planificación, por otro lado podemos decir que es positiva.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 2 referente al hacer, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,745 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una correlación positiva moderada entre el hacer y la productividad. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Rojas (2017) en su tesis: “El círculo de Deming – PDCA como herramienta para la optimización de los procesos del área de compras y servicios generales de la empresa Topy Top S.A. de San Juan de Lurigancho – 2015”, se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,648, y un nivel de significancia de 0,00, la cual es menor al 0,05, demostrando que existe una correlación positiva moderada entre el hacer y la productividad. Es decir que los resultados se pueden contrastar porque tienen similitud respecto a las dimensiones, esto nos permite hacer una comparación de los resultados, por ello como resultado entre la dimensión hacer y productividad se obtuvo un coeficiente de 0,745 (positiva moderada), por otro lado podemos apreciar en la tesis de Rojas (2017) un coeficiente de 0,648 (positiva moderada), esto nos dice que en ambas tesis existe una correlación moderada entre la dimensión hacer y productividad, por otro lado podemos decir que es positiva.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 3 referente al verificar o revisar, mediante correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,615 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una correlación positiva moderada entre el verificar y la productividad. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Rojas (2017) en su tesis titulada: “El círculo de Deming – PDCA como herramienta para la optimización de los procesos del área de compras y servicios generales de la empresa Topy Top S.A. de San Juan de Lurigancho – 2015”, se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de R de Pearson de 0,594, y un nivel de significancia de 0,00, la cual es menor al 0,05, demostrando que existe una correlación positiva moderada entre el verificar o revisar y la productividad. Es decir que los resultados se pueden contrastar porque tienen similitud respecto a las variables de estudio, así como a las dimensiones, esto nos permite hacer una comparación de los resultados, por ello como resultado entre el verificar o revisar y la productividad se obtuvo un coeficiente de 0,615 (positiva moderada), por otro lado podemos apreciar en la tesis de Rojas (2017) un coeficiente de 0,594 (positiva moderada), esto nos dice que en la tesis de Rojas existe una correlación entre la dimensión verificar o revisar y la productividad.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 4 referente al actuar, mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0,507 a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una correlación positiva moderada entre el actuar y la productividad, dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Rojas (2017) en su tesis titulada: “El círculo de Deming – PDCA como herramienta para la optimización de los procesos del área de compras y servicios generales de la empresa Topy Top S.A. de San Juan de Lurigancho – 2015”, se encontró que las variables de estudio tienden a relacionarse con una magnitud de correlación aceptable de Rho de Spearman de 0,486, y un nivel de significancia de 0,00, la cual es menor al 0,05, demostrando que existe una correlación positiva moderada entre el actuar y la productividad. Es decir que los resultados se pueden contrastar porque tienen similitud respecto a las variables de estudio, así como a las dimensiones, esto nos permite hacer una comparación de los resultados, por ello como resultado entre la dimensión actuar y productividad se obtuvo un coeficiente de 0,507 (positiva

moderada), por otro lado podemos apreciar en la tesis de Rojas (2017) un coeficiente de 0,486 (positiva moderada), eso dice que en la tesis de Rojas, así como en la nuestra existe una correlación moderada entre la dimensión actuar y la productividad.

5.2. Conclusiones

Primero. Existe relación positiva entre las variables mejora continua kaizen y la productividad en la planta Eurofresh S.A.C, San Martín de Pangoa - 2020, por medio de R de Pearson de 0,714 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05. Es decir, la mejora continua kaizen, mejora también la productividad. Entonces se determina que al utilizar de manera correcta la mejora continua kaizen en los colaboradores de la empresa van a mejorar, esto permitiendo utilizar los recursos de la mejora continua de manera eficiente, efectiva y práctica, esto dando como resultado una gran mejora en la mejora continua.

Segundo. Existe relación significativa entre la dimensión planificación y la variable productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh S.A.C, San Martín de Pangoa - 2020, por medio de un R de Pearson de 0,655 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05.

Tercero. Existe relación positiva entre la dimensión hacer y la variable productividad en la planta Eurofresh S.A.C, San Martín de Pangoa - 2020, por medio de un R de Pearson de 0,745 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05.

