



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Organización Lean y su efecto en la Estructura Organizacional en
el Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Encalada Saavedra, Shirley Judith (orcid.org/0000-0001-7175-8685)

ASESORA:

Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa (orcid.org/0000-0003-0744-0052)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a mi madre Clara Luz Saavedra, aunque no está físicamente fue la primera en apoyarme a llegar aquí, y enseñarme que siempre estuvo a mi lado y lo está hasta ahorita, se que me está guiando y cuidando desde el cielo.

A mis hijas Katiska y Triana, y también a mi esposo, que con su apoyo y sobre todo ayudándome. Y enseñarme que son mi motor para seguir adelante y poder lograrlo.

Y también a mis hermanos que gracias a ellos que con sus consejos me apoyaron a volver a terminar mi carrera.

Agradecimiento

Quiero agradecer en especial a Dios, a mí madre, hermanos, esposo e hijos, por haberme apoyado e incentivado en terminar mi carrera y poder contar con ellos en todo momento.

También agradecer a la Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa, por brindarme el asesoramiento en la elaboración de mi tesis y su paciencia en brindar sus enseñanzas.

Esto no ha sido sencillo este camino, pero he logrado llegar hasta aquí por el empeño que le he puesto este reto que esta a punto de terminar. Gracias a todos los que tuvieron conmigo en este proceso.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Organización Lean y su efecto en la Estructura Organizacional en el Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022", cuyo autor es ENCALADA SAAVEDRA SHIRLEY JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 30 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO DNI: 45361468 ORCID: 0000-0003-0744-0052	Firmado electrónicamente por: ESUYSUYC el 09-12- 2022 21:08:57

Código documento Trilce: TRI - 0462947



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ENCALADA SAAVEDRA SHIRLEY JUDITH estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Organización Lean y su efecto en la Estructura Organizacional en el Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SHIRLEY JUDITH ENCALADA SAAVEDRA DNI: 47197096 ORCID: 0000-0001-7175-8685	Firmado electrónicamente por: SJENCALADAS el 30- 11-2022 14:49:06

Código documento Trilce: TRI - 0462946

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
4.1. Datos generales del encuestado	20
4.2. Informe de aplicación del cuestionario	22
V. DISCUSIÓN.....	33

VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	43
VIII. PROPUESTA	44
8.1. Introducción.....	44
8.1. Objetivo de la propuesta	44
8.2. Justificación.....	44
8.3. Estrategias de organización lean.....	45
8.4. Desarrollo de estrategias del marketing de servicios.....	45
8.5. Análisis beneficios – costo.....	53
REFERENCIAS	56
ANEXOS.....	63

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Análisis de la fiabilidad del instrumento de investigación</i>	19
Tabla 2 <i>Resultado descriptivo de sexo del encuestado</i>	20
Tabla 3 <i>Resultados descriptivos de las edades de los encuestados</i>	20
Tabla 4 <i>Resultados descriptivos del nivel de educación del encuestado</i>	21
Tabla 5 <i>Resultados descriptivos del nivel de estado civil del encuestado</i>	21
Tabla 6 <i>Resultados descriptivos del nivel de cuantos años tiene laborando el encuestado</i>	22
Tabla 7 <i>Resultados descriptivos de los desperdicios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022</i>	23
Tabla 8 <i>Prueba de correlación de Spearman: Los desperdicios y Estructura organizacional</i>	24
Tabla 9 <i>Resultados descriptivos de los procesamientos en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022</i>	25
Tabla 10 <i>Prueba de correlación de Spearman: Los procesamientos y Estructura organizacional</i>	26
Tabla 11 <i>Resultados descriptivos de los inventarios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022</i>	27
Tabla 12 <i>Prueba de correlación de Spearman: Los inventarios y Estructura organizacional</i>	28
Tabla 13 <i>Relación de las variables mediante prueba de Normalidad</i>	28
Tabla 14 <i>Prueba de correlación de Spearman: Organización Lean y Estructura organizacional</i>	29
Tabla 15 <i>Resultados descriptivos de los desperdicios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022</i>	99
Tabla 16 <i>Resultados descriptivos de los procesamientos en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022</i>	100

Tabla 17 *Resultados descriptivos de los inventarios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022* 101

Resumen

La investigación consideró como objetivo general determinar el efecto de la organización lean en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022. La metodología expuso un diseño no experimental y nivel correlacional - causal, entendiendo que se ha valorado el empleo del cuestionario aplicado hacia un total de 80 colaboradores de la institución en estudio. Los resultados han especificado que la organización lean ha mostrado un efecto significativo frente a la estructura organizacional, donde el valor de sigma alcanzado ha sido equivalente a 0.000, mientras que, al haber obtenido un coeficiente de correlación de 0.684 es que se ha podido identificar un tipo de correlación positiva moderada entre las variables examinadas. Mientras que, se ha alcanzado a concluir que se mantuvo la relación de 0.271 en cuanto a los desperdicios y la estructura organizacional, habiendo expuesto la condición de la entidad y la posibilidad de mejora que esta ha manifestado respecto a la gestión de los desperdicios.

