



**PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL ECUADOR**

SEDE ESMERALDAS

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Tema:

**METODOLOGÍA DE LAS 9S EN EL ÁREA DE PATROCINIO DE LA
ORGANIZACIÓN COMUNITARIA NUEVO AMANECER**

Tesis de grado previo a la obtención del título de

**MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MENCION PLANEACIÓN**

Línea de investigación:

Análisis y mejoramiento de procesos

Autor:

LCDO. SEGUNDO ERIBERTO CASTILLO IZQUIERDO

Asesora:

MGT. MERCEDES SARRADE PELÁEZ

Esmeraldas – Ecuador

Marzo 2016

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
ESMERALDAS**

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema:

**METODOLOGÍA DE LAS 9S EN EL ÁREA DE PATROCINIO DE LA
ORGANIZACIÓN COMUNITARIA NUEVO AMANECER**

AUTOR: Lcdo. Segundo Eriberto Castillo Izquierdo

Mgt. Mercedes Sarrade Peláez

DIRECTORA DE TESIS

f.....

Mgt. Xavier Quiñónez Ku

LECTOR 1

f.....

Mgt. María Simisterra Gracia

LECTOR 2

f.....

Mgt. Mercedes Sarrade Peláez

COORDINADORA DE POSTGRADO

f.....

Ing. Maritza Demera Mejía

SECRETARIA GENERAL PUCESE

f.....

Esmeraldas-Ecuador

Marzo 2016

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

“Yo, SEGUNDO ERIBERTO CASTILLO IZQUIERDO portador de la cédula de ciudadanía No.080133214-9, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas Mención Planeación son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Segundo Eriberto Castillo Izquierdo
Cédula de Identidad 080133214-9

CERTIFICACIÓN

Yo. Mercedes Sarrade Peláez, en calidad de Directora de Tesis del Maestrante Segundo Eriberto Castillo Izquierdo, cuyo título es “METODOLOGÍA DE LAS 9S EN EL ÁREA DE PATROCINIO DE LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA NUEVO AMANECER” certifico que las sugerencias realizadas por el Tribunal de grado, han sido incorporadas al documento final, por lo que autorizo su presentación ante el Tribunal de la Tesis.

Mgt. Mercedes Sarrade Peláez

DIRECTORA DE TESIS

DEDICATORIA

Dedico esta tesis al Todopoderoso a quien desde el inicio de los estudios encomendé la guía y protección y a Santo Tomás de Aquino, patrono de los estudiantes, quien dio la sabiduría e inspiración a mi espíritu, para que esta tesis de maestría concluya con éxito.

A mi compañera, amiga y pareja María Yenis Bautista Nazareno, quien en todo momento me apoyó y motivó para que continúe con este trabajo de investigación y soportó mis ausencias durante este proceso de estudios.

A mis hijas: Liliana que estando junto al Creador me ha fortalecido y continúa siendo mi razón de ser para seguir adelante, Viviana y Tatiana modelos de hijas, que han tenido esa fortaleza y paciencia de soportar mi ausencia en este tiempo, a mi hijo Yense, el último de todos y mi único varón quien, para mí como todas mis hijas, es una bendición más del Creador que decidió dármelo justo cuando estaba en este proceso de estudios; a todos ellos que se han convertido en el impulso para mi continuidad y perseverancia en la búsqueda de llegar a esta meta que un día nos propusimos.

Es digno para mí dedicar este trabajo a la señora Tomasa Izquierdo Quintero, mi querida Madre quien en todo este recorrido de mi vida ha estado acompañándome como una verdadera Madre.

Segundo Eriberto Castillo Izquierdo

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero y profundo agradecimiento a todas las personas que contribuyeron para la realización de esta investigación, Mgt. Mercedes Sarrade Peláez, Directora de tesis, a los docentes lectores, Mgt. Xavier Quiñónez Ku y Mgt. María Simisterra Gracia por el asesoramiento, la guía, supervisión y la permanente motivación entregada.

Un especial reconocimiento a la Pontificia Universidad Católica Sede Esmeraldas, por haberme abierto las puertas del conocimiento, a través de los maestros que supieron impartir sus sabias enseñanzas para mi superación.

Agradezco a todos y todas mis compañeros y compañeras de trabajo y estudio por brindarme su apoyo desinteresado en la realización de este trabajo de investigación, a World Vision Ecuador, organización a la cual le debo mucho en lo que respecta a mi formación y desarrollo por toda la apertura brindada para poder culminar con éxito este importante reto en mi vida.

Hago extensiva mi gratitud a los esposos Morales-Arboleda por darme su apoyo acogióndome en su hogar durante el tiempo que debimos asistir a este proceso de formación, decirles que no tengo cómo pagarles tanta bondad y el gran regalo que me han dado: SU AMISTAD.

A todos y a todas muchas gracias,

Segundo Eriberto Castillo Izquierdo

Índice

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	IV
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	V
CERTIFICACIÓN	VI
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
Índice.....	IX
RESUMEN EJECUTIVO Y PALABRAS CLAVE	XII
ABSTRACT Y KEYWORDS	XIII
CAPÍTULO 1	1
Introducción y objetivos	1
1.1 Justificación.....	1
1.2 Marco teórico de la investigación.....	4
1.2.1. Fundamentación Teórica	4
Beneficios y resultados de la implementación de las 9s.....	7
Trabajo en equipo	10
Compromiso	10
Disciplina	10
1.2.2. Fundamentación legal.....	10
Código laboral del Ecuador	11
a. Obligaciones de los empleadores	11
b. Obligaciones de los trabajadores.....	12
Código de conducta de la institución.....	12
Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. (MRL)	12
Art. 11.- Obligaciones de los empleadores	12
Art. 13.- Obligaciones de los trabajadores.....	12
1.2.3. Revisión de estudios previos	13
1.3. Objetivos	15
1.3.1 Objetivo general.....	15

1.3.2 Objetivos específicos	16
CAPÍTULO 2	17
2. Metodología	17
2.1. Métodos de investigación	17
2.1.1 Investigación bibliográfica	18
2.1.2 Investigación de campo	18
2.2. Universo y muestra	20
2.3 Instrumentos	21
Descripción de cómo se obtuvo la información primaria y secundaria	21
Fuentes primarias	21
Fuentes secundarias	22
2.4. Reglamentos y normas éticas aplicadas en el estudio	22
CAPÍTULO 3	23
3. Análisis e interpretación de los resultados	23
3.1 Descripción de la muestra	23
3.2.- Análisis y descripción de los resultados	24
3.3.- Interpretación y análisis de datos	24
Tabla 1.1: Conocimiento de la metodología	25
Tabla 1.2.- Aplicación de la metodología	27
Tabla 1.3. Predisposición para trabajar con la metodología	28
Tabla 1.4.- Nivel de rapidez en las respuestas a los requerimientos	29
Tabla 1.5.- Mantiene solo cosas necesarias en el área	30
Tabla 1.6. Facilidad para encontrar las cosas	31
Tabla 1.7.- Codificación de objeto para identificarlos	33
Tabla 1.8.- Identificación del lugar donde se encuentran los objetos	34
Tabla 1.9.- Separación de cosas necesarias de las innecesarias.	35
Tabla 1.10.- Limpieza del puesto de trabajo	36
Tabla 1.11.- Limpieza del puesto de trabajo	37
Tabla 1.12.- Acceso y circulación en el área	39
Tabla 1.13.- Temperatura ambiental dentro del área	40
Tabla 1.14.- Cumplimiento de acuerdos establecidos	42

Tabla 1.15.- Cumplimiento de lineamientos organizacionales	43
Tabla 1.16.- Respeto de acuerdos	44
Tabla 1.17.- Comodidad en el desarrollo de sus tareas	45
Tabla 1.18.- Motivación en la realización de sus tareas	46
Tabla 1.19.- Reuniones de coordinación.....	49
Tabla 1.20.- Acuerdos en equipo	50
Tabla 1.21.- Trabajo coordinado dentro del área	51
Tabla 1.22.- Existencia de reglas escritas consensuadas	52
Tabla 1.23.- Acuerdos de convivencia y limpieza escritos	53
Tabla 1.24.- Publicación del desempeño del área	54
CAPÍTULO 4	56
4.1 Discusión	56
CAPÍTULO V	59
5.1 Conclusiones y propuestas.....	59
5.1.1 Conclusiones	59
5.1.2 Propuestas	60
ANEXOS	62
REFERENCIAS.....	70

RESUMEN EJECUTIVO Y PALABRAS CLAVE

La presente Tesis se formuló con criterios académicos, científicos y prácticos determinados por la experiencia del autor en el conocimiento de la metodología de las 9s.

El estudio enfocó la necesidad de proponer la aplicación de la metodología de las 9s, buscando aportar al mejoramiento de los procesos dentro del área de patrocinio, así como generar un mejor ambiente de trabajo que influya en el cuidado de la salud e incentive la motivación en los miembros que forman parte de esta importante área de la organización comunitaria Nuevo Amanecer.

El estudio realizado contempló dos modalidades de investigación que son:

- a)** Investigación bibliográfica, que facilitó recopilar información secundaria constantes en normas legales, libros, tesis de grado, revistas informativas, boletines especializados, internet, artículos científicos y otros.
- b)** Investigación de campo, que permitió efectuar el análisis de los procesos empleados respecto de la limpieza, el orden, la clasificación, la coordinación, estandarización, bienestar personal, la disciplina y el compromiso de todos los miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer.

La investigación se realizó en las oficinas de la Unión de cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer particularmente en el área de patrocinio, demostrando que es pertinente la aplicación de la metodología de las 9s, dado que los empleados dentro del área vienen realizando los trabajos sin la utilización de métodos y técnicas que aporten al mejoramiento de sus procesos y por ello su eficiencia y el bienestar de todos los miembros del área objeto de este estudio.

Palabras clave

Administración de la calidad total, Escuela Politécnica del Ejército, la mejora continua, una producción más limpia, Sociedad anónima, Buen Vivir, Ministerio de las relaciones laborales, Bienestar personal, trabajo en equipo, calidad, compromiso, disciplina.

ABSTRACT Y KEYWORDS

This thesis was formulated with academic, scientific and practical criteria determined by the author's experience in the knowledge of the methodology of the 9s.

The study focused on the need to propose the application of the methodology of the 9s, seeking to contribute to the improvement of the processes within the area of sponsorship and create a better working environment that influence the health care and encourage motivation members who are part of this important area of community organization New Dawn. The study looked at two types of research are:

a) bibliographic research, which facilitated information gathering constant secondary legislation, books, theses, news magazines, specialized bulletins, internet, and other scientific articles.

b) Field Research, which allowed conducting the analysis of the processes employed with respect to cleanliness, order, classification, coordination, standardization, personal welfare, discipline and commitment of all members of the area sponsored by the Union New Dawn of Community Councils.

The research was conducted in the offices of the Union of Councils Community New Dawn particularly in the area of sponsorship, showing that it is relevant application of the methodology of the 9s, as employees within the area have been carrying out the work without the use of methods and techniques that contribute to the improvement of its processes and therefore its efficiency and welfare of all members of the area under study.

Keywords

Total Quality Management, Army Polytechnic School, Continuous improvement, Cleaner Production, Limited Company, Good Living, Ministry of labor relations, Personal welfare, teamwork, quality, commitment, discipline.

CAPÍTULO 1

Introducción y objetivos

Las empresas actuales, muestran la necesidad de metodologías que ayuden en el mejoramiento de sus procesos contribuyendo así a generar y crear ambientes adecuados, cómodos y confortables para un mejor rendimiento de sus colaboradores y el establecimiento de un clima laboral acogedor. En ese sentido la implementación de prácticas continuas que lleven a experimentar un mejoramiento en la realización de las actividades diarias y promuevan la participación de todos los miembros del equipo de trabajo se convierten hoy en día, en herramientas necesarias para el desempeño eficiente y eficaz de las empresas.

La metodología de las 9s japonesas, siendo que está dirigida a mantener un sistema de orden y limpieza dentro de las organizaciones o empresas, se convierte en una alternativa que contribuiría mucho en el desempeño de las mismas y es en esa medida que se busca difundir su información y aplicación por medio de este trabajo dejando como posibilidad de implementarla dentro del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer.

1.1 Justificación

La Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer es una organización comunitaria, sin fines de lucro, auspiciada técnica y financieramente por Visión Mundial del Ecuador, que trabaja en la zona norte de Esmeraldas específicamente en los cantones San Lorenzo y Eloy Alfaro desde el año 1998; cuya principal fuente de financiamiento es el sistema de patrocinio de niños y niñas, que consiste en la voluntad de personas que han tomado la decisión de contribuir con un aporte mensual que permita cubrir necesidades de salud, educación entre otras cosas que beneficien a niños y niñas, buscando el mejoramiento de su calidad de vida. Todo esto se ajusta al Plan del Buen Vivir del Estado ecuatoriano

(Obj. 3 del Plan del Buen Vivir). (Senplades, 2013).

El Área de Patrocinio es la encargada de llevar adelante todas las operaciones que tienen que ver con el relacionamiento y atención a los patrocinadores, lo que implica mantener un sistema adecuado de orden, organización, limpieza, además del compromiso y disciplina para dar respuestas a los requerimientos de los clientes en estos casos; patrocinadores, niños y sus familias, en ese marco si no existe una buena organización del área en mención se corre el riesgo de que los recursos para el beneficio de ellos se suspendan.