Cuarto. Existe relación positiva entre la dimensión verificar y la variable productividad en la planta Eurofresh S.A.C, San Martín de Pangoa - 2020, por medio de un R de Pearson de 0,615 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05.

Quinto. Existe relación positiva moderada entre la dimensión actuar y la variable productividad en la planta Eurofresh S.A.C, San Martín de Pangoa - 2020, por medio de un R Pearson de 0,507 a un nivel de significancia de 0,000 que es menor al 0,05.

5.3. Recomendaciones

En relación con el objetivo general y específicos los resultados permiten recomendar a la empresa Eurofresh Perú S.A.C., lo siguiente:

La empresa puede proveer una gran cultura de innovaciones que contribuya a la productividad a través de la metodología Kaizen, una vez utilizado la metodología del Kaizen se recomienda continuar con la aplicación de la metodología PHVA de manera cíclica creando mejoras diarias.

Por ello se plantea mejorar la implementación de los procesos, hacer seguimiento a el kaizen, contar con más programas de calidad con las inspecciones que realizan los especialistas del Senasa en las plantas de empaque de este producto para que el producto no tenga plagas, residuo de tierra (portadora de patógenos).

En relación con el primer objetivo, se propone realizar un plan respecto a las disposiciones para cumplir con las metas, un despliegue de las actividades con fines para producir el mejor producto.

En relación con el segundo objetivo, se recomienda capacitar más al equipo humano y realizar las acciones planificadas para la superación de problemas identificar las falencias y oportunidades de mejora.

En relación con el tercer objetivo, se recomienda analizar el cumplimiento de acciones de manera objetiva, de acuerdo con los estándares previstos y las metas trazadas

En relación con el cuarto objetivo, se recomienda inculcar la filosofía de mejora continua, no solo sea por un periodo de tiempo, sino se mantenga. La empresa debe de implementar proyectos de mejoramiento en todas las áreas de la empresa, para así conseguir la calidad total.

REFERENCIAS

- Ampuero, M. y Mendoza, R. (2016). *Mejora continua en el área de producción utilizando kaizen para incrementar la productividad de la empresa Atlántica S.R.L. – Lambayeque 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4230/Ampuero%20Fernandez%20%20-%20Mendoza%20Delgado%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barcia, B. (2017). *Propuesta de optimización del proceso de confección de la línea de producción de camiseras básicas de cuello redondo mediante el uso de la metodología Kaizen en la empresa Game confecciones* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/8330>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Education.
- Carro y Gonzales (2012). *Productividad y competitividad*. Mar de Plata, Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Conway, W. (2007). *Herramientas para la mejora de la calidad*. Montevideo, Uruguay: Instituto Uruguayo de Normas Técnicas.
- Deming, W. (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad: la salida de la crisis*. Madrid, España: Cambridge University Press.
- Dides, J. (2018). *Productividad en la gran minería del cobre en Chile: del diagnóstico a los planes de acción* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/167756/Productividad-en-la-gran-miner%c3%ada-del-cobre-en-Chile-Del-diagn%c3%b3stico-a-los%20%28002%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Estrella, J. (2018). *Indicadores de productividad como resultado del cambio de la matriz productiva de la industria manufacturera 2008 – 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28930/1/030%20GMC.pdf>

Fernández, M. (2014). *Lean Manufacturing en español: como eliminar desperdicios e incrementar ganancias*. California, Estados Unidos: Imagen.

Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación: Así de fácil*. Córdoba, Argentina: El cid editor.

Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.

Harrington, J. (1992). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica* (6ª ed.). México: McGraw-Hill interamericana.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill

Hurtado, O. (2019). *Mejoramiento continuo y la productividad de una empresa privada, año 2018* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3635/HURTADO%20CABRERA%20OSCAR%20HUMBERTO%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Imai, M. (2001). *La ventaja competitiva japonesa* (10ª ed.). México: Continental. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/379940531/kaizen-la-clave-de-la-ventaja-competitiva-japonesa-masaaki-imaipdf-pdf>

Imai, M. (2015). *Gemba Kaizen: un enfoque en tal sentido común para una estrategia de mejora continua*. Madrid, España: McGraw-Hill.