Palabras clave: Organización lean, estructura organizacional, instituto, desperdicios, procesamiento.

Abstract

The research considered as a general objective to determine the effect of the lean organization on the organizational structure of the Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022. The methodology exposed a non-experimental design and a correlational - causal level, understanding that the use of the questionnaire has been evaluated. applied to a total of 80 employees of the institution under study. The results have specified that the lean organization has shown a significant effect against the organizational structure, where the sigma value reached has been equivalent to 0.000, while, having obtained a correlation coefficient of 0.684, it has been possible to identify a type of moderate positive correlation between the variables examined. While, it has been concluded that the relationship of 0.271 was maintained in terms of waste and the organizational structure, having exposed the condition of the entity and the possibility of improvement that it has manifested regarding waste management.

Keywords: lean organization, organizational structure, institute, waste, processing.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación se centra en conocer el efecto de la aplicación de la organización lean dentro de una institución de educación superior. A nivel internacional el estudio de Sunder y Mahalingam (2018) realizado a dos universidades internacionales, permitió evidenciar que las herramientas de organización lean mejoran las funciones y labores administrativas en estas instituciones, basándose en la gestión del cambio y la transformación de sus procesos académico y administrativos para generar beneficios.

En la misma línea, Haerizadeh y Sunder (2019) realizaron una investigación basada en la aplicación de la técnica lean en la Universidad de Allameh Tabatabai de Teherán (Irán) para solucionar el nivel de quejas de los estudiantes respecto a los servicios administrativos; encontrando que la implementación de un sistema de organización lean junto con el lean six sigma contribuye a la mejora de las funciones institucionales y educativas. Sumado a ello, Antony et al. (2018) demostraron la importancia de la fusión de estas técnicas, como herramienta útil en los procesos académicos de una universidad de Reino Unido.

Li et al. (2019) diseñaron una metodología para aplicar el lean y el lean six sigma en un programa académico de una universidad. Su combinación agiliza las labores administrativas y educativas, pues a pesar de depender mucho del comportamiento humano, es posible afirmar su influencia positiva en los procesos organizacionales dentro de estas instituciones.

En América Latina, Brasil ocupa el quinto lugar en producción científica respecto al tema, existe muy poca evidencia de adopción en la educación superior (Petrush et al., 2018). En una investigación se estudió al personal académico de diversas universidades de Brasil, se obtuvo que, las prácticas de lean, ambientales, económicas y sociales; basadas en el liderazgo del personal directivo, la visión sistemática y las actividades del personal académico y administrativo, son cruciales en la mejora continua de estos procesos (Luiz et al., 2022).

En el caso del Perú, no se ha identificado evidencia de la implementación de la organización lean en las instituciones de educación superior; por ello se considera un vacío de conocimiento a cubrir con nuevos estudios. De este modo, se plantea

como estudio de caso el Instituto de educación superior San Martín de Porras de Tambogrande, Piura.

La institución no cuenta con una administración de procesos adecuada, no cuenta con un organigrama, documentos administrativos, coordinadores académicos por especialidad, presencia de secretario académico, así como, protocolos que guíen a los estudiantes en la realización de sus procedimientos administrativos, afectando esto, la competitividad de la institución y sus servicios.

Así se formula el problema como: ¿cuál es el efecto de la organización lean en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022? Y las preguntas específicas: (a) ¿Cuál es el efecto de los desperdicios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022?; (b) ¿Cuál es el efecto de procesamiento en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022?; (c) ¿Cuál es el efecto de los inventarios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022?

El desarrollo de la investigación estuvo justificado de forma práctica, debido a que se pretendió comprender cómo es que la organización Lean puede llegar a beneficiar o generar un efecto positivo en términos de estructura organizacional, generando el interés de demás investigadores y la institución en estudio, para poder mejorar el nivel de productividad y la gestión interna, entendiendo con ello que se podrá generar un mayor nivel competitivo dentro del mercado en el que participa, aumentando con ello sus retribuciones económicas y generando un mayor realce en la empresa.

En lo que refiere a la justificación social, estuvo sustentada en los beneficios que aportó a los escolares en cuanto a comprender la significancia de las variables y los aportes que estas ofrecen a la estructura organizacional. Por lo que esta investigación permitió generalmente conocer los beneficios que aporta la organización lean sobre la estructura del instituto en análisis.