El área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer, puede presentar retrasos importantes en la entrega de la información de los niños, niñas y adolescentes que son patrocinados y patrocinadas, esto debido a que no cuenta con un sistema de orden y limpieza adecuado, lo que puede generar incumplimiento de los procesos de trabajo, la ubicación del área con semáforos en rojo, hasta llegar a la suspensión temporal de los fondos que les benefician.

Los procesos de auditoría pueden ser determinantes en cuanto a la solicitud de información dentro del área, la que de no manejar un sistema adecuado de organización, clasificación y orden generaría observaciones que perjudican directamente a la organización. La aplicación de esta metodología ayudaría a:

- 1.- Mejorar los tiempos de entrega de la información requerida.
- 2.- Cumplir con los estándares establecidos de calidad y oportunidad.
- 3.- Generar un flujo de comunicación eficiente entre los socios comunitarios y patrocinadores.
- 4.- Estándares Internacionales que marcan estrictamente los tiempos y procedimientos.

El buen funcionamiento del área de patrocinio en el desarrollo de sus procesos beneficia directamente a los niños, niñas, sus familias y de forma indirecta a todas las

comunidades donde tiene presencia la organización. Una vez aplicada la metodología, se espera el mejoramiento de los procesos de trabajo, una mejor organización, un ambiente adecuado de trabajo y armonía dentro del equipo.

Actualmente se presentan dificultades tales como: Pérdida de información, retrasos ocasionados en el cumplimiento de las actividades, entre otros inconvenientes generados en los procesos de integración de Patrocinio en la programación ante la necesidad de cumplir con procesos esenciales que demanda la confraternidad como son:

- 1.- Cumplimiento de los estándares mínimos de patrocinio.
2. Personal del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios “Nuevo Amanecer informado respecto de los cambios o innovaciones de la organización.
- 3.- Mayor claridad y compromiso de los socios para la implementación de los procesos en los Proyectos de Desarrollo de Área (organización comunitaria).
- 4.- Estándares internacionales que marcan estrictamente los tiempos y procedimientos.

Todo lo mencionado lleva a realizar un análisis responsable que permita conseguir e implementar estrategias como la metodología de las 9S, para dar soluciones prácticas dentro del mejoramiento de procesos en el Área de Patrocinio.

En ese marco, se presenta la necesidad de implementar una estrategia que aumente y potencie el involucramiento efectivo en los procesos cotidianos del personal técnico, familias, comunidad, niños, niñas y adolescentes, como corresponsabilidad de todos y todas ya que actualmente los incumplimientos de los estándares y la calidad de los productos generados desde el área de patrocinio de la organización comunitaria amenazan con posibles cancelaciones de patrocinadores y su desinterés en invertir o aportar para el cuidado y protección de la niñez en nuestro País.

1.2 Marco teórico de la investigación

1.2.1. Fundamentación Teórica

La presente investigación tiene su fundamento en la metodología de las 9s, como una alternativa para el mejoramiento de los procesos en el área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer.

Fue creada por Shigeo Shingo (1909-1990), nacido en Saga-Japón; ingeniero industrial japonés, líder en prácticas de manufactura dentro del sistema de producción de Toyota durante la década de los 40; Shingo fue un estudioso y puso en práctica el control estadístico de la calidad. (Olivares, 2014).

Además esta investigación se soporta teóricamente en el libro “Las 9’S Una Metodología Más Para Alcanzar El Éxito Empresarial. Rivera (2013) indica. “Este sistema puede ser utilizado para terminar con viejos procedimientos que existen implementando una cultura nueva que incluye el mantenimiento del orden, la limpieza e higiene y la seguridad como parte esencial dentro del proceso productivo”

Por otro lado el presente trabajo se enmarca en el conocimiento teórico de los estudios realizados sobre esta metodología a través de bibliografía, teorías y documentos especializados que respaldan el conocimiento de las 9s japonesas basados en los conceptos de calidad y mejora continua, como elementos básicos para el mejoramiento de procesos dentro de una empresa.

El estudio también se basa en la práctica diaria del aprender-haciendo, el trabajo cooperativo y de equipo, fortaleciendo el liderazgo, la coordinación y estandarización de procesos.

Es necesario en este espacio señalar algunas definiciones teóricas de varios autores que sustentan y fortalecen esta teoría.

La metodología de las 9s fue creada y desarrollada en Japón y esta evocada a mantener el orden, la limpieza dentro de una organización.

Consiste en la aplicación de una serie de técnicas que promueven el mejoramiento de los procesos dentro de una organización; estas técnicas de aplicación son las 9S detalladas a continuación: ordenar o clasificar, organizar, limpiar, bienestar personal o equilibrio, disciplina, constancia, compromiso, coordinación y estandarización de los procesos. (Caicedo, 2011).

La implementación de las 9s, comprende procesos muy sencillos de aplicar pero su desconocimiento no ha hecho posible la implementación en organizaciones de nuestra provincia.

Una vez implementado, el proceso de las 9S's eleva la moral, crea impresiones positivas en los clientes y aumenta la eficiencia la organización. No solo se sienten los trabajadores mejor acerca del lugar donde trabajan, sino que el efecto de superación continua genera menores desperdicios, mejor calidad de productos, cualquiera de los cuales, hace a nuestra organización más competitiva en el mercado. (Gehisy, 2012).

La efectividad de las 9S es de óptimo rendimiento si en su aplicación se siguen las reglas con seriedad.

Sus resultados son de alta eficacia y eficiencia, por consiguiente se requiere de la predisposición de todos los involucrados y la metodología mostrará beneficios en la productividad y calidad de los servicios de la organización; el mantenimiento dependerá mucho de la disciplina y constancia que se tenga en la organización, para la mejora continua de las actividades". (Guido, 2012).

“El nombre de las 9S se deriva de la primeras letras de las palabras japonesas: “Seire, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke, Shikari, Shitsukoku, Seishoo, Seido”. Lezama (2005) afirma. Su significado en español en el orden respectivo es: Clasificación, organización, limpieza, pulcritud, disciplina, constancia, compromiso, coordinación y estandarización.

La implementación de las 9S generan un ambiente de trabajo que además de ajustarse o ser congruente con la calidad total, presenta a las organizaciones y particularmente al ser humano la oportunidad de ser muy efectivo, incluyendo en gran medida el mejoramiento de las condiciones mentales de quien se apega a esta metodología.(Gestiopolis 2003).

La metodología japonesa de las 9s es una estrategia de trabajo que promueve procesos de calidad, su implementación requiere mínimas inversiones obteniendo grandes e importantes resultados dentro de las empresas donde se ha trabajado con esta metodología como a continuación se muestran.

La ESPE extensión Latacunga en la carrera de Ingeniería Automotriz, en la búsqueda de la calidad total (TQM) la mejora continua (KAISEN), implementa esta metodología (9s) para promover un ambiente de trabajo y aprendizaje coherente con la filosofía de la calidad total, partiendo de la necesidad de corregir fallas presentes, reducir riesgos, optimizar tiempos y recursos, mejorar procesos, y sobre todo el control de calidad en las prácticas realizadas dentro del laboratorio. (Mogro, 2014).

Según Calderón (2014) en su tesis de grado sobre ingeniería de procesos en la microempresa Providersa SA, destaca la obtención de grandes logros, así como el mejoramiento del clima organizacional, resaltando además la importancia del trabajo y compromiso de todos quienes forman parte de la organización en la implementación de la metodología 9s.

Intriago (2011) señala que en la implementación de un programa de Producción más Limpia (PML) en la empresa Metalmecánica Esacero S.A. se trabajó con la

implementación de los tres primeros pilares (3s: Seiri, Seiton, Seiso). Los resultados obtenidos de la implementación de las 3s en la empresa son visuales, y permiten contrastar el antes y el después, identificando una mejora representativa dentro de diversas áreas de la empresa.

Beneficios y resultados de la implementación de las 9s

Con la implementación de las 9S en una empresa o sitio de trabajo se pueden obtener muchos resultados como los detallados a continuación de acuerdo a lo manifestado por expertos:

1. Mayor satisfacción de los clientes internos y externos.
2. Menos accidentes laborales.
3. Disminución del tiempo en la búsqueda de papeles o herramientas.
4. Disminución de los desperdicios generados.

Alvarez (2014) con su publicación en prezi player, señala otros beneficios que se pueden obtener en la aplicación de las 9S en una organización o empresa, estos son:

1. Mejora la limpieza y organización de los puntos de trabajo.
2. Facilita y asegura las actividades en la planta y oficinas.
3. Fomenta la disciplina.
4. Crea buenos hábitos de manufactura.
5. Genera un ambiente adecuado de trabajo.

Según Piña (2007), el modelo integral de gestión en el puesto de trabajo utilizado en empresas japonesas considera la aplicación de 9S. Estas están clasificadas de acuerdo a tres propósitos concretos detallados en la siguiente tabla.

	NOMBRE JAPONÉS	SIGNIFICADO	PROPÓSITO
RELACIÓN CON LAS COSAS	SEIRE	Clasificación	Mantener sólo lo necesario
	SEITON	Organización	Mantener todo en orden
	SEISO	Limpieza	Mantener todo limpio
RELACIÓN CON UNO MISMO	SEIKETSU	Bienestar personal	Cuidar su salud física y mental
	SHITSUKE	Disciplina	Mantener un comportamiento fiable
	SHIKARI	Constancia	Perseverar en los buenos hábitos
	SHITSOKOKU	Compromiso	Ir hasta el final en las tareas
RELACIÓN CON LA EMPRESA	SEISHOO	Coordinación	Actuar como equipo con los compañeros
	SEIDO	Estandarización	Unificar el trabajo a través de los estándares

Las herramientas utilizadas en la aplicación de las 9S según Flores (2010), son las siguientes:

1. Diagrama de causa-efecto.
2. Listas de verificación.
3. Entrevistas.
4. Instrucciones de trabajo.
5. Histogramas de barras.
6. Fotografías del antes y después.
7. Matriz FODA

Esta metodología tiene un enfoque cuyo nombre deriva de las iniciales de las palabras japonesas seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke, shikari, shitsukoku, seishoo, seido,

Lezama (2005) indica “Que reflejan un punto de vista de la calidad y sistematizan los principios para lograr un desempeño más eficiente y uniforme de las personas en los centros de trabajo”.

La metodología de las 9s nace en Japón y la aplica en primer lugar la empresa Toyota, donde sus resultados son admirados por propios y extraños. En la actualidad la metodología, se ha convertido en objeto de estudio y de aplicación en importantes empresas, la realidad de las empresas actuales se puede decir, que están determinadas por la acumulación de tareas, insumos materiales de trabajo que han generado ambientes no adecuados que incluso están poniendo en riesgo la seguridad de las personas, llegando a ver el lugar de trabajo como un lugar en donde el trabajador no quiere permanecer porque las condiciones de orden, limpieza y seguridad no son las más adecuadas; esto ha conllevado a la desmotivación, la falta de compromiso y la falta de coordinación de las personas en la empresa.

A continuación se detallan algunas definiciones de temas que están estrechamente ligados a la implementación de las 9s.

Mejora continua

La mejora continua, es una filosofía que intenta optimizar y aumentar la calidad de un producto, proceso o servicio”; además de ser una forma de trabajar para hacer más productivo y agradable el sitio de trabajo. Comprende un proceso documentado acompañado de un sistema de medición que permita determinar si los resultados esperados de ciertos procesos dentro de la organización se están logrando con la participación de todos los miembros del equipo. (Flores, 2010).

Calidad

Joseph Juran considera que la calidad consiste en dos conceptos diferentes pero relacionados entre sí. Señala primeramente que la calidad está orientada a los

ingresos, y consiste en aquellas características del producto que satisfacen necesidades de los clientes y en segundo lugar dice que la calidad estaría orientada a los costos y consistiría en la ausencia de fallas y deficiencias (Orellana, 2012).

Trabajo en equipo

Para Isabel Gonzales, “Trabajo en equipo, comprende un conjunto de personas que realiza una obra en común, lo cual los vincula, los organiza y orienta hacia objetivos compartidos”. (Chacin, 2010).

Compromiso

El compromiso organizacional consiste, entonces, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa coloquialmente “ponerse la camiseta” de la empresa y verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general. (García, 2012).

Disciplina

La disciplina según Grisales (2013) es un valor fundamental en el proceso formativo de las personas, siendo un elemento que inculca la autorresponsabilidad, desarrollando hábitos con los que se sigue un regimiento personal que tiene como misión guiarnos hacia un estilo de vida idóneo, en donde su ausencia da como resultado una falta de armonía y una alteración conductual.

1.2.2. Fundamentación legal

La presente investigación se fundamenta legalmente en los documentos que se detallan a continuación:

Constitución de la República de Ecuador 2008

Sección segunda: Ambiente sano

La Constitución de la República en su Art. 14, reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay* y declara de interés público la preservación del ambiente, la conservación de los ecosistemas, la biodiversidad y la integridad del patrimonio genético del país, la prevención del daño ambiental y la recuperación de los espacios naturales degradados.

Sección sexta: Hábitat y vivienda

Así mismo, la Constitución de la República en el Art. 30.- estipula que todas las personas tienen derecho a un hábitat seguro y saludable, y a una vivienda adecuada y digna, con independencia de su situación social y económica.

