UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

EL MODELO KAIZEN Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE 2024.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Bach. Nelsi Rosario TACSA TORRES

ORCID 0009-0003-7396-6287

ASESOR:

Dra. Yajaira Lizeth CARRASCO VEGA

ORCID 0000-0003-4337-6684

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Básica

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Organización y Gestión Empresarial

Cañete – Perú

2024

APROBADA POR:



Firmado digitalmente por: SALINAS LOARTE EDGAR AUGUSTO FIR 80604138 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/10/2024 08:20:39-0500

.....

Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte
Presidente



Firmado digitalmente por: ALBERTO BUENO RAMON OSORIO FIR 20028058 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 24/10/2024 12:39:16-0500

.....

Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno
Secretario



Firmado digitalmente por: CHIOK PEREZ PAULA MILAGROS FIR 15418958 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/10/2024 23:12:02-0500

.....

Mg. Paula Milagros Chiok Pérez
Vocal



Firmado digitalmente por: CARRASCO VEGA YAJAIRA LIZETH FIR 42522235 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 30/10/2024 13:39:35-0500

.....

Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Asesora

DEDICATORIA

A mi Dios por sus bondades, a mis amados padres, mis hermanos por su apoyo en todo momento en quienes puedo confiar, a mi amado hijo Marcelo Gabriel por ser la fuente de mi motivación y a mis amados sobrinos.

AGRADECIMIENTO

Agradecida con mi alma mater Universidad Nacional de Cañete, y con cada uno de los docentes de la Escuela Profesional de Administración, encargados de mi formación profesional, a mi asesora de tesis, así como a mi amada familia y amigos(as) por el tiempo compartido en las aulas, con aventuras y desventuras.

INDICE

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

INDICE v

Lista de tablas ix

Lista de figuras x

RESUMEN 11

ABSTRACT 12

INTRODUCCIÓN 13

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14

I.1 Descripción de la realidad problemática 14

I.2 Formulación del problema 16

I.2.1 Problema general 16

I.2.2 Problemas específicos 16

I.3 Objetivos 17

I.3.1 Objetivo general 17

I.3.2 Objetivos específicos 17

I.4 Justificación 18

I.4.1 Justificación social 18

I.4.2 Justificación teórica 18

I.4.3 Justificación práctica 18

I.4.4 Justificación metodológica 19

I.5 Delimitación de la Investigación 19

I.5.1 Delimitación teórica 19

I.5.2 Delimitación temporal 19

I.5.3 Delimitación espacial. 19

II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO 20

II.1 Marco teórico 20

II.1.1 Variable X. El modelo kaizen 20

II.1.2 Variable Y. Desarrollo del personal 24

II.2 Antecedentes 29

A. Antecedentes nacionales 29

B. Antecedentes internacionales 35

II.3 Definición de términos básicos 37

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES 41

III.1 Hipótesis 41

III.1.1 Hipótesis general 41

III.1.2 Hipótesis específicas 41

III.2 Definición conceptual de las variables 42

III.3 Operacionalización de las variables 43

IV. DISEÑO METODOLÓGICO 44

IV.1 Tipo de investigación 44

IV.2 Diseño de investigación 45

IV.3 Método de investigación 46

IV.4 Población y muestra 46

IV.5 Lugar de estudio 47

IV.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos 48

IV.7 Análisis y procesamiento de datos 50

V. RESULTADOS 53

V.1. Resultados descriptivos 53

V. 2. Resultados inferenciales 63

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 70

VII. CONCLUSIONES 74

VIII. RECOMENDACIONES 76

IX. REFERENCIAS 78

ANEXOS 85

Anexo 1. Resumen de procesamiento de datos y estadística de fiabilidad. 85

Anexo 2. Cuestionario aplicado. 86

Anexo 3. Matríz de consistencia 108

Anexo 4. Validación del instrumento..... 110

Anexo 5. Carta de autorización. ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Lista de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables. 43

Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable modelo kaizen y sus dimensiones. 54

Tabla 3 Distribución de frecuencias de la variable desarrollo del personal y sus dimensiones .. 55

Tabla 4 Frecuencias de la interrogante ¿Usted tiene claro los objetivos de la organización? 57

Tabla 5 Frecuencias de la interrogante ¿Ante un problema de orden laboral reconoce usted las oportunidades de mejora? 58

Tabla 6 Frecuencias de la interrogante ¿En el desarrollo de sus labores identifica procedimientos que se repiten y debe eliminarse? 60

Tabla 7 Frecuencias de la interrogante ¿Usted se siente influenciado positivamente con las políticas de la organización? 61

Tabla 8 Correlación entre el modelo kaizen y el desarrollo de personal. 64

Tabla 9 Correlación entre planificar y el desarrollo del personal. 65

Tabla 10 Correlación entre hacer y el desarrollo del personal. 66

Tabla 11 Correlación entre verificar y el desarrollo del personal. 67

Tabla 12 Correlación entre actuar y el desarrollo del personal 68

Lista de figuras

Figura 1: Esquema de una investigación correlacional. 45

Figura 2: Alfa de Cronbach del instrumento. 50

Figura 3: Distribución de frecuencias de la variable modelo kaizen y sus dimensiones. 54

Figura 4: Distribución de frecuencias de la variable desarrollo de personal y sus dimensiones. 56

Figura 5: Frecuencia de interrogante ¿Usted tiene claro los objetivos de la organización? 57

Figura 6: Frecuencia de interrogante ¿Ante un problema de orden laboral reconoce usted las oportunidades de mejora? 58

Figura 7: Frecuencia de interrogante ¿En el desarrollo de sus labores identifica procedimientos que se repiten y debe eliminarse? 60

Figura 8: Frecuencia de interrogante ¿Usted se siente influenciado positivamente con las políticas de la organización? 62

RESUMEN

Esta investigación denominada el modelo kaizen y el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024 exterioriza un tema abordado por indagadores en el ámbito de la mejora continua en los procesos productivos, enfocados en las personas, considerados el recurso más valioso de toda organización, que supone una forma de vida a ser mejorada constantemente, desde pequeños y sucesivos progresos que contribuye a mejorar su lugar de trabajo, orientado a la calidad y la satisfacción del cliente.

El planteamiento del problema general de la investigación ¿De qué manera el modelo kaizen se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete? el objetivo general fue determinar en qué medida el modelo kaizen se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete y la hipótesis general, el modelo kaizen se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, el trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación, básica descriptivo correlacional de diseño cuantitativo, no experimental – transversal; se realizó el estudio a una muestra de cien trabajadores de la UNDC, mediante la aplicación del instrumento cuestionario con 24 ítems basado en la escala de Likert con cinco alternativas, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; abarcando las dimensiones de las variables kaizen y desarrollo del personal, el procesamiento de datos se realizó mediante el software IBM SPSS 25, permitiendo obtener los estadígrafos, tablas y Figuras correspondiente a la estadística descriptiva e inferencial. Se concluyó que existe un coeficiente de correlación positiva media, Rho de Spearman equivalente a 0.594, entre las variables modelo kaizen y desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete.

Palabras clave: Kaizen, desarrollo del personal, ciclo PHVA.

ABSTRACT

This research called the kaizen model and the development of personnel at the National University of Cañete 2024 externalizes a topic addressed by researchers in the field of continuous improvement in production processes, focused on people considered the most valuable resource of any organization, who It is a way of life to be constantly improved, from small and successive progress that contributes to improving your workplace, oriented towards quality and customer satisfaction.

The statement of the general research problem: How is the kaizen model related to the development of the staff of the National University of Cañete? The general objective was to determine to what extent the kaizen model is related to the development of the staff of the University. National University of Cañete and the general hypothesis, the kaizen model is significantly related to the development of the staff of the National University of Cañete, the research work corresponds to the type of research, basic descriptive correlational quantitative design, non-experimental - transversal; The study was carried out on a sample of one hundred UNDC workers, through the application of the questionnaire instrument with 24 items based on the Likert scale with five alternatives, never, almost never, sometimes, almost always and always; Covering the dimensions of the kaizen and personnel development variables, the data processing was carried out using the IBM SPSS 25 software, allowing the statistics, tables and graphs corresponding to the descriptive and inferential statistics to be obtained. It was concluded that there is a medium positive correlation coefficient, Spearman's Rho equivalent to 0.594, between the kaizen model variables and staff development of the National University of Cañete.

Keywords: Kaizen, staff development, PHVA cycle.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se evidencia grandes cambios por diversos factores en todos los ámbitos ya sean sociales, económicos, culturales, políticos, legales, ambientales o tecnológicos. Estas transformaciones impulsan a las organizaciones a buscar una posición competitiva en el mercado, apoyándose en una cultura de la mejora continua, es aquí donde entra en juego métodos como el kaizen, con un proceso de acciones que implementan de forma continua, incremental y participativo con el objetivo de fomentar la innovación, ofreciendo una ventaja competitiva al asegurar la participación de todos los niveles dentro de la organización, este enfoque valora a las personas como elementos fundamentales para alcanzar las metas organizacionales, orientados satisfacer las necesidades y expectativas de clientes internos y externos, siguiendo los ciclos de mejora PHVA (planificar, hacer, verificar, actuar). En el ámbito organizacional surgen retos y desafíos constantes, donde la sociedad demanda de personas competentes, con la capacidad de afrontar con preparación tanto técnica como emocional, por ello, las organizaciones asumen la responsabilidad de desarrollar competencias en su personal, enfocándose en habilidades, actitudes y conocimientos necesarios para lograr el éxito en el entorno competitivo. Contando con los antecedentes de estudios de las variables, se realizó la investigación "El modelo kaizen y el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024" en este sentido el problema general que se formuló: ¿De qué manera el modelo kaizen se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?, con las dimensiones, planificar, hacer, verificar y actuar, ciclo de mejora en las bases teóricas del modelo kaizen, así como educación, capacitación, desarrollo y aprendizaje en las teorías de desarrollo del personal. En los resultados de esta investigación ofrece valiosa información que bien la universidad pueda reconsiderar en decisiones futuras en la implementación de mejoras continuas centradas en sus responsabilidades.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

I.1 Descripción de la realidad problemática

En los últimos tiempos en el mundo se evidencia en mayor magnitud el proceso de la globalización, la misma que ofrece oportunidades para el desarrollo económico, sin embargo, no todos los países logran la integración por diversos motivos, ONU (2023) refiere en el informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023, que están experimentando problemas, los datos de la evaluación de las metas indica que están desencaminadas y un 30% no han avanzado, de continuar así, se tardará 286 años en cerrar brechas, existen problemáticas como la resistencia al cambio, falta de compromiso, recursos insuficientes, carencia de cultura organizacional, inadecuada comunicación, medición y seguimiento deficiente, falta de reconocimiento y recompensa entre otros. Las organizaciones se enfrentan y seguirán enfrentándose a un entorno en el que el cambio es la única constante, en mercados saturados o en recesión, donde los clientes del siglo XXI se distinguen por tener valores fluctuantes y demandas cada vez más rigurosas centradas en la calidad (Suárez , 2007).

En América Latina, conocedores que en esta era de la globalización, se debe dar paso al crecimiento económico, incrementar la eficiencia productiva a nivel global que es de interés de las organizaciones gubernamentales, industrial y educativas, la adopción de la mejora continua en las últimas décadas ha ganado terreno, aunque su implementación varía significativamente según el país, el sector y tamaño de la empresa, sin embargo hay factores que reducen su integración como la desigualdad económica, acceso limitado a tecnología e innovación, inestabilidad política y conflictos, desigualdad educativa, la informalidad, inseguridad, carencia de valores, CEPAL (2023) concluye en su informe que el camino hacia el logro de los ODS para

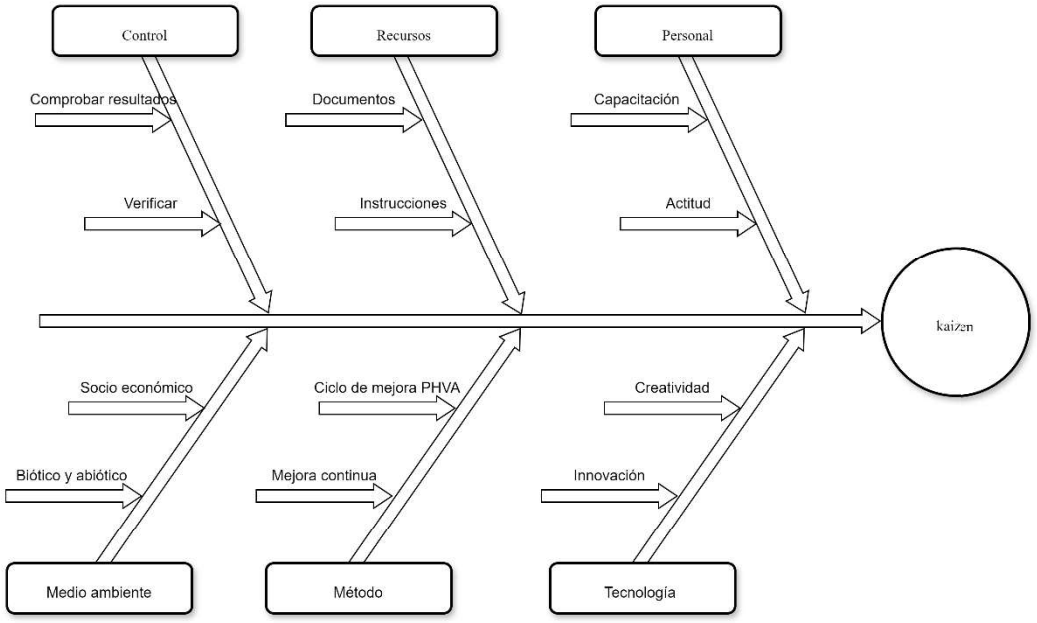
2030 en América Latina y el Caribe ha ganado aprendizajes valiosos, absorbido lecciones importantes y fortalecido sus capacidades, lo que ha enriquecido su experiencia en la construcción de un futuro sostenible, sin embargo este informe calcula que aproximadamente el 75% de las metas corre el riesgo de no alcanzarse, a menos que se tomen medidas innovadoras y transformadoras para redirigir el rumbo hacia el cumplimiento en 2030.

Perú no es ajeno al proceso de la globalización, desde los 90 Perú integra la economía de libre mercado, desde entonces se evidenció el colapso de industrias nacionales, al verse incapaces de competir con empresas transnacionales, por las gran brecha de subdesarrollo y tecnológico, y las exigencias del cliente peruano por productos diversificados, lo que conlleva a mayores exigencias en el campo empresarial en la búsqueda de estrategias para mantenerse en el mercado, sin embargo la implementación dela mejora contina ha ido ganando relevancia en los últimos años, en sectores como la industria manufacturera, la minería, en empresa multinacionales con filiales en Perú, Naciones Unidas Perú (2023) en el informe de resultados de las Naciones Unidas en el Perú, el país tuvo que afrontar sucesivas crisis, que afectaron las dimensiones del desarrollo pues observaron avances desiguales en el acceso a servicios básicos de calidad y se identificaron las poblaciones que están más atrasadas en relación con los progresos logrados, así como los elevados índices de pobreza e informalidad en el mercado laboral, más de la mitad de los peruanos son pobres o están en riesgo de caer en la pobreza, alcanzando el 95% en áreas rurales, afectando especialmente a los jóvenes y a la población venezolana refugiada y migrante.

En la figura se muestra algunos componentes que genera la problemática en kaizen.

Figura 1

Desafíos y componentes de la mejora continua kaizen



La investigación se realizó en la Universidad Nacional de Cañete que fue creada un 22 de diciembre del año 2009, por Ley N° 29488

I.2 Formulación del problema

I.2.1 Problema general

¿De qué manera el modelo kaizen se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?

I.2.2 Problemas específicos

a) ¿De qué manera, planificar se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?

b) ¿De qué manera, hacer se relaciona, con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?

c) ¿De qué manera, verificar se relaciona, con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?

d) ¿De qué manera, actuar se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?

I.3 Objetivos

I.3.1 Objetivo general

Determinar en qué medida el modelo kaizen se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

I.3.2 Objetivos específicos

a) Determinar en qué medida, planificar se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

b) Determinar en qué medida, hacer se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

c) Determinar en qué medida, verificar se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

d) Determinar en qué medida, actuar se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

I.4 Justificación

I.4.1 Justificación social

En toda organización, las personas constituye la base principal de la productividad, que va de la mano con la calidad, mediante el trabajo de investigación suministra datos de la relación de las variables kaizen y el desarrollo del personal, pues el principio de la mejora continua puede ser utilizado en diferentes ámbitos de la vida, ya sea en lo personal, social o laboral, con una dinámica de mejora para alcanzar mejores resultados que impacten en alguna medida en la sociedad, los resultados servirá para considerar como antecedentes para futuras investigaciones, ya que tiene alcance a las personas trabajadoras de la Universidad Nacional de Cañete.

I.4.2 Justificación teórica

Siendo el kaizen una filosofía de mejora continua, como un estado mental de siempre intentar mejorar con cambios en la percepción, sobre la manera que realiza el trabajo, consiste en utilizar las habilidades de los empleados que están motivados para mejorar su rendimiento laboral y aumentar la productividad, pues se logra mediante la disciplina, la iniciativa, una comunicación más efectiva y la estandarización de los procesos, los datos recopilados pueden respaldar la práctica de la mejora continua y el crecimiento del personal, lo que podría dar lugar a investigaciones adicionales en el futuro.

I.4.3 Justificación práctica

Tiene una justificación práctica al ser considerada como una estrategia para el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete.

I.4.4 Justificación metodológica

La investigación se justifica porque en su desarrollo se ejecutó dentro del marco de la aplicación del método científico, en consecuencia se dio paso a los procedimientos que establece el estudio sistemático, fue de tipo básico, descriptivo y correlacional con diseño no experimental – transversal, contribuye a reconocer la relación entre la variable kaizen y el desarrollo del personal, considerando las dimensiones, planificar, hacer, verificar y actuar, educación, capacitación, desarrollo y aprendizaje, así como sus respectivos indicadores, lo cual permitirá contar con referentes del instrumento elaborado de acuerdo con el contexto, pues constituye un punto de apoyo para las investigaciones en el tema.

I.5 Delimitación de la Investigación

I.5.1 Delimitación teórica

La investigación se enfila en las dimensiones de la metodología kaizen y desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, con delimitación hasta donde abarca las teorías de las variables en estudio.

I.5.2 Delimitación temporal

Los datos del presente estudio fueron acopiados entre algunos meses del año 2023 y 2024.

I.5.3 Delimitación espacial.

La investigación se desarrolló en la Universidad Nacional de Cañete, ubicado en la Región Lima, Provincia de Cañete, Distrito de San Vicente abarca geográficamente al campus de la Universidad Nacional de Cañete.

II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO

II.1 Marco teórico

II.1.1 Variable X. El modelo kaizen

A. Definición

Según Imai (2001), kaizen significa mejora continua, donde todos participan, directivos y empleados, esta filosofía se origina en nuestra forma de vida, abarcando tanto aspectos laborales, sociales y familiares y se concentra en esfuerzos para lograr mejoras. En el proceso kaizen el primer paso establece el ciclo PDCA como un vehículo que asegura la continuidad del kaizen. (p.34)

El enfoque común del Kaizen involucra la atención hacia los esfuerzos del personal, el espíritu colaborativo, la comunicación y la autodisciplina, buscando así mejoras continuas (p.32)

B. Dimensiones

X1: Planificar (Plan). - Para Imai (2015), implica fijar metas de mejora en diversas áreas, transformando los problemas en oportunidades para el avance, dado que el kaizen se considera un estilo de vida, siempre se busca identificar objetivos susceptibles de mejora y desarrollad planes de acción para alcanzarlos.

Para Gonzáles et al. (2013) la planificación debe realizarse al inicio de una acción de mejora, con un diagnóstico de la condición actual y evidenciar que los métodos empleados estén documentados y estandarizados.

Cuatrecasas (2005) sostiene que es la primera fase, donde surge la pregunta ¿Cuáles son los objetivos que se quiere alcanzar? ¿Qué método será el adecuado para lograr el objetivo?, Para, lograr es necesario familiarizarse con la situación de la empresa mediante recopilación de

datos, abarcando toda la información que conduzca a la definición de objetivos, esto implica analizar las causas y efectos, proponiendo medidas correctivas y soluciones.

X2: Hacer (Do). - Para Imai (2015) es aplicar el plan previsto.

También para Gonzales et al (2013), es desarrollar el plan, llevar a cabo proyecto de prueba y observar las posibles resistencias a los cambios propuestos, asegurándose de dejar registrado cualquier modificación realizada.

Para Cuatrecasas (2005) implica llevar a cabo las tareas necesarias, para corregir algo después de haber pasado por una etapa anterior, aquí corresponde capacitar y educar a las personas en relación a las actividades necesarias y a su actitud, se sugiere realizar un trabajo de forma experimental a fin de comprobar su eficacia en la siguiente etapa.

X3: Verificar (Check). - Para Imai, (2015) implica comprobar si la aplicación sigue la ruta prevista y si ha generado la mejora que se había planificado.