Méndez, J. (2017). *Bases para un modelo tridimensional de mejora continua* (Tesis doctoral). Recuperado de

http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/845/Bases_par_un_modelo_tridimensional.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Méndez, L. (2018). *La aplicación de la metodología kaizen y su incidencia en la gestión de empresa Bona Logistic E.I.R.L. - periodo 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11468/mendezgarcia_leonardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacheco, A. (2017). *Herramienta para mejorar la interfaz diseño – construcción aplicando el método kaizen en la ciudad de Loja* (Tesis de maestría). Recuperado de http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/26918/1/3.%20Articulo%20Cientifico_L%20Pacheco_MC3.pdf

Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.

Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración* (13ª ed.). México: Pearson.

Rojas, M. (2017). *El círculo de Deming – PHVA como herramienta para la optimización de procesos del área de compras y servicio generales de la empresa Topy Top S.A. San Juan de Lurigancho – 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/441>

Shewhart, W. (1931). *Economic control of quality of Manufactured Product*. New York, USA: Van Nostrand Company.

Ticona, V. (2017). *Análisis del sistema kaizen como herramienta para el mejoramiento continuo en la empresa distribuciones Bookshop E.I.R.L. Arequipa -2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7118/Ticona_Escobar_Valeria_Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yenque, J. García, P. y Raez, L. (2002). Notas científicas Kaizen o la mejora continua. *Industrial data revista de investigación*, 5(1), 1 - 62. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6694>

Zapata, A. (2015). *Ciclo de la Calidad PHVA*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Mejora continua Kaizen y productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa - 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la mejora continua Kaizen y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú, San Martín de Pangoa – 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la planificación de la mejora continua Kaizen y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú,</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la mejora continua Kaizen y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú S.A.C., San Martín de Pangoa - 2020.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la planificación y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martín de Pangoa - 2020.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la mejora continua y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la planificación y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C.</p>	Variable 1: Mejora continua Kaizen					
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Metas de la empresa - Estrategia y recursos - Formación 	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Parcialmente de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Alto 111 - 118 Medio 96 - 111 Bajo 80 - 96		
			Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución - Lugar de trabajo - Enfoque de proceso 				
			Verificar	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de los estándares - Procedimientos - Resultados 				
			Actuar	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones preventivas y creativas - Calidad - Mejoramiento continuo 				
Variable 2: Productividad								

San Martin de Pangoa – 2020?			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Qué relación existe entre el hacer de la mejora continua Kaizen y la productividad en la planta Eurofresh Perú, San Martin de Pangoa – 2020?	Determinar la relación que existe entre el hacer y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martin de Pangoa - 2020.	Existe relación significativa entre el hacer y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C.	Efectividad	- Seguridad - Trabajo en equipo - Tiempo	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Parcialmente de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Alto 111 - 118
¿Qué relación existe entre el verificar de la mejora continua Kaizen y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú, San Martin de Pangoa – 2020?	Determinar la relación que existe entre el verificar y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martin de Pangoa - 2020.	Existe relación significativa entre el control y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C.	Eficiencia	- Cumplimiento - Recursos - Orientación		Medio 96 - 111
¿Qué relación existe entre el actuar de la mejora continua Kaizen y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú, San Martin de Pangoa – 2020?	Determinar la relación que existe entre el actuar y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martin de Pangoa - 2020.	Existe relación significativa entre el actuar y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C.	Eficacia	- Confianza - Calidad de producto - Rentabilidad		Bajo 80 - 96
¿Qué relación existe entre el hacer de la mejora continua Kaizen y la productividad en la planta Eurofresh Perú, San Martin de Pangoa – 2020?	Determinar la relación que existe entre el hacer y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú S.A.C, San Martin de Pangoa - 2020.	Existe relación significativa entre el hacer y la productividad de los colaboradores de la planta Eurofresh Perú S.A.C.	Desempeño	- Capacitación - Coordinación - Calidad		