Sección séptima: Salud

Por otro lado la misma Constitución de la República en el Art. 32.- señala que la salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho a la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

Código laboral del Ecuador

Capítulo V, artículo 410, obligaciones del empleador y los trabajadores respecto de la prevención de riesgos.

a. Obligaciones de los empleadores

“Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida”.

b. Obligaciones de los trabajadores

“Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.”

Código de conducta de la institución

En el numeral 6 de sus lineamientos, enfatiza en el respeto a las reglas de prevención, salud y seguridad, siendo estos puntos importantes que abarca la metodología de las 9S.

Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. (MRL)

Art. 11.- Obligaciones de los empleadores

1. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
2. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro. Esto implica mantener aquellos que materiales que presten servicio y no aquellos que no estén en servicio.

Art. 13.- Obligaciones de los trabajadores

1. Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.
2. Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.
3. Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y Someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.

1.2.3. Revisión de estudios previos

La metodología de las 9s japonesas en la actualidad es muy poco conocida a pesar de que su implementación en países como Japón data de muchos años atrás; en Latinoamérica, se ha aplicado este sistema en países como: Colombia y Perú, en lo que se ha podido investigar y en pocas empresas de Ecuador. Si se destaca la realización de trabajos de investigación respecto de este tema, mediante tesis de grados, evidenciándose excelentes resultados en los lugares donde han sido implementadas las 9s.

En lo que respecta a Ecuador se aplicó esta metodología en el laboratorio de motores de combustión interna de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE Extensión Latacunga.

“Donde Una vez implementada la metodología cuenta de pisos con características industriales, herramientas, máquinas y equipos organizados de acuerdo a su aplicación, señalética horizontal y vertical, vías de evacuación, y un plano de riesgos para información de los usuarios. Uno de los principales logros, fue la elaboración del compromiso de orden y limpieza 9S, el cual responsabiliza a docentes y estudiantes, a dar cumplimiento día a día de los procedimientos y registros de control, que garantizarán el mantenimiento de las instalaciones y la aplicación de altos niveles de seguridad en el uso de herramientas, máquinas y equipos de protección personal”. (Vaca, 2014).

Agrovet Market es una empresa peruana líder en la distribución de productos farmacéuticos veterinarios que implementó cinco de las 9S, convirtiéndose esta metodología en una garantía para que la empresa se haga más fuerte.

Dentro de los logros obtenidos luego de la implementación de la metodología se destacan los siguientes: 1.- Importantes ahorros en el presupuesto de la empresa, no solo en lo económico, sino también en el tiempo de movilización y de respuesta a los

pedidos de producto. 2.- Reducción de la rotación en días del inventario. 3.- La participación activa del personal en los proyectos y en la solución de los problemas, así lo publica (Suministros, GS 1 Perú 2012).

La Cervecería Unión, una empresa antioqueña exitosa en Colombia con 100 años de existencia.

Refleja que cada día es el punto de partida para hacerlo mejor en el siguiente día y que para ello se apoya en metodologías y programas dirigidos a la mejora de sus procesos y productos que respondan a las exigencias de sus clientes, enfatizando como una de ellas la metodología 9S (Arias F. J, 2007).

En lo que respecta a la implementación de esta metodología en diferentes organizaciones. Según Caicedo (2011), En una oficina se notaron importantes mejoras en uno de los meses del año cuando se implantó esta metodología, gracias a la iniciativa de priorizar y optimizar las acciones que desarrollan sus colaboradores partiendo del orden, la limpieza, el trabajo coordinado y en equipo.

En la actualidad en el mundo industrial existe mucha demanda de servicios. El objetivo de una empresa es ganar y nunca perder, así como la satisfacción del cliente. Pineda (2013) afirma. “La efectividad de las 9 "s", es de óptimo rendimiento para la empresa, donde la implementación de todas las reglas seguidas con seriedad, dan como resultado alta eficacia y eficiencia, con sólo tener la disposición de todos los empleados”. (<https://prezi.com/>). El almacén Región de salud con la implementación de los estándares de calidad que son las 9s dio una mejora tanto para la empresa como para los empleados.

A continuación se detallan algunos aspectos importantes reflejados una vez aplicada cinco de las 9s que tiene la metodología en una empresa agropecuaria como se ve en estas fotografías.



El mismo puesto de trabajo en un centro de lubricación donde antes de aplicar la metodología, era muy difícil hacer una tarea y no terminar con la ropa sucia, ya que existía derrame de aceite, muy evidente; además dentro del área permanecían muchos elementos innecesarios y hacían falta otros tantos para desarrollar las tareas de una manera acorde. Como se observa en las fotografías del antes y el después, el resultado es una zona de trabajo libre de obstáculos, notándose claramente la limpieza del lugar después de la aplicación de la metodología en mención. (Martínez, 2011).

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la metodología de las 9S japonesas, para recomendar su aplicación en el Área de Patrocinio de la Unión de Cabildos comunitarios Nuevo Amanecer, mediante el desarrollo de técnicas relacionadas con: orden, limpieza, clasificación, coordinación, compromiso, disciplina, bienestar personal, estandarización y constancia para promover el mejoramiento de los procesos de trabajo.

1.3.2 Objetivos específicos

- 1.3.2.1 Recopilar información acerca del proceso de organización, clasificación y limpieza en al área de patrocinio de la organización comunitaria Nuevo Amanecer, para mejorar su desempeño frente a las necesidades de los clientes.

- 1.3.2.2. Describir el desempeño de los miembros del equipo, frente a situaciones de compromiso, disciplina, constancia y cuidado personal que contribuyan al buen funcionamiento del área.

- 1.3.2.3. Identificar procesos de estandarización y coordinación, en la organización para promover un trabajo cooperativo y de equipo dentro del área.

CAPÍTULO 2

2. Metodología

2.1. Métodos de investigación

La presente investigación estuvo basada en el paradigma orientado a la decisión y al cambio, dirigido a la búsqueda de la comprensión de los problemas identificando procesos de mejora, proponiendo que la investigación presente alternativas de solución a los problemas encontrados dentro del área.

En la actualidad las organizaciones están preocupadas en mejorar sus procesos para la entrega de mejores servicios a sus clientes impulsando una filosofía corporativa que integre principios fundamentales en todos los niveles de gestión organizacional.

A más de ello es necesario resaltar que implementar una metodología como las 9s comprende el desarrollo de procesos y cambios importantes en el comportamiento de los miembros de la organización, ya que implica la disciplina y el compromiso a más del desarrollo de un importante proceso de capacitación a todo el personal que va a estar inmerso en la implementación de la metodología en razón de que todos los procesos que plantean las 9s japonesas, están estrechamente ligados con el comportamiento y aporte de las personas que forman parte de la organización.

La fundamentación filosófica planteada en el presente trabajo estuvo basada en estudios explicativos buscando el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa-efecto. Además se realizaron estudios exploratorios con el propósito de identificar la problemática existente en torno a la metodología que se propone implementar en el área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios “Nuevo Amanecer”.

Por otro lado también se realizaron estudios descriptivos lo que ayudaron a describir los hechos por medio de la observación.

Es necesario señalar que el estudio realizado abarcó dos metodologías de investigación que se detalla a continuación:

2.1.1 Investigación bibliográfica

La investigación bibliográfica ayudó a la obtención de información permanente en normas legales, libros, tesis de grado, revistas e internet y artículos científicos. El apoyo bibliográfico promovió el análisis del tema desde varios enfoques durante el proceso investigativo.

2.1.2 Investigación de campo

Se realizó a través de la observación directa, la que permitió efectuar el análisis de los procesos empleados, además de evidenciar la existencia de materiales innecesarios dentro del área de patrocinio.

La técnica de la encuesta se aplicó a los miembros del área de patrocinio siendo que es el lugar para el cual se recomienda esta metodología.

La observación directa permitió conocer con profundidad los procesos que desarrollan quienes trabajan en el área, conociendo también las expectativas y necesidades que se requieren en el estudio para formular las posteriores resoluciones.

Como se indica anteriormente para la realización de este trabajo se utilizaron los siguientes tipos de investigación.

a. Investigación exploratoria

Este tipo de investigación ayudó a conocer la problemática existente dentro del área abriendo oportunidades claras de la necesidad que tiene este departamento en torno a mejorar sus procesos y aspectos de orden, organización limpieza entre otros.

b. Investigación descriptiva

Este tipo de investigación permitió evaluar y adquirir conocimiento en forma detallada sobre la problemática existente dentro del área en todos los temas que plantea la metodología de las 9s.

El método inductivo

Es un proceso, el cual parte de lo particular a lo general, éste permitió el estudio de los procesos, hechos o fenómenos que se realizan dentro de las actividades cotidianas del área de patrocinio, identificando los problemas procesos individuales y su influencia al funcionamiento del toda el área.

El método deductivo

Es un proceso contrario al anterior que parte de lo general a lo particular; este método permitió obtener conclusiones particulares basado en las afirmaciones de los miembros del área de patrocinio, así como de autores de libros, tesis y otros trabajos de investigación, contribuyendo en gran medida a fundamentar los principios, normas, reglamentos y leyes que incluyen aspectos relacionados con la metodología de las 9s.

El presente tema de investigación, dentro del análisis realizado ha recopilado información sobre aspectos sumamente importantes que abarcan la implementación de la metodología de las 9s en el área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios

“Nuevo Amanecer”. El estudio está sustentado en algunos procesos de implementación de esta metodología llevada a cabo en varias instituciones del país así como en otros países. La fundamentación teórica y legal es producto de investigaciones bibliográficas, leyes, reglamentos y normas establecidas para el campo laboral y a nivel de la Constitución de la República.

Al ser éste, un tema nuevo en el ámbito de trabajo bajo estos postulados, el estudio servirá como aporte para la consulta de estudiantes y profesionales que requieran de conocimientos para el mejoramiento de ambientes laborales de trabajo incluyendo los procesos que manejen en dichas organizaciones en la provincia de Esmeraldas y el país.

Descripción y caracterización del lugar donde se llevó a cabo la investigación

La presente investigación se llevó a cabo en la provincia de Esmeraldas, Cantón San Lorenzo, parroquia San Lorenzo, en las oficinas de la Unión de Cabildos Comunitarios “Nuevo Amanecer” en el área de patrocinio, la misma que cuenta con varios departamentos relacionados entre sí en la búsqueda de un objetivo común.

2.2. Universo y muestra

El presente trabajo investigativo se realizó con una población de seis personas que forman parte del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios “Nuevo Amanecer”. Cabe señalar que no se realizó muestra alguna al ser una población muy pequeña y en ese sentido la investigación abarcó a todo el personal que labora dentro de esta área importante en la organización.

Como se indicó, no fue necesario hacer selección de muestra alguna por considerarse un universo muy pequeño por lo tanto, se requería en ese sentido conocer los puntos de vista de todas las personas vinculadas con el área objeto de esta investigación.

2.3 Instrumentos

Para la realización del presente estudio se estableció el siguiente procedimiento:

1. Exploración de documentos, que permitió conocer la situación del problema objeto de estudio.
2. Aportación teórica y de conocimientos sobre conceptos, teorías, ideas que sustentan esta investigación.
3. Aplicación de cuestionarios utilizados para realizar las encuestas aplicadas a las personas del área involucradas en esta investigación.
4. Análisis e interpretación de la información obtenida, que fue tabulada con la que se obtuvo los resultados esperados.
5. Conclusiones y recomendaciones, para conocer y atender las necesidades que requiere la presente investigación.

Toda la información y datos obtenidos fueron procesados mediante la aplicación de programas de computación, como son Word y Excel. Para el análisis se utilizó gráficos.

Descripción de cómo se obtuvo la información primaria y secundaria

Para realizar la presente tesis se recurrió a fuentes experimentales y bibliográficas, que han aportado con sus experiencias y conocimientos asegurando la confiabilidad y validez del estudio.

Fuentes primarias

- Miembros del equipo del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios “Nuevo Amanecer”
- Observación directa.

Fuentes secundarias

- Leyes, reglamentos.
- Normativa interna.
- Artículos, libros, revistas especializadas.
- Internet.

2.4. Reglamentos y normas éticas aplicadas en el estudio

La presente investigación se basó en la normativa jurídica vigente, relacionada con las leyes laborales, la Ley de comunicación vigente y el derecho de acceso a la información que respaldan las normas éticas utilizadas en la realización de este trabajo.

CAPÍTULO 3

3. Análisis e interpretación de los resultados

El análisis de los resultados permitió establecer la importancia de la aplicación de la metodología de las 9s según las respuestas que proporcionaron las personas que fueron incluidas en el presente estudio.

3.1 Descripción de la muestra

La investigación se realizó en el departamento de patrocinio que está constituido por: un coordinador, que es el encargado de la administración general y el vocero principal dentro del área, existe la presencia de un promotor-a de educación que es la encargada de todos los procesos que tienen que ver con la educación de los niños y niñas patrocinados, por otro parte se cuenta con un promotor-a de salud que es la encargada de llevar adelante el monitoreo de todos los procesos que tienen relación con la salud de los niños y niñas; existe un promotor de desarrollo económico que es el encargado de desarrollar procesos sobre seguridad alimentaria y el fortalecimiento de la economía familiar, además se cuenta con un promotor de patrocinio que es la persona encargada de facilitar el relaciones entre los niños, niñas, sus familias y los patrocinadores o auspiciantes; el promotor de patrocinio cuenta con una persona de apoyo a los procesos que desarrollan y tiene el cargo de auxiliar de patrocinio; por último el área cuenta con una auxiliar contable que es la encargada de llevar adelante el control financiero y manejo contable dentro de la organización.