Dice Cuatrecasas (2005) que es el momento de realizar la verificación y control de los resultados y los efectos que hayan surgido de aplicar las mejoras planificadas, comprobando si los objetivos se lograron, caso contario volver a planificar.

X4: Actuar (Act). - Para Imai (2015) esta acción radica en implementar y unificar los nuevos métodos con el fin de prevenir la repetición del problema original o fijar metas para futuras mejoras, entonces en función de los resultados luego de verificar, se adoptan las medidas necesarias, se instituyen los cambios, se fijan estándares.

Cuatrecasas (2005), en esta fase se comprueba que todas las acciones emprendidas dan resultados esperados, se debe normalizar mediante documentación, describiendo lo aprendido, como se realizó, pues se formaliza el cambio o la acción de mejora, haciéndolo parte del proceso o de la actividad.

C. Indicadores

X1.1 Objetivo. – Koontz et al. (2012), dice que la actividad se dirige hacia los objetivos que se persiguen, y Rajadell (2019) afirma que son los resultados que una organización busca alcanzar en un lapso de 1 a 5 años.

X1.2 Oportunidad de mejora. - Una serie de acciones que se realizarían para describir lo que bien se podría aprovechar y que genera un beneficio.

X1.3 Métodos documentados. – Es cuando se describe de manera secuencial de paso a paso algún proceso para realizar una tarea, y se considera como documentación interna propio de las organizaciones.

X2.1 Resistencia al cambio. – Sostiene Koontz et al. (2012) que existen diversos motivos porque las personas se resisten al cambio, como lo desconocido, que le genera inseguridad, el conocer el motivo del cambio, la incertidumbre, barreras o interrupciones a la comunicación etc.

X2.2 Participación. – Dice Chiavenato (2011) el ser humano es social, busca relacionarse con otros individuos, grupos manteniendo su identidad, bienestar.

X2.3 Compromiso. - Chiavenato (2011) define que es una cualidad imprescindible para lograr el éxito, manifestada a través de alcanzar metas acordadas de manera formal o psicológica, pues este compromiso representado como un contrato o pacto es una condición fundamental e indispensable en el sistema.

X3.1 Comprobar resultados. – Camisón et al. (2006) sostiene que considerado la etapa check del ciclo de Deming, es verificar si el trabajo o proceso que se viene desarrollando está en

coherencia con lo planificado, de esta forma descubrir los defectos y eliminar las causas que lo genera.

X3.2 Comprobar desviaciones. - Camisón et al. (2006) Al estar enfocados a lograr productos sin errores, tal como se espera en la exactitud de la meta, según las especificaciones, es que verifica las desviaciones, pues el reducir las variabilidades del proceso lograra la uniformidad en la calidad del producto o servicio.

X3.3 Verificar. - Rajadell (2019) dice que verificar en el sentido de efectividad de las mejoras, se emplea las mismas herramientas de evaluación inicial, para conseguir nuevos valores de los indicadores y comprobar el logro de los objetivos, a partir de aquí si se identifican errores, se propone mejora y se retorna al inicio del nuevo ciclo PDCA, en caso se cumplan los objetivos definidos, se pasa a la fase de la estandarización.

X4.1 Estandarizar procedimientos. - Rajadell (2019) incorpora la condición de asegurar la forma más eficiente y seguro de trabajar, evade la inestabilidad de los procesos, generación de despilfarros, pues al contrario normaliza la solución y establece condiciones que garantiza la continuidad; Imai (2001) menciona que es un legado de políticas, instrucciones, programaciones, normas, establecidas por la gestión para todas y cada una de las operaciones, los que guían para el mejor desempeño de sus labores.

X4.2 Adoptar medidas. – Es intervenir, tomar una decisión, pronunciarse oportunamente, de tal forma que se logre soluciones o acuerdos más convenientes.

X4.3 Establecer nuevos objetivos. – Camisón et al. (2006) dice que las organizaciones promueven el aprendizaje organizativo que abarca la mejora continua y el cambio significativo, que consecuentemente lleva a plantearse nuevos objetivos

D. Teorías

Teoría de la mejora continua.

Sostiene Bonilla et al. (2020) que la mejora continua originada en Japón, abarca todas las actividades de las empresas y se considera una estrategia de mejora constante, que se considera clave para el éxito competitivo en Japón. (p. 37)

Define Imai (2001) que kaizen se refiere a una constante mejora en la que todos, tanto los directivos como los empleados, participan activamente; esta filosofía se caracteriza por requerir pocos recursos, ya que se basa en la idea de que nuestra vida, ya sea en el ámbito laboral, social o doméstico, debe centrarse en esfuerzos para lograr mejoras continuas" (p.23)

También Cuatrecasas (2005) sostiene que la mejora continua es uno de los principales pilares que sustenta la calidad total y tiene sus raíces en el concepto japonés de kaizen, que implica mejorar constantemente los aspectos más pequeños. (Pág. 60)

Explica Imai (2001) que kaizen se refiere a la constante búsqueda de mejoras en diferentes aspectos de la vida, como personal, familiar, social y laboral. En el contexto laboral, implica un proceso de mejora continua en el que tanto gerentes como los trabajadores participan activamente. (Pág.23)

II.1.2 Variable Y. Desarrollo del personal

A. Definición

Según Chiavenato (2009) sostiene que la educación está íntimamente ligada al crecimiento personal y al desarrollo de las personas, el término “educar” proviene del latín “educare” que implica extraer, llevar o arrancar algo; entre otras palabras, la educación representa la necesidad humana de expresar sus habilidades internas; cualquier modelo de formación, capacitación, educación, entretenimiento o desarrollo debe asegurarse de que las personas tengan la oportunidad de alcanzar todo su potencial, ya sea innato o adquirido. (P.366).

Castillo (2012), el capital humano es un elemento clave que aporta valor a las organizaciones, este valor se incrementa cuando el conocimiento se orienta hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización, el desarrollo del capital humano depende en gran parte de la capacidad de las organizaciones para gestionar y fomentar dicho conocimiento, pues la mejor manera de perfeccionar las habilidades y desarrollar el capital humano es a través de la capacitación y desarrollo del personal, el conocimiento es fundamental para la competitividad, y no solo reside en las mente de las personas, sino también en los procedimientos documentados, rutinas y prácticas organizacionales.

B. Dimensiones

Y1. Educación. - Para Chiavenato (2009) la educación consiste en la adquisición de conocimientos y habilidades por parte de los individuos a partir de su entorno social, a lo largo de su vida, durante este proceso se adaptan a las normas y valores aceptados por la sociedad, absorbiendo estas influencias de acuerdo a sus preferencias y características personales, lo cual afecta su comportamiento y toma de decisiones según sus propios criterios.

Y2. Capacitación. - Para Chiavenato (2009). La capacitación es una herramienta que fomenta el crecimiento de las habilidades de las personas con el fin de mejorar su productividad, creatividad

e innovación, con el objetivo de que puedan contribuir de manera más efectiva a los objetivos de la organización y aumenten su valor.

Y3. Desarrollo. – Para Chiavenato (2009) el desarrollo personal se basa en una serie de vivencias y situaciones, que no siempre están vinculadas a la posición actual, y ofrecen ocasiones para el crecimiento y progreso en el ámbito laboral.

Y4. Aprendizaje. - Para Chiavenato (2009) el aprendizaje implica una modificación en la conducta de una persona debido a la adquisición de nuevos patrones, actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas.

C. Indicadores

Y1.1 Normas y valores. - forma parte de la socialización organizacional

Y1.2 Influencia social. - Sostiene Chiavenato (2009) que es parte de la vida de la persona, la necesidad de asociación, participación, aceptación, amistad, afecto, amor, cuando la influencia social es negativa las personas se ven afectadas en su conducta.

Y1.3 Conducta. - Dice Chiavenato (2009) La conducta en las organizaciones depende de factores internos como su propia personalidad, aprendizajes, motivación, conocimiento del ambiente, valores, cualidades, conmociones entre otros, y los exteriores que aporta las características de las organizaciones, las recompensas y sanciones, factores políticos y sociales etc.

Y2.1 Productivo. - Sostiene Gutiérrez (2010) Ser productivo implica obtener mejores resultados utilizandoo los recursos asignados de manera eficiente y valorando los recursos utilizados para

generar resultados; la eficiencia se refiere a la relación entre los recursos utilizados y los resultados alcanzados, evitando desperdicios; la eficacia consiste en utilizar los recursos para lograr los objetivos establecidos, en resumen la productividad se define como la mejora constante del sistema.

Y2.2 Creatividad. – Sostiene Rajadell (2019) que la definición de creatividad no es tan fácil, no es abstracto, pero es un juicio acerca de la importancia, calidad, adecuación, por loque no hay forma definida para describirla, su trascendencia depende del valor que impongan los terceros, también afirma que la creatividad se relaciona con la capacidad de generar conceptos innovadores.

Y2.3 Innovación. – Rajadell (2019) dice que significa el uso de las ideas de creatividad, sea como un nuevo producto, servicio.

Y3.1 Experiencia. – Mondy (2010) Sostiene que es el conocimiento básico, como potencial para aumentar las habilidades de una persona, en caso la experiencia obtenida sea positiva.

Y3.2 Formación de personalidad. - Dice Gutiérrez (2010) que la personalidad se va construyendo desde la niñez, conformada por elementos físicos, sociales, culturales, psicológicos, conjunto de conductas tanto actuales como potenciales que residen en la persona, siendo un estilo de vida que afecta el modo de pensar, interpretar, sentir, reaccionar, pues incluye como componentes el carácter y el temperamento, lo ideal es alcanzar una personalidad armoniosa, que refleje un carácter confiable en el que se mejore las capacidades para una actuación confiable en beneficio personal, familiar y laboral con mejor sentido de vida.

Y3.3 Orientación al futuro. - Dice Gutiérrez (2010) tiene claro a donde vá, concentra sus energías, pensamientos, acciones a su visión que contempla diferentes áreas de desarrollo para la persona donde determina como se vé en 5 o 10 años y a partir de ello plantearse una visión con sus sueños, anhelos y que de ello desprenda metas y retos que den sentido a su vida.

Y4.1 Nuevos hábitos. – Ante los factores que causan cambios en la sociedad y que da paso a nuevas oportunidades y con ello a adoptas nuevos hábitos, como resultado a acciones que se repiten constantemente.

Y4.2 Nuevas actitudes. – Dice Maxwell (2012) Las personas urden lo que sienten, expresando su sentir interior mediante el comportamiento, por lo que es apreciable, de la actitud influye en su vida, pues puede conducirlo al éxito o también al fracaso.

Y4.3 Competencias y destrezas. - dice Mondy (2010) que incluye habilidades, conocimientos, personalidad, comportamientos, que existen competencias específicas para cada puesto y deberán ser evaluadas las que estén relacionadas con el éxito del puesto y que son cinco áreas donde se refleja, participación estratégica, comprensión del sector, confianza personal, suministro de habilidades y tecnología de gestión de talento.

D. Teorías

Chiavenato (2009) Sostiene que desarrollar a las personas implica no solo impartirles conocimiento y habilidades para que sean más eficientes en sus actividades, sino también proporcionarles información esencial para que adquieran nuevas mentalidades, enfoques, ideas y conceptos; esto les permite cambiar de hábitos y comportamientos, para ser más efectivos en lo que hacen; la formación va más allá de simplemente dar información, ya que

implica enriquecer la personalidad de cada individuo; las organizaciones están comprendiendo esto.

Stoner et al (1996), define que desarrollo organizacional frecuentemente implica cambios estructurales y tecnológicos sin embargo su principal intención es conseguir modificar a las personas, así como también mejorar y fortalecer sus relaciones laborales, a través de acciones duraderas respaldadas por la alta dirección.

Mondy (2010), El progreso implica adquirir conocimientos para mantenerse actualizado con la evolución y crecimiento de la organización. Las actividades de formación y crecimiento tienen el potencial de alinear a los empleados con las estrategias corporativas de una empresa. Algunos posibles beneficios estratégicos de la formación y desarrollo incluyen la satisfacción de los empleados, el aumento de la motivación, una mayor retención de talento, una menor rotación de personal, una mejora en las contrataciones, un aumento en los beneficios y la valiosa consecuencia de que los empleados satisfechos generan clientes satisfechos.

En la presente investigación se considera la teoría del autor Idalberto Chiavenato.

II.2 Antecedentes

A. Antecedentes nacionales

Zuloaga (2019) efectuó su estudio considerando las variables, metodología kaizen y selección de personal administrativo y el lugar donde realizó su estudio fue en la Unidad de Gestión Educativa Local en la ciudad de Andahuaylas, cuyo objetivo general consistió en determinar el grado de relación entre la metodología kaizen y la selección de personal administrativo de contratación administrativa de servicios para los colegios, en la UGEL de

Andahuaylas, consideró como dimensiones, planear, desarrollar, controlar y actuar, así mismo explica que la metodología pertenece al enfoque cuantitativo, con el tipo de estudio que corresponde a básica, diseño no experimental, transeccional-correlacional, consideró la población a todos los administrativos que fueron adjudicados bajo la modalidad del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, conformada por 180 administrativos y una muestra de 123 administrativos, aplicó las encuesta de 23 ítems, obtuvieron una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0, 810, en lo que respecta a la correlación de las dos variables arrojó el valor de 0,584, lo que significa que existe una correlación moderada positiva con un nivel de significancia de 0,000 menor al nivel esperado ($p<0,05$), demostrando que existe correlación positiva moderada entre las variables metodología kaizen y selección de personal, por lo que la aplicación de la metodología kaizen conduce a desarrollar el proceso de selección de personal en la UGEL Andahuaylas.

Miyashiro (2019) realizó un estudio de aplicación de la metodología kaizen y el desempeño organizacional en el Instituto de Educación superior Tecnológico Privado Cepea de Lima, teniendo como objetivo general, determinar la relación de la aplicación de la Metodología kaizen con el desempeño organizacional del Instituto de educación superior tecnológico privado CEPEA, sus dimensiones fueron nivel de la eficiencia, nivel de estandarización de proceso, nivel de reducción de desperdicios; cuyo tipo de investigación fue aplicada, nivel descriptivo, y consideró una población de 141 trabajadores, muestra constituida por 103 trabajadores, emplearon la escala de Likert, obteniendo el alfa de Cronbach igual a 0.828, considerada con buena confiabilidad, utilizaron el coeficiente de correlación de Spearman para la contrastación de la hipótesis, concluyen en que la aplicación de la metodología kaizen se relaciona con el desempeño organizacional.

Tenorio & Vargas (2022) en su tesis cuyo objetivo general es determinar la relación entre el ciclo de Deming y el desempeño de los trabajores de la UGEL de San Martín, considerando las dimensiones como: planificar, hacer, verificar y actuar, aplicaron el estudio cuantitativo con diseño no experimental, descriptivo correlacional, estudió una población de 117 trabajadores y la muestra fúe de 90 personas, obtenido por muestreo probabilistico aleatorio simple, la recolección de datos se realizó mediante la aplicación de la encuesta y el instrumento cuestionario, demostraron un Rho de Spearman de 0,831; concluyen que el ciclo de Deming afecta positivamente en el desempeño laboral.

Cespedes & Meza, (2019) realizó una investigación cuyas variables fueron, la estrategia kaizen y rendimiento laboral en la sub gerencia de medio ambiente y mantenimiento de la municipalidad provincial de Pasco, cuyo objetivo fue determinar de qué manera la estrategia kaizen se relaciona con el rendimiento laboral en la subgerencia de medio ambiente de la municipalidad provincial de Pasco, el nivel de la investigación fue descriptivo y correlacional y el diseño de tipo no experimental correlacional, consideraron la población investigada constituida por trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco, de la sub gerencia de medio ambiente y mantenimiento, aplicaron el muestreo probabilístico sistemático, fue de 44 personas, emplearon cuestionario y guía de análisis documental, con la aplicación de las encuestas, concluyen que existe relación positiva entre la estrategia kaizen y el rendimiento laboral, si mejoran los procesos internamente repercutirá en brindar mejor servicio al usuario, con un nivel de significancia de 0.05.

Vasquez (2022) en su trabajo de investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el ciclo de Deming y la gestión de Inventarios en un almacén de la municpalidad de Carabayllo, cuyo método de investigación es de tipo aplicado, diseño no experiemntal, de nivel

correlacional y enfoque cuantitativo, con una población de 43 colaboradores, la recolección de datos lo realizó mediante observación y cuestionarios de 24 preguntas con respuestas en escala Likert, concluyen que existe correlación positiva considerable, ya que el método PDCA/PHVA es considerado como una herramienta de mejora continua que impulsa la calidad y reduce errores y conlleva a incrementar la satisfacción de las áreas usuarias.

García & Zambora (2021), en su trabajo de investigación consideró las variables desarrollo de personal y motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, Cajamarca, con el objetivo de determinar la relación entre el desarrollo de personal y la motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, el tipo de la investigación es aplicada, el diseño no experimental, correlacional, el estudio fue realizado con una población de 212 trabajadores, aplicaron el muestreo no probabilístico por conveniencia, emplearon la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario de 20 preguntas como instrumento de obtención de datos, obtuvieron el coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.932 y 0.891 demostrando confiabilidad, concluyen que existe una correlación positiva fuerte entre las variables en estudio, con el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo valor fue de 0.896.

Aranda (2022) en su tesis cuyo titulo considera a las variables el ciclo de Deming y competitividad de las empresas del sector textil en el emporio comercial Gamarra, donde su objetivo es determinar el vínculo entre el ciclo de Deming y la competitividad de empresas de textileria en el EC de Gamarra, cuya metodológia es de diseño no experimental, de tipo básica con enfoque cuatitativ, el estudio se realizó con una población de 30 empresarios textiles, lo cual representó su muestra, a quienes aplicaron el cuestionario como instrumento, mediante un escala tipo Likert, obtuvieron la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, concluyen

en que existe relación positiva y significativa entre ambas variables, pues de incrementar la planificación, tenderá a elevarse el nivel de competitividad.

Asín (2021), en su trabajo de investigación estudió las variables desarrollo personal y gestión de emprendimientos, en un distrito denominado Cerro Azul en el año 2021, cuyo tipo de investigación es aplicada, con enfoque cuantitativo, fue de no experimental, la población que consideraron fueron mujeres mayores de 18 años, con criterios de inclusión y exclusión, obtuvieron una muestra de 55 mujeres emprendedoras, mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, dedicadas al rubro de la belleza, alimentos, hogar, mediante la encuesta online, formulario Google, el cuestionario se constituyó con 22 preguntas con escala de Likert, concluyen que el desarrollo personal tiene relación con la gestión de emprendimiento, así también la inversión, la innovación y la persistencia tiene relación con la gestión de emprendimiento, en mujeres del distrito de San Luis, que existe una correlación positiva considerable entre las variables y cada una de sus dimensiones, con un valor de Rho = 0,687, Rho = 0,574, Rho =0,698 y Rho = 0,666, en este estudio afirma que el deseo de superación y el autoestima son calves para la superación de las mujeres, en sus emprendimientos.

Conza & Inga (2021) en su trabajo de investigación planteo como objetivo, deteminar la relación entre la mejora continua y la productividad en tiempo de pandemia en la institución educativa privada en Cuzco 2021, en su estudio la metodología es cuantitativo y aplicado, de alcance descriptivo, con diseño no experimental, cuenta con una población de 25 trabajadores, la técnica que emplearon fue la encuesta mediante el cuestionario, y concluyen que existe correlación positiva entre la mejora continua y productividad, así tambien planificar, hacer, verificar y actuar tienen correlación positiva con la productividad, entonces recomiendan que reestructuren las acciones de mejora continua en la institución.

Castillo (2021) En su trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre compromiso organizacional y mejora continua en la UGEL Oxapampa, Así también consideraron como dimensiones a compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo, en lo que respecta a la metodología la investigación fue aplicada, de nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la población en estudio fue identificada con 64 colaboradores y consideran la muestra por conveniencia a los 64 trabajadores, la técnica que emplearon fue la encuesta, mediante un cuestionario concluyen que existen relación moderada de las variables compromiso organizacional y mejora continua, con rho de Spearman equivalente a 0.402, del mismo modo concluyen que existe relación significativa entre el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, por lo que recomienda a los directivos analizar y mejorar el compromiso organizacional y su impacto en la mejora continua.

García (2022), En su estudio de investigación, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la mejora continua y el clima laboral, en una empresa arequipeña el 2022, Adelta representaciones SRL, consideró las dimensiones autorrealización, seguridad y fiabilidad; en lo que respecta a su metodología indica que es de tipo aplicada, diseño no experimental, consideraron una población de 30 trabajadores de la empresa, el muestreo no probabilístico consideró como muestra a los 30 colaboradores, la técnica aplicada fue la encuesta, mediante el instrumento el cuestionario con nueve preguntas, mediante la modalidad virtual, concluye que existe relación entre la mejora continua y clima laboral y recomiendan a los gerentes tomar decisiones e implementar los análisis en sus gerencias.