y la productividad de los colaboradores en la planta Eurofresh Perú, San Martin de Pangoa – 2020?	S.A.C, San Martin de Pangoa - 2020.						
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística por utilizar			
Tipo: No experimental Diseño: Descriptivo correlacional Enfoque: Cuantitativo.	Población 35 colaboradores de la empresa Eurofresh Perú S.A.C. Tamaño de muestra 35 colaboradores de la empresa Eurofresh Perú S.A.C.	Variable 1: Mejora continua Kaizen Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de mejora continua Kaizen Autora: Shelley Emely Torres de la O Año: 2020	Variable 2: Productividad Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de productividad. Autora: Shelley Emely Torres de la O Año: 2020	Estadísticos descriptivos: Se desarrollará a través de fórmulas estadísticas toda la información recopilada en valores numéricos. Se realizará a través de: - Tablas estadísticas - Gráficos estadísticos	Estadísticos inferenciales R de Pearson.		

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO SOBRE MEJORA CONTINUA KAIZEN

Edad:

Sexo:

Cargo/ocupación:

Años de servicio:

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes la mejora continua. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Totalmente en desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1 - PLANIFICACIÓN						
1	Se establece metas dentro de la empresa.	1	2	3	4	5
2	Se definen los métodos que permitirán alcanzar las metas propuestas.	1	2	3	4	5
3	Se cuenta con el recurso adecuado para la planificación.	1	2	3	4	5
4	Se obtienen los resultados esperados.	1	2	3	4	5
5	Se brindan capacitaciones.	1	2	3	4	5
6	Se hace seguimiento al desempeño y control de los procesos.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2 - HACER						
7	Se cumple con el plan de producción.	1	2	3	4	5
8	Llegan a ejecutar lo planeado.	1	2	3	4	5
9	Hay orden en el lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
10	Cuenta con los recursos adecuados.	1	2	3	4	5
11	Cada tarea corresponde a un proceso.	1	2	3	4	5
12	Se controlan las tareas.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3 - VERIFICAR						
13	Existen estándares establecidos para la selección del jengibre.	1	2	3	4	5

14	Se establecen, mantienen y mejoran los estándares de cada proceso.	1	2	3	4	5
15	Se establece mecanismos de seguimiento a los procesos.	1	2	3	4	5
16	Se documenta y registra los resultados obtenidos.	1	2	3	4	5
17	Se cumplen las metas.	1	2	3	4	5
18	Se originan excedentes de producción.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4 – ACTUAR						
19	Se plantean ideas de mejora diaria.	1	2	3	4	5
20	Se toman acciones correlativas respecto a su desempeño.	1	2	3	4	5
21	El jengibre presenta buena calidad orgánica.	1	2	3	4	5
22	Se realiza control de calidad.	1	2	3	4	5
23	Busca la mejora en cada proceso.	1	2	3	4	5
24	Emplea el tiempo óptimo en las tareas asignadas.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE PRODUCTIVIDAD

Edad:

Sexo:

Cargo/ocupación:

Años de servicio:

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes la productividad. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1 – EFECTIVIDAD						
1	Se adoptan previsiones para cumplir con las medidas de seguridad en su área de trabajo.	1	2	3	4	5
2	Como colaborador cumple con las medidas de seguridad que brinda la empresa.	1	2	3	4	5
3	Se toman en cuentas las ideas planteadas.	1	2	3	4	5
4	Evito entrar en conflicto.	1	2	3	4	5
5	Se tienen tiempos definidos para cada proceso.	1	2	3	4	5
6	Se realiza un monitoreo de paradas no operativas.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2 - EFICIENCIA						
7	Se cumple con las metas de producción.	1	2	3	4	5
8	Se cumple con los reportes y monitoreos de las actividades.	1	2	3	4	5
9	La distribución del área es la adecuada.	1	2	3	4	5
10	El mantenimiento de los equipos es el adecuado.	1	2	3	4	5
11	El supervisor orienta de manera conjunta al personal.	1	2	3	4	5
12	La empresa le ofrece capacitaciones para que pueda mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3 - EFICACIA						
13	Tú supervisor discute los intereses y necesidades, apoyando a la mejora continua.	1	2	3	4	5