Así mismo, desde su perspectiva metodológica y teórica, se mantuvo la posibilidad de validar la información alcanzada en términos de recolección de datos, por medio de la estadística y la demostración de calidad por expertos. Además, su

marco teórico se centró en conceptualizar las variables como a cada una de sus dimensiones relacionadas a ellas, las mismas que permitieron ampliar la información sobre las variables, siendo estas la organización Lean y la estructura organizacional, las cuales accedieron también a tener obtener más información sobre las metodologías usadas por las organizaciones.

Se plantea como objetivo general: Determinar el efecto de la organización lean en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022. Y como preguntas específicas: (a) Establecer el efecto de los desperdicios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022; (b) Establecer el efecto de procesamiento en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022; (c) Establecer el efecto de los inventarios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

Asimismo, se plantean la siguiente hipótesis general: La organización lean incide significativamente en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022. Así mismo, se mantuvieron las siguientes hipótesis específicas: (a) Existe incidencia significativa entre el efecto de los desperdicios y la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022; (b) Existe incidencia significativa entre el efecto de procesamiento y la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022; (c) Existe incidencia significativa entre el efecto de los inventarios y la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se puede identificar la investigación de Klein et al. (2022), *Lean management practices perception and their influence on organizational performance in a public Higher Education Institution* que planteó identificar la forma en que los métodos lean influyen en el desempeño organizacional de una universidad de Brasil. Se siguió la metodología de un estudio aplicado, de nivel correlacional y con datos recolectados de una encuesta a 748 docentes y estudiantes. Los resultados evidenciaron que algunas prácticas de gestión lean orientados al liderazgo, creación de valor, enfoque a los clientes y eliminación de desperdicios, benefician el desempeño. El estudio concluyó con la factibilidad de la aplicación de estas técnicas en las organizaciones que brindan servicios públicos.

Por su lado Fernández (2021), en su investigación *Estado de la cuestión. Lean aplicado a los procesos de las Universidades en Colombia*, buscó diseñar un modelo de procesos lean en pro de una mejora de la calidad educativa. Para ello, siguió una metodología de tipo aplicada, con enfoque cualitativo, y análisis descriptivo, cuyos datos se recolectaron en base a la revisión de 50 artículos de 40 universidades. Los resultados arrojaron que la mayoría de universidades aplican instrumentos lean basados en el compromiso de la dirección con los servicios brindados y el respeto de la cultura organizacional. El estudio concluyó con la propuesta de implementar la metodología lean basada en la herramienta DMAIC, pues sus políticas y recursos facilitan su aplicación.

En la misma línea destaca la investigación de Bojacá et al. (2020), *Diseño de una herramienta guía para la implementación de Lean en laboratorios de educación superior*, cuya finalidad fue elaborar una guía de implementación lean en los laboratorios de la Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito. Para ello, se utilizó una metodología de tipo aplicada, bajo un análisis documental descriptivo. Los resultados arrojaron que la implementación de esta guía, mejoró los procesos de registro y préstamos de la maquinaria en el corto y mediano plazo, basados en las medidas de supervisión, rendimiento sistemático, responsabilidad y experiencia. El estudio concluyó con la viabilidad de esta herramienta guía basados en métodos lean en la aplicación de las organizaciones del sector educativo superior.

Asimismo, el estudio de Bastidas (2018), La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial. Caso: Centro de Educación Inicial Martín Lutero de Quito, buscó diseñar una estructura organizacional para mejorar el servicio administrativo. La metodología fue tipo cuasiexperimental, con datos recolectados de una encuesta a todo el personal docente y administrativo y 56 padres de familia. Los resultados arrojaron que más del 70% de los colaboradores internalizan las metas y objetivos organizacionales, pero más del 50% no tienen claras sus funciones, conllevando ello, a que solo el 80% de los clientes recomienden los servicios de la institución. El estudio concluyó con la necesidad de implementar una estructura organizacional basada en las buenas relaciones laborales y adecuada definición de las funciones y procesos.

En los antecedentes nacionales identificamos el estudio de Cárdenas (2020), Lean management para la mejora de la atención al cliente en la empresa distribuidora de Copacabana S.R.L. Huánuco, periodo 2017, que tuvo como objetivo, determinar el impacto de la implementación de lean management en la mejora del servicio ofrecido. Se siguió un diseño cuasi experimental, con enfoque cuantitativo y alcance correlacional, cuyos datos surgieron de una encuesta aplicada a 40 clientes y 20 trabajadores. Los resultados reflejaron la existencia de falencias en las funciones administrativas y estructura interna, basados en la escasa definición de la misión, visión, objetivos, y políticas de la empresa. Se concluyó que, bajo un valor coeficiente de correlación de 0.907 ($p < 0.05$), las mejoras basadas en el lean management afectan positivamente al servicio ofrecido.