B. Antecedentes internacionales

Zambrano (2021) realizó un estudio de Herramientas de ingeniería en educación superior. Caso de estudio: aplicación de kaizen en servicio social profesional en México, su objetivo fue identificar la generación de errores, demoras, fallas e inconsistencias en los procesos relacionados a la asignación, tramitación y liberación del servicio social profesional en la Facultad de Contaduría y Administración el método fue cuantitativo, emplearon cuestionarios para recabar datos informativos constituido por 21 preguntas, los mismos que fueron aplicados a estudiantes de la facultad de Contabilidad y Administración, cuya muestra fue de 94 estudiantes, interpretan los resultados según sus hallazgos, concluyen que la implementación de herramientas de la metodología kaizen en la Facultad de Contaduría y Administración, generaría un proceso de calidad a largo plazo.

Erazo (2020) en su trabajo de investigación ha desarrollado la iniciativa orientada a potenciar el progreso de la Universidad Técnica de Cotopaxi en la mejora continua de su calidad, cuyo objetivo fue estudiar la mejora continua y la satisfacción de los Stakeholders internos (estudiantes), la metodología que aplicó en su investigación es de enfoque mixto, de tipo longitudinal, no experimental, con método inductivo, la población para el estudio fueron 9953 estudiantes matriculados, la muestra fue de 622 estudiantes a quienes aplicaron la encuesta, considerando la gestión académica, docentes, infraestructura, servicios universitarios, Organización institucional y Relaciones Personales; los datos fueron, interpretados y analizados mediante el software SPSS, mediante el proceso metodológico identificaron la satisfacción de los estudiantes en un promedio de 69.63%.

Lippke & Peñafiel (2020) en su investigación proponen un plan de mejora continua fundamentada en la filosofía Kaizen y fomentar una cultura de calidad en los colaboradores de la empresa PCCORE Ecuador, realizaron un diagnóstico de la realidad, propusieron un manual de funciones, pues señalan que el kaizen aportará en la mejora de sus competencias, investigación mixta, emplearon encuestas aplicadas a la población de estudio conformada por todos los colaboradores de la empresa, desde la gerencia hasta los trabajadores, así también encuestaron a sus clientes externos sobre los servicios, en su plan de mejora, consideraron información documental, investigación descriptiva simple y explicativa, mediante el análisis estadístico y observación concluyen con un plan de mejora fundamentado en la filosofía kaizen.

Mangui (2022) En la investigación que involucra el clima organizacional y el impacto en la mejora continua en la empresa Monitex ubicada en la ciudad de Ambato de Ecuador, cuyo objetivo fue determinar la incidencia que tiene el clima organizacional en relación con la mejora continua. en donde se consideraron las variables de clima organizacional y la mejora continua, el enfoque metodológico fue cuantitativo en relación con el tipo de investigación no experimental transversal, de alcance descriptivo, correlacional e inductivo, consideraron la población a los trabajadores de la empresa, aplicaron la encuesta con 12 preguntas, Para la comprobación de las hipótesis se usó la correlación de Pearson dando valores de 0.541 a 0.698 que indica una correlación positiva entre ambas variables, aceptando la hipótesis alternativa la misma que determino la incidencia de las variables del objeto de estudio, concluyen que el clima organizacional si posee incidencia en relación a la mejora continua.

Camino & Garcés (2021) la investigación desarrollada en torno a la Mejora continua y Productividad en sector carrocero de Ecuador, cuyo objetivo fue analizar la mejora continua y la productividad en el sector carrocero, y con ello establecer estrategias de mejora dirigidas a

superar la productividad, como condición de éxito empresarial, la investigación aborda un análisis de los procesos de producción y con ello determinar todas las condiciones en las que se encuentra el sector, realizaron una investigación bibliográfica, revisaron bibliografía de libros y publicaciones de artículos científicos con ello fundamentaron el marco teórico, aplicaron ele enfoque cuantitativo, no experimental, para la recolección de información emplearon una investigación de campo mediante una encuesta a los jefes de producción de 30 empresas carroceras certificadas en calidad, con el fin de obtener datos reales, vinculadas a la mejora continua, concluyen que la aplicación de la mejora continua en los procesos de producción se convierte en una ventaja competitiva para las empresas por ello el interés en obtener la certificación y garantizar la calidad de sus productos, identificaron que los procesos de mejora continua, aumenta la productividad, reduce desperdicios y mejora la motivación del personal, recomiendan invertir en capacitaciones de acorde a la actualidad.

II.3 Definición de términos básicos

Mantenimiento. Se refiere a actividades cuyo objeto es mantener los niveles vigentes en ese momento en lo tecnológico, la gestión y el funcionamiento operativo y preservar esos niveles con formación y disciplina. En su función de mantenimiento, los directivos realizan las tareas que les son encomendadas de modo que todos puedan seguir los procedimientos estándar de operación. (Imai, 2015)

Mejora. Se refiere a actividades cuyo fin es superar los estándares vigentes en ese momento. (Imai, 2015).

Proceso. Conjunto de actividades que utiliza recursos para transformar elementos de entrada en bienes o servicios capaces de satisfacer las expectativas de distintas partes

interesadas: clientes externos, clientes internos, accionistas, comunidad, etcétera. (Camisón 2006).

Cliente interno. Representa el área, departamento, sección, personal etc., que corresponde al conjunto de la empresa, que emplean y consumen los productos, de esta forma dentro de la empresa se convierte en clientes y proveedores.

Cliente externo. Se incluyen a las personas, las empresas, el mercado en general cuya característica es que es independiente a la empresa, es el destinatario del producto o servicio producido, (Cuatrecasas 2005).

Calidad. El concepto de calidad ha ido ampliando y variando la orientación, de solo el control o inspección a convertirse parte de la estrategia empresarial, de rechazar los productos defectuosos de la simple idea de realizar una inspección a tratar de generar la calidad desde sus orígenes y todo el proceso. (Cuatrecasas 2005).

El Ciclo de Deming. El ciclo PDCA (Plan, Do, Check, Act) es un proceso que, junto con el método clásico de resolución de problemas, permite la consecución de la mejora de la calidad en cualquier proceso de la organización. Supone una metodología para mejorar continuamente y su aplicación resulta muy útil en la gestión de los procesos. (Camisón 2006).

Estándares. Conjunto de políticas, reglas, instrucciones y procedimientos establecidos por la administración para todas las operaciones principales, los cuales sirven como guía que capacitan a todos los empleados para desempeñar sus trabajos con éxito. (Imai 2001)

Círculos de calidad. Representan sistemas participativos mediante los cuales los trabajadores se reúnen en grupos reducidos para realizar sugerencias y resolver problemas relacionados con su trabajo. (Camisón 2006)

Gestión de la calidad total. La calidad se extiende a toda la empresa, no solo en la característica de los productos o servicios, sino a ser parte de la estrategia de la empresa, como calidad total abarca a los recursos humanos, procesos, métodos, organización etc., es pues un estamento que engloba todas las áreas de la empresa, que busca la ventaja competitiva y la satisfacción plena de las necesidades y expectativas de los clientes. (Cuatrecasas 2005)

Capacitación. Brinda a los aprendices el conocimiento y habilidades necesarios para sus trabajos actuales. (Mondy, 2010)

Desarrollo. Es el aprendizaje que va más allá del trabajo actual, prepara a los empleados para mantenerse al ritmo de la evolución y crecimiento de la organización. (Mondy, 2010)

Organización. Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. (Chiavenato, 2007)

Capital humano. Es el capital de gente, de talentos y de competencias, su utilización plena requeire de una estructura organizacional adecuada y una cultura democrática e impulsora. (Chiavenato, 2007)

Mentoring. Es asesoria, capacitación y formación enfocado al crecimeinto y desarrollo individual, tanto a nivel personal como profesional, los mentores pueden estar en cualquier parte de la organización o en otra empresas. (Mondy, 2010)

Coaching. se considera como una responsabilidad el jefe inmediato, que brinda asistencia como un mentor, pero el enfoque es el desempeño, el coaching se ha convertido en una forma excelente para el desarrollo de administradores y ejecutivos. (Mondy, 2010)

Planeamiento estratégico. Es cuando las organizaciones definen con mayor claridad su misión y visión en el mediano y largo plazo, herramienta que posibilita la adaptación de la organización a ambientes complejos, exigentes, cambiantes y dinámicos logrando la eficiencia, eficacia y calidad en la prestación de sus productos y servicios. (Rodriguez, 2018)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

III.1 Hipótesis

III.1.1 Hipótesis general

El modelo kaizen se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

III.1.2 Hipótesis específicas

a) Planificar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

b) Hacer, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

c) Verificar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

d) Actuar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

III.2 Definición conceptual de las variables

Metodología Kaizen

Dice Imai (2001) Significa un mejoramiento continuo en la vida personal, familiar, social y de trabajo. Cuando se aplica al lugar del trabajo, KAIZEN significa un mejoramiento continuo que involucra a todos los gerentes y trabajadores por igual. (Pág 23)

Desarrollo del personal

Dice Chiavenato (2009) El desarrollo se divide en educación y capacitación, donde la capacitación significa preparar a la persona para el puesto, mientras que el propósito de la educación es preparar a la persona para el ambiente dentro o fuera de su trabajo, el ser humano desde que nace hasta que muere, vive en continua interacción con su medio ambiente que consiste en la recepción de la influencia de sus relaciones y la educación lo que recibe de su ambiente social, cuyos sentidos se adapta a normas y valores sociales aceptados y vigentes.

III.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
X. Modelo Kaizen	- X1 Planificar	- X1.1 Objetivo - X1.2Oportunidad de mejora - X1.3 Métodos	1 2 3	Ordinal 1. Nunca, 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre.
	- X2 Hacer	- X2.1 Resistencia al cambio. - X2.2Participación - X2.3Compromiso	4 5 6	
	- X3 Verificar	- X3.1 Comprobar resultados - X3.2 Comprobar desviaciones - X3.3 Verificar	7 8 9	
	- X4 Actuar	- X4.1 Estandarizar procedimientos - X4.2 Adoptar medidas - X4.3 Nuevos objetivo	10 11 12	
Y. Desarrollo del personal	- Y1 Educación	- Y1.1 Normas y valores - Y1.2 Influencia social - Y1.3 Conducta	13 14 15	Ordinal 1. Nunca, 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre.
	- Y2 Capacitación	- Y2.1 Productivo - Y2.2 creatividad - Y2.3 Innovación	16 17 18	
	- Y3 Desarrollo	- Y3.1Experiencias - Y3.2 Formación de personalidad - Y3.3 Orientación al futuro	19 20 21	
	- Y4 Aprendizaje	- Y4.1 Nuevos hábitos - Y4.2 Nuevas actitudes - Y4.3 Competencias y destrezas	22 23 24	

Nota: Describe la Operacionalización de las variables

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

IV.1 Tipo de investigación

El trabajo de investigación fue de tipo básica, descriptivo, correlacional y cuantitativo

Arias et al. (2022) la investigación básica también se le llama investigación teórica es un tipo de investigación sobre los principios básicos y razones de la ocurrencia de un evento, proceso o fenómeno en particular.

Arias (2012) dice la investigación descriptiva consiste en la caracterización (medición) de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento, los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere

Arias (2012) Correlacional ya que su finalidad es determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables, en estos estudios primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadística se estima la correlación.

Hernández et al. (2014) sostiene que los estudios correlacionales miden, dos o más variables que se pretende identificar si están o no relacionadas en los mismos sujetos para después analizar la correlación.

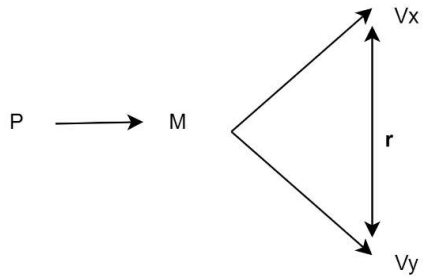
IV.2 Diseño de investigación

El trabajo de investigación fue de diseño no experimental – transversal, por la forma estructurada de recopilar y analizar datos con el uso de herramientas informáticas, estadísticas y matemáticas para obtener el resultado.

Hernández et al. (2014) No experimental es la investigación que se lleva a cabo sin manipular intencionalmente las variables, en otras palabras, no alteran deliberadamente las variables independientes para observar sus efectos sobre otras variables, se observan situaciones preexistentes que no han sido provocadas intencionalmente por el investigador, pues es fundamental en estudios cuantitativos.

Figura 1:

Esquema de una investigación correlacional.



Donde:

P: Población de estudio, el mismo que está constituido por 167 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete.

M: Muestra conformado por 100 trabajadores

Vx: Variable independiente modelo kaizen

Vy: Variable dependiente desarrollo del personal

r: Relación existente entre las variables

IV.3 Método de investigación

El método de la investigación fue deductivo, ya que va desde los postulados ya existentes a conocer los resultados.

Alan & Cortez (2018) dice que el método deductivo se fundamenta en el razonamiento que permite formular juicios partiendo de argumentos generales para demostrar, comprender o explicar los aspectos particulares de la realidad, así también cumple una doble función, una de contribuir a la formulación de principios desconocidos a partir de postulados ya existentes y la otra de ayudar a encontrar resultados o efectos ignoradas de los principios ya existentes.

IV.4 Población y muestra

Población:

En caso de esta investigación la población fue finita, ya que se conoce la cantidad de unidades que la integran, la población es de 167 trabajadores, entre personal administrativos y docentes nombrados que trabajan en la Universidad Nacional de Cañete.

Arias (2012) dice que la población objetivo es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, y queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

Muestra:

En esta investigación la muestra está conformado por 100 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, obtenidos por muestreo no probabilístico mediante la técnica de muestreo casual, obteniendo elementos convenientes que se ubicarán en el momento y lugar adecuado.

Para Cortes & Iglesias (2024), en el muestreo no probabilístico, el investigador puede decidir de manera arbitraria o consciente que elementos va a incluir en la muestra, las denomina también muestras dirigidas, una de sus técnicas en este tipo de muestra es por muestreo casual; que toma las unidades de muestreo seleccionando porque se hallan en el lugar adecuado y momento oportuno.

Malhortra (2008) menciona que el muestreo no probabilístico se basa en el juicio personal del investigador, para seleccionar los elementos de la muestra, entre las técnicas de muestreo no probabilístico incluye el muestreo por conveniencia, que busca tener muestras de elementos convenientes, la mayor de las veces los encuestados son seleccionados por que se ubican en el momento y en el lugar adecuado

IV.5 Lugar de estudio

La investigación fue realizada en la Universidad Nacional de Cañete ubicado en la Región Lima, Provincia de Cañete, Departamento de Lima.

IV.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos

Técnica:

La técnica fue la encuesta escrita que nos permitió recabar datos para la investigación mediante una lista de 24 interrogantes en orden, los mismos que fueron aplicados a los encuestados, quienes respondieron de forma anónima.

Palella & Martins (2012) sostiene que la encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesa al investigador, para ello a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entrega a los sujetos quienes en forma anónima, las responden por escrito y el cuestionario es un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta, por lo que debe ser sencillo de contestar, debe ser formulada de manera clara y concisa, pueden ser cerradas, abiertas o semiabiertas.

Instrumento:

El instrumento para la recolección de datos que se empleó en la investigación es el cuestionario, conformado por 24 ítems, enumeradas en orden para cada variable, para la variable kaizen con sus dimensiones planificar, hacer, verificar y actuar fueron 12 preguntas y para la variable desarrollo del personal y sus dimensiones, educación, capacitación, desarrollo y aprendizaje también 12 preguntas, las respuestas fueron politómico de la escala de Likert, con cinco alternativas que los encuestados respondieron: 1-nunca, 2-casi nunca, 3- a veces, 4- casi siempre y 5-siempre.

Arias et al. (2022), dice que el cuestionario es un instrumento empleado en los trabajos de investigación científica a fin de recolectar datos, es un conjunto de preguntas presentadas y

enumeradas en una tabla con una serie de respuestas que el encuestado responderá, existen dos tipos de cuestionario según la respuesta, como son dicotómico con respuestas si o no y polítomico con respuestas de tres o más alternativas aunque se recomienda que sea impar, usualmente se emplea la escala de Likert; así tambien existen tipos de cuestionario de acuerdo al tipo de preguntas ya sea abierto donde el encuestado pueda explayarse o cerrado donde se alinean a los cuestionarios dicotómicos o politómicos.

Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

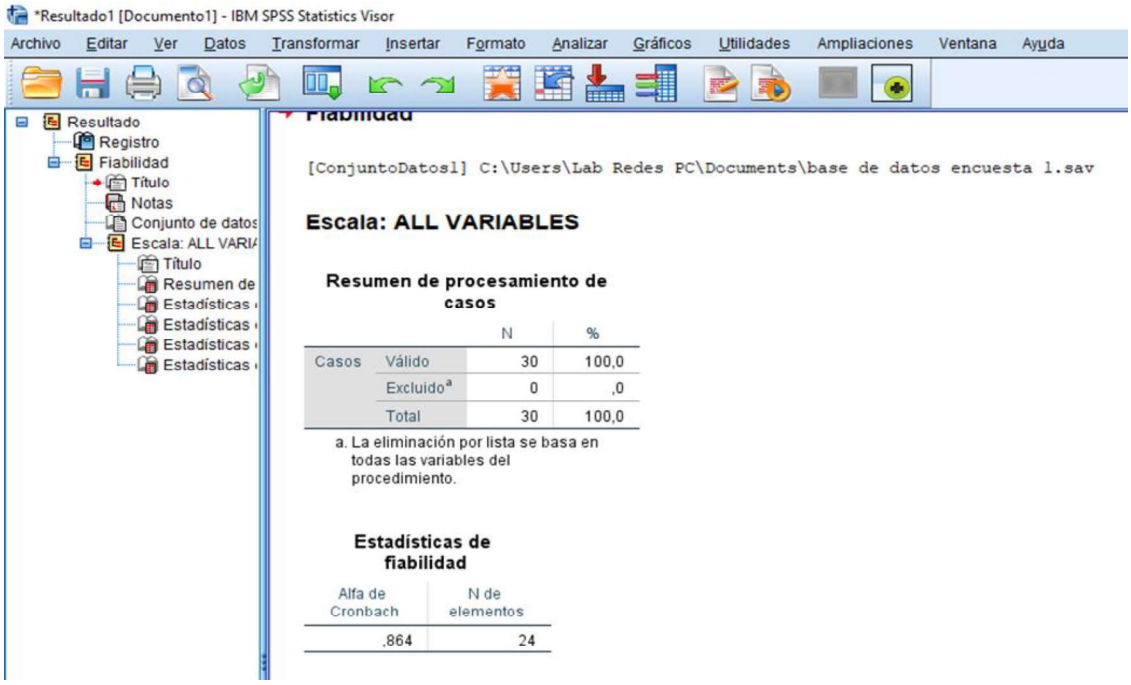
La validez y confiabilidad del instrumento fue determinado por juicio de experto y el alfa de Cronbach.

Hernández et al. (2014), existen varios procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición, donde los coeficientes oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente cero es nula y no representa confiabilidad mientras el coeficiente uno representa confiabilidad.

Se empleo la técnica del coeficiente alfa de Cronbach, para establecer la confiabilidad del instrumento, cuya medida es equivalente a 0,864 por lo que se demuestra que hay correlación entre las variables propuestas.

Figura 2:

Alfa de Cronbach del instrumento.



Nota: El alfa de Cronbach es equivalente a 0,864 por lo tanto está demostrado que es confiable.

IV.7 Análisis y procesamiento de datos

El análisis y procesamiento de datos siguió la siguiente secuencia:

a) Se aplicó el cuestionario conformado por 24 ítems, enumeradas en orden para cada variable, siendo 12 preguntas para la variable kaizen con sus dimensiones planificar, hacer, verificar y actuar fueron y para la variable desarrollo del personal 12 preguntas sus dimensiones, educación, capacitación, desarrollo y aprendizaje,

   Se realizó con la escala de Likert con cinco alternativas que los encuestados respondieron:

   1-nunca

2-casi nunca

3- a veces

4- casi siempre y

5-siempre.

b) Se completó la tabulación y organización de los datos en Excel en función a las variables y dimensiones.
c) Se importaron los datos a SPSS 25 para continuar con el análisis estadístico.
d) Los datos fueron codificados correctamente en SPSS 25 para su análisis.
e) Se llevaron a cabo los cálculos estadísticos y los resultados fueron presentados en tablas y figuras.
f) Los resultados fueron incorporados a la tesis.

IV.8 Aspectos éticos

En este aspecto se reconoce y respeta las contribuciones, antecedentes, definiciones, autorías del campo de estudio que fueron las bases para esta investigación, siendo esenciales para mantener la ética promoviendo la originalidad y honestidad en la investigación.

IV.9 Nivel de Investigación

El nivel de investigación es descriptivo correlacional, como sostiene Hernández et al. (2014) a menudo el objetivo del investigador es observar y documentar los fenómenos, contextos y/o eventos, donde describe su naturaleza y demás manifestaciones, pues los estudios descriptivos se enfocan en identificar y detallar las propiedades, características y perfiles de grupos, comunidades, procesos, personas, objetos u otros fenómenos bajo análisis, es decir se centran en medir y/o recolectar información sobre los conceptos o variables en cuestión de manera individual o conjunta. Así también los estudios correlacionales tienen como objetivo

responder a cuestiones planteadas en la investigación, pues determina la relación o el grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de una muestra o contexto específico, a veces solo se examina la relación entre dos variables o tambiín investiga las conexiones entres tres o más variables, para ello primero se mide cada una de las variables y luego se cuantifica, analiza y establece relaciones entre ellas, Estas correlaciones se basan en hipótesis que se somenten a prueba.