14	Tú supervisor es accesible en caso de necesidad.	1	2	3	4	5
15	La empresa invierte en tecnología para mejorar la calidad del producto.	1	2	3	4	5
16	Los productos de la empresa son orgánicos.	1	2	3	4	5
17	Considera que la producción abastece la demanda del mercado.	1	2	3	4	5
18	Considera que hay orden y control en las finanzas de la empresa.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4 – DESEMPEÑO						
19	Considera que son importantes las capacitaciones.	1	2	3	4	5
20	Participa en las capacitaciones.	1	2	3	4	5
21	El supervisor participa de manera conjunta para el logro de los objetivos.	1	2	3	4	5
22	Sus compañeros de trabajo participan de manera conjunta para el logro de los objetivos.	1	2	3	4	5
23	Participa en mantener los estándares de calidad.	1	2	3	4	5
24	Se realiza el control de calidad.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de los instrumentos

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

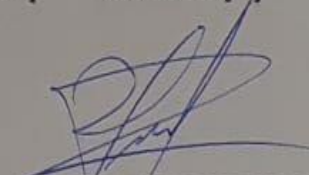
Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: PRODUCTIVIDAD

Observaciones: SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

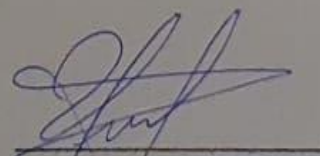
Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: MEJORA CONTINUA KAIZEN

Observaciones: SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg SANGUINETI SMITH JOSÉ

DNI: 43312336

Especialidad del validador: Temático [X] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



Validación del instrumento: PRODUCTIVIDAD

Observaciones: SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg SANGUINETI SMITH JOSÉ

DNI: 43312336

Especialidad del validador: Temático [X] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



Validación del instrumento: MEJORA CONTINUA KAIZEN

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: Vásquez Ruiz Segundo Zoilo
DNI:17858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: PRODUCTIVIDAD

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.: Vásquez Ruiz Segundo Zoilo

DNI:17858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de similitud

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=1687267034&u=1075289969&lang=es

feedback studio Shelley Emely Torres De La O MEJORA CONTINUA KAIZEN Y LA PR... /0

TESIS
MEJORA CONTINUA KAIZEN Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA PLANTA EUOFRESH PERÚ S.A.C, SAN MARTIN DE PANGO - 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
SHELLEY EMELY TORRES DE LA O

ASESOR
ING. SEGUNDO ZOILO VASQUEZ RUIZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Resumen de coincidencias

21 %

1	repositorio.autonoma.e...	16 %
2	www.3ciencias.com	1 %
3	Entregado a Universida...	1 %
4	repositorio.unap.edu.pe	1 %
5	Entregado a Universida...	1 %
6	Entregado a Universida...	1 %
7	biblioteca.ucp.edu.co	1 %

Página: 1 de 110 Número de palabras: 16808 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Escribe aquí para buscar 19°C Bruma 10:56 6/11/2021

Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

eurofresh

EUROFRESH PERÚ

Oficina central:
C/ Julián Arce, 341 - Dpto. B
Urbanización Santa Catalina, La Victoria - Lima
Fijo: 00511 472 0369
Sede productiva Chancay:
Carretera Panamericana Norte, km. 84,
Chancay - Huaral, Lima.
Sede productiva Pangoa:
Cal. Los Pinos, nº Sector Unión Arcuellar
Junín - Satipo, Pangoa.
www.eurofresh.net

Lima, 07 de Julio de 2020

Señores:

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

Presente. -

De nuestra consideración:

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso a la Srta. Torres De la O Shelley Emely, identificado con DNI N ° 76848220, para realizar la aplicación del instrumento para el desarrollo de la investigación de la tesis "MEJORA CONTINUA KAIZEN Y PRODUCTIVIDAD EN LA PLANTA EUROFRESH S.A.C, SAN MARTÍN DE PANGOA – 2020".