En la misma línea, Llancar (2020) desarrolló un estudio titulado La estructura organizacional y su influencia en la gestión de la Institución educativa N°80132-Distrito Huamachuco, 2018, que buscó determinar en qué medida la estructura interna de la organización lean influye en las funciones administrativas. La metodología fue de tipo aplicada, con análisis cuantitativo-correlacional, cuyos datos se recolectaron en base a una encuesta aplicada a los trabajadores de la entidad y a 92 alumnos del nivel secundario. Los resultados arrojaron que el 63% de los trabajadores considera que las normas, y documentos de gestión se difunden de manera baja, mientras solo el 47% de los alumnos califica al servicio como eficiente. El estudio concluyó que dado un coeficiente de correlación de Pearson

de 0.84 ($p < 0.05$), la estructura organizacional contribuyó a mejorar la gestión institucional.

Por su parte Espinoza (2018) en su investigación Aplicación de Lean Management para mejorar la calidad de servicio en el área administrativa del colegio Miguel de Cervantes, Puente Piedra, 2018, planteó como objetivo determinar si el lean management mejora el servicio del área administrativa. Se siguió una metodología de tipo aplicada, con diseño preexperimental y enfoque cuantitativo, obteniéndose datos de la observación y el análisis documental de 119 certificados de estudios. Los resultados arrojaron la necesidad de implementar herramientas lean como el diagrama de análisis de proceso (DAP), mapeo de la cadena de valor (VSM), flujogramas y Kaizen. El estudio concluyó que la implementación de lean management mejora la calidad del servicio administrativo, disminuyendo los desperdicios en términos de tiempo y dinero.

Asimismo, Perales (2018) en su investigación Análisis, diagnóstico y propuesta de mejora en los procesos de la dirección general de administración en una universidad pública aplicando Lean Six Sigma, buscó diagnosticar e implementar mejoras basadas en esta metodología, para optimizar las operaciones de la dirección administrativa, económica, financiera y contable. La metodología aplicada fue cuasiexperimental, con la aplicación de una entrevista a los funcionarios del área administrativa y una encuesta a 50 clientes. Los resultados arrojaron que el 76% de los usuarios perciben el servicio como ineficiente, producto de la escasa articulación de las áreas analizadas. El estudio concluyó con la necesidad de implementar mejoras basadas en la metodología lean six sigma (Diagrama de operaciones, herramientas Servqual, etc.) para mejorar el servicio brindado.

En el ámbito local, destaca la investigación de Cruz y Cueva (2020), Propuesta de implementación de las herramientas Lean Manufacturing en el concesionario San Antonio, que buscó diseñar mecanismos lean manufacturing de reducción de tiempo de atención al cliente en 15%. La metodología se basó en el diagnóstico situacional, y posterior diseño de herramientas organizacionales, cuyos datos se obtuvieron de la observación y análisis de indicadores de desempeño. El estudio arrojó como resultado que la aplicación del sistema de lean manufacturing (Diagrama SIPOC, VMS y gestor de plan de acción) permitió reducir los tiempos de

atención en 76 minutos, concluyendo, asimismo, que esta metodología es útil para articular las funciones laborales y estructura interna de una organización.

Purizaca (2019) en su investigación La estructura organizacional y su influencia en los procesos operativos de la Academia Preuniversitaria Exitus de la ciudad de Piura – año 2018 buscó explicar de qué forma la estructura organizacional de la academia analizada influye en sus procesos de operación. Para ello, se siguió una metodología de tipo aplicada, con diseño no experimental y análisis correlacional, cuyos datos fueron obtenidos de una entrevista aplicada al director y una encuesta a 57 colaboradores y 237 estudiantes. Los resultados arrojaron que se cuenta con una adecuada estructura organizacional, basada en la división del trabajo y cooperación laboral. Asimismo, se concluyó que bajo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.88 y 0.54 ($p < 0.05$), la estructura organizacional afecta positivamente a los procesos operativos de los colaboradores y estudiantes respectivamente.

Finalmente, se destaca la investigación de Vásquez (2017) titulada Diagnóstico del clima organizacional de una institución educativa privada de Piura en base a un modelo antropológico del funcionamiento de las organizaciones, que planteó como objetivo, la realización de un diagnóstico del clima laboral de la entidad analizada, considerando el modelo organizacional del octógono. El estudio fue de tipo descriptivo, con diseño no experimental-descriptivo, cuyos datos se recolectaron con la observación, y aplicación de una encuesta a todos los colaboradores docentes, administrativos y directivos. Los resultados arrojaron que la institución presenta un clima laboral aceptable para su correcto funcionamiento organizacional, presentando deficiencias en las funciones de la dirección. El estudio concluyó con la necesidad de implementar mejoras en la estructura organizacional de la empresa basada en la metodología del octógono.