.

V. RESULTADOS

V.1. Resultados descriptivos

Se aplicó el análisis estadístico, utilizando el programa estadístico IBM SPSS, el análisis descriptivo mediante distribución de frecuencias de la variable y sus dimensiones, así como de los ítems, representado mediante tablas y figuras.

V.1.1 Resultados correspondientes a la variable modelo kaizen y sus dimensiones

En la tabla 2 y figura 3 se presentan los resultados de la integración de los datos correspondientes a la variable modelo kaizen y sus dimensiones.

Se aprecia que la opinión de 100 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete, indica que la variable modelo kaizen está un nivel eficiente en un 75% y un 25% indica un nivel regular, así mismo se evidencia los resultados de la dimensión planificar con 84% en el nivel eficiente, 14% en nivel regular y 2% en el nivel deficiente; mientras que la dimensión hacer está en un 93% en el nivel eficiente, y un 7% en el nivel regular; respecto a la dimensión verificar el nivel de eficiente está en un 81%, y en el nivel regular en 16%, mientras un 3% en nivel deficiente; así también para la dimensión actuar nos indica que está en un 54% en el nivel regular, 41% en el nivel eficiente y 5% en el nivel deficiente.

Tabla 2

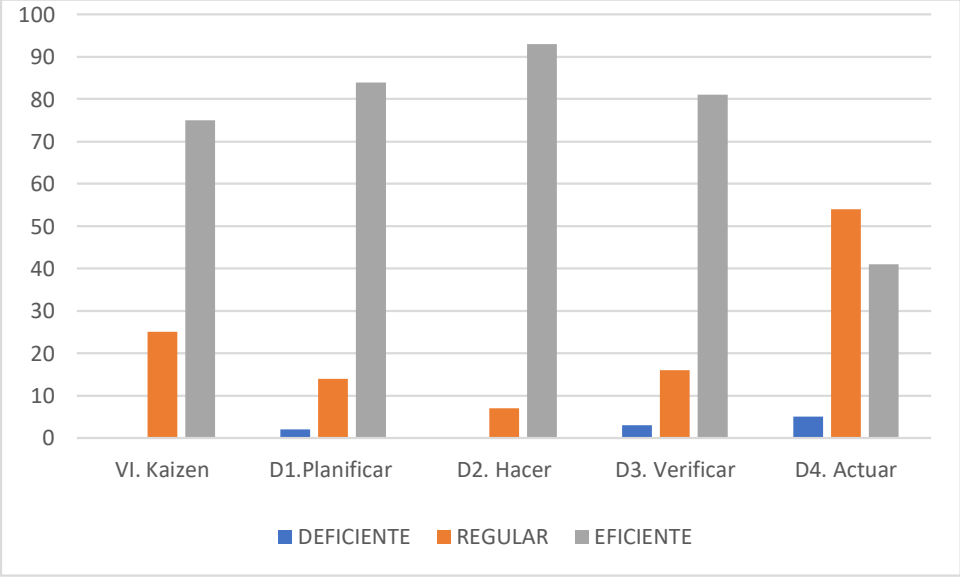
Distribución de frecuencias de la variable modelo kaizen y sus dimensiones.

	VI. Kaizen		D1. Planificar		D2. Hacer		D3. Verificar		D4. Actuar	
Nivel	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Deficiente	0	0.0	2	2.0	0	0.0	3	3.0	5	5.0
Regular	25	25.0	14	14.0	7	7.0	16	16.0	54	54.0
Eficiente	75	75.0	84	84.0	93	93.0	81	81.0	41	41.0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0

Nota: Esta tabla muestra el porcentaje de calificación de la variable kaizen.

Figura 3*:*

Distribución de frecuencias de la variable modelo kaizen y sus dimensiones.



Nota: Este Figura muestra el porcentaje de calificación de la variable kaizen

5.1.2 Resultados correspondientes a la variable desarrollo del personal y sus dimensiones

En la tabla 3 y figura 4 se presentan los resultados de la integración de los datos correspondientes a la variable desarrollo del personal y sus dimensiones.

Se aprecia que los resultados de la opinión de 100 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete respecto a la variable desarrollo del personal, está en 78% en nivel bueno y un 22% en nivel regular, mientras la dimensión educación está en 78% en el nivel bueno, 22% en nivel regular y un 3% en el nivel malo; así también la dimensión capacitación está en 47% en el nivel bueno, 40% en el nivel regular y 13% en el nivel malo; la dimensión desarrollo está en 93% en el nivel bueno y 7% en el nivel regular, respecto a la dimensión aprendizaje está en 94% en el nivel bueno y 6% en nivel regular.

Tabla 3

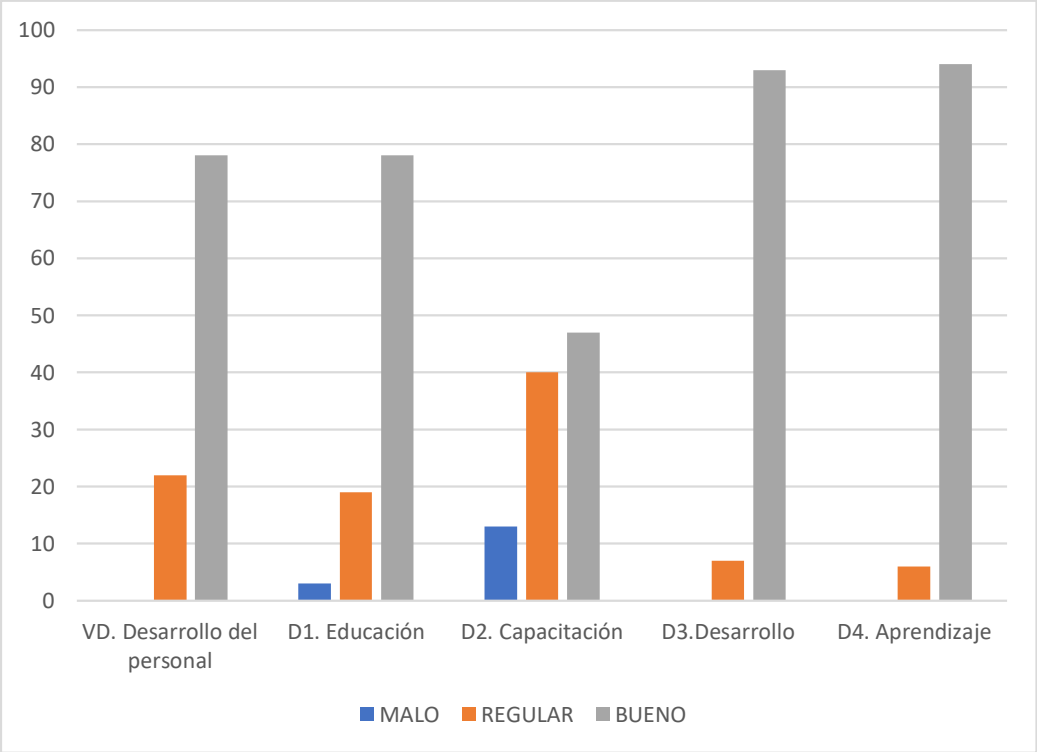
Distribución de frecuencias de la variable desarrollo del personal y sus dimensiones

	VD. Desarrollo del personal		D1. Educación		D2. Capacitación		D3. Desarrollo		D4. Aprendizaje	
Nivel	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	0	0.0	3	3.0	13	13.0	0	0.0	0	0.0
Regular	22	22.0	19	19.0	40	40.0	7	7.0	6	6.0
Bueno	78	78.0	78	78.0	47	47.0	93	93.0	94	94.0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0

Nota: Esta tabla muestra el porcentaje de calificación de la variable desarrollo del personal

Figura 4:

Distribución de frecuencias de la variable desarrollo de personal y sus dimensiones.



Nota: Este Figura muestra el porcentaje de calificación de la variable kaizen

5.1.3 Frecuencia de las interrogantes

Mostramos algunas interrogantes relevantes del cuestionario aplicado que estaba conformado por 24 ítems, para la variable kaizen con sus dimensiones fueron 12 preguntas y para la variable desarrollo del personal y sus dimensiones también 12 preguntas, las respuestas con cinco alternativas que los encuestados respondieron: 1-nunca, 2-casi nunca, 3- a veces, 4-casi siempre y 5-siempre.

Tabla 4

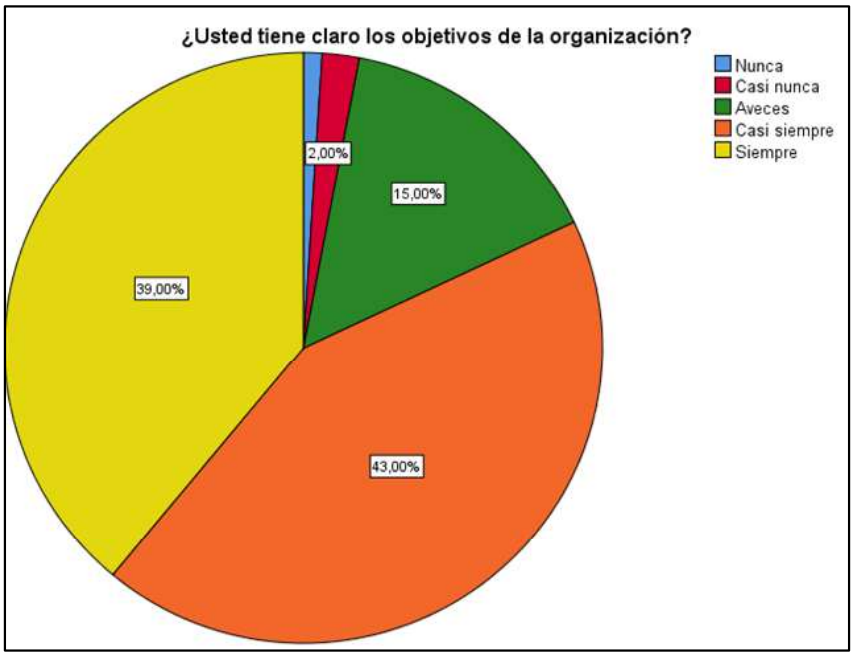
Frecuencias de la interrogante ¿Usted tiene claro los objetivos de la organización?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.0	1.0	1.0
	Casi nunca	2	2.0	2.0	3.0
	A veces	15	15.0	15.0	18.0
	Casi siempre	43	43.0	43.0	61.0
	Siempre	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 43% casi siempre tiene claro los objetivos de la organización.

Figura 5:

Frecuencia de interrogante ¿Usted tiene claro los objetivos de la organización?



Nota: Este Figura representa que un 43% de los trabajadores encuestados casi siempre tiene claro los objetivos de la organización.

Se aprecia que los resultados de la opinión de 100 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete respecto a la pregunta ¿Usted tiene claro los objetivos de la organización? Las respuestas correspondieron un 43% de los trabajadores encuestados casi siempre tiene claro los objetivos de la organización, un 39% de los trabajadores encuestados indicaron que casi siempre tiene claro los objetivos de la organización, un 15 % de los trabajadores encuestados a veces tienen claro los objetivos de la organización y un 2 % indicaron que casi nunca tienen claro los objetivos de la organización.

Tabla 5

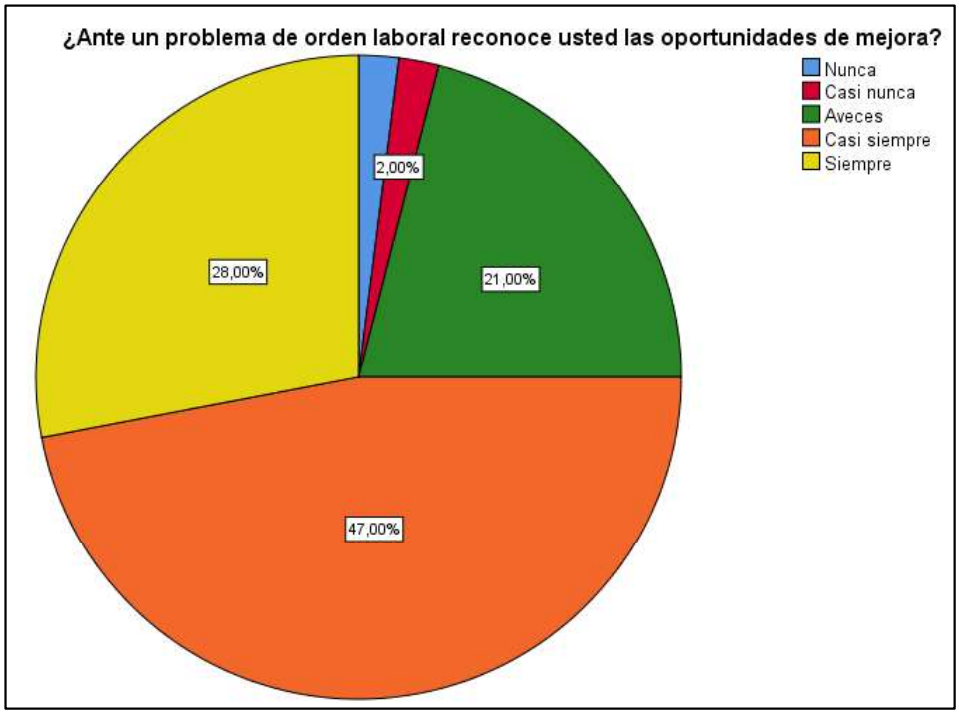
Frecuencias de la interrogante ¿Ante un problema de orden laboral reconoce usted las oportunidades de mejora?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.0	2.0	2.0
	Casi nunca	2	2.0	2.0	4.0
	A veces	21	21.0	21.0	25.0
	Casi siempre	47	47.0	47.0	72.0
	Siempre	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 47% de los trabajadores encuestados, casi siempre reconoce las oportunidades de mejora, ante un problema de orden laboral.

Figura 6:

Frecuencia de interrogante ¿Ante un problema de orden laboral reconoce usted las oportunidades de mejora?



Nota: Este Figura representa que un 47% de los encuestados casi siempre reconoce las oportunidades de mejora, ante un problema de orden laboral.

Se observó que los resultados de la encuesta a 100 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete respecto a la pregunta ¿Ante un problema de orden laboral reconoce usted las oportunidades de mejora? respondieron un 47% de los trabajadores que casi siempre reconoce las oportunidades de mejora ante un problema, un 28% de los trabajadores indicaron que siempre reconocen las oportunidades de mejora ante un problema, un 21 % de los trabajadores encuestados respondieron que a veces reconocen las oportunidades de mejora ante un problema y un 2 % indicaron que casi nunca reconocen las oportunidades de mejora ante un problema.

Tabla 6

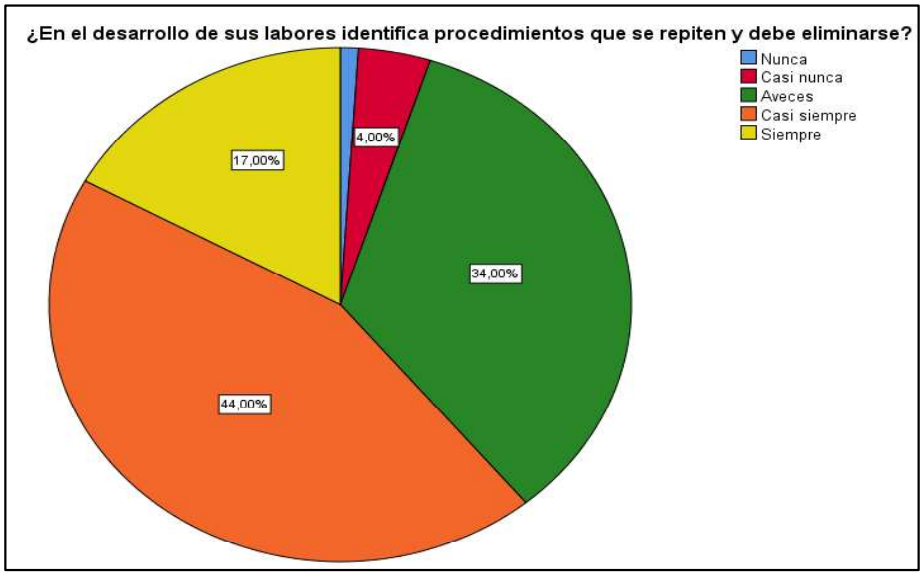
Frecuencias de la interrogante ¿En el desarrollo de sus labores identifica procedimientos que se repiten y debe eliminarse?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.0	1.0	1.0
	Casi nunca	4	4.0	4.0	5.0
	A veces	34	34.0	34.0	39.0
	Casi siempre	44	44.0	44.0	83.0
	Siempre	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 44% de los encuestados casi siempre identifica procedimientos que se repiten y debe eliminarse.

Figura 7:

Frecuencia de interrogante ¿En el desarrollo de sus labores identifica procedimientos que se repiten y debe eliminarse?



Nota: Este Figura representa que un 44% de los trabajadores encuestados casi siempre identifica procedimientos que se repiten y debe eliminarse.

En los resultados de la encuesta a 100 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete respecto a la pregunta ¿En el desarrollo de sus labores identifica procedimientos que se repiten y debe eliminarse? respondieron un 44% de los trabajadores que casi siempre identifican procedimientos que se repiten y debe eliminarse, un 34% de los trabajadores indicaron que a veces identifican procedimientos que se repiten y debe eliminarse, un 17 % de los trabajadores encuestados respondieron que siempre identifican procedimientos que se repiten y debe eliminarse y un 4 % indicaron que casi nunca identifican procedimientos que se repiten y debe eliminarse.

Tabla 7

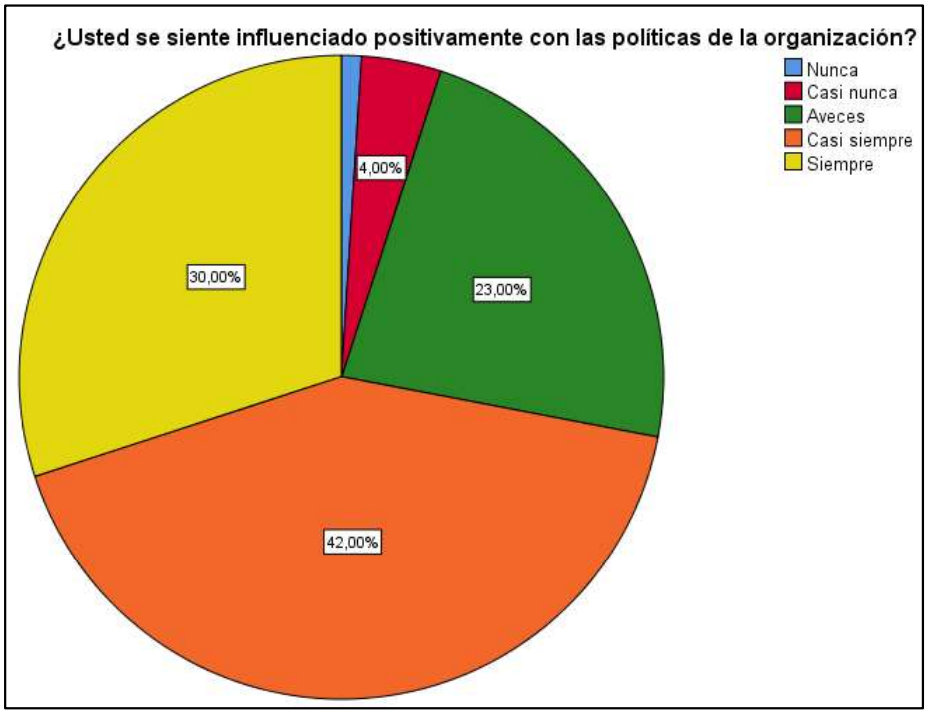
Frecuencias de la interrogante ¿Usted se siente influenciado positivamente con las políticas de la organización?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.0	1.0	1.0
	Casi nunca	4	4.0	4.0	5.0
	A veces	23	23.0	23.0	28.0
	Casi siempre	42	42.0	42.0	70.0
	Siempre	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 42% de los encuestados casi siempre se siente influenciado positivamente con las políticas de la organización

Figura 8:

Frecuencia de interrogante ¿Usted se siente influenciado positivamente con las políticas de la organización?



Nota: Este Figura representa que un 42% de los trabajadores casi siempre se siente influenciado positivamente con las políticas de la organización.

En los resultados de la encuesta a 100 trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete respecto a la pregunta ¿Usted se siente influenciado positivamente con las políticas de la organización? un 42% de los trabajadores respondieron que casi siempre se siente influenciado positivamente con las políticas de la organización, un 30% de los trabajadores indicaron que a siempre se siente influenciado positivamente con las políticas de la organización, un 23 % de los trabajadores encuestados respondieron que a veces se siente influenciado positivamente con las políticas de la organización y un 4 % indicaron que casi nunca se sienten influenciado positivamente con las políticas de la organización.