Estas actividades las realizaron en el Km 1.50/ Anexo – Rural Unión Arcuella - San Martín de Pangoa.

La Srta. Torres De la O, Shelley Emely ha contado con todos los elementos necesarios para el análisis de una muestra de población, identificación de factores y aplicaciones para el desarrollo de su investigación.

Atentamente,



Jean Pierre Milla Gutierrez
Product. Manager Ginger And Turmeric
EUROFRESH PERÚ S.A.C

JEAN PIERRE MILLA GUTIÉRREZ

Gerente General

EUROFRESH S.A.C.

Anexo 6. Base de datos

1	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24
2	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4
3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	2	3	3	4	3	2
4	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	2	5	3	2	2	3	5	5	2	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	3	2	1	1	1	3	2	1	2	4	4	1	5	2	4	2	1	3	2	4	3	3	5
9	5	5	4	1	1	1	5	5	2	5	4	1	4	3	3	2	1	3	1	3	3	4	4	4
10	1	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	5	1	1	1	3	3	4	5	2	2	1	3
11	3	2	3	4	1	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	4	3	5	2	3	3	3	3
12	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2
13	4	3	3	3	5	1	3	3	4	5	3	4	5	5	5	3	3	5	3	2	5	3	4	4
14	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4
15	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3
16	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	3	4
17	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	5	1	3	3
18	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	5	3	3	4
19	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	3	3	3	2	3	3	2	4	5	4	2	3
20	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	2	3	3	4	3	2
21	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	2	5	3	2	2	3	5	5	2	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	3	2	1	1	1	3	2	1	2	4	4	1	5	2	4	2	1	3	2	4	3	3	5
26	5	5	4	1	1	1	5	5	2	5	4	1	4	3	3	2	1	3	1	3	3	4	4	4
27	1	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	5	1	1	1	3	3	4	5	2	2	1	3
28	3	2	3	4	1	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	4	3	5	2	3	3	3	3
29	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2
30	4	3	3	3	5	1	3	3	4	5	3	4	5	5	5	3	3	5	3	2	5	3	4	4
31	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4
32	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3
33	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	3	4
34	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	5	1	3	3
35	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	5	3	3	4

1	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24
2	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4
3	5	5	3	5	4	5	3	4	2	5	5	5	3	4	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	5	4	5	3	4	2	5	5	5	3	4	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5
6	5	4	3	5	5	5	3	1	2	2	4	5	4	2	3	4	4	2	2	1	3	1	1	1
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
8	2	2	4	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4
9	3	4	2	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	2	4	5	5	5	5	3	2	2
10	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	5	5	5	5	5
11	3	3	5	5	2	1	3	1	5	1	1	1	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	3	2
12	3	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4
13	2	3	3	1	4	5	3	2	5	5	1	5	2	2	5	3	3	2	1	5	1	5	3	3
14	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5
15	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4
16	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	1	4	3	5	5	4	4	5	5
17	2	3	3	1	4	5	3	2	5	5	1	5	2	2	5	3	3	2	1	5	1	5	3	3
18	4	4	3	5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3
19	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	1	4	4
20	5	5	3	5	4	5	3	4	2	5	5	5	3	4	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5
21	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
22	5	5	3	5	4	5	3	4	2	5	5	5	3	4	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5
23	5	4	3	5	5	5	3	1	2	2	4	5	4	2	3	4	4	2	2	1	3	1	1	1
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
25	2	2	4	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4
26	3	4	2	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	2	4	5	5	5	3	2	2	2
27	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	5	5	5	5	5
28	3	3	5	5	2	1	3	1	5	1	1	1	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	3	2
29	3	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4
30	2	3	3	1	4	5	3	2	5	5	1	5	2	2	5	3	3	2	1	5	1	5	3	3
31	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5
32	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4
33	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	1	4	3	5	5	4	4	5	5
34	2	3	3	1	4	5	3	2	5	5	1	5	2	2	5	3	3	2	1	5	1	5	3	3
35	4	4	3	5	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3