Por otro lado, las bases teóricas de la variable organización lean, encuentra su origen en la cultura japonesa, donde todo el personal trabaja de manera conjunta con el fin de eliminar el desperdicio producido en términos de esfuerzo, tiempo y dinero. Para Chung et al. (2019), la organización lean se vincula al lean management, concebido como una herramienta de gestión basada en la eficiencia operativa de una organización, sustentada por el trabajo conjunto de todos los

agentes en un marco de eficiencia y eficacia. Según Guerrero et al. (2019), su diferencia con otras herramientas lean se sustenta en un enfoque completo de todas las áreas y unidades de la compañía y no solo del área productiva, con el fin diseñar propuestas de mejoras que contribuyan integralmente al desarrollo de la organizacional.

Por su parte Fontalvo et al. (2020), sostiene que el uso de esta metodología constituye una de las más factibles en el mundo administrativo, pues sus técnicas y herramientas de planeación, monitoreo y gestión de procesos permiten alcanzar los niveles de eficiencia al interior y exterior de la empresa, ajustándose continuamente a los requerimientos del cliente y dinamismo organizacional. Constituyéndose de esta manera como una forma de administración que busca optimizar el desempeño laboral de los colaboradores, mediante el trabajo en equipo, y empoderamiento del capital humano, vinculando así con el cambio estructural y funcional de la organización.

Dentro del sector educativo, se han distinguido diversas aplicaciones de esta herramienta de gestión, pues se constituye como un medio de optimización de las funciones docentes y administrativas, orientadas a la eliminación de deficiencias del servicio educacional y la mejora del desempeño docente y estudiantil. Para Rojas y Gisbert (2017), las metas de la organización lean se orientan a la reducción y eliminación de desperdicios y la flexibilidad productiva, en base a principios de eficiencia empresarial, como el valor y flujo del valor del servicio, el flujo de actividades, ideología Pull y el sistema Kaizen.

Según Céspedes et al. (2019), existen diversas técnicas dentro del lean management que se enfocan al mejoramiento de los procesos organizacionales y productivos de las organizaciones, sin embargo, los autores Meyers y Stephens (2006; citado por Hernández, 2017) distinguen ocho dimensiones en el sector educación, las cuales están ligadas a los desperdicios que agregan un valor al proceso, tales como:

En lo que refiere a la dimensión desperdicio, esta se refiere a la cantidad de recurso sobre necesarios que la institución cuenta la cual puede deberse al excedente de materiales como al exceso de capital humano. Cuando la entidad

presenta exceso de ambos incurre a presentar no solo excedentes de gasto, sino también inadecuado cumplimiento de tareas (Canahua, 2021).

Asimismo, cuando nos referimos a desperdicio, se hace referencia a la sobreproducción que hay en algunas áreas de trabajo por parte de los colaboradores. Esta sobreproducción genera, conlleva a que la institución presente gastos innecesarios los cuales con el tiempo llegan a afectar la rentabilidad de la organización (Moreno y Montoya 2020).

De igual manera, cuando hay estos desperdicios las empresas suelen mostrar sobrantes de materiales, los cuales, si la empresa no les brinda un segundo uso, con el tiempo llegan a convertirse en bienes inservibles. Además, los despilfarros vienen a ser aquellas operaciones o recursos que no aportan ningún valor para la entidad (Vidal et al., 2018).

En lo que respecta a la dimensión procesamiento, esta hace referencia a cada uno de los procesos internos que una institución lleva a cabo para cumplir cada uno sus objetivos establecidos. Estos procesos también permiten que las empresas brinden un servicio de calidad a los clientes o que desarrollen una buena producción de bienes, los cuales (Klein et al., 2022).

De forma similar, para que el procesamiento de tareas acceda a las empresas brindar un mejor servicio se requiere de la simplificación de algunos procesos que no aportan ningún valor a la empresa (Jiju et al., 2018). Es decir; esta simplificación permite a la institución reducir los tiempos de espera que algunos procesos generan, lo cual conlleva a que sea más eficaz el cumplimiento de funciones y se brinde un mejor servicio a los usuarios internos y externos (Iranmanesh et al., 2019).

Por otro lado, para el desarrollo de actividades también se requiere que cada área administrativa cuente no solo con personal calificados, sino también es necesario que exista una buena planificación y distribución de funciones, ya que ello permitirá que se cumplan de manera eficiente cada uno de los procesos que la institución tiene establecidos en cada ambiente de trabajo (Huang et al., 2022).

En lo que concierne a la dimensión inventario, esta hace referencia a cada uno de los materiales y/o productos que tienen las empresas, los mismo que son

importantes para ofrecer un servicio de calidad o desarrollar una buena producción de bienes. Estos inventarios son importantes para las instituciones ya que les permite tener mayor conocimiento respecto a cada una de sus existencias con las que la empresa cuenta (Sunder y Mahalingam, 2018).