V. 2. Resultados inferenciales

V.2.1 Comprobación de la hipótesis

Aplicado para la validación de la hipótesis, se evaluó la correlación entre las variables mediante el coeficiente de Rho de Spearman, que mide la relación o asociación entre dos variables y se utilizan en mediciones de escala ordinal, y sus valores varían entre -1 y + 1 de la escala ordinal, donde el valor equivalente a 0 indica que no existe correlación entre las variables estudiadas, mientras que los extremos (-1 y + 1) representan la máxima correlación.

Martínez et al. (2009) dice el coeficiente de Rho de Spearman es una medida de asociación lineal, que evalúa la relación entre dos variables utilizando los rangos u ordenamientos de cada grupo y compara los rangos para determinar el grado de correlación entre ellos.

Palella y Martins (2012), el análisis estadístico permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que puedan proporcionar.

V.2.2 Prueba de hipótesis general

a) La hipótesis de la investigación: El modelo kaizen se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

b) Formulación de la hipótesis alterna (HG) y la hipótesis nula (H0)

HG: El modelo kaizen se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

H0: El modelo kaizen no se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

c) Se consideró el nivel de significancia $\alpha = 0{,}05 = 5\%$

d) Cálculo del Rho de Spearman

Tabla 8

Correlación entre el modelo kaizen y el desarrollo de personal.

			Modelo Kaizen	Desarrollo de personal
Rho de Spearman	Modelo Kaizen	Coeficiente de correlación	1.000	,594**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	100	100
	Desarrollo de personal	Coeficiente de correlación	,594**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	100	100

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

e) Determinación: El modelo kaizen se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, ya que el Rho de Spearman es igual a 0,595 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000 menor a 0.05 que se estableció, la correlación se positiva fuerte.

V.2.3 Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

a) Hipótesis especifica de la investigación: El planificar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

b) Formulación de la hipótesis alterna (H1) y la hipótesis nula (H0)

H1: El planificar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

H0: El planificar, no se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

c) Se consideró el nivel de significancia $\alpha = 0{,}05$ ⁼ 5%

d) Cálculo del Rho de Spearman

Tabla 9

Correlación entre planificar y el desarrollo del personal.

			Planear	Desarrollo del personal
Rho de Spearman	Planear	Coeficiente de correlación	1.000	,412**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	100	100
	Desarrollo del personal	Coeficiente de correlación	,412**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	100	100

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

e) Determinación: El planificar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. ya que el Rho de Spearman es igual a 0,412 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000 menor a 0.05 que se estableció, la correlación se positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 2

a) Hipótesis especifica de la investigación: El hacer, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

b) Formulación de la hipótesis alterna (H2) y la hipótesis nula (H0)

H2: El hacer, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

H0: El hacer, no se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

c) Se consideró el nivel de significancia $\alpha = 0{,}05$ ⁼ 5%

d) Cálculo del Rho de Spearman

Tabla 10

Correlación entre hacer y el desarrollo del personal.

			Hacer	Desarrollo del personal
Rho de Spearman	Hacer	Coeficiente de correlación	1.000	,344**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	100	100
	Desarrollo del personal	Coeficiente de correlación	,344**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	100	100

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

e) Determinación: El hacer, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. ya que el Rho de Spearman es igual a 0,344 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000 menor a 0.05 que se estableció, la correlación se positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 3

a) Hipótesis especifica de la investigación: El verificar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

b) Formulación de la hipótesis alterna (H3) y la hipótesis nula (H0)

H3: El verificar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

H0: El verificar, no se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

c) Se consideró el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ ⁼ 5%

d) Cálculo de Rho de Spearman

Tabla 11

Correlación entre verificar y el desarrollo del personal.

			Verificar	Desarrollo del personal
Rho de Spearman	Verificar	Coeficiente de correlación	1.000	,450**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	100	100
	Desarrollo del personal	Coeficiente de correlación	,450**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	100	100

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

e) Determinación: El verificar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. ya que el Rho de Spearman es igual a 0,450 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000 menor a 0.05 que se estableció, la correlación se positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 4

a) Hipótesis especifica de la investigación: El actuar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

b) Formulación de la Hipótesis de la hipótesis alterna (H4) y la hipótesis nula (H0)

H4: El actuar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

H0: El actuar, no se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.

c) Se consideró el nivel de significancia $\alpha = 0{,}05$ ⁼ 5%

d) Cálculo del Rho de Spearman

Tabla 12

Correlación entre actuar y el desarrollo del personal.

			Actuar	Desarrollo del personal
Rho de Spearman	Actuar	Coeficiente de correlación	1.000	,559**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	100	100
	Desarrollo del personal	Coeficiente de correlación	,559**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	100	100

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

e) Determinación: El actuar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. ya que el Rho de Spearman es igual a 0,559 con un nivel de significancia bilateral igual a 0.000 menor a 0.05 que se estableció, la correlación se positiva fuerte.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito de la investigación fue determinar si el modelo kaizen tiene relación con el desarrollo del personal, analizando las variables y dimensiones luego de procesar los datos mediante el software IBM SPSS 25.

Primero: El objetivo general de la investigación fue determinar en qué medida el modelo kaizen se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024. Por lo que en la tabla 3, se aprecia que existe correlación entre las variables estudiadas, mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,594 lo que nos demuestra que la correlación es positiva fuerte, con ello se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que el modelo kaizen se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024. Este resultado permite motivar que aplicando el modelo kaizen se complementaría el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, pues es constante y gradual realizando simples acciones que se traduce en grandes resultados. Con este resultado nos permite contrastar con investigaciones realizadas como el de Zuloaga (2019) en su tesis, con respecto a su objetivo general dice que existe relación positiva entre la metodología kaizen y selección de personal, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman equivalente a 0.584. Ante los resultados confirmados se sustenta que el modelo kaizen está presente en el desarrollo del personal y en lo que refiere. También Cespedes & Meza (2019) en su tesis estudió las variables, estrategia Kaizen y rendimiento laboral en la subgerencia de medio ambiente y mantenimiento de la Municipalidad de Pasco, concluye que existen relación positiva entre la estratégia Kaizen y el rendimiento laboral en la subgerencia de medio ambiente y

mantenimiento, pues al ser un proceso continuo de mejora, la organización y las personas erradicarán ineficiencias.

Segundo: En la investigación se tuvo como primer objetivo específico, determinar en qué medida planificar, se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024, Por lo que en la tabla 4, se aprecia que existe correlación entre la dimensión planificar y desarrollo del personal, teniendo resultado mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0,412 lo que nos demuestra que la correlación es positiva moderada, con ello se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que planificar se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024. Este resultado permite motivar que, realizando un plan previo al inicio de una acción, con un diagnóstico real se aseguraría un resultado en el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete. Este resultado nos permite contrastar con el trabajo de investigación de Tenorio & Vargas (2022) respecto a su objetivo específico, se aprecia que la etapa de planificar y el desempeño de los colaboradores de la UGEL San Martín, con un resultado de Rho de Spearman equivalente a 0.568 están correlacionada de manera significativa.

Tercero: En la investigación el segundo objetivo específico es determinar en qué medida hacer, se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024, para lo cual obtuvimos un el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,344 que significa que la correlación es positiva moderada, esto conduce a que se acepta la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula, por lo que existe una relación significativa entre hacer y desarrollo del personal. Así mismo contrastando con la tesis de Aranda (2022) cuyo coeficeinte es igual a 0.817 indica que existe relación significativa entre hacer y la

competitividad, pues afirma que mientras el proceso de hacer sea el correcto, mejor sera la competitividad.

Cuarto: En la investigación el tercer objetivo específico es determinar en qué medida verificar, se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024, para lo cual obtuvimos un resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,450 que significa que la correlación es positiva moderada, esto conduce a que se acepta la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula, por lo que existe una relación significativa entre verificar y desarrollo del personal. Así mismo contrastando con el trabajo de investigación de Vasquez (2022) en su análisis inferencial obtienen un Rho de Spearman de 0,548 con un sig. Bilateral ≤ 0.000 menor a 0.05; para comprobar la correlación del ciclo de deming y la evaluación, por lo que acepta la correlación, y concluye que una evaluación en los procesos de manera cíclica, asegura el progreso continuo.

Quinto: En la investigación el cuarto objetivo específico es determinar en qué medida el actuar, se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024, para lo cual obtuvimos un resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,559 que significa que la correlación es positiva fuerte, esto conduce a que se acepta la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula, por lo que existe una relación significativa entre actuar y desarrollo del personal. Así mismo contrastando con la tesis de Conza & Inga (2021) en sus resultados ha obtenido un coeficiente Rho de Spearman de 0,526 lo que indica que existe una correlación positiva entre la dimensión actuar y productividad, con ello confirma que en la fase actuar se comprueba que todas las acciones emprendidas den los resultados esperados, para normalizar documentando y hacer parte del proceso. También Miyashiro (2019) en su tesis determina que existe correlación entre el nivel de

estandarización de procesos y el desempeño organizacional con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,817. Si la mejora continua se define como pequeños cambios incrementales llega a la fase de estandarizar que en el ciclo PDCA incluye actuar.

VII. CONCLUSIONES

- En cuanto al objetivo general, se evidenció que existe correlación positiva entre el modelo kaizen y el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024, el resultado se refleja mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,594 lo que afirma que existe correlación positiva fuerte, por lo que se afirma que de implementar el modelo kaizen aportaría en el desarrollo del personal de manera positiva a favor de la organización.
- En cuanto al primer objetivo específico se revela que existe correlación positiva entre planificar y el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024, cuyo resultado se refleja mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman que es de 0, 412 lo que evidencia que la correlación es positiva moderada, por lo que se afirma que planificar es una fase fundamental e importante para alcanzar los objetivos en cada aspecto, sea personal, profesional y en el ámbito organizacional.
- Con respecto al segundo objetivo específico se constata que existe correlación positiva entre hacer y el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,344 lo que evidencia que la correlación es positiva moderada, el proceso de ejecutar, hacer es la secuencia de desarrollar lo planificado, paso fundamental en el ciclo de la mejora continua
- En caso del tercer objetivo específico se mostró que existe correlación positiva entre verificar y el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024, la relación que según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0, 450 evidencia que la correlación es positiva moderada, esta fase del ciclo es importante para seguir la secuencia del ciclo de la mejora que permite controlar.

- Acerca del cuarto objetivo específico se apreció que existe correlación positiva entre actuar y el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,559 lo que evidencia que la correlación es positiva fuerte, paso fundamental para estandarizar y documentar el procedimiento evaluado y aprobado que llevó un buen resultado.

VIII. RECOMENDACIONES

Me dirijo a las autoridades de la Universidad Nacional de Cañete para expresar las siguientes recomendaciones que surgieron de la investigación y según la percepción de los propios trabajadores.

- Considerar la implementación del modelo kaizen para el desarrollo positivo del personal, el adoptar este modelo no solo mejora la eficiencia y el compromiso del personal, sino que también contribuirá al crecimiento y éxito a largo plazo de la universidad.
- Fortalecer la fase de planificación en todas las áreas de la universidad, planes que guíen el desarrollo, organizacional, profesional y personal, incentivando la participación activa del personal en la planificación de proyectos, actividades, metas
- Mejorar la fase de "Hacer" como paso fundamental del ciclo de mejora, con los recursos suficientes para ejecutar lo planificado, asignando las responsabilidades y roles, promoviendo una cultura organizacional que valore la acción, la iniciativa y ser proactivos en la ejecución de planes.
- Mayor atención en la fase de "verificar" que es crucial en el ciclo de mejora, que permite controlar y garantizar que los planes ejecutados estén alineados con los objetivos deseados, adoptando herramientas y metodologías adecuadas para verificar, ofreciendo programas de formación específicos para que el personal desarrolle habilidades en verificación y control promoviendo una cultura de precisión y responsabilidad, para que participen en la revisión y control de sus actividades y resultados.
- Potenciar la fase de "actuar" en la Universidad de Cañete para consolidar el ciclo de mejora continua, ya que permite estandarizar y documentar los procedimientos que hayan demostrado ser efectivos, pues la investigación demuestra tener un impacto significativo

en la eficiencia general de la universidad, promover una cultura organizacional que valore la acción decisiva, incentivando al personal a actuar sobre la base de procedimientos estandarizados y su contribución con nuevas ideas.

IX. REFERENCIAS

Alan David Neill, Cortez Suarez Liliana. (2018). *Procesos y fundamentos de la Investigación Científica.* Machala: Editorial UTMACH.

Aranda Gil, C. G. (2022). *El ciclo de Deming y competitividad de las empresas del sector textil en el emporio comercial Gamarra - Lima [Tesis para obtener el títuo profesional, Universidad Científica del Sur].* Repositorio académico de la Universidad Científica del Sur. https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2811.

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica.* Editorial EPISTEME C.A.

Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la Investigación, el método ARIAS para realizar un proyecto de tesis.* Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

Asín, Y. (2021). *Influencia del desarrollo personal en la gestión de emprendimientos impulsados por mujeres jóvenes en Cerro Azul [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en Administración,Universidad Cesar Vallejo].* Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83260.

Bonilla Pastor , E., Díaz Garay, B., kleeberg Hidalgo, F., & Noriega Araníbar, M. T. (2020). *Mejora continua de los procesos: Herramientas y técnicas.* Fondo Editorial.

Calvopiña, R. M. (2020). Mejora continua en las organizaciones a partir de la satisfacción de los Stakeholders internos. *Trabajo de investigación para obtener el título de Magister en Administración de Empresas.* Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador.

Camino Freire, J. A., & Garcés Guerra, M. D. (2021). *Mejora continua y la productividad en el sector carrocero de la zona 3 - Ecuador [Tésis para obtener título profesional,*

Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32111.

Camisón Cesar, Cruz Sonia, Gonzáles Tomás. (2006). *Gestión de la calidad, conceptos, enfoques, modelos y sistemas.* Pearson Educación S.A.

Castillo Contreras, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones.* Red tercer milenio.

Castillo Espinoza, L. (2021). *Compromiso oranizacional y mejora continua en la UGEL Oxapampa [Tesis para obtener el título profesional, Universidad Peruana los Andes].* Repositorio de la Universidad Peruana los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2480.

CEPAL. (2023). Sexto informe sobre el progreso y los desafíos regionalesde la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe.

Cespedes Lopez, L. J., & Meza Gomez, D. (2019). *Estrategia Kaizen y rendimiento laboral en la subgerencia de medio ambiente y mantenimiento de la Municipalidad Provincial de Pasco [Tesis para obtener el título profesional, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].* Repositorio institucional UNDAC. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/853/1/ESTRATEGIA%20KAISEN%20Y%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20EN%20LA%20SUB%20GERENCIA%20DE%20MEDIO%20AMBIENTE%20Y%20MANTENIMIENTO%20DE%20LA%20MUNICIPALIDAD%20PROVINCIAL%20DE%20PAS.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* McGraw Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones.* McGraw Hill Interamericana Editores S.A de C.V.

Conza Pacca, A. H., & Inga Rivera, C. N. (2021). *La mejora continua y la productividad en tiempos de pandemia en la IEP Jesús es mi maestro - Cuzco [Tesis para obtener el*

título profesional, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83260.

Cortés, M. C., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación.* Universidad Autónoma del Carmen.

Cristina Gonzales Gaya, R. D. (2013). *Técnicas de mejora de la calidad.* Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid.

Cuatrecasas, L. (2005). *Gestión Integral de la Calidad: Implantación, Control y Certificación.* Ediciones Gestión 2000.

Erazo Calvopiña, R. (2020). *Mejora continua en las organizaciones a partir de la satisfacción de los stakeholders internos caso Universidad Técnica de Cotopaxi [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotopax].* Repositorio digital de Universidad Técnica de Cotopaxi. https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7423.

García Davila, D. N., & Zambora Huaman, L. A. (2021). *Desarrollo de personal y motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén [Tesis para obtener el título profesional, Universidad Cesar Vallejo].* Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83886?show=full&locale-attribute=es.

García López, J. R. (2022). *Mejora continua y clima laboral para el personal de la empresa ADELTA representaciones SRL- Arequipa [Tesis para obtener el título profesional, Universidad César Vallejo].* Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107530.

Gonzáles Gaya, C., Domingo Navas, R., & Sebasián Pérez, M. (2013). *Técnicas de mejora de la calidad.* Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Gutiérrez Pulido, H. (2010). *Calidad Total y productividad.* The McGraw Hill Interamericana.

Hernadez, P. J. (2020). *El talento humano, desde un enfoque de la autorrealización y la mejora continua [Tesis de licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada].* Repositorio. Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/37886

Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio María del Pilar. (2014). *Metodología de la Investigación.* McGraw-Hill Interamericana editores S.A de CV.

Imai, M. (2001). *Kaizen la clave de la ventaja competitiva Japonesa.* Compañía Editorial Continental.

Imai, M. (2015). *Gemba Kaizen: un sentido común para una estrategia de mejora continua.* McGraw Hill Interamericana de España S.L.

James A.F. Stoner; R. Edward Freeman; Daniel R. Gilbert. (1996). *Administración.* México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva Global y empresarial.* McGRAW-HILL Educación.

Lippke Naranjo, M., & Peñafiel Pérez , P. (2020). *Propuesta de un plan de mejora fundamentado en la filosfía kaizen para la empresa PCCORE [Tésis para obtener título profesional, Universidad de Guayaquil].* Repositorio de la Universidad de Guayaquil. https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UG_9f4f1140c56b6e0e3b3d3a384867e23b.

Malhortra, N. K. (2008). *Investigación de mercados.* México: Pearson Educación.

Mangui Caguana, J. (2022). *Diagnóstico del clima organizacional y el impacto en la mejora continua en la producción de la empresa Monitex [Tesis para obtener el título profesional, Universidad Técnica de Ambato].* Repositorio Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34605.

Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*.

Masaaki, I. (2001). *Kaizen. La clave de la ventaja competitiva Japonesa.* México: Compañia Editorial Contiental S.A.

Maxwell, J. (2012). *Actitud 101.* Thomas Nelson Inc.

Miyashiro, E. (2019). *Aplicación de la metodología Kaizen o mejora continua y el desempeño organizacional del Instituto Superior Tecnológico Privado CEPEA -Lima [Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].* Repositorio Institucional UIGV. http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4071.

Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos.* Pearson educación.

ONU, O. (2023). *Objetivos del desarrollo sostenible. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/*.

Palella Stracuzzi Santa y Martins Pestana Feliberto. (2012). *Metodológia de la Investigación Cuantitativa.* Fedupel.

Perú, N. U. (2023). *Informe de resultados de las Naciones Unidas Perú, tendiendo puentes para el desarrollo sostenible.* https://peru.un.org/sites/default/files/2024-05/InformedeResultadosONU2023.pdf.

Rajadell Carreras, M. (2019). *Creatividad. Emprendimiento y mejora continua.* Editorial Reverté S.A.

Rodriguez, T. R. (2018). *Planificación Estratégica.* Club de Autores.

Sebastian, M. C. (2022). Diagnóstico del clima organizacional y del impacto en la mejora continua en la producción de la empresa Monitex. *Trabajo de investigación para obtener el título de licenciado en Administración de Empresas.* Universidad Técnica de Ambato, Ambato.

Stoner , J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración.* Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

Suárez Barraza, M. F. (2007). *kaizen: la filosfía de mejora continua e innovación incremental detrás de la administración por calidad total.* Panorama Editorial.

Tenorio, V. Y., & Vargas Arevalo, D. V. (2022). *Impacto del Ciclo de Deming y el desempeño de colaboradores de la UGEL San Martín - Tarapoto [Tesis para obtener el título profesional, Universidad Cesar Vallejo].* Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112680.

Vasquez, V. N. (2022). *Ciclo de Deming y gestión de Inventarios en el área de almacén de la municipalidad de Carabayllo -Lima [Tesis para obtener el Título Profesional,Universidad César Vallejo].* Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100804.

Zambrano López, S. (2021). *Herramientas de ingeniería en educación superior. caso de estudio: Aplicación de Kaizen en servicio social profesional [Tesis para obtener el título profesional, Universidad Autónoma de Baja California].* Repositorio Institucional de Universidad Autónoma de Baja California. https://drive.google.com/file/d/1OjNCyczQ0a3rfDiDkeBGp3LfdZSOs1bM/view.

Zuloaga, M. (2019). *Metodología Kaizen y selección de personal administrativo cas para colegios de jornada escolar completa en la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas [Tesis para optar el título porfesional , Universidad Nacional José María Arguedas].* Repositorio Institucional - UNAJMA. https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/516.

ANEXO

ANEXOS

Anexo 1. Resumen de procesamiento de datos y estadística de fiabilidad.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100.0
	Excluido[a]	0	0.0
	Total	100	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.880	24

Anexo 2. Cuestionario aplicado.

"EL MODELO KAIZEN Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL DE UNA UNIVERSIDAD DE CAÑETE 2024"

Indicación: Estimado trabajador (a) le pedimos su colaboración para que los ítems del **CUESTIONARIO** que le mostramos a continuación, sea respondido marcando con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo con su criterio y experiencia como funcionario y/o servidor público.