Después de haber recolectado la información detallada en las encuestas y cuestionarios, los datos se tabularon y se analizaron, obteniendo los resultados de las respuestas que los compañeros y compañeras proporcionaron a la solicitud realizada.

Los criterios y conceptos vertidos en cada encuesta y cuestionario elaborados, tuvo la finalidad de disponer aquellos porcentajes mencionados específicamente de mayor a menor relevancia significativa para el objetivo del estudio; logrando con esta información facilitar la comprobación de los objetivos.

3.2.- Análisis y descripción de los resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de investigación y la metodología detallada en el capítulo anterior.

3.3.- Interpretación y análisis de datos

La investigación realizada permitió conocer e interpretar en forma porcentual los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a la población objetivo de este trabajo conformada por los miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer,

Por otro lado se pudo determinar los diferentes puntos de vistas de los miembros del área de patrocinio sobre temas importantes que abarca la metodología de las 9s y tener una idea clara de la situación existente en el área respecto a aspectos de la filosofía de las 9s mediante la observación directa.

Cabe recalcar que esta investigación se realizó en la ciudad de San Lorenzo en la organización Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer, particularmente en el área de patrocinio

Los gráficos que se presentan a continuación se acompañan de la interpretación y análisis de las encuestas y cuestionarios aplicados con sus respectivas interrogantes.

Encuesta aplicada a todos los miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos comunitarios Nuevo Amanecer sobre las 9s.

1.- Conoce usted la metodología de las 9s?

Sí

No

Sí su respuesta es positiva explique cuanto conoce

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó sí conocer.

Promotora de Educación manifestó sí conocer

Promotora de salud manifestó sí conocer.

Auxiliar de patrocinio manifestó sí conocer.

Promotor de desarrollo económico manifestó sí conocer

Coordinador manifestó sí conocer.

Tabla 1.1: Conocimiento de la metodología

Variable	Cantidad	Porcentaje
Si	6	100%
No	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

Sobre la pregunta a los miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios “Nuevo Amanecer” si conocen la metodología de las 9s; el 100% de los encuestados manifiesta conocerla indicando que:

- Son nueve pasos para mantener en orden la oficina o el área de trabajo.
- Es una metodología para mantener la limpieza y el orden en la organización.

- Son técnicas que permiten mantener ordenado, optimizando recursos, tiempo y por ende poder brindar una atención de calidad y oportuna a los clientes.
- Permite mantener los objetos y cosas ordenadas, identificadas y poder clasificar lo necesario de lo innecesario
- Consiste en ordenar, clasificar, separar lo necesario de lo innecesario.
- Son principios de calidad que permiten mantener organizada la institución.

Análisis

De acuerdo a los resultados dentro de esta pregunta, el 100% de los encuestados manifiesta conocer sobre la metodología. Por lo expuesto se considera esto como una fortaleza, ya que la base del conocimiento con el que cuentan los miembros del área sobre la metodología, facilitará su implementación dirigida al mejoramiento de los procesos que se desarrollan dentro de la organización.

2.- ¿Aplica la metodología de las 9s en su área de trabajo?

Sí No

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó no aplicarla.

Promotora de Educación manifestó no aplicarla

Promotora de salud manifestó no aplicarla.

Auxiliar de patrocinio manifestó no aplicarla.

Promotor de desarrollo económico manifestó no aplicarla

Coordinador manifestó no aplicarla

Tabla 1.2.- Aplicación de la metodología

Variables	Cantidad	Porcentaje
SÍ	0	0%
No	6	100%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

Los datos obtenidos de las encuestas reflejan que el 100% de los encuestados no aplican las 9s, a pesar de que en la pregunta 1 indican sí conocer y respecto del porqué, señalan que no conocen a fondo sobre este tema, en razón de que no se ha presentado la oportunidad de implementar las 9s, también manifiestan no conocer cómo aplicarlas dentro del trabajo que desarrollan.

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta, el 100% de los encuestados no aplican la metodología de las 9s, por lo que estos resultados muestran claramente la oportunidad existente para la aplicación de esta metodología.

3.- ¿Le gustaría trabajar con la metodología de las 9s?

Sí No

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que sí la gustaría trabajar con la metodología.

Auxiliar de patrocinio manifestó que sí la gustaría trabajar con la metodología.

Promotora de Educación manifestó que sí la gustaría trabajar con la metodología.

Promotora de salud manifestó que sí la gustaría trabajar con la metodología.

Promotor de desarrollo económico manifestó que sí la gustaría trabajar con la metodología.

Coordinador manifestó que sí la gustaría trabajar con la metodología.

Tabla 1.3. Predisposición para trabajar con la metodología

Variables	Cantidad	Porcentaje
Sí	6	100%
No	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

De la encuesta aplicada a los miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer, se desprende que el 100% de los encuestados está de acuerdo en trabajar con la metodología de las 9s, considerando para ellos que su implementación les ayudaría a mejorar el desempeño dentro de su trabajo, y a elevar los niveles de eficiencia, además de disminuir los desperdicios generados, así también consideran que la aplicación de la metodología les ayudaría a generar condiciones adecuadas de aseo e higiene a la oficina.

Análisis

El resultado obtenido de la encuesta realizada demuestra claramente el interés existente en los miembros del área de implementar la metodología de las 9s, considerando que les ayudaría mucho a mejorar el trabajo dentro del área.

4.- ¿Cuál es el nivel en cuanto a rapidez de respuesta en los requerimientos solicitados al área? SEITON = ORGANIZACIÓN-ORDEN

Alto Medio Bajo

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que el nivel de rapidez en las respuestas es bajo.

Auxiliar de patrocinio manifestó que el nivel de rapidez en las respuestas es bajo.

Promotora de educación manifestó que el nivel de rapidez en las respuestas es bajo.

Promotora de salud manifestó que el nivel de rapidez en las respuestas es alto.

Promotor de desarrollo económico manifestó que el nivel de rapidez en las respuestas es bajo.

Coordinador manifestó que el nivel de rapidez en las respuestas es alto.

Tabla 1.4.- Nivel de rapidez en las respuestas a los requerimientos

Variable	Cantidad	Porcentaje
Alto	2	33%
Medio	0	0%
Bajo	4	67%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

Los resultados de la aplicación de la encuestas reflejan que el 67% de los miembros del área de patrocinio consideran que el nivel de respuesta respecto de los requerimientos en cuanto a rapidez es bajo, frente a un 37% que considera un nivel de respuesta medio respecto a la rapidez de atención de los requerimientos. Consideran algunos aspectos que no les permiten atender oportunamente ciertos requerimientos por ejemplo dentro del área existen cosas que no están en orden y en su respectivo lugar y al no tenerlas en su lugar influye mucho en la atención oportuna que deben dar.

Análisis

Como se puede observar la mayoría de los encuestados considera que el nivel de respuesta es bajo respecto de la atención oportuna a requerimientos que se presentan para el área y esto se encuentra influenciado directamente por el hecho de que las cosas no están ordenadas de manera que pueda ser fácil su ubicación, lo que abarca aspectos importantes planteados en la metodología de las 9s.

5.- ¿Considera usted que mantiene las cosas que son necesarias dentro del área?

SEIRE = CLASIFICACIÓN

Sí No

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que no se mantiene lo necesario.

Auxiliar de patrocinio manifestó que no se mantiene lo necesario.

Promotora de Educación manifestó que no se mantiene lo necesario.

Promotora de salud manifestó que no se mantiene lo necesario.

Promotor de desarrollo económico manifestó que no se mantiene lo necesario.

Coordinador manifestó que no se mantiene lo necesario.

Tabla 1.5.- Mantiene solo cosas necesarias en el área

Variable	Cantidad	Porcentaje
Sí	0	0%
No	6	100%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

Los resultados de la encuesta determinan que el 100% de los miembros del área de patrocinio de la organización manifiesta que dentro del área se mantienen cosas que son innecesarias para la realización del trabajo, manifestando que existen cosas que ya no son útiles dentro de la oficina de trabajo y que además muchas cosas no útiles ocupan demasiado espacio que impide realizar un trabajo de manera más efectiva y saludable.

Manifiestan además no conocer de herramientas y procedimientos que les ayuden a mantener de mejor manera las cosas dentro del área de trabajo.

Análisis

El 100% de los miembros del área de patrocinio manifiesta que se mantienen cosas innecesarias junto con las que son necesarias o se están utilizando, lo que demuestra

claramente la necesidad de implementar la metodología en razón de que contempla unos de los procesos que ayudaría a que los miembros del área objeto de esta investigación clasifiquen o separen lo necesario de lo innecesario siendo esto último desechado lo que daría mayor espacio, orden y mejor desenvolvimiento en el trabajo.

6.- ¿Le es muy fácil encontrar las cosas que necesita dentro del área?

SEITON = ORGANIZACIÓN-ORDEN

Sí No

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que no le es fácil por el desorden en el que se encuentran.

Auxiliar de patrocinio manifestó que no le es fácil por el desorden en el que se encuentran.

Promotora de Educación manifestó que no le es fácil por el desorden en el que se encuentran.

Promotora de salud manifestó que no le es fácil por el desorden en el que se encuentran.

Promotor de desarrollo económico manifestó que no le es fácil por el desorden en el que se encuentran.

Coordinador manifestó que no le es fácil por el desorden en el que se encuentran.

Tabla 1.6. Facilidad para encontrar las cosas

Variabes	Cantidad	Porcentaje
Sí	0	0%
No	6	100%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

Los resultados de la encuesta sobre la facilidad para encontrar las cosas dentro del área demuestran que el 100% de los miembros indica que no se les hace fácil encontrar las cosas dentro del área de trabajo, en razón de que falta orden con las cosas en la oficina, porque las cosas no están guardadas de manera adecuada, las cosas no se encuentran ordenadas y les causa dificultades, no existe una práctica continua de mantener el orden dentro de la oficina.

Análisis

Como se puede observar existen dificultades dentro de los miembros del área objeto de esta investigación, para encontrar las cosas que necesitan utilizar, en razón de que no están ordenadas.

7.- ¿Los objetos se encuentran con códigos establecidos para su identificación?

SEITON = ORGANIZACIÓN-ORDEN

Todos

La mayoría

Ninguno

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que la mayoría se encuentran codificados.

Auxiliar de patrocinio manifestó que la mayoría se encuentran codificados.

Promotora de Educación manifestó que ninguno se encuentra codificado.

Promotora de salud manifestó que la mayoría se encuentran codificados.

Promotor de desarrollo económico manifestó que todos están codificados.

Coordinador manifestó que la mayoría se encuentran codificados.

Tabla 1.7.- Codificación de objeto para identificarlos

VARIABLES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Todos	1	16,5%
La mayoría	4	67%
Ninguno	1	16,5%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer.

Interpretación

Los resultados de la encuesta reflejan que el 67% de los miembros del área considera que la mayoría de las cosas se encuentran codificadas para ser identificadas, el 16,5% considera que todos los objetos se encuentran codificados para su identificación y otro 16,5% así mismo, considera que todos los objetos se encuentran identificados

Análisis

Conocedores de esta organización y el área objeto de esta investigación, se puede decir que los encuestados se han referido a un sistema que tiene la organización en torno a la codificación de los bienes enfocados al control y seguridad, con el propósito de evitar pérdidas y la metodología se enfoca a su codificación para poderlos identificar de manera inmediata cuando se requiera la utilización para el desarrollo de las actividades.

En ese marco, en la siguiente pregunta y en base a los resultados, se puede notar y afirmar lo que se está analizando.

8.- ¿Puede identificarse fácilmente el lugar de los objetos dentro del área de trabajo?

SEITON= ORGANIZACIÓN-ORDEN

Siempre A veces Nunca

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que a veces se los identifica fácilmente.

Auxiliar de patrocinio manifestó que a veces se los identifica fácilmente.

Promotora de Educación manifestó que a veces se los identifica fácilmente.

Promotora de salud manifestó que a veces se los identifica fácilmente.

Promotor de desarrollo económico manifestó que nunca se identifican fácilmente.

Coordinador manifestó que a veces se los identifica fácilmente.

Tabla 1.8.- Identificación del lugar donde se encuentran los objetos

Variables	Cantidad	Porcentaje
Siempre	0	0%
Nunca	1	17%
A veces	5	83%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

Como se puede observar en la tabla que antecede de la encuesta aplicada en torno a identificar el lugar donde se encuentran los objetos ubicados en el área de patrocinio, el 83% que incluye a cinco miembros del área considera que a veces se identifica claramente el lugar donde se encuentran ubicados los objetos del área y el 17% que corresponde a una persona en este estudio, manifiesta que nunca identifica el lugar en donde se encuentran.

Unos manifiestan que se demoran en su identificación, por la existencia de objetos que no son necesarios, lo que dificulta identificarlos por el desorden.

Análisis

De los resultados obtenidos se puede determinar claramente que no se puede encontrar los objetos con facilidad porque están en desorden.

Al manifestar que existen cosas que se usan y no se usan dentro del área.

9.- ¿Mantiene usted separadas las cosas que son necesarias de las innecesarias dentro su área de trabajo?