Asimismo, los inventarios guardan relación con el control de calidad, dado que este permite que la empresa pueda encontrar algunos materiales que no estén detallados en las existencias de almacén, asimismo, este control accede a las instituciones implementar técnicas o mecanismos los cuales ayudan mejorar la calidad de los bienes o que el servicio se más eficiente (Fontalvo et al., 2020).

De manera similar, las anomalías también guardan relación en los inventarios, ya que permite determinar si las maquinarias o equipos que la entidad usa no presentan desperfectos que pueden limitar el funcionamiento de algunos procesos. Asimismo, la auto inspección también accede a que las instituciones opten por el trabajo colaborativo de su personal y se puedan desarrollar de forma eficaz cada uno de los procesos internos de la entidad (Mudhafar et al., 2020).

Por otro lado, la variable estructura organizacional se vincula a la gestión interna de una institución, siendo factor clave del desenvolvimiento de diversos procesos administrativos y productivos de la organización, bajo esquemas de eficiencia y adecuado clima laboral. Según Pineda y Erazo (2021), esta es percibida como una forma de organizar las funciones y actividades laborales correspondientes a cada colaborador y directivo de una entidad, sumado al establecimiento de relaciones de autoridad y responsabilidad plasmados en documentos y políticas.

Para Cantos (2017), la importancia de la estructura organizacional radica en su contribución al proceso de definición e internacionalización de las funciones de las diferentes área, la distinción de los grados y rangos existentes, así como, a la creación de un clima laboral adecuado y favorable para el desarrollo laboral y profesional de los colaboradores, que a mediano y largo plazo, benefician al desarrollo de la organización, en un marco de eficiencia y desempeño laboral.

En base a ello, Flores (2017) distingue la existencia de cuatro tipos de estructuras organizacionales, tales como, la estructura lineal que se caracteriza por ser la más básica y cuestionada en los últimos años, pues se basa en una relación

de superioridad a inferioridad. La segunda es la funcional, vinculada a la creación y existencia de departamentos especializados, mientras que la tercera es la estructura por división, caracterizada por contar con diversos departamentos funcionales y relaciones horizontales. Por último, se distingue la estructura matricial recomendado para organizaciones que producen diversos proyectos de manera contemporánea (Pineda y Erazo, 2021).

Asimismo, Daft (2015, citado por Brume,2019) señala la existencia de diversas formas de medir y evaluar la estructura organizacional, pero de manera general es posible distinguir las siguientes dimensiones estructurales, caracterizadas por reflejar las particularidades internas de una organización:

En lo que refiere a la dimensión formalización esta hace referencia a la difusión que desarrolla una institución en cuanto a sus normas y /o directivas que tiene establecidas, las cuales va a permitir que se cumplan los objetivos organizacionales, así como las metas. Esta formalización accede a que el personal que labora dentro de la entidad tenga mayor conocimiento frente a las directrices que debe cumplir (Anturi et al., 2018).

Asimismo, está relacionado con el cumplimiento de cada una de las disposiciones fijadas por la entidad, estas deben orientar al personal tener en consideración frente al desarrollo de sus actividades. Además, esta formalización tiende a estar relacionada con el conjunto documentación, las cuales contienen los manuales, procedimientos, reglamentos, políticas e instrucciones laborales que la organización debe hacer cumplir (Jiménez et al., 2019).

Por otro lado, el establecimiento de las normas permite que el personal de la entidad pueda encaminarse hacia el desarrollo de cada uno de los procesos administrativos internos, en la mira que se ejecuten y se cumplan de forma eficaz y a la vez de cada objetivo organizacional presente logros para la institución (Balashova et al., 2018).

En cuanto a la dimensión profesionalismo, esta hace referencia al grado académico con el que debe contar un profesional dentro de una institución, con la intención que este logre desempeñar un trabajo de calidad y además aporte resultados favorables a la organización. Asimismo, este también está relacionado

con las capacidades y características que muestra una persona frente al trabajo que desempeña (Romme, 2019).

De igual manera, este término tiene vinculación con la forma en cómo una persona desarrolla una actividad profesional con responsabilidad, compromiso, esmero y orientado hacia el cumplimiento de las metas institucionales establecidas (Murad et al., 2018). Por ello, es que el profesionalismo está ligado de manera estrecha con la actividad profesional (Kondalkar, 2020).

Asimismo, es importante que para ello se haga buena designación de puestos, con la intención que se cumplan de manera eficaz cada uno de los objetivos institucionales. Además, para ello el perfil y los requisitos profesionales también son vitales para que el personal de la entidad pueda desempeñarse de acuerdo con sus capacidades y conforme a la especialización que tenga, de modo que los objetivos muestran resultados favorables (Alkendi, 2018).