FECHA: _____

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

Ítem 1 al 24

1.-Nunca	2.-Casi nunca	3.-A veces	4.-Casi siempre	5.-Siempre

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION: KAIZEN - MEJORA CONTINUA					
	X1. Planificar					
01	¿Usted tiene claro los objetivos de la organización?					
02	¿Ante un problema de orden laboral reconoce usted las oportunidades de mejora?					
03	¿Para buscar alternativas de solución a un problema usted elabora un plan?					
	X2. Hacer					
04	¿Usted tiende a adaptarse a nuevas circunstancias que la organización indique?					
05	¿Usted tiene participación activa en los procesos que conduzca al logro de los objetivos?					
06	¿Usted asume con compromiso los procesos que conduzca al logro de los objetivos?					
	X3. Verificar					
07	¿Usted comprueba los resultados obtenidos al desarrollar un plan?					

08	¿Usted hace las correcciones de desviaciones que se da entre lo planeado y lo ejecutado?					
09	¿Usted verifica el proceso que le llevó a alcanzar sus metas?					
	X4. Actuar					
10	¿La organización a la que usted pertenece le ha entregado algún procedimiento de trabajo estandarizado?					
11	¿En el desarrollo de sus labores identifica procedimientos que se repiten y debe eliminarse?					
12	¿La organización donde usted labora a difundido la importancia del ciclo de PDCA o ciclo de Deming?					
	DIMENSIÓN: DESARROLLO DEL PERSONAL					
	Y1. Educación					
13	¿La organización donde usted labora difunde y hace de conocimiento las normativas y valores que lo identifica?					
14	¿Usted se siente influenciado positivamente con las políticas de la organización?					
15	¿Usted percibe el clima organizacional favorable de acuerdo a sus normas de conducta?					
	Y2. Capacitación					
16	¿Usted recibe capacitaciones enfocadas a aumentar la productividad?					
17	¿Usted recibe capacitaciones enfocadas a la creatividad?					
18	¿Usted recibe capacitaciones enfocadas a la innovación?					
	Y3. Desarrollo					
19	¿Considera usted la experiencia como parte de su desarrollo personal?					
20	¿Considera usted que la personalidad es parte de la cultura organizacional?					
21	¿Usted tiene definido la orientación al futuro?					
	Y4. Aprendizaje					

22	¿Usted tiene la disposición de acoger nuevos hábitos en mejora de la organización?					
23	¿Usted tiene la disposición de adoptar nuevas actitudes en mejora de la organización?					
24	¿La organización fortalece las competencias y destrezas de los trabajadores?					

Anexo 3. Tablas de frecuencias de interrogantes del cuestionario.

Tabla 1A

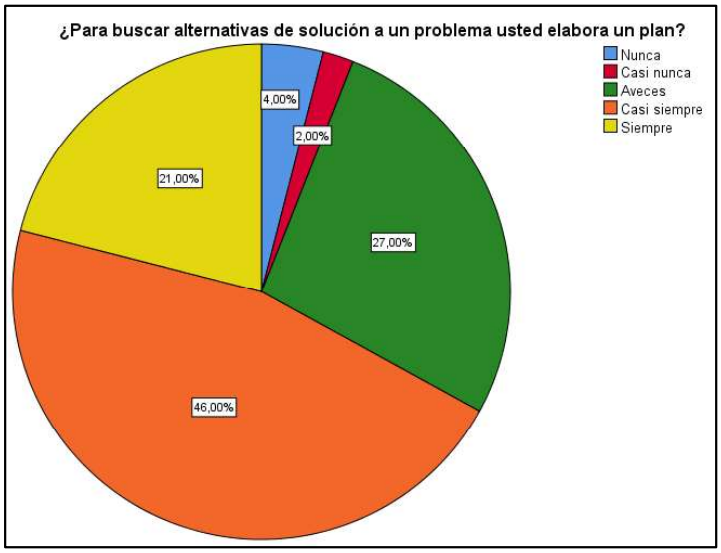
Frecuencia de la interrogante ¿Para buscar alternativas de solución a un problema usted elabora un plan?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	2	2.0	2.0	6.0
	A veces	27	27.0	27.0	33.0
	Casi siempre	46	46.0	46.0	79.0
	Siempre	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 46% casi siempre elabora un plan para buscar alternativas de solución a un problema.

Figura 1A

Frecuencia de interrogante ¿Para buscar alternativas de solución a un problema usted elabora un plan?



Nota: Esta figura representa que un 46% casi siempre elabora un plan para buscar alternativas de solución a un problema.

Tabla 2A

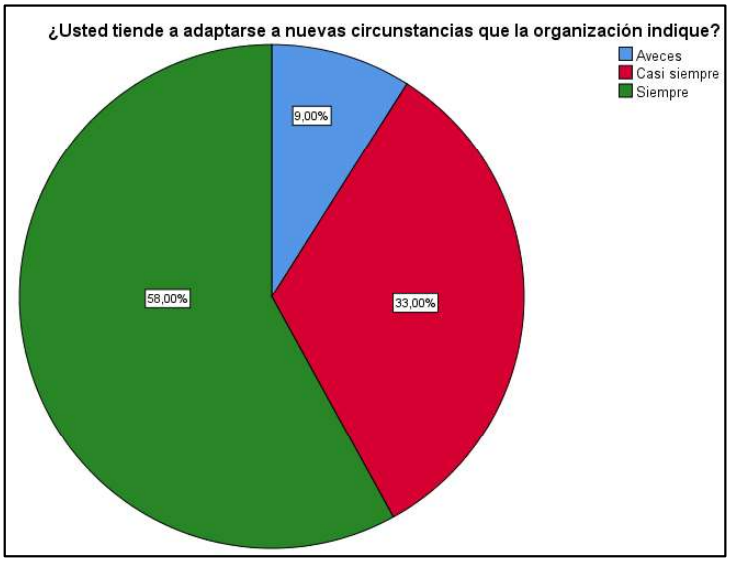
Frecuencia de la interrogante ¿Usted tiende a adaptarse a nuevas circunstancias que la organización indique?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	9.0	9.0	9.0
	Casi siempre	33	33.0	33.0	42.0
	Siempre	58	58.0	58.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 58% de los trabajadores siempre tienden a adaptarse a nuevas circunstancias que la organización indique.

Figura 2A:

Frecuencia de interrogante ¿Usted tiende a adaptarse a nuevas circunstancias que la organización indique?



Nota: Esta figura representa que un 58% de trabajadores encuestados siempre tienden a adaptarse a nuevas circunstancias que la organización indique.

Tabla 3A

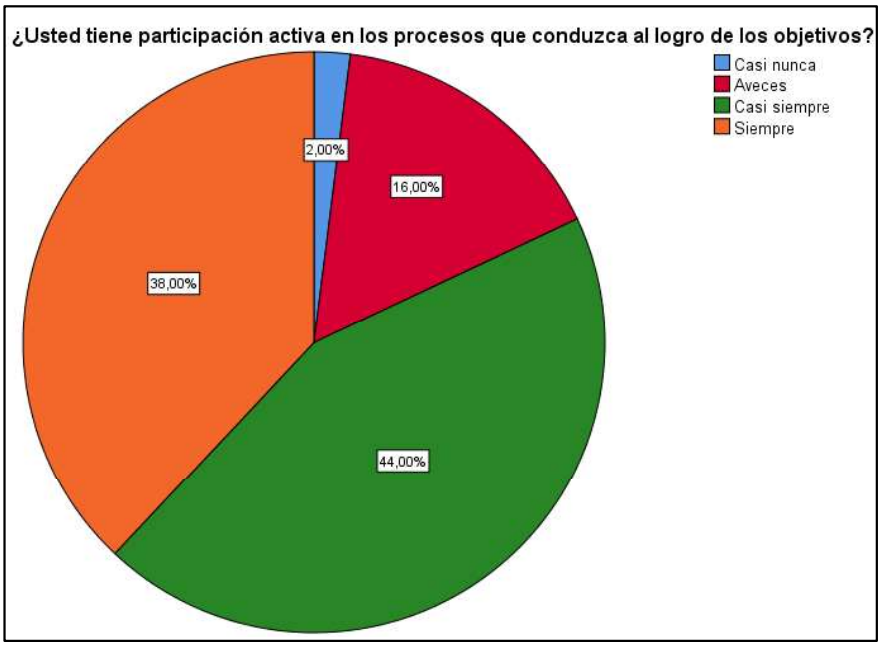
Frecuencia de la interrogante ¿Usted tiene participación activa en los procesos que conduzca al logro de los objetivos?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2.0	2.0	2.0
	A veces	16	16.0	16.0	18.0
	Casi siempre	44	44.0	44.0	62.0
	Siempre	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 44% de trabajadores encuestados casi siempre tiene participación activa en los procesos que conduzca al logro de los objetivos.

Figura 3A

Frecuencia de interrogante ¿Usted tiene participación en los procesos que conduzca al logro de los objetivos?



Nota: Esta figura representa que un 44% de trabajadores encuestados casi siempre tiene participación en los procesos que conduzca al logro de los objetivos

Tabla 4A

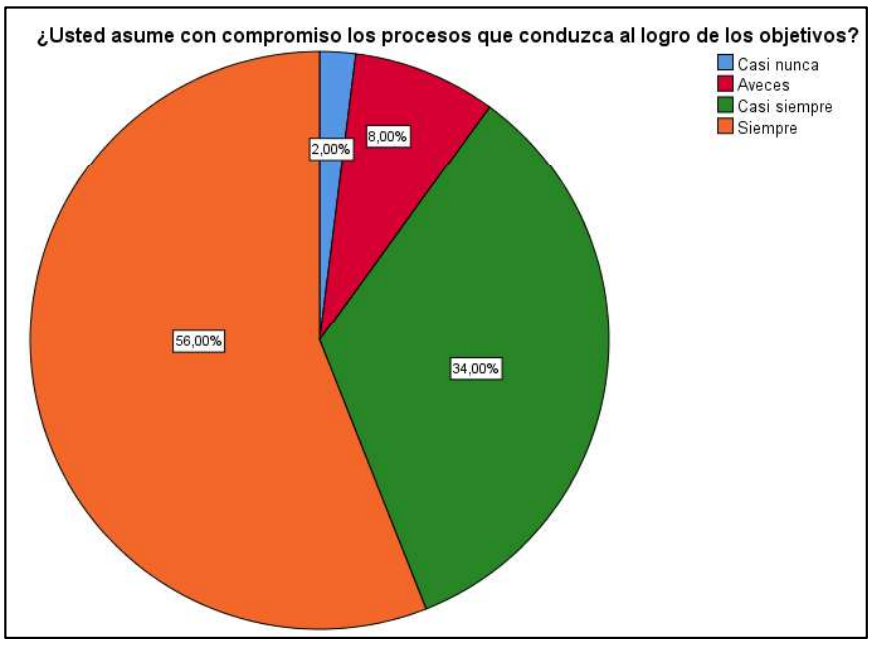
Frecuencia de la interrogante ¿Usted asume con compromiso los procesos que conduzca al logro de los objetivos?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2.0	2.0	2.0
	A veces	8	8.0	8.0	10.0
	Casi siempre	34	34.0	34.0	44.0
	Siempre	56	56.0	56.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 56% de trabajadores encuestados siempre asume con compromiso los procesos que conduzca al logro de los objetivos

Figura 4A

Frecuencia de interrogante ¿Usted asume con compromiso los procesos que conduzca al logro de los objetivos?



Nota: Esta figura representa que un 56% de trabajadores encuestados siempre asume con compromiso los procesos que conduzca al logro de los objetivos

Tabla 5A

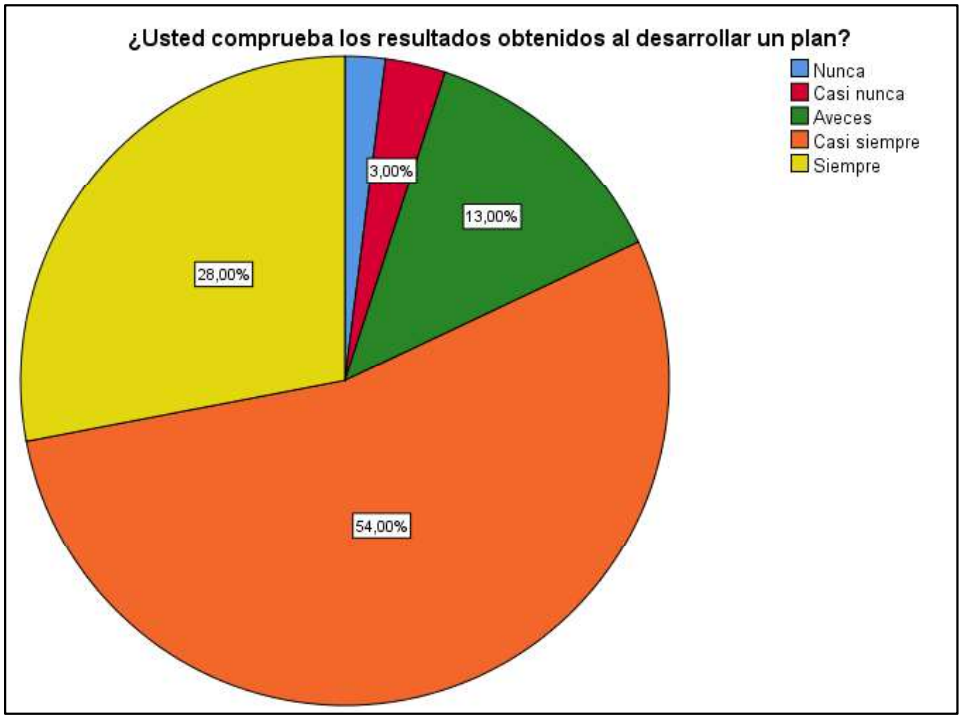
Frecuencia de la interrogante ¿Usted comprueba los resultados obtenidos al desarrollar un plan

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.0	2.0	2.0
	Casi nunca	3	3.0	3.0	5.0
	A veces	13	13.0	13.0	18.0
	Casi siempre	54	54.0	54.0	72.0
	Siempre	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 54% de trabajadores encuestados casi siempre comprueba los resultados obtenidos al desarrollar un plan

Figura 5A

Frecuencia de interrogante ¿Usted comprueba los resultados obtenidos al desarrollar un plan?



Nota: Esta figura representa que un 54% de trabajadores encuestados comprueba los resultados obtenidos al desarrollar un plan.

Tabla 6A

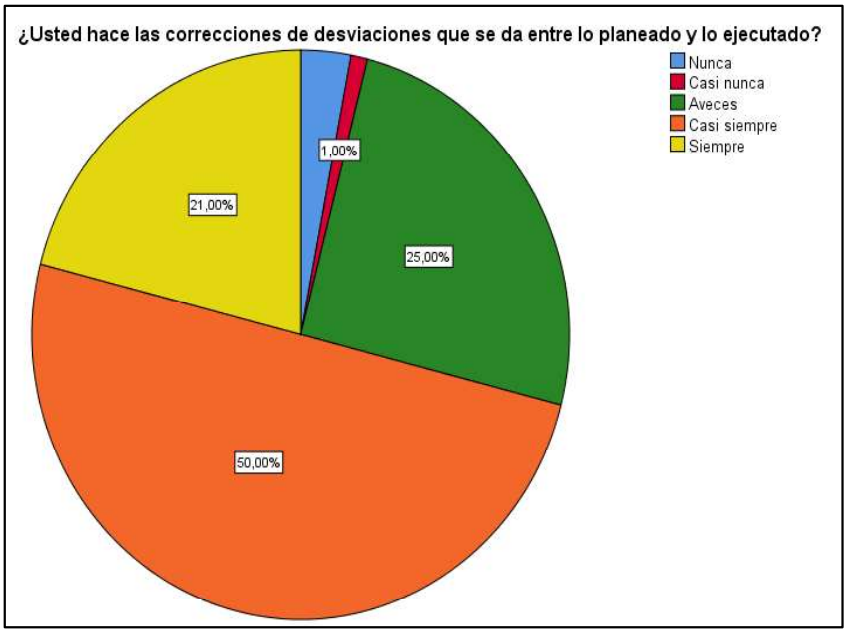
Frecuencia de la interrogante ¿Usted hace las correcciones de desviaciones que se da entre lo planeado y lo ejecutado?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3.0	3.0	3.0
	Casi nunca	1	1.0	1.0	4.0
	Aveces	25	25.0	25.0	29.0
	Casi siempre	50	50.0	50.0	79.0
	Siempre	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 50% de trabajadores encuestados casi siempre hace las correcciones de desviaciones que se da entre lo planeado y lo ejecutado.

Figura 6A

Frecuencia de interrogante ¿Usted hace las correcciones de desviaciones que se da entre lo planeado y lo ejecutado?



Nota: Esta figura representa que un 50% de trabajadores encuestados casi siempre hace las correcciones de desviaciones que se da entre lo planeado y lo ejecutado.

Tabla 7A

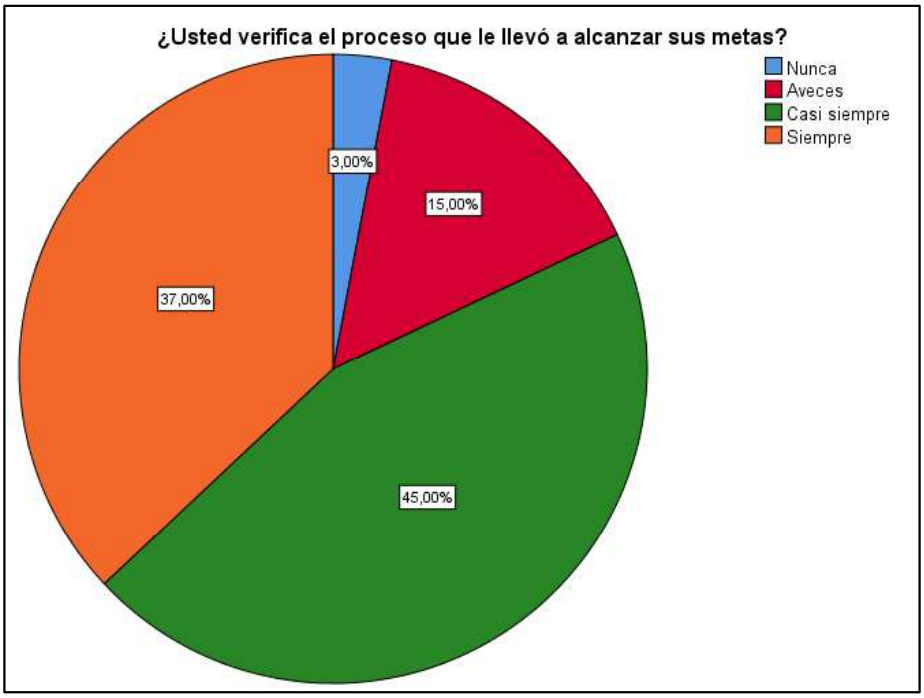
Frecuencia de la interrogante ¿Usted verifica el proceso que lo llevó a alcanzar sus metas?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3.0	3.0	3.0
	A veces	15	15.0	15.0	18.0
	Casi siempre	45	45.0	45.0	63.0
	Siempre	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 45% de trabajadores encuestados casi siempre verifican los procesos que los llevó a alcanzar sus metas.

Figura 7A

Frecuencia de la interrogante ¿Usted verifica el proceso que lo llevó a alcanzar sus metas?



Nota: Esta figura representa que un 45% de trabajadores encuestados casi siempre verifica el proceso que le llevó a alcanzar sus metas.

Tabla 8A

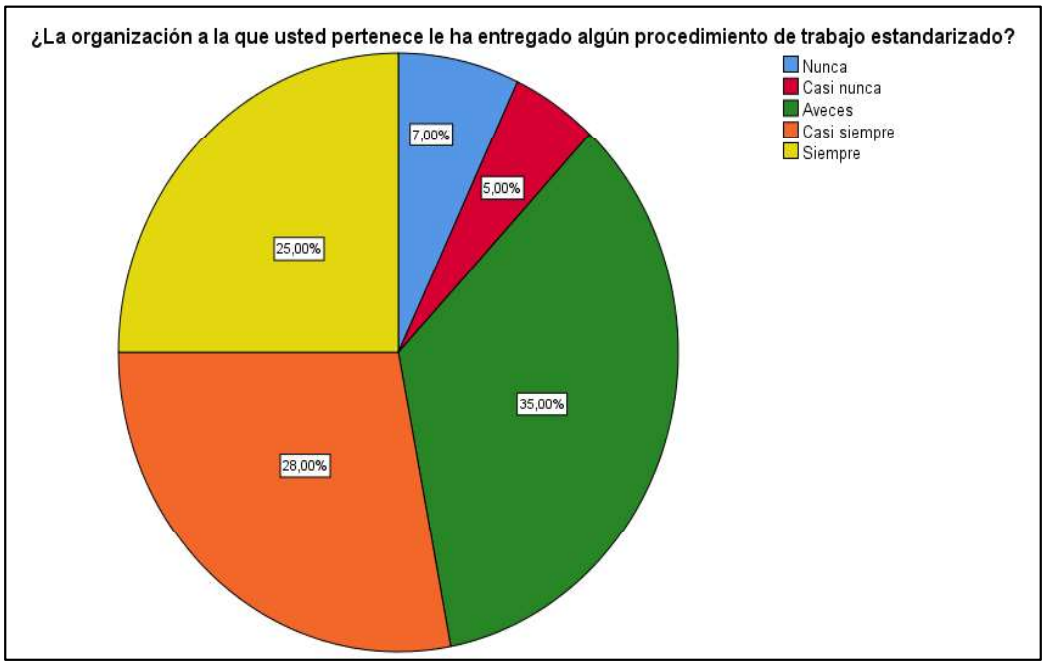
Frecuencia de la interrogante ¿La organización a la que usted pertenece le ha entregado algún procedimiento de trabajo estandarizado?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7.0	7.0	7.0
	Casi nunca	5	5.0	5.0	12.0
	A veces	35	35.0	35.0	47.0
	Casi siempre	28	28.0	28.0	75.0
	Siempre	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 35% de trabajadores encuestados menciona que a veces la organización le ha entregado algún procedimiento de trabajo estandarizado

Figura 8A

Frecuencia de interrogante ¿La organización a la que usted pertenece le ha entregado algún procedimiento de trabajo estandarizado?