SEIRE = CLASIFICACIÓN

Siempre Nunca A veces

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que nunca.

Auxiliar de patrocinio manifestó que nunca.

Promotora de Educación manifestó que nunca.

Promotora de salud manifestó que nunca.

Promotor de desarrollo económico manifestó que nunca.

Coordinador manifestó que nunca.

Tabla 1.9.- Separación de cosas necesarias de las innecesarias.

Variables	Cantidad	Porcentaje
Siempre	0	0%
Nunca	6	100%
A veces	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

Los resultados de la encuesta aplicada a los miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer evidencian que el 100% de los encuestados manifiesta no mantener separadas las cosas que se usan de las que no se están usando, es decir que no existe una cultura de clasificación, para mantener las cosas que no se usan aparte de aquellas que sí se están usando; lo que impide un mejor desenvolvimiento dentro del área

Análisis

En base a los resultados obtenidos de la encuesta, el 100% de los encuestados considera no tener la cultura de separar las cosas que no se usan de la que se usan.

Se puede notar en su totalidad, que los miembros del área no implementan el proceso de la clasificación que es promovido por la metodología de las 9s, situación que influye directamente en el desarrollo del trabajo.

10.- ¿En el área de trabajo se presentan ruidos, olores, vapores, humores o desperdicios de alimentos?

SEISO = LIMPIEZA

Cantidades altas Cantidades medias Cantidades bajas.

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que se presentan en cantidades bajas.

Auxiliar de patrocinio manifestó que se presentan en cantidades medias.

Promotora de Educación manifestó que se presentan en cantidades bajas.

Promotora de salud manifestó que se presentan en cantidades bajas.

Promotor de desarrollo económico manifestó que se presentan en cantidades bajas.

Coordinador manifestó que se presentan en cantidades medias.

Tabla 1.10.- Limpieza del puesto de trabajo

Variables	Cantidad	Porcentaje
Cantidades bajas	4	67%
Cantidades medias	2	33%
Cantidades altas	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

Los resultados de la encuesta respecto de presencia de ruido, olores, humores, desperdicios de comida dentro del área de trabajo, demuestran que el 67% del personal manifiesta que se encuentran en cantidades bajas, no así el 33% considera que si se encuentran en cantidades medias, siendo que no existen cantidades altas de los elementos mencionados dentro del área de trabajo.

Análisis

Los resultados de la encuesta reflejados en la tabla y gráfico de arriba demuestran claramente la existencia dentro del área de elementos que influyen directamente el desarrollo del trabajo e incluso estarían afectando la salud de las personas que forman parte de este sitio de trabajo.

11.- ¿Los muebles, mesas de trabajo, paredes, ventanas, piso y equipo de trabajo se encuentran libres de polvo, manchas, grasa o suciedad?

SEISO = LIMPIEZA

Siempre A veces Nunca

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que a veces.

Auxiliar de patrocinio manifestó que a veces.

Promotora de Educación manifestó que nunca.

Promotora de salud manifestó que nunca.

Promotor de desarrollo económico manifestó que nunca.

Coordinador manifestó que siempre.

Tabla 1.11.- Limpieza del puesto de trabajo

Variables	Cantidad	Porcentaje
Siempre	1	16,5%
A veces	4	67%
Nunca	1	16,5%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

Los resultados de la encuesta en torno a la limpieza de muebles, mesas, ventanas, pisos reflejan que el 50% de los encuestados considera que estos lugares nunca se encuentran libres de los elementos mencionados, mientras que el 33% considera que a veces estos lugares muestran la presencia de estos elementos, por otro lado un 17% de los encuestados considera que siempre los lugares mencionados están libres de polvos, manchas, grasas.

Análisis

Lo que se puede determinar de los resultados obtenidos, es que la mayoría de los encuestados es decir el 83% incluidos los a veces y los nunca respecto de la pregunta de análisis, consideran que existe la presencia de polvos, grasas y manchas en lugares como mesas de trabajo, pisos, ventanas, situación que podría afectar el estado de salud de los empleados.

12.- ¿Es fácil el acceso dentro de toda el área y se puede circular sin obstrucciones?

SEIKETSU = BIENESTAR PERSONAL

Siempre

Nunca

A veces

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que nunca.

Auxiliar de patrocinio manifestó que nunca.

Promotora de Educación manifestó que a veces.

Promotora de salud manifestó que a veces.

Promotor de desarrollo económico manifestó que siempre.

Coordinador manifestó que a veces.

Tabla 1.12.- Acceso y circulación en el área

VARIABLES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	1	17%
A veces	3	50%
Nunca	2	33%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

Las encuestas realizadas y de acuerdo a la tabla respectiva, se demuestra que el 50% de los encuestados considera que a veces es fácil el acceso dentro del área, mientras que un 33% considera que nunca lo es, no así un 17% que manifiesta que siempre es fácil el acceso dentro del área objeto de este estudio.

Análisis

Como se puede apreciar, la mayoría de los encuestados se ubica entre el 50% y el 83% indicando que el acceso dentro del área no es fácil o a veces se presenta fácil, se considera que esto responde a algunos factores que han sido mencionados en otras preguntas: el espacio es muy pequeño para el área y en otras circunstancias llegan materiales que son necesarios para el desempeño del trabajo y además se mantienen materiales innecesarios o en desuso dentro del área de trabajo.

13.- ¿La temperatura ambiental del área es confortable para su comodidad?

SEIKETSU = BIENESTAR PERSONAL

Siempre A veces Nunca

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que a veces.

Auxiliar de patrocinio manifestó que a veces.

Promotora de Educación manifestó que a veces.

Promotora de salud manifestó que nunca.

Promotor de desarrollo económico manifestó que nunca.
Coordinador manifestó que a veces.

Tabla 1.13.- Temperatura ambiental dentro del área

Variables	Cantidad	Porcentaje
Siempre	0	0%
A veces	4	67%
Nunca	2	33%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

En lo que respecta a la temperatura ambiental dentro del área como un aspecto importante que también abarca la metodología de la 9s, las encuestas realizadas determinan que el 67% cree que a veces se presenta una temperatura ambiental agradable para su comodidad, a diferencia del 33% que cree que dentro del área nunca existe una temperatura ambiental agradable para su comodidad y buen desempeño en el trabajo.

Análisis

Por lo que se puede apreciar de los resultados en las encuestas realizadas es que el área de patrocinio en la organización Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer no presentaría las condiciones ambientales necesarias y adecuadas para la realización del trabajo, partiendo del hecho que las temperaturas ambientales del sector en donde se encuentra ubicada la organización, oscilan entre 25 y 39 grados centígrados.

14.- ¿Qué significa para usted la disciplina? SHITSUKE = DISCIPLINA

En cuanto a la pregunta sobre la disciplina los miembros del área de patrocinio respondieron lo siguiente:

- Significa ser ordenado, mantenerse a diario firme en sus actuaciones, manifestó el coordinador.
- Significa que tenemos que regirnos a las normas y procedimientos establecidos es lo que indica el promotor de patrocinio.
- Significa respeto a los demás, manifestó la auxiliar de patrocinio.
- Es estar a tiempo y cumplir con nuestras obligaciones en el momento adecuado manifiesta el promotor de Desarrollo Económico.
- Es un conjunto de reglas para tener un buen comportamiento con las demás personas, manifestó la promotora de educación.
- Son reglas de comportamiento para mantener el orden indicó la promotora de salud.

Interpretación

De acuerdo a la información obtenida, la mayoría de los encuestados se refieren a cumplimientos de normas y procedimientos, además de reglas para tener un buen comportamiento con las personas, la relacionan también con ser ordenado y al cumplimiento de obligaciones.

Análisis

Es necesario conocer cuál es la mirada de los miembros del área incluida en esta investigación, ya que corresponde a una de las S (Shitsuke) que plantea la metodología y tiene que ver con acoplarse al cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos dentro de la organización, fomentando esfuerzos en ese sentido

15.- ¿Los acuerdos de trabajo, refieren haberlos leído, comprendido y aceptados en sus términos generales?

SHISOKOKU = COMPROMISO

Sí No

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que sí.

Auxiliar de patrocinio manifestó que sí.
 Promotora de Educación manifestó que sí.
 Promotora de salud manifestó que sí.
 Promotor de desarrollo económico manifestó que sí.
 Coordinador manifestó que sí.

Tabla 1.14.- Cumplimiento de acuerdos establecidos

Variabes	Cantidad	Porcentaje
Sí	6	100%
No	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

El cuadro que antecede, muestra los resultados obtenidos respecto del tema de la disciplina, en donde el 100% de los encuestados refiere haber leído, conocido y aceptado los acuerdos de trabajo establecidos dentro del área.

Análisis

Los encuestados refieren haber leído y aceptado acuerdos de trabajo establecidos por la organización para su aplicación dentro de su desempeño.

16.- ¿Los lineamientos de trabajo establecidos por la organización son cumplidos habitualmente? SHITSOKOKU = COMPROMISO

Todos Algunos Ninguno

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que ninguno.
 Auxiliar de patrocinio manifestó que sí todos.
 Promotora de Educación manifestó que sí todos.
 Promotora de salud manifestó que sí algunos.

Promotor de desarrollo económico manifestó que sí algunos.

Coordinador manifestó que sí algunos.

Tabla 1.15.- Cumplimiento de lineamientos organizacionales

VARIABLES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Todos	2	33%
Algunos	3	50%
Ninguno	1	17%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

La tabla anterior, muestra que respecto al cumplimiento de lineamientos establecidos por la organización el 50% de los encuestados indica que se cumplen con algunos de los lineamientos en razón de que todos no son socializados, mientras tanto el 33% refiere a que no se cumplen con los lineamientos establecidos por la organización y apenas el 17%, una persona dentro de todo el equipo, considera que se cumple con los lineamientos establecidos por la organización.

Análisis

Esto muestra claramente que no existe una comunicación fluida dentro del equipo de trabajo, ya que para la mayoría de los encuestados los lineamientos no son cumplidos en razón de que afirman que en muchos casos estos lineamientos no son socializados, dejando ver ciertas áreas de mejora en el aspecto comunicacional.

17.- ¿Se respetan los acuerdos establecidos dentro del equipo de trabajo?

SHIKARI = CONSTANCIA

Siempre A veces Nunca

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que siempre.

Auxiliar de patrocinio manifestó que siempre.

Promotora de Educación manifestó que siempre.

Promotora de salud manifestó que a veces.

Promotor de desarrollo económico manifestó que a veces.

Coordinador manifestó que a veces.

Tabla 1.16.- Respeto de acuerdos

Variables	Cantidad	Porcentaje
Siempre	3	50
A veces	3	50
Nunca	0	0
Total	6	100

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

En lo que respecta al cumplimiento y respeto de los acuerdos establecidos dentro del equipo de trabajo los resultados señalan que un 50% de los encuestados manifiesta que los acuerdo se cumplen y se respetan siempre, mientras que el otro 50% de los encuestados determina que estos acuerdos de trabajo son cumplidos y respetados a veces.

Análisis

Es evidente que dentro del área se han establecido acuerdos de trabajo, lineamientos establecidos por la organización, los que sin embargo, no han sido conocidos por todos y todas, debido a la falta de socialización o dedicación de tiempo por parte de sus miembros para leerlos y ajustarse a sus contenidos.

18.- ¿Desarrollan de manera cómoda sus tareas diarias?

SEIKETSU = BIENESTAR PERSONAL

Siempre A veces Nunca

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que siempre.

Auxiliar de patrocinio manifestó que nunca.

Promotora de Educación manifestó que nunca.

Promotora de salud manifestó que a veces.

Promotor de desarrollo económico manifestó que a veces.

Coordinador manifestó que a veces.

Tabla 1.17.- Comodidad en el desarrollo de sus tareas

VARIABLES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Siempre	1	17%
A veces	3	50%
Nunca	2	33%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

La tabla anterior muestra que el 50% de los encuestados manifiesta sentirse cómodos a veces en la realización de las tareas dentro del área, un 33% indica no sentirse cómodos en ningún momento en la realización de sus tareas, mientras que el 17% señala sentirse siempre sentirse cómodo en la realización de sus actividades diarias.

Análisis

Como se puede apreciar en la mayoría de los encuestados existe incomodidad en la realización de sus tareas diarias, la metodología de las 9s busca establecer áreas cómodas en donde las personas puedan desarrollar su trabajo en armonía y absoluta comodidad, la incomodidad es generada por la acumulación de desperdicios dentro del área de trabajo.

19.- ¿Se siente motivado en la realización de las tareas?

SEIKETSU = BIENESTAR PERSONAL

Mucho

Poco

Nada

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que se siente mucha motivación, porque cree estar haciéndolo que le gusta.

Auxiliar de patrocinio manifestó que se siente poco motivado porque muchas veces faltan los materiales.

Promotora de Educación manifestó que se siente mucha motivación, porque se trata de una familia de trabajo.

Promotora de salud manifestó que se siente mucha motivación porque hace lo que le gusta.

Promotor de desarrollo económico manifestó que se siente mucha motivación.

Coordinador manifestó que se siente mucha motivación por el compañerismo que existe.

Tabla 1.18.- Motivación en la realización de sus tareas

VARIABLES	CANTIDAD	PORCENTAJE
Mucho	5	83%
Poco	1	17%
Nada	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

De la tabla anterior se desprende que el 83% de los encuestados, se siente motivado en la realización de las tareas diarias a ellos y ellas encomendadas, mientras que el 17% manifiesta sentirse poco motivado en la realización de sus actividades diarias.