En lo que concierne a la dimensión jerarquía, esta se refiere a la forma en como una organización está organizada en conjunto con todo el capital humano con el que cuenta en cada una de las áreas. Es decir, esta se refiere a la distribución de cada uno de los colaboradores que una compañía tiene según sus categorías establecidas o conforme a los puestos de trabajo fijados (Ghosh et al., 2020).

Del mismo modo, los niveles jerárquicos dentro de una institución permiten priorizar cargos y delegar funciones, las cuales ayudan a que la toma de decisiones sea más eficiente. Esto es vital, ya que accederá a que cada área de trabajo tenga mayor conocimiento respecto a qué función debe desempeñar cada colaborador según su puesto designado (Ruilova y Chafra, 2020).

Asimismo, permite al ejercicio de autoridad, el cual es importante para cada área de trabajo. Una buena clasificación de puestos permite que la empresa en conjunto con su personal pueda obtener resultados eficientes, los cuales contribuyan a cumplir con cada una de las metas y objetivos organizacionales establecidos (Nowtny, et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación será de tipo aplicada, que según Arias (2021) se concibe como el tipo de estudios orientados a resolver problemas prácticos apoyados por la revisión y análisis de la teoría preexistente, siendo claves en la generación de soluciones a disyuntivas cotidianas de la sociedad.

El estudio también presentará un alcance o nivel descriptivo y correlacional - causal, en donde se buscará precisar las características y propiedades relevantes de las variables y analizar su vinculación. Acorde a Baena (2017) los estudios explicativos se caracterizan por analizar el grado de relación o índice de asociación existente entre dos o más variables. En este caso, la investigación se centrará en analizar la forma en que la organización lean afecta la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras ubicado en Tambogrande.

3.1.2. Diseño de investigación

Acorde a los procedimientos y estrategias a utilizar, este estudio presentará un diseño no experimental transversal. Es no experimental, pues la manipulación a ejercer en la variable independiente es nula. Según Leavy (2017) este se caracteriza porque no se realiza una manipulación sobre las variables, por lo que, no serán controladas, para describir la forma o causa de un hecho en particular. En el presente caso, las variables (Organización lean y estructura organizacional) se analizarán en su contexto natural sin realizar ninguna modificación. Es transversal porque el recojo de datos se realizará en un periodo específico.

Asimismo, la investigación tendrá un enfoque mixto, pues se buscará describir y explicar el fenómeno de la organización lean sobre la estructura organizacional del instituto analizado, mediante la aplicación de los instrumentos cuestionario y entrevista. El cuestionario es un sistema de análisis numérico. Según Cohen et al. (2018) los estudios con este enfoque contienen procesos de recolección, procesamiento y análisis de datos numéricos y estadísticos, mediante la medición de variables y su respectiva operacionalización, en pro de describir, explicar o

predecir la realidad. Es cualitativo porque se emplea como el instrumento de recojo de datos para la entrevista.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Organización Lean

Definición conceptual:

Según Bertagnolli (2020), la organización lean se entiende como un modelo de gestión empresarial basado en la mejora continua y criterios de excelencia de largo plazo, orientándose al desarrollo de herramientas que reduzcan los desperdicios en dinero y tiempo, provocados por las actividades innecesarias y desarticulación organizacional.

Definición operacional:

La variable Organización lean se medirá con sus dimensiones desperdicios, procesamientos e inventario, con sus respectivos indicadores, se utilizará un instrumento denominado cuestionario aplicado a 80 trabajadores y una guía de entrevista al director del Instituto San Martín de Porras Tambogrande.

Indicadores:

Desperdicio: Sobreproducción, materiales sobrantes, despilfarro.

Procesamiento: Simplificación, tiempo de espera, desarrollo de actividades

Inventario: Control de calidad, anomalías, auto inspección.

Escala de medición:

Ordinal.

Variable dependiente: Estructura organizacional

Definición conceptual:

Para Brume (2019), la estructura organizacional se concibe como un sistema utilizado para identificar la jerarquía laboral existente en una organización, basándose en la determinación y difusión de los roles de cada puesto y las

relaciones laborales existentes, en pro del alcance de objetivos y metas, acorde a un esquema de cumplimiento de políticas internas.

Definición operacional

La variable estructura organizacional se medirá con sus dimensiones formalización, profesionalismo y jerarquía, con sus respectivos indicadores, se utilizará un instrumento denominado cuestionario aplicado a 80 trabajadores y una guía de entrevista al director del Instituto San Martín de Porras Tambogrande.

Indicadores:

Formalización: Normas, disposiciones, directivas.