Nota: Esta figura representa que un 35% de trabajadores encuestados menciona que a veces la organización le ha entregado algún procedimiento de trabajo estandarizado

Tabla 9A

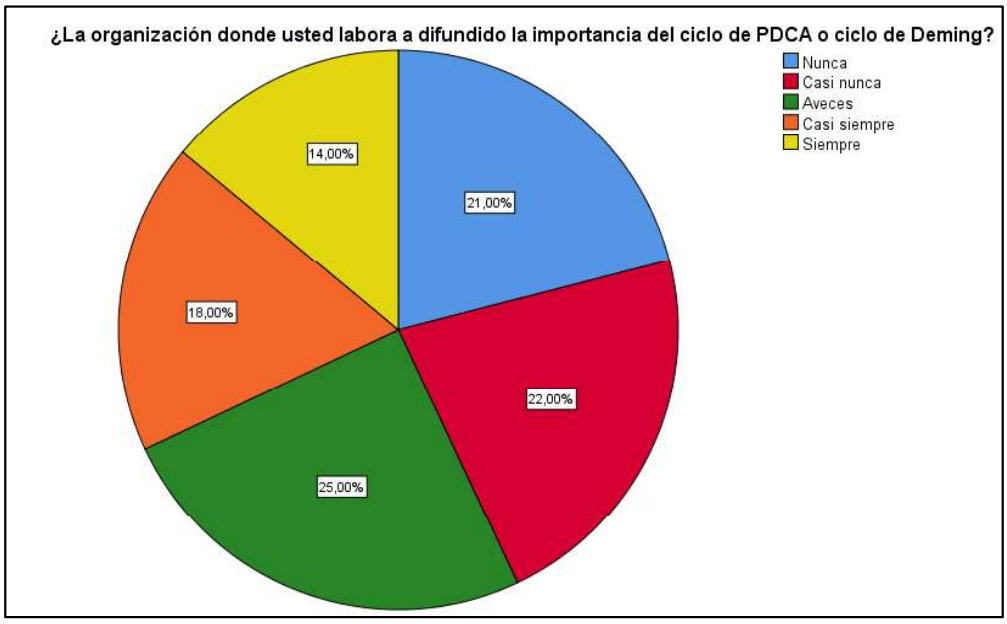
Frecuencia de la interrogante ¿La organización donde usted labora a difundido la importancia del ciclo de PDCA o ciclo de Deming?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	21.0	21.0	21.0
	Casi nunca	22	22.0	22.0	43.0
	A veces	25	25.0	25.0	68.0
	Casi siempre	18	18.0	18.0	86.0
	Siempre	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 25% de trabajadores encuestados menciona que a veces la organización ha difundido la importancia del ciclo de PDCA o ciclo de Deming.

Figura 9A

Frecuencia de interrogante ¿La organización donde usted labora a difundido la importancia del ciclo de PDCA o ciclo de Deming?



Nota: Esta figura representa que un 25% de trabajadores encuestados menciona que a veces la organización ha difundido la importancia del ciclo de PDCA o ciclo de Deming

Tabla 10A

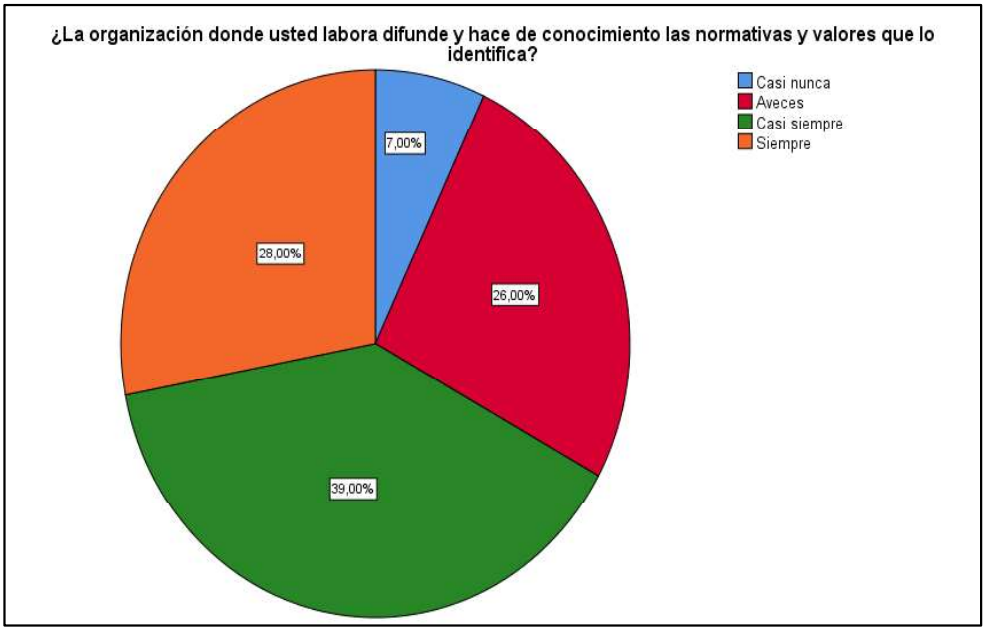
Frecuencia de la interrogante ¿La organización donde usted labora difunde y hace de conocimiento las normativas y valores que lo identifica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	7.0	7.0	7.0
	A veces	26	26.0	26.0	33.0
	Casi siempre	39	39.0	39.0	72.0
	Siempre	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 39% de trabajadores encuestados menciona que casi siempre la organización difunde y hace de conocimiento las normativas y valores que lo identifica.

Figura 10A

Frecuencia de interrogante ¿La organización donde usted labora difunde y hace de conocimiento las normativas y valores que lo identifica?



Nota: Esta figura representa que el 39% de trabajadores encuestados menciona que casi siempre la organización difunde y hace de conocimiento las normativas y valores que lo identifica.

Tabla 11A

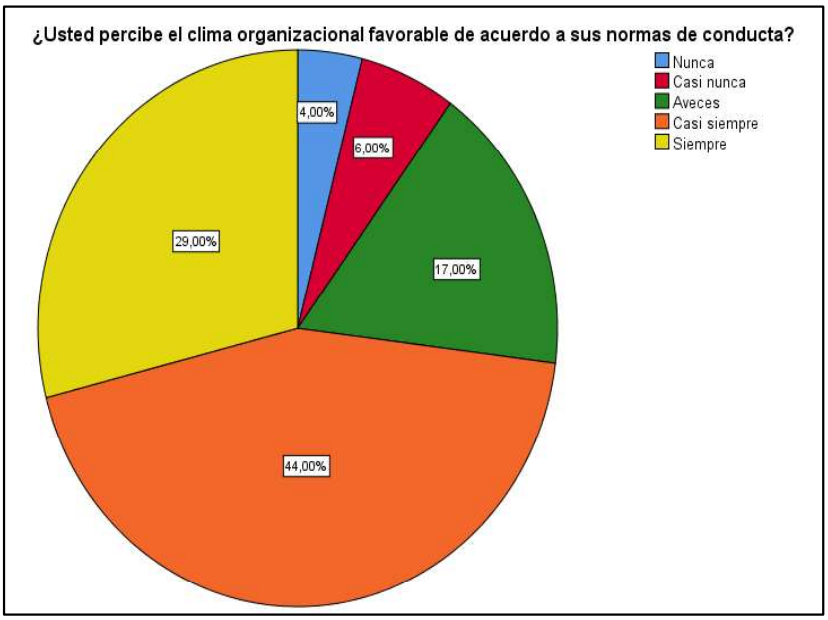
Frecuencia de la interrogante ¿Usted percibe el clima organizacional favorable de acuerdo con sus normas de conducta?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	6	6.0	6.0	10.0
	A veces	17	17.0	17.0	27.0
	Casi siempre	44	44.0	44.0	71.0
	Siempre	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 44% de trabajadores casi siempre percibe el clima organizacional favorable de acuerdo con sus normas de conducta.

Figura 11A

Frecuencia de interrogante ¿Usted percibe el clima organizacional favorable de acuerdo con sus normas de conducta?



Nota: Esta figura representa que el 44% de trabajadores casi siempre percibe el clima organizacional favorable de acuerdo con sus normas de conducta.

Tabla 12A

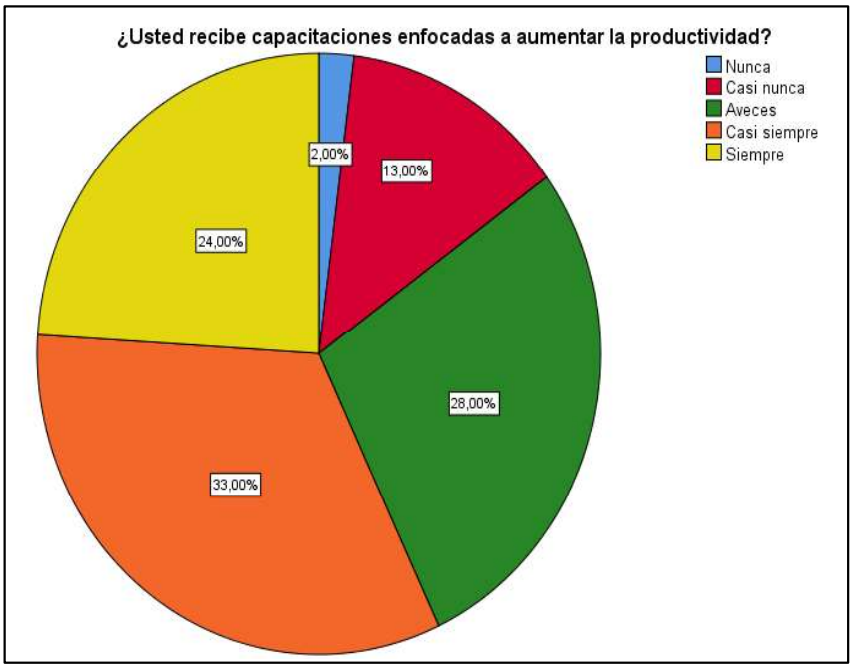
Frecuencia de la interrogante ¿Usted recibe capacitaciones enfocadas a aumentar la productividad?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.0	2.0	2.0
	Casi nunca	13	13.0	13.0	15.0
	A veces	28	28.0	28.0	43.0
	Casi siempre	33	33.0	33.0	76.0
	Siempre	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 33% de trabajadores casi siempre recibe capacitaciones enfocadas a aumentar la productividad

Figura 12A

Frecuencia de interrogante ¿Usted recibe capacitaciones enfocadas a aumentar la productividad?



Nota: Esta figura representa que el 33% de trabajadores casi siempre recibe capacitaciones enfocadas a aumentar la productividad

Tabla 13A

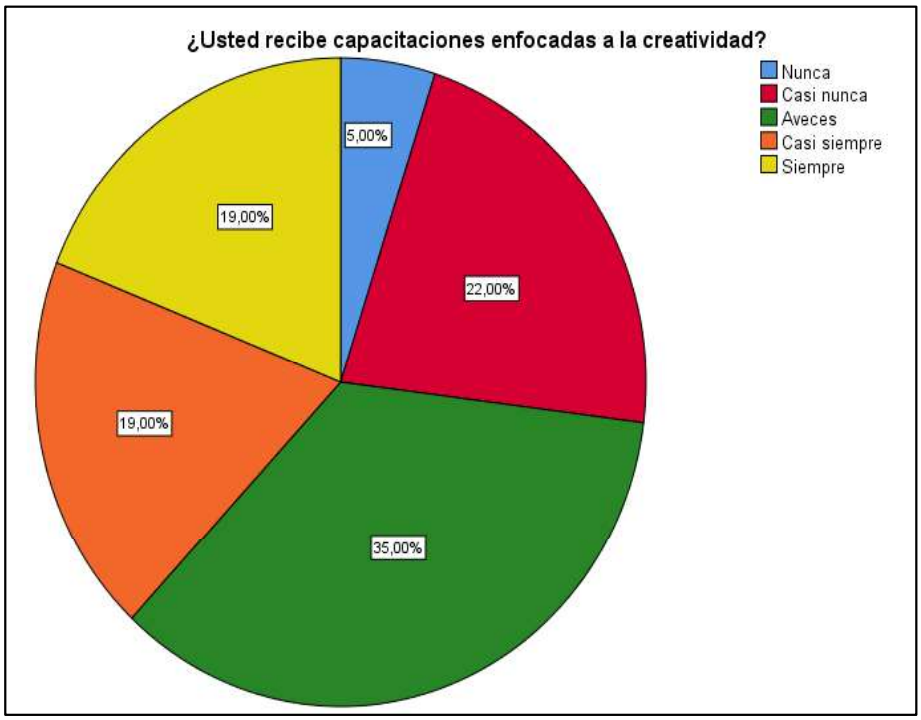
Frecuencia de la interrogante ¿Usted recibe capacitaciones enfocadas a la creatividad?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5.0	5.0	5.0
	Casi nunca	22	22.0	22.0	27.0
	A veces	35	35.0	35.0	62.0
	Casi siempre	19	19.0	19.0	81.0
	Siempre	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 35% de trabajadores recibe capacitaciones enfocadas a la creatividad.

Figura 13A

Frecuencia de interrogante ¿Usted recibe capacitaciones enfocadas a la creatividad?



Nota: Esta figura representa que el 35% de trabajadores recibe capacitaciones enfocadas a la creatividad.

Tabla 14A

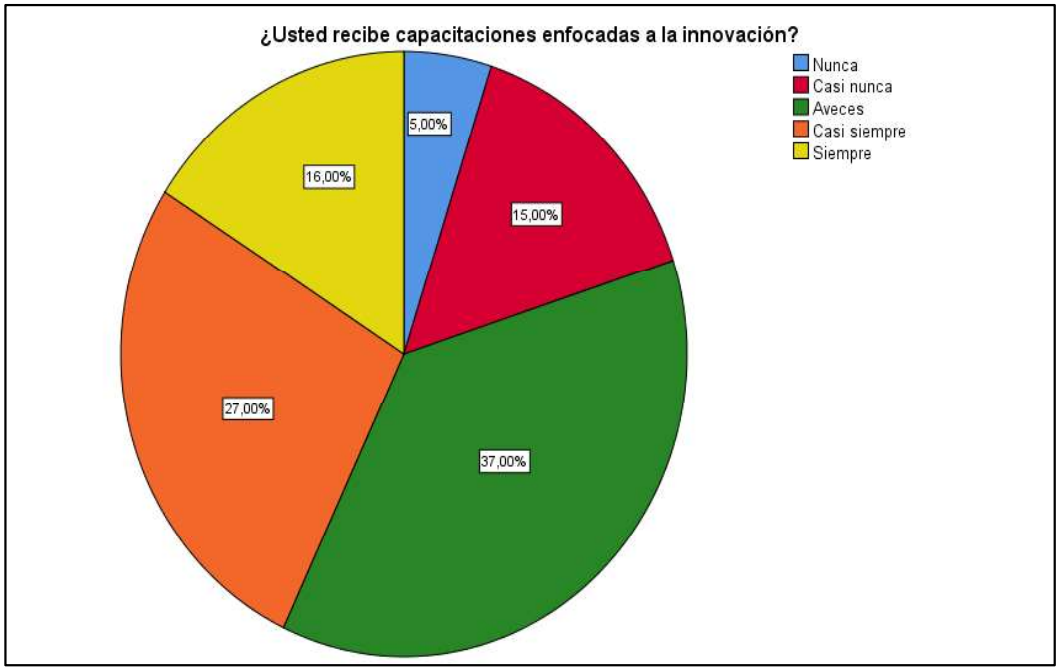
Frecuencia de la interrogante ¿Usted recibe capacitaciones enfocadas a la innovación?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5.0	5.0	5.0
	Casi nunca	15	15.0	15.0	20.0
	A veces	37	37.0	37.0	57.0
	Casi siempre	27	27.0	27.0	84.0
	Siempre	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 37% de trabajadores a veces recibe capacitaciones enfocadas a la innovación.

Figura 14ª

Frecuencia de interrogante ¿Usted recibe capacitaciones enfocadas a la innovación?



Nota: Esta figura representa que el 37% de trabajadores a veces recibe capacitaciones enfocadas a la innovación.

Tabla 15A

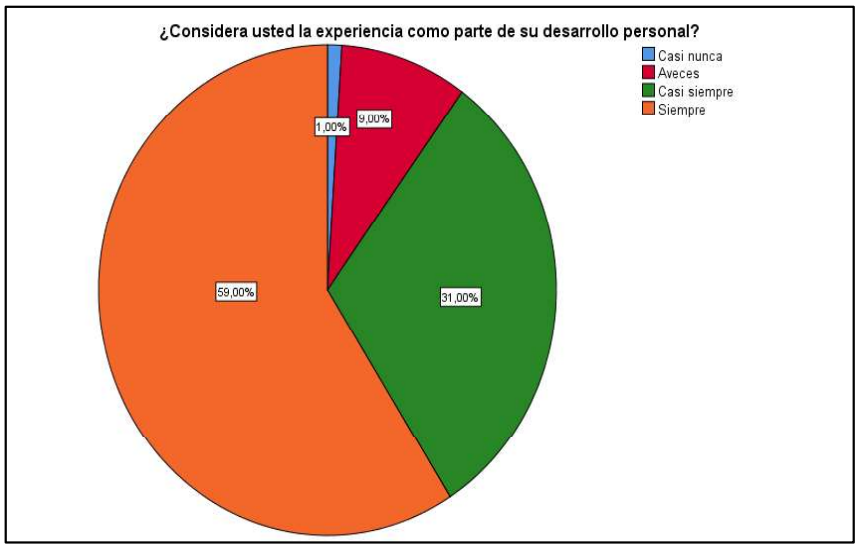
Frecuencia de la interrogante ¿Considera usted la experiencia como parte de su desarrollo personal?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1.0	1.0	1.0
	A veces	9	9.0	9.0	10.0
	Casi siempre	31	31.0	31.0	41.0
	Siempre	59	59.0	59.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 59% de trabajadores siempre considera la experiencia como parte de su desarrollo personal.

Figura 15A

Frecuencia de interrogante ¿Considera usted la experiencia como parte de su desarrollo personal?



Nota: Esta figura representa que el 59% de trabajadores siempre considera la experiencia como parte de su desarrollo personal.

Tabla 16A

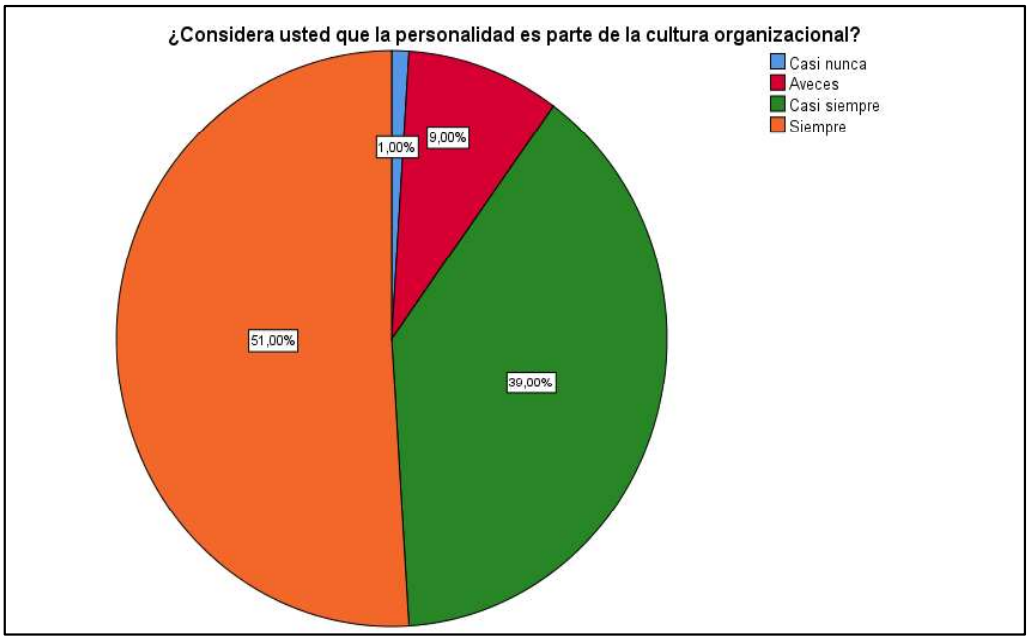
Frecuencia de la interrogante ¿Considera usted que la personalidad es parte de la cultura organizacional?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1.0	1.0	1.0
	A veces	9	9.0	9.0	10.0
	Casi siempre	39	39.0	39.0	49.0
	Siempre	51	51.0	51.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 51% de trabajadores siempre considera que la personalidad es parte de la cultura organizacional.