Análisis

Como se puede observar la mayoría de los encuestados se siente motivado en la realización de las actividades encomendadas, esto es un factor importante dentro del grupo de trabajo, ya que la metodología propuesta busca la motivación de los equipos para generar un trabajo en donde todos tengan objetivos comunes y aporten al beneficio de la organización.

20.- ¿Cuál es su aporte para contribuir a su bienestar personal?

SEIKETSU = BIENESTAR PERSONAL

Resultados

En lo que respecta a esta pregunta, se busca conocer de parte de los encuestados con que aportaría cada uno de ellos para su bienestar personal y de los demás los resultados obtenidos se ven a continuación:

- Tratar de ser ordenada, limpia y honesta, manifestó la promotora de salud
- Ayudar a mejorar nuestro trabajo con un ambiente cómodo y limpio, manifestó la promotora de educación.
- Estar dispuesto al cambio buscando mejorar indica el promotor de desarrollo económico.
- Mantener limpia mi área de trabajo, eso ayudará a mi salud, indica la auxiliar de patrocinio.
- Realizar un trabajo de calidad, rigiéndome a los lineamientos de la institución- Promotor de patrocinio
- Realizar las labores de manera puntual y ordenada, manifiesta el coordinador.

Interpretación

En lo que respecta al aspecto de bienestar personal las encuestas realizadas demuestran lo siguiente:

En lo que concierne a la realización de sus tareas diarias de manera cómoda el 50% de los encuestados manifiesta que a veces o en ocasiones, el 33% de los encuestados

manifiesta no realizar de manera cómoda sus labores diarias enfatizando en que uno de los factores es que el área se encuentra ocupada con muchas cosas que no son necesarias. Por su parte, un 17% que corresponde a un miembro del equipo del área de patrocinio, refiere realizar sus tareas diarias cómodamente enfatizando que tiene lo que necesita dentro del área para la realización de sus tareas.

Sobre la pregunta si se siente motivado o motivada en la realización de las tareas diarias, existe un 83% de los encuestados que manifiesta sentirse motivado/a, mientras que el 17% de los encuestados, un miembro del equipo, dice sentirse poco motivado en la realización de sus tareas diarias.

Respecto del aporte que cada uno de los miembros pueda dar para contribuir con su bienestar personal, se refleja claramente los aportes de cada uno de ellos que tienen que ver con disposición al cambio para mejorar, apego al cumplimiento de lineamientos, esfuerzo en mantener limpia su área de trabajo y promover el orden dentro del área de trabajo.

Análisis

Es importante destacar que los resultados de las encuestas realizadas reflejan primero que se puede ver un equipo motivado y que en su mayoría se siente cómodo en la realización de sus tareas diarias y el aspecto de motivación lo enfocan, en muchos de los casos, a que se encuentran haciendo lo que a ellos les gusta hacer, en otras palabras, les gusta su trabajo, así mismo sienten que los miembros del equipo forman una familia en donde mantienen buenas relaciones enmarcadas en el respeto y estimación a los demás.

Se considera necesario tomar en cuenta los criterios de aquellos que encuentran ciertas dificultades en torno al bienestar personal y es de suma importancia el aporte de todos y cada uno de los miembros del equipo, buscando sentirse bien.

21.- ¿Realizan reuniones semanales para evaluar y mejorar sus procesos?

SEISHOO = COORDINACIÓN

Siempre

A veces.

Nunca

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que siempre, porque es una buena práctica para el trabajo en equipo.

Auxiliar de patrocinio manifestó que siempre, porque es una buena práctica para el trabajo en equipo.

Promotora de Educación manifestó que siempre, porque permite realizar un mejor trabajo.

Promotora de salud manifestó que a veces.

Promotor de desarrollo económico manifestó que siempre, ya que permite mejorar los procesos.

Coordinador manifestó que a veces.

Tabla 1.19.- Reuniones de coordinación

Variables	Cantidad	Porcentaje
Siempre	4	67%
A veces	2	33%
Nunca	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

En lo que respecta al aspecto de la coordinación que se refiere una de las 9s de la metodología japonesa, los resultados de las encuestas indican que un 67% de los encuestados manifiesta que siempre mantienen reuniones semanales de trabajo, con el objeto de evaluar las actividades realizadas, coordinar los trabajos y establecer mejoras

dentro del área, mientras que un 33% indica que las reuniones se realizan a veces y pocas veces se realiza un trabajo coordinado con todas las áreas.

Análisis

Una de las 9s dentro de la metodología japonés promueve la coordinación en la realización de actividades, y se puede observar que esto se refleja dentro del área de investigación porque la mayoría así lo indica, sin embargo existe una parte importante dentro del grupo que considera que muy pocas veces se coordinan los trabajos.

22.- ¿Se llegan a acuerdos en equipo?

SEISO = COORDINACIÓN

Sí No

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que sí.

Auxiliar de patrocinio manifestó que sí.

Promotora de educación manifestó que sí.

Promotora de salud manifestó que sí.

Promotor de desarrollo económico manifestó que sí.

Coordinador manifestó que sí.

Tabla 1.20.- Acuerdos en equipo

Variabes	Cantidad	Porcentaje
Sí	6	100%
No	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

En relación a la pregunta de la tabla anterior acerca de los acuerdos establecidos en equipo dentro del área, el 100% de los encuestados considera que los acuerdos establecen en equipo, entre todos los miembros del área.

Análisis

En los resultados de esta pregunta se puede rescatar un aspecto importante cual es el establecer acuerdos en equipo, esto muestra la participación de sus miembros donde todos aportan en relación a los temas de interés general.

23.- ¿Se refleja un trabajo coordinado?

SEISO = COORDINACIÓN

Sí No

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que sí.

Auxiliar de patrocinio manifestó que sí.

Promotora de Educación manifestó que sí.

Promotora de salud manifestó que sí.

Promotor de desarrollo económico manifestó que sí.

Coordinador manifestó que sí.

Tabla 1.21.- Trabajo coordinado dentro del área

Variabes	Cantidad	Porcentaje
Sí	6	100%
No	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

Dentro de esta mismo tema y a la pregunta si existe un trabajo coordinado, el 100% de los encuestados considera que sí, indicando que les ha dado mejores resultados haciendo más fácil el trabajo coordinado cuando todos apoyan a una sola causa.

Análisis

Como se puede observar respecto del tema de la coordinación o Seishoo, dentro del área objeto de este trabajo investigativo, se han implementado procesos, como la realización de reuniones semanales con el objeto de evaluar las acciones que se ejecutan y establecer mejoras.

24.- ¿Existen reglas consensuadas y escritas para la clasificación y marcado de objetos, secciones y área de trabajo? SEIDO = ESTANDARIZACION

Sí No

Respecto de la pregunta planteada los miembros respondieron lo siguiente:

Promotor de patrocinio manifestó que no.

Auxiliar de patrocinio manifestó que no.

Promotora de Educación manifestó que no.

Promotora de salud manifestó que no.

Promotor de desarrollo económico manifestó que no.

Coordinador manifestó que no.

Tabla 1.22.- Existencia de reglas escritas consensuadas

Variables	Cantidad	Porcentaje
Sí	0	0%
No	6	100%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

Los resultados obtenidos de la encuesta demuestran que el 100% de los miembros del área manifiestan que no existen reglas escritas para procesos de clasificación y marcado de objetos, secciones y área de trabajo.

Análisis

El no existir reglas escritas para este proceso que promueve la metodología de las 9s, se genera desorden y un ambiente no adecuado para la realización de las actividades diarias dentro del área de este estudio.

25.- ¿Existen acuerdos consensuados, escritos acerca de convivencia, limpieza y para disminuir la generación de contaminantes, distractores, suciedad?

SEIDO = ESTANDARIZACIÓN

Sí No

Promotor de patrocinio manifestó que no.

Auxiliar de patrocinio manifestó que no.

Promotora de Educación manifestó que no.

Promotora de salud manifestó que no.

Promotor de desarrollo económico manifestó que no.

Coordinador manifestó que no.

Tabla 1.23.- Acuerdos de convivencia y limpieza escritos

Variabes	Cantidad	Porcentaje
Sí	0	0%
No	6	100%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

Por su parte respecto de acuerdos escritos acerca de convivencias, limpieza en torno a disminuir la generación de contaminantes, distractores y demás elementos nocivos para las personas, el 100% de los encuestados indica que no existen dichos acuerdos por escrito.

Análisis

La metodología promueve la limpieza dentro del área y su éxito está en establecer acuerdos entre los miembros del equipo que permitan un trabajo coordinado, el no tener estos acuerdos dificulta trabajar en armonía que beneficie a todos y todas en la organización, por lo que los resultados en esta pregunta deben ser muy tomados en cuenta en el marco de la aplicación de la metodología.

26.- ¿Se publica regularmente el desempeño del área?

SHIKARI = CONSTANCIA

Sí No

Promotor de patrocinio manifestó que no.

Auxiliar de patrocinio manifestó que no.

Promotora de Educación manifestó que no.

Promotora de salud manifestó que no.

Promotor de desarrollo económico manifestó que no.

Coordinador manifestó que no.

Tabla 1.24.- Publicación del desempeño del área

Variable	Cantidad	Porcentaje
Sí	0	0%
No	6	100%
Total	6	100%

Fuente: Miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer

Interpretación

Respecto a la publicación del desempeño del área, el 100% de los encuestados concuerda en que no se realiza la publicación del desempeño del área objeto de esta investigación.

Análisis

Como se puede observar dentro de las preguntas de este proceso, todos los encuestados y encuestadas manifiestan una inexistencia total de procesos que promueve la metodología para el buen desempeño de una empresa o área de trabajo.

CAPÍTULO 4

4.1 Discusión

Un artículo en el repositorio digital de la ESPE, indica que el laboratorio de combustión interna de la universidad, se desenvolvían entre lugares poco ordenados, organizados y limpios y no permitían lograr una mayor productividad y un mejor ambiente de trabajo. Manifiesta además que una vez implementada la metodología de las 9s la situación cambió en su totalidad; hoy cuentan con herramientas, máquinas y equipos organizados de acuerdo a su aplicación, vías de evacuación, señalética vertical y horizontal, y el compromiso de orden y limpieza asumido por todos los miembros del equipo, dándoles mejores resultados en sus proceso de trabajo. (Vaca, 2014).

La realidad del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer objeto de esta investigación, es desenvolverse en un ambiente poco ordenado y organizado, que no permite generar mayores beneficios en el trabajo y con los resultados de empresas donde se ha implementado esta metodología, se considera que es una alternativa muy importante para el mejoramiento de sus procesos.

Esta investigación se sustenta en logros evidenciados en diferentes empresas y organizaciones en las cuales se han obtenido buenos resultados en el mejoramiento de sus procesos, una vez que ha sido aplicada la metodología de las 9s. Es así que en casos como los de una empresa peruana, líder en la distribución de productos farmacéuticos que llegó a implementar cinco de las 9s, los resultados obtenidos reflejan el mejoramiento en la participación activa de todos sus miembros en la solución de los problemas presentados dentro del proyecto, la reducción de los días de inventarios, ahorro en el presupuesto y la disminución en los tiempos de respuestas a los pedidos. Se puede observar que estas mejoras obtenidas están vinculadas con la metodología de las

9s japonesas, ya que se enmarcan en el orden, la organización, la disciplina, el compromiso y el bienestar personal. (Suministros GS 1 Perú 2012).

Otro estudio demuestra que en un centro de lubricación antes de aplicar la metodología de las 9s, se hacía difícil terminar la jornada laboral sin mancharse o ensuciarse la ropa, ya que existía mucho derrame de aceite y las cosas se encontraban en total desorden, manteniendo materiales innecesarios en el área, dificultando la realización de actividades, poniendo en riesgo la integridad de las personas. Esta situación cambio una vez aplicada la metodología, mostrándose un lugar de trabajo limpio que contribuye a elevar la autoestima en el personal que allí labora. (Martinez 2011).

Por otro lado, una empresa antioqueña con cien años de existencia, refleja que cada día el mejoramiento de sus procesos de trabajo está basado en la aplicación de metodologías exitosas que han respondido incluso a las exigencias de sus clientes y enfatiza claramente la aplicación de la metodología japonesa de las 9s. (Arias F.J, 2007).

Así mismo existen otros autores que han estudiado la metodología, su implementación en empresas y afirman que la efectividad de las 9 "s", es de óptimo rendimiento, ya que la implementación de todas las reglas seguidas con seriedad y compromiso, dan como resultado alta eficacia y eficiencia, con sólo tener la disposición de todos los miembros del equipo de trabajo. Enfatiza respecto de que un almacén denominado región de salud, con la implementación de los estándares de calidad basados en las 9s japonesas, mostró excelentes resultados tanto para la empresa como para los empleados. (Pineda, 2013).

Se puede observar que los resultados de la investigación demuestran que el área de patrocinio que forma parte de esta investigación, presenta dificultades en la realización de la mayoría de los procesos dentro de los cuales se detallan varios a continuación:

Las personas que forman parte del área en un 67% consideran que los tiempos de respuestas de atención a las solicitudes de información en torno a la rapidez de respuesta son bajos, es decir que presentan retrasos en los tiempos de respuesta a las solicitudes dentro del área de patrocinio, situación que en los estudios que se han revisado se demuestra han mejorado una vez aplicada la metodología de las 9s.