Profesionalismo: Designación de puesto, perfil y requisitos, especialización.

Jerarquía: Niveles jerárquicos, ejercicio de autoridad, toma de decisiones.

Escala de medición:

Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Sucasaire (2022), la población hace alusión a un conjunto finito o infinito de elementos (Personas, objetos o fenómenos) que comparten características en común y sobre las cuales se analizarán las variables involucradas, siendo delimitada por el investigador acorde a las características del estudio. La presente investigación considerará una población finita, estando conformada por 80 individuos, compuesto por todos los 80 colaboradores administrativos, personal docente y de apoyo del Instituto San Martín de Porras ubicado en Tambogrande.

a. Criterio de inclusión

- Colaboradores del área administrativa, docente y de apoyo.
- Colaboradores con mínimo un año de antigüedad en la institución.

b. Criterio de exclusión:

- Personal contratado por locación de servicios.

- Alumnos de todas las carreras.

3.3.2. Muestra

Para Kumar (2019), la muestra se concibe como un subconjunto representativo de elementos pertenecientes a una población, y sobre las cuales se recoge y analiza información para inferir y generalizar propiedades a todo el grupo, implicando esto, menores costos en términos de tiempo y dinero. Este estudio tendrá una población conformada por 80 individuos, colaboradores administrativos, personal docente y de apoyo del Instituto San Martín de Porras.

3.3.3. Muestreo

Debido a que existen una sola población, se utilizará un tipo de muestreo, para los colaboradores será censo, es decir se tomará información de todos los integrantes de la población (Arias, 2021). En el caso del estudio, a los 80 colaboradores de la institución.

Entonces, la muestra estará conformada por 80 colaboradores administrativos, personal docente y de apoyo; En total, se tomará información de 80 personas.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis quedará representada por los colaboradores administrativas de la institución en estudio. Arias (2021) lo establecen como aquella selección o elementos de análisis, sobre los cuales se espera obtener información.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Arispe et al. (2020) señala que las técnicas e instrumentos de recolección son un conjunto de acciones específicas que el investigador lleva a cabo para seleccionar y recolectar información de las unidades de análisis, en pro de construir una base de datos que permite contrastar la hipótesis y lograr los objetivos planteados. Para Duana y Hernández (2020), la técnica como tal se constituye una herramienta y procedimiento de recolección de información, mientras que los instrumentos son los recursos necesarios para la aplicación de la técnica, siendo elaborados acorde a las variables e indicadores analizados.

El presente estudio aplicará dos técnicas de recolección de datos, la encuesta y la entrevista. Como señala Silva et al. (2021), la encuesta es la técnica más utilizada en las diferentes investigaciones, pues permite obtener información sistemática y ordenada de una muestra o población determinada, mediante la aplicación de una serie de preguntas relevantes a las variables de estudio. Por otra parte, Leavy (2017) define a la entrevista como herramienta de recolección de datos basada en una conversación personal con el agente involucrado, consistiendo en un conjunto de preguntas abiertas o cerradas que permitan obtener información relevante.

Acorde a lo anteriormente planteado, se utilizarán dos instrumentos, el cuestionario y la guía de entrevista. El primero, se constituye como el recurso necesario para aplicar una encuesta, siendo un documento donde se plasma una serie de preguntas coherentes y estructuradas que buscan recolectar la información necesaria para el análisis de datos (Sánchez et al., 2021). Por su parte la guía de la entrevista se concibe como el instrumento esencial para una entrevista, pues es un documento que contiene las preguntas o temas relevantes al momento de efectuarse el diálogo (Arias, 2021).

En la presente investigación se utilizarán un cuestionario dirigido al personal administrativo y plana docente, el cuestionario dirigido al personal administrativo y plana docente tiene 27 ítems, consta el instrumento, todo en escala ordinal, que serán aplicadas a todos los colaboradores del Instituto San Martín de Porras. Mientras que la guía de la entrevista estará constituida por 15 preguntas aplicadas al director de dicho Instituto.

Respecto a la validez de los instrumentos, definida por Arispe et al. (2020), como el grado en que estos pueden medir a las variables analizadas, considerando el dominio del contenido, criterio y constructo, para determinar su capacidad de anticipar el desempeño de las unidades de análisis. En este estudio, los instrumentos del cuestionario y la guía de entrevista serán evaluados por 3 expertos de la escuela profesional de administración, con el fin de que puedan ser validados para proceder a aplicarlo en la investigación.

Asimismo, la confiabilidad percibida por Duana y Hernández (2020), como la capacidad del instrumento para producir resultados congruentes cuando se aplica por segunda vez en condiciones similares a la primera. En la presente investigación se utilizará el coeficiente de Alpha de Cronbach para determinar la confiabilidad del cuestionario a utilizar