Figura 16A

Frecuencia de interrogante ¿Considera usted que la personalidad es parte de la cultura organizacional?



Nota: Esta figura representa que el 51% de trabajadores siempre considera que la personalidad es parte de la cultura organizacional.

Tabla 17A

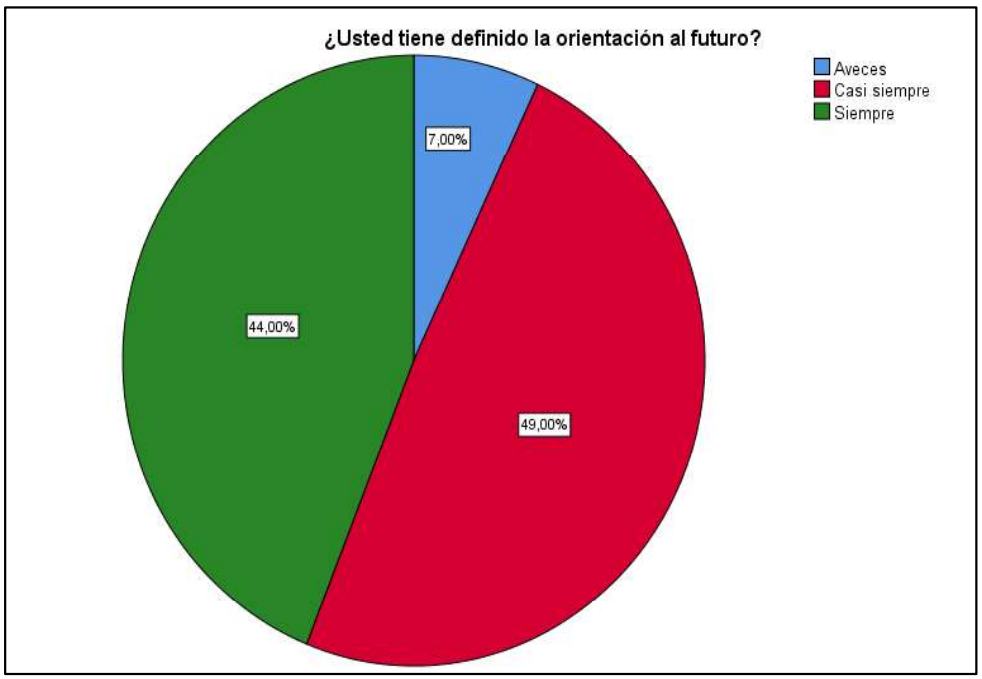
Frecuencia de la interrogante ¿Usted tiene definido la orientación al futuro?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	7.0	7.0	7.0
	Casi siempre	49	49.0	49.0	56.0
	Siempre	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 49% de trabajadores casi siempre tiene definido la orientación al futuro.

Figura 17A

F*recuencia de interrogante ¿Usted tiene definido la orientación al futuro?*



Nota: Esta figura representa que el 49% de trabajadores casi siempre tiene definido la orientación al futuro.

Tabla18A

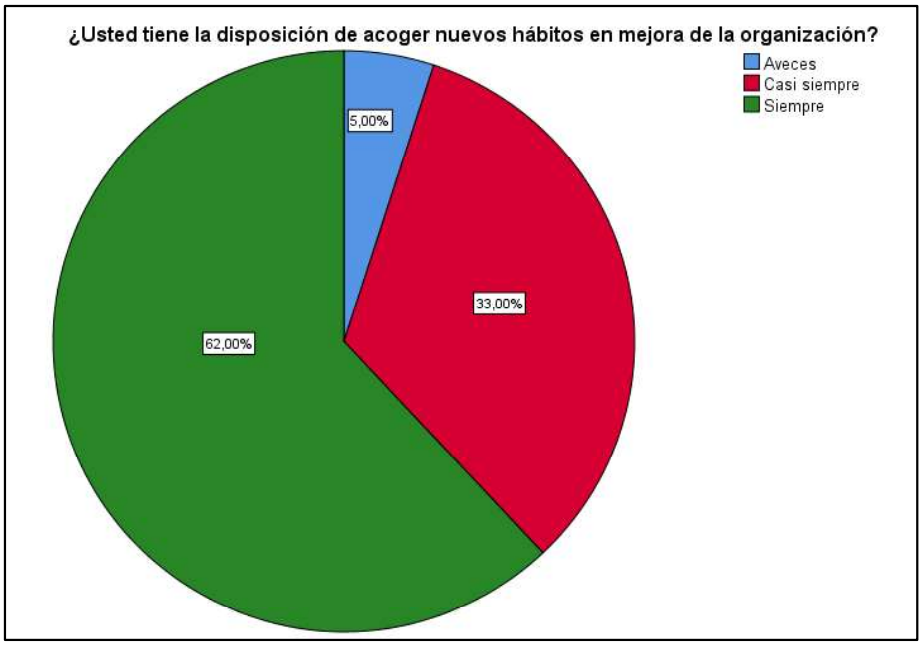
Frecuencia de la interrogante ¿Usted tiene la disposición de acoger nuevos hábitos en mejora de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	5.0	5.0	5.0
	Casi siempre	33	33.0	33.0	38.0
	Siempre	62	62.0	62.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 62% de trabajadores siempre tiene la disposición de acoger nuevos hábitos en mejora de la organización

Figura 18A

Frecuencia de interrogante ¿Usted tiene la disposición de acoger nuevos hábitos en mejora de la organización?



Nota: Esta figura representa que el 62% de trabajadores siempre tiene la disposición de acoger nuevos hábitos en mejora de la organización

Tabla 19A

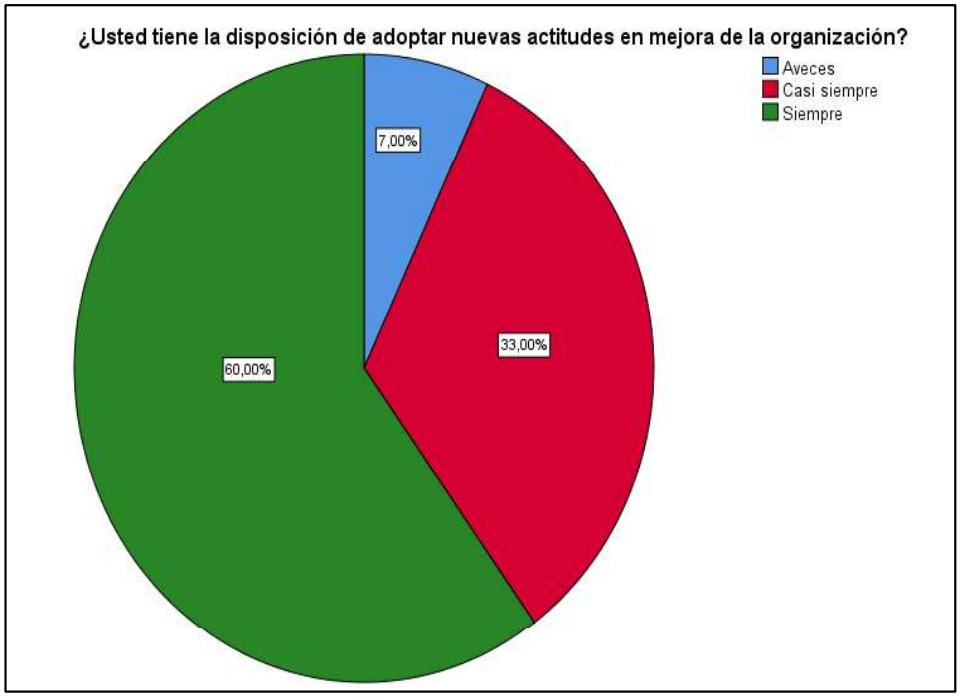
Frecuencia de la interrogante ¿Usted tiene la disposición de adoptar nuevas actitudes en mejora de la organización?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	7.0	7.0	7.0
	Casi siempre	33	33.0	33.0	40.0
	Siempre	60	60.0	60.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 60% de trabajadores siempre tiene la disposición de adoptar nuevas actitudes en mejora de la organización.

Figura19A

Frecuencia de interrogante ¿Usted tiene la disposición de adoptar nuevas actitudes en mejora de la organización?



Nota: Esta figura representa que el 60% de trabajadores siempre tiene la disposición de adoptar nuevas actitudes en mejora de la organización.

Tabla 20A

Frecuencia de la interrogante ¿La organización fortalece las competencias y destrezas de los trabajadores?

		Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.0	1.0	1.0
	Casi nunca	8	8.0	8.0	9.0
	A veces	24	24.0	24.0	33.0
	Casi siempre	36	36.0	36.0	69.0
	Siempre	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Nota: Esta tabla muestra que el 36% de los trabajadores menciona que la organización casi siempre fortalece las competencias y destrezas de los trabajadores

Figura 20 A

Frecuencia de interrogante ¿La organización fortalece las competencias y destrezas de los trabajadores?



Nota: Esta figura representa que el 36% de los trabajadores menciona que la organización casi siempre fortalece las competencias y destrezas de los trabajadores.

Anexo 3. Matríz de consistencia

<table>
<tr><td colspan="5">Título: El modelo kaizen y el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024</td></tr>
<tr><td>Problemas</td><td>Objetivos</td><td>Hipótesis</td><td colspan="2">Variables e indicadores</td></tr>
<tr><td>Problema general:</td><td>Objetivo general:</td><td>Hipótesis general:</td><td colspan="2">Variable X: Modelo kaizen</td></tr>
<tr><td rowspan="5">¿De qué manera se relaciona, el planificar con el desarrollo del personal de una universidad de Cañete, 2024?</td><td rowspan="5">Determinar en qué medida el modelo kaizen se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.</td><td rowspan="5">El modelo kaizen se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.</td><td>Dimensiones</td><td>Indicadores</td></tr>
<tr><td>X1: Planificar</td><td>- Objetivo
- Oportunidad de mejora
- Métodos documentados</td></tr>
<tr><td>X2: Hacer</td><td>- Resistencia al cambio
- Participación
- Compromiso</td></tr>
<tr><td>X3: Verificar</td><td>- Comprobar resultados
- Comprobar desviaciones
- Verificar</td></tr>
<tr><td>X4: Actuar</td><td>- Estandarizar procedimientos
- Adoptar medidas
- Nuevos objetivos</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Problemas específicos:</td><td rowspan="2">Objetivos específicos:</td><td rowspan="2">Hipótesis específicas:</td><td colspan="2">Variable Y: Desarrollo del personal</td></tr>
<tr><td>Dimensiones</td><td>Indicadores</td></tr>
<tr><td>¿De qué manera, planificar se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?</td><td>Determinar en qué medida, planificar se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.</td><td>Planificar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.</td><td>Y1: Educación</td><td>- Normas y valores
- Influencia social
- Conducta</td></tr>
</table>

¿De qué manera, hacer se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?	Determinar en qué medida, hacer se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.	Hacer, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.	Y2: Capacitación	- Productivo - Creatividad - Innovación
¿De qué manera, verificar se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?	Determinar en qué medida, verificar se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.	Verificar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.	Y3: Desarrollo	- Experiencias - Formación de personalidad -Orientación al futuro
¿De qué manera, actuar se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024?	Determinar en qué medida, actuar se relaciona con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.	Actuar, se relaciona significativamente con el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024.	Y4: Aprendizaje	- Nuevos hábitos - Nuevas actitudes - Competencias y destrezas
Diseño de investigación:		**Población y muestra:**	**Técnicas e Instrumentos:**	**Método de análisis de datos:**
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Investigación básica Nivel: Correlacional Método: Deductivo Diseño: No experimental		Población: 164 trabajadores Muestra: no probabilístico, 100 encuestados. Muestreo: muestra casual	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Descriptiva: Se empleará herramientas estadísticas para tratar los datos EXCEL y IBM SPSS,con representaciones gráficas. Inferencial: mediante la prueba de Hipótesis.

Anexo 4. Validación del instrumento

FICHA
DATOS DE EXPERTO

Nombre Completo : Andrea Ferrer Quispe

Profesión : Lic. Administracion

Grado Académico : Maestria

Características que lo determinan como experto: DOCENTE METODOLOGO CON AMPLIA EXPERIENCIA EN INVESTIGACIONES.

Firma
DNI: 71494320 .
Andrea Ferrer Quispe

Autores del instrumento evaluado: Tacsa Torres Nelsi R.

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

Por favor responda si el instrumento de investigación, el cual está usted evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. De responder de manera negativa a alguno de ellos, especifique en comentarios el porqué.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1.- Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	X		
2.- Si las instrucciones son fáciles de seguir.	X		
3.- Si el instrumento está organizado en forma lógica.	X		
4.- Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	X		
5.- Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	X		
6.- Si las alternativas de respuestas son las apropiadas.	X		
7.- Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	X		
8.- Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	X		
9.-Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	X		
10.- Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	X		

(*) Se responderán en función a cómo esté conformado el instrumento de investigación.

Mg. Andrea Ferrer Quispe	71994220	
NOMBRE DEL JUEZ(A)	DNI	FIRMA

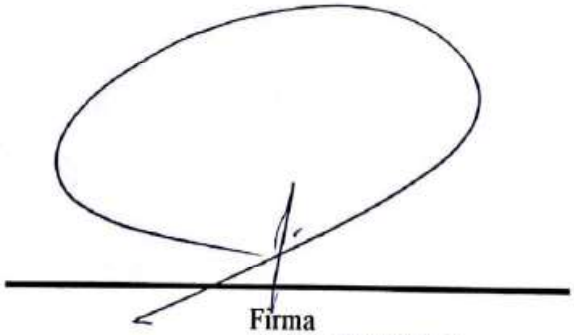
FICHA
DATOS DE EXPERTO

Nombre Completo : JAIME G. TELLO GUTIERREZ

Profesión : ADMINISTRACION

Grado Académico : MAESTRÍA

Características que lo determinan como experto: DOCENTE METODOLOGO CON AMPLIA EXPERIENCIA EN INVESTIGACIONES.



Firma
DNI: 43653269

Jaime G. Tello Gutierrez

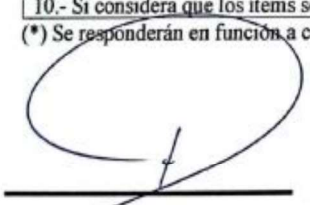
Autores del instrumento evaluado: Tacsa Torres Nelsi R.

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

Por favor responda si el instrumento de investigación, el cual está usted evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. De responder de manera negativa a alguno de ellos, especifique en comentarios el porqué.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1.- Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	X		
2.- Si las instrucciones son fáciles de seguir.	X		
3.- Si el instrumento está organizado en forma lógica.	X		
4.- Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	X		
5.- Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	X		
6.- Si las alternativas de respuestas son las apropiadas.	X		
7.- Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	X		
8.- Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	X		
9.-Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	X		
10.- Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	X		

(*) Se responderán en función a cómo esté conformado el instrumento de investigación.



NOMBRE DEL JUEZ(A)	DNI	FIRMA
JAIME FELIX GUTIERREZ DNI 43657267	43657267	

FICHA
DATOS DE EXPERTO

Nombre Completo : Mario Humberto Taipe Cancho
Profesión : Economista
Grado Académico : Doctor

Características que lo determinan como experto: DOCENTE METODOLOGO CON AMPLIA EXPERIENCIA EN INVESTIGACIONES.



Firma Mario Humberto Taipe Cancho.
DNI: 31188466

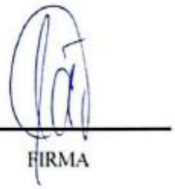
Autores del instrumento evaluado

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

Por favor responda si el instrumento de investigación, el cual está usted evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. De responder de manera negativa a alguno de ellos, especifique en comentarios el porqué.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1.- Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	X		
2.- Si las instrucciones son fáciles de seguir.	X		
3.- Si el instrumento está organizado en forma lógica.	X		
4.- Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	X		
5.- Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	X		
6.- Si las alternativas de respuestas son las apropiadas.	X		
7.- Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	X		
8.- Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	X		
9.-Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	X		
10.- Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	X		

(*) Se responderán en función a cómo esté conformado el instrumento de investigación.



Mario Humberto Taipe Cancho

NOMBRE DEL JUEZ(A)

DNI 31188466

FIRMA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
Vicepresidencia Académica
Ley de Creación N° 29488
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

San Vicente de Cañete, 05 de setiembre de 2023

CARTA N° 018-2023-UNDC/P/VPAC

Estudiante:

TACSA TORRES NELSI ROSARIO
Ciclo X- Carrera Profesional de Administración
1940147386@undc.edu.pe
Presente .-

ASUNTO : Respuesta a expediente N°14887.

De mi especial consideración:

Con mi cordial saludo me dirijo a usted y a la vez en respuesta del Expediente N° 148887, este despacho remite su autorización para la ejecución del PROYECTO DE TESIS titulado: "El modelo kaizen y el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2022" , dicha investigación tendrá como finalidad la obtención del título profesional en Licenciado en Administración.

Sin otro en particular me suscribo de usted.

Atentamente,

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PEÑA HUAMAN ROGER HERNANDO FIR 25689655 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/09/2023 10:50:57-0500

Dr. ROGER HERNANDO PEÑA HUAMAN
Vicepresidente Académico de la UNDC

Cc: Archivo
RHPH/yma

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°045-2024

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dr. Julio Cesar Lujan Minaya, Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: "**EL MODELO KAIZEN Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE 2024"**.

Cuyo autor es, **Nelsi Rosario Tacsa Torres** con DNI N° 40147386, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del **10%**, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 02 de octubre del 2024

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/10/2024 16:54:32-0500

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

El modelo kaizen y el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	10%	5%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	portal.undc.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”

1 %

10 vsip.info
Fuente de Internet

1 %

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”

- Recibo Digital

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Unidad Investigación Ciencias Empresariales
Título del ejercicio:	NELSI ROSARIO TORRES ABURTO
Título de la entrega:	El modelo kaizen y el desarrollo del personal de la Universid...
Nombre del archivo:	5_INFORME_FINAL_II_TESIS_2024.pdf
Tamaño del archivo:	2.28M
Total páginas:	115
Total de palabras:	19,307
Total de caracteres:	110,521
Fecha de entrega:	30-sept.-2024 04:18p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2470756894



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El modelo kaizen y el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete 2024.

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:

Bach. Nelsi Rosario TACSA TORRES

ASESOR:

Línea de investigación: Organización y Gestión Empresarial

Cañete – Perú

Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Nº 078-2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 10:00 horas, del día 16 de octubre del 2024, se reunió el Jurado Evaluador, designados con **DECRETO N° 021-2024-UICE/FCE/UNDC**.

Presidente (a): Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte
Secretario (a) : Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno
Vocal : Mg. Paula Milagros Chiok Pérez
Suplente : Mg. Julio Wu Matta
Asesor(a) : Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"EL MODELO KAIZEN Y EL DESARROLLO DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE 2024"**; presentada por la Bachiller Nelsi Rosario Tacsa Torres, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición		15				15
Dominio del tema		15				15
Visión holística del trabajo		15				15
Promedio						15

** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100º y 101º del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución Nº 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
15	15	15

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: ..... (.....QUINCE.....)

- Aprobado, con nota Regular (X), Bueno (...), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las 11:00 Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno Secretario(a)	Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte Presidente(a)	Mg. Paula Milagros Chiok Pérez Vocal	Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega Asesor(a)

Escaneado con CamScanner

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNDC

I INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

1.1 Título del documento:

El modelo kaizen y el desarrollo del personal de la Universidad Nacional de Cañete, 2024

1.2 Descripción (Seleccionar)

Tesis de Pregrado	x	Libro	
Tesis de Maestría		Capítulo de libro	
Tesis de Doctorado		Monografía	
Trabajo de Investigación		Artículo	
Tesis de Segunda Especialidad		Conferencia	
Trabajo de Suficiencia Profesional		Programa informativo	
Trabajo académico		Datos	

1.3 Autores del documento

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
TACSA TORRES	NELSI ROSARIO	1940147386@undc.edu.pe	40147386	ORCID 0009-0003-7396-6287

1.4 Asesor (es)

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
CARRASCO VEGA	YAJAIRA LIZETH	ycarrasco@undc.edu.pe	42522235	0000-0003-4337-6684

1.5 Centro de Investigación

Facultad	
Escuela Profesional	De Administración

I. ORIGINALIDAD DEL TRABAJO PRESENTADO

Con la presentación de esta ficha, el(los) autor(es) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal,

III. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENTADO

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

3.1 Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo , titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los entregables, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos" que serán incluidos en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cañete (en adelante, la "Universidad").

3.2 Autorizo a la Universidad a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional de la Universidad y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N* 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con su Repositorio Institucional. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

3.3 En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.



Firma

18 de octubre del 2024

Fecha

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".