Otro de los resultados de la investigación demuestra que el 100% de las personas considera que dentro del área se mantienen cosas que son innecesarias, lo que dificulta la realización de las tareas encomendadas, si se analiza este era uno de los problemas de un centro de lubricación, mantener cosas innecesarias que dificultaban la labor en el centro y que luego de la aplicación de la metodología de las 9s la situación de limpieza cambia dentro del mismo. En este caso es evidente la necesidad de aplicar la metodología (Seire) mediante la implementación de un proceso de clasificación de las cosas necesarias de las innecesarias lo que ayudará a mejorar el desenvolvimiento dentro de las personas que forman parte del área de patrocinio.

Los resultados de la investigación también demuestran que la identificación de los objetos o cosas dentro del área es otra de las dificultades que presentan sus miembros, notándose claramente que existe la falta de orden con las cosas necesarias para la realización del trabajo, proceso que al ser aplicado en otras organizaciones, según demuestran los estudios realizados, ha contribuido al mejoramiento de los procesos.

En ese sentido, la aplicación de las 9s significa un gran aporte para el mejoramiento de los procesos y gestión de la organización principalmente en el área de patrocinio motivo de esta investigación.

En la investigación realizada los miembros del área dejan claramente evidenciada su disposición para trabajar con esta metodología.

CAPÍTULO V

5.1 Conclusiones y propuestas

5.1.1 Conclusiones

Las conclusiones detalladas a continuación parten de los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas a los miembros del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios “Nuevo Amanecer”.

1. Existe la disposición y motivación por parte de los integrantes del área en torno a la aplicación e implementación de la metodología de las 9s, considerando que les ayudará mucho a mejorar su trabajo.
2. El análisis de la aplicación de las 9s en el área de patrocinio, muestra claramente que no existen procesos de clasificación, organización y limpieza permanente, en donde se incluya directamente la disciplina y el compromiso de los miembros en torno a la mejora continua.
3. No existen procesos de estandarización y coordinación constantes que promuevan un trabajo cooperativo y de equipo dentro del Área.
4. Dentro del área de trabajo no cuentan con reglas y acuerdos escritos establecidos, lo que genera un trabajo desorganizado y con bajos niveles de cumplimiento de normas que promuevan una mejor convivencia dentro del grupo.
5. Se mantienen materiales innecesarios juntos con los que utilizan dentro del área, lo que exige un proceso de clasificación y desecho de los no necesarios.

5.1.2 Propuestas

Las recomendaciones se sujetan al desarrollo coherente de las conclusiones en torno al estudio realizado respecto de la metodología de las 9s que se propone implementar en el área de patrocinio.

1. Se recomienda la aplicación de la metodología de las 9s en el área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios Nuevo Amanecer, ya que los miembros del área la manifiestan su disposición para participar en la implementación de la misma.
2. Partiendo de la motivación y disposición de los miembros del área y el interés mostrado en trabajar con esta metodología se recomienda implementar procesos de clasificación, organización y limpieza permanente buscando mejorar los procesos dentro del área, promoviendo la disciplina y el compromiso de todos los miembros de la organización.
3. Se requiere implementar procesos de estandarización y fortalecer la coordinación para promover constantemente un trabajo cooperativo y de equipo dentro del área.
4. Es necesario establecer acuerdos y lineamientos escritos dentro del área de trabajo, de manera que generen un apego general a su cumplimiento por parte de los miembros del área de patrocinio.
5. Se recomienda a todos los miembros del área objeto de esta investigación, la realización de un trabajo conjunto que permita una separación (Clasificación) de las cosas que se pueden continuar utilizando y las que no, eliminarlas de las oficinas.

Por último se considera que para el éxito en la aplicación de esta metodología se debe establecer un plan de capacitación permanente a todo el personal que forma parte del área, buscando que todos y todas interioricen la metodología, se genere un amplio conocimiento y se facilite su aplicación en búsqueda de mejorar los procesos que se desarrollan en el área.

El compromiso de la parte dirigenal, tanto como del equipo técnico del área de patrocinio de la Unión de Cabildos Comunitarios “Nuevo Amanecer”, es sumamente importante para el éxito en la aplicación de esta metodología, ya que se requiere de la colaboración y participación activa de todos los miembros del equipo, como insistentemente se ha señalado.

Es evidente que para el área objeto de esta investigación, la aplicación de esta metodología contribuirá mucho en el mejoramiento de sus procesos, generará un ambiente de trabajo más amigable y agradable y tendrá mejores niveles de eficiencia y eficacia.

Es claramente visible que la disciplina es la capacidad que tienen los seres humanos para actuar de manera ordenada y perseverante tendiente a conseguir un bien común y lo que es más se trata de un valor fundamental y básico en el desarrollo de otras virtudes en el ser humano y más aún tiende a regular el comportamiento del ser humano; en ese sentido se puede ver que dentro del grupo objeto de esta investigación se encuentran algunas brechas en torno a este tema que necesitan ser trabajadas buscando fortalecer este valor dentro del equipo del área de patrocinio.

ANEXOS

Matriz Foda

Aspectos a evaluar	Matriz Foda			
	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Trabajo en equipo				
Conocimiento de la metodología				
Materiales de trabajo				
Estructura organizativa				

Lista de chequeo

Lista de chequeo									
Aspecto	No.	Ítem a evaluar	Criterio de evaluación	Calificación					
				0	1	2	3	4	
CLASIFICAR /20	1	Archivos	Existen documentos nos clasificados(en archivos físicos y virtuales).						
	2	Escritorio	Documentos, materiales, equipos innecesarios sobre el escritorio o en las gavetas.						
	3	Control visual	Artículos o documentos irrelevantes, pueden ser identificados a simple vista						
	4	Estándares para descartar	Evidencia de estándares para descartar documentos y equipos.						
	5	Regla para desechar	Evidencia de normas para desechar Ítems innecesarios.						
ORGANIZAR /20	6	Etiquetas de documento	Son los documentos fácilmente identificables o localizables.						
	7	Gavetas de escritorio	Mezcla de documentos y artículos sin afinidad de uso.						
	8	Organización de equipos y documentos	Todo tiene un lugar fijo y está siempre en su lugar.						
	9	Documentos y equipos	Ubicados según secuencia y frecuencia de uso.						
	9	Lugares de almacenamiento	Equipos permiten fácil identificación.						
LIMPIAR /20	11	Piso	Limpio sin polvos, manchas, ni basura.						
	12	Limpieza habitual	Es evidente el uso de herramientas de limpieza.						
	13	Herramientas de limpieza	Todo tiene un lugar fijo y está siempre en su lugar.						
	14	Equipos de oficina, escritorio.	Archivos, computadoras, sumadoras, teléfonos, etc. Sin polvo, grasa u otro tipo de suciedad.						
	15	Ventanas, puertas, rincones, etc.	Estos sitios se encuentran libres de polvos.						

Lista de chequeo								
Aspecto	No.	Ítem a evaluar	Criterio de evaluación	Calificación				
				0	1	2	3	4
ESTANDARIZAR /20	16	Evidencia de sostenibilidad	Se identifican normas y recursos para mantener clasificación, organización y limpieza.					
	17	Reuniones para seguimiento	Agendas y memorias de reuniones realizadas.					
	18	Evidencia de normas escritas de trabajo	Existen normas escrita para el desarrollo del trabajo.					
	19	Evidencia de incentivos por cumplimiento	Se establecen incentivos metálicos y no metálicos a los miembros del área por su cumplimiento.					
	20	Evidencia de compromiso de la gerencia.	Se verifica el nivel de involucramiento y compromiso de la alta gerencia y el resto de colaboradores.					
DISCIPLINAR /20	21	Regulaciones y normas	Todas las regulaciones y normas son estrictamente observadas.					
	22	Interacción entre compañeros	¿Hay una atmósfera laboral agradable?. ¿ Se tratan bien entre compañeros?. ¿Se tratan las personas con respeto y cortesía.					
	23	Horarios de comidas, reuniones, eventos, etc.	¿Hacen todo el esfuerzo por ser puntuales?					
	24	Equipos de oficina	Regularmente dejan encendido los equipos de oficinas, luces, etc.					
	25	Comer, beber, fumar.	Se realizan estas acciones en áreas no destinadas para tales fines.					
COMPROMISO /20	26	Mantener limpio su puesto de trabajo.	Los miembros de área, así como la alta gerencia mantienen limpio su lugar de trabajo.					
	27	Participar de mingas de limpieza	Todos los miembros del área participan en mingas de limpieza.					
	28	Apego a las normas	Todos los miembros del área cumplen las normas establecidas.					
	29	Promover el trabajo de equipo	Todos los miembros del área promueve un trabajo de equipo.					
	30	Mantenerse firme en la aplicación de la metodología.	Todos los miembros del área se mantienen el compromiso de aplicación de la metodología					

Lista de chequeo								
Aspecto	No.	Ítem a evaluar	Criterio de evaluación	Calificación				
				0	1	2	3	4
COORDINAR/20	31	Reuniones.	Se realizan reuniones coordinadas entre todo el equipo.					
	32	Trabajo en campo.	Se realiza una estrecha coordinación para los trabajos en campo.					
	33	Limpieza habitual del área.	Se realiza una estrecha coordinación para los trabajos de limpieza.					
	34	Planificar actividades.	Las actividades a realizar so coordinadas dentro del área.					
	35	Espacios de retroalimentación.	Se coordinan espacios de retroalimentación en torno a la aplicación de la metodología.					
CONSTANCIA /20	36	Agendas de limpieza.	Los espacios agendados para limpieza son permanentes.					
	37	Cumplimiento de compromisos	Los compromisos asumidos son cumplidos de manera permanente.					
	38	Realización de mingas de limpieza.	Se realizan mingas de limpieza permanentemente.					
	39	Implementación de la metodología.	Todos los miembros se mantienen implementando la metodología.					
	40	Espacios de capacitación.	Se realizan espacios de fortalecimiento de capacidades permanentes.					
BIENESTAR PERSONAL /20	41	Temperatura ambiental.	Se mantiene una temperatura ambiental adecuada dentro del área de trabajo					
	42	Espacio de trabajo.	El espacio de trabajo presta las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades.					
	43	Herramientas y materiales.	Se cuenta con todas las herramientas y materiales necesarios para el desarrollo de las actividades.					
	44	Incentivos.	Se plantean incentivos al cumplimiento en la aplicación de la metodología.					
	45	Clima laboral.	Se evidencia un buen clima laboral dentro del área de trabajo.					

Fotografías del área objeto de esta investigación



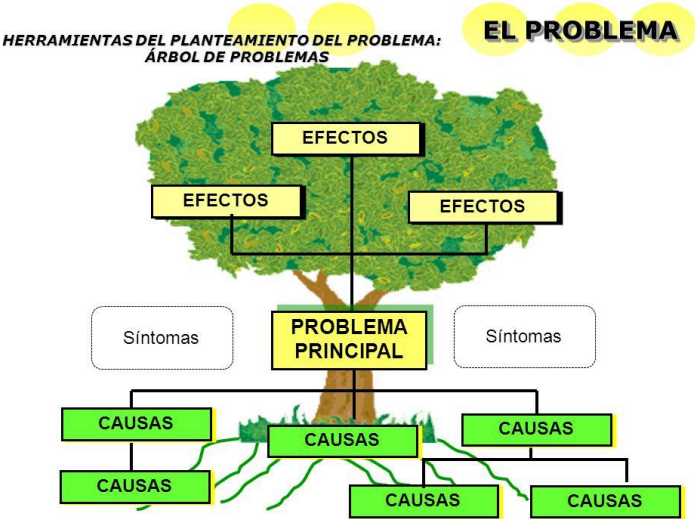
Entrevista

Cuestionario para una entrevista que puede ser aplicado en el proceso de implementación de las 9s para el fortalecimiento de conocimientos.

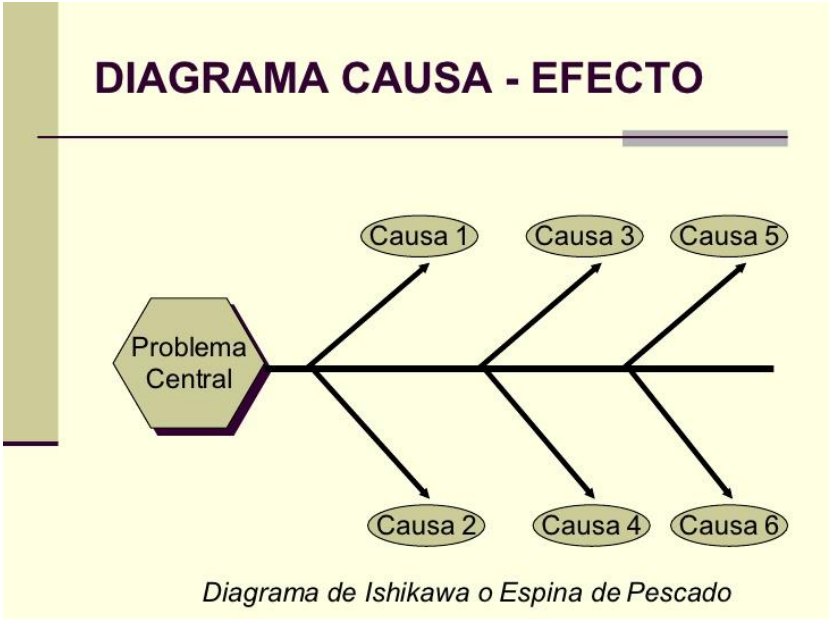
1. Mencione el enfoque principal de la metodología de las 9s.
2. ¿Qué resultados considera Usted, se pueden obtener respecto de la aplicación de las 9s.
3. Que herramientas se aplican en la implementación de la metodología de las 9s.
4. ¿En que se basa la primera S (Seire)?.
5. ¿Cómo Usted puede localizar fácilmente un objeto de trabajo y que ventajas conlleva aquello?
6. ¿A qué se hace referencia con los conceptos de disciplina y constancia en la aplicación de la metodología de las 9s.
7. ¿En que se basa el mantenimiento y la mejora continua en la metodología de las 9s.
8. ¿Qué se necesita para la correcta implementación de las 9s.
9. ¿Considera Usted a la coordinación como un proceso importante para el trabajo en equipo? ¿por qué?
10. ¿Que considera Usted necesario para éxito en la implementación de las 9S?
11. Etc.....

Matriz de causa y Efecto

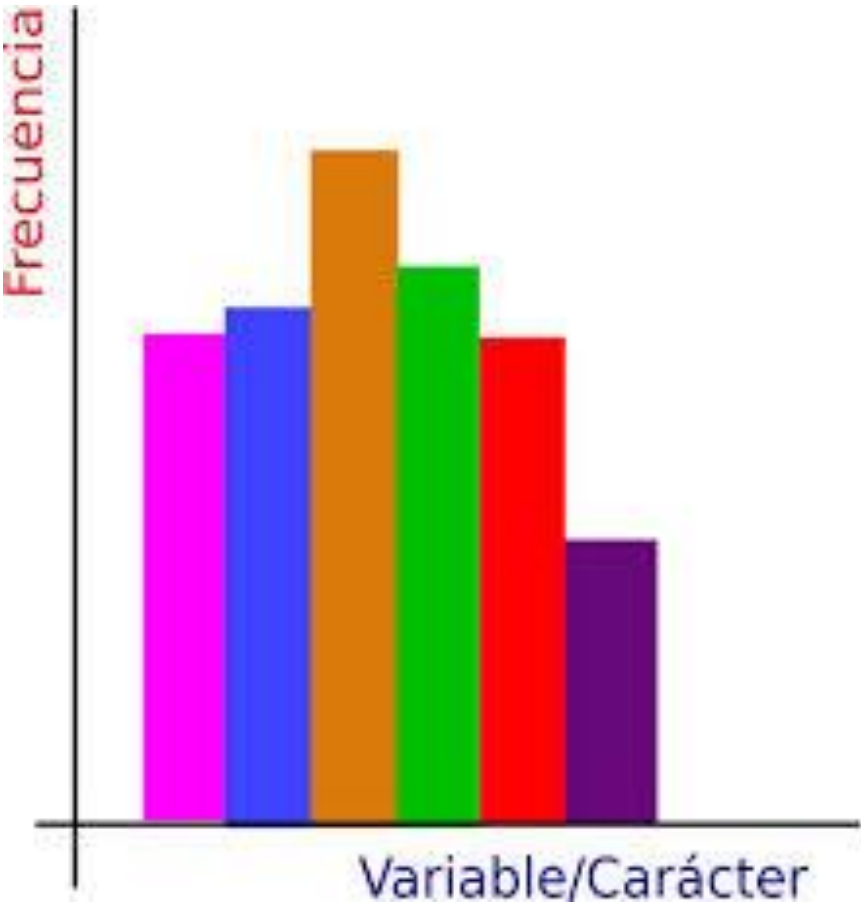
Árbol de problemas



Espina de pescado



Histogramas



REFERENCIAS

- Alvarez, E. D. (11 de 04 de 2014). <http://prezi.com/>. Recuperado el 27 de Enero de 2015, de <http://prezi.com/>: <http://prezi.com/xqf6w-dksigv/sistema-japones-de-las-9-s/>
- Angulo, G. B. (s.f.). <http://es.scribd.com/>. Recuperado el 06 de 09 de 2014, de <http://es.scribd.com/>: <http://es.scribd.com/doc/57223477/ANTECEDENTES-DE-LA-EVALUACION-DE-DESEMPEÑO>
- Arias, F. G. (2006). *El Proyecto de Investigación e Introducción a la* . Caracas- Venezuela: Exísteme a.c.
- Arias, F. J. (01 de 01 de 2007). <http://www.elcolombiano.com>. Obtenido de <http://www.elcolombiano.com>: http://www.elcolombiano.com/proyectos/serieselcolombiano/textos/empresas_exitosas/cervunion.htm
- Caicedo, J. (08 de 07 de 2011). Obtenido de http://www.cali.gov.co/publicaciones/las_nueve_s_modelo_que_traduce_calidad_total_pub
- Chacin de Mujica, M. (03 de Abril de 2010). <https://pide.wordpress.com>. Recuperado el 18 de Agosto de 2015, de <https://pide.wordpress.com>: <https://pide.wordpress.com/2010/04/03/trabajo-en-equipo/>
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos* . Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1995). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mac Grae Hill.
- engineerrc. (03 de 03 de 2014). <http://clubensayos.com/>. Obtenido de <http://clubensayos.com/>: <http://clubensayos.com/Tecnolog%C3%ADa/Higiene-Y-Seguridad-Industrial-9/1498224.html>
- Flores HernandezJaime Uber, T. S. (23 de Septiembre de 2009). *Google Académico*. Recuperado el 24 de Enero de 2015, de Google Académico: https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&continue=/scholar
- Flores Ripoll, M. V. (26 de Octubre de 2010). *Google.com*. Recuperado el 27 de Enero de 2015, de Google.com: <http://www.eoi.es/blogs/mariavictoriaflores/definicion-de-mejora-continua/>
- Flores, B. T. (25 de 02 de 2010). <http://es.slideshare.net/>. Recuperado el 27 de Enero de 2015, de <http://es.slideshare.net/>: <http://es.slideshare.net/yderftimi/9-s>

- García Ramírez, María Guadalupe y Ibarra Velázquez, Luis Alberto. (01 de 01 de 2012). <http://www.eumed.net/>. Recuperado el 18 de 08 de 2015, de [http://www.eumed.net/:
http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html](http://www.eumed.net/:http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html)
- Garr, S. S. (2011). *The Performance Management Framework*. Bersin & Associates.
- Gehisy. (29 de Junio de 2012). *Google.com*. Recuperado el 27 de Enero de 2015, de Google.com: <http://calidad-medioambiente.blogspot.com/2010/01/las-5-s.html>
- Gestiopolis. (01 de 02 de 2003). <http://www.gestiopolis>. Recuperado el 26 de Enero de 2015, de <http://www.gestiopolis>:
<http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/ger/51/9s.htm>
- González, V. M. (11 de 06 de 2014). <http://victormcoach.wordpress.com/>. Obtenido de <http://victormcoach.wordpress.com/>:
<http://victormcoach.wordpress.com/2014/06/11/459s/comment-page-1/>
- Grisales Jimenez, J. J. (22 de 02 de 2013). <http://es.slideshare.net>. Recuperado el 18 de Agosto de 2015, de <http://es.slideshare.net>: <http://es.slideshare.net/juanjogj0213/la-disciplina-es-un-valor-fundamental-en-el-proceso-formativo-de-las-personas>
- Guido, H. M. (16 de Octubre de 2012). *Google.com*. Recuperado el 27 de Enero de 2015, de Google.com: <https://prezi.com/u4dx1-snxzqj/las-9s-de-la-calidad-total/>
- Intriago Loor, M. (2011). *Google Académico*. Recuperado el 24 de Enero de 2015, de Google académico: <http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/handle/123456789/181>
- Jacho Calderón, J. E. (9 de Diciembre de 2014). *Google Académico*. Recuperado el 24 de Enero de 2015, de Google Académico: <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/8882>
- Lezama Rafael, B. M. (01 de Enero de 2005). *Google.com*. Recuperado el 27 de Enero de 2015, de Google.com:
http://www.cuft.tec.ve/publicaciones/barquisimeto/prisma/paginas/revista/prisma_1/articulos/filosofia_de_9S.pdf
- Lezama, M. B. (01 de 01 de 2005). *Prisma*. Recuperado el 27 de Enero de 2015, de Prisma:
http://www.cuft.tec.ve/publicaciones/barquisimeto/prisma/paginas/revista/prisma_1/articulos/filosofia_de_9S.pdf
- Martinez, L. (16 de 11 de 2011). <http://www.todoagro.com.ar/>. Recuperado el 26 de Enero de 2015, de <http://www.todoagro.com.ar/>:
<http://www.todoagro.com.ar/noticias/nota.asp?nid=18285#>

- Mogro Zambrano Antonio Eduardo, A. J. (01 de Septiembre de 2014). *Google Académico*. Recuperado el 24 de Enero de 2015, de Google Académico:
<http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/9128>
- Olivares, B. (12 de 03 de 2014). <http://es.slideshare.net/>. Obtenido de <http://es.slideshare.net/>:
<http://es.slideshare.net/betzaidaberenicelopezolivares5/metodologia-de-las-9s>
- Olivares, B. (12 de 03 de 2014). <http://es.slideshare.net/>. Recuperado el 26 de Enero de 2015, de <http://es.slideshare.net/>:
<http://es.slideshare.net/betzaidaberenicelopezolivares5/metodologia-de-las-9s>
- Olivares, B. (12 de 03 de 2014). <http://es.slideshare.net/>. Obtenido de <http://es.slideshare.net/>:
<http://es.slideshare.net/betzaidaberenicelopezolivares5/metodologia-de-las-9s>
- Orellana, K. (22 de Septiembre de 2012). *Google.com*. Recuperado el 27 de Enero de 2015, de Google.com: <http://maestrosdelacalidadop100111.blogspot.com/2012/09/filosofia-joseph-juran.html>
- Penagos, J. M. (01 de 07 de 2008). teopracticassoldadura.blogspot.com/. Obtenido de teopracticassoldadura.blogspot.com/:
<http://teopracticassoldadura.blogspot.com/2008/05/teora-de-las-9-s.html>
- Pineda, D. (6 de Septiembre de 2013). <https://prezi.com/>. Obtenido de <https://prezi.com/>:
<https://prezi.com/irx3nzyrayf2/aplicacion-e-implementacion-de-las-9s-de-calidad-en-almacen/>
- Piña, T. E. (06 de 01 de 2007). <http://www.gotasdeconocimiento.com/>. Recuperado el 27 de Enero de 2015, de <http://www.gotasdeconocimiento.com/>:
http://www.gotasdeconocimiento.com/pdf/1_Sistemas/estrategia_5_S.pdf
- Reis, P. (2007). *Evaluación de desempeño*. Verlag Dashofer.
- Rivera. (01 de 01 de 2013). <http://www.tuobra.unam.mx>. Obtenido de <http://www.tuobra.unam.mx>:
<http://www.tuobra.unam.mx/vistaObra.html?obra=4022>
- Rivera, J. C.-e. (01 de 01 de 2013). *Una metodología mas para alcanzar el éxito empresarial*. Obtenido de <http://www.tuobra.unam.mx/vistaObra.html?obra=4022>:
<http://www.tuobra.unam.mx/vistaObra.html?obra=4022>
- Russell, J. R. (2013). *Fearless Performance Reviews*. Mac Graw Hill.
- Salmon, E. b. (15 de 04 de 2012). <http://www.elblogsalmon.com>. Obtenido de <http://www.elblogsalmon.com>: <http://www.elblogsalmon.com/empresas/asi-trabajan-en-google>

- Senplades. (07 de 02 de 2013). <http://documentos.senplades.gob.ec>. Obtenido de <http://documentos.senplades.gob.ec>:
<http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>
- Suministro, GS 1 Perú Centro de Documentación para la Innovación de la Cadena de. (16 de 02 de 2012). <http://innovasupplychain.pe>. Obtenido de <http://innovasupplychain.pe>:
<http://innovasupplychain.pe/boletines/22-16-febrero-2012/secciones/9-casos-de-exito>
- T, B. F. (25 de 02 de 2010). <http://es.slideshare.net/>. Obtenido de <http://es.slideshare.net/>:
<http://es.slideshare.net/yderftimi/9-s>
- Torres, J. I. (15 de 11 de 2011). www.uta.edu.ec. Recuperado el 06 de 09 de 2014, de www.uta.edu.ec:
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1786/TA0097.pdf?sequence=1>
- Vaca Altamirano Diego Fernando, P. C. (01 de Enero de 2014). *Google Académico*. Recuperado el 24 de Enero de 2015, de Google Académico:
https://scholar.google.es/citations?view_op=view_citation&continue=/scholar
- Vaca Altamirano, Diego Fernando y Portilla Cordovas, Diego Javier. (01 de Diciembre de 2014). <http://repositorio.espe.edu.ec/>. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/>:
<http://repositorio.espe.edu.ec>
- Zárate, D. B. (s.f.). www.slideshare.com. Recuperado el 06 de 09 de 2014, de www.slideshare.com: <http://es.slideshare.net/papirrinelgrande/evaluacin-de-desempeo-7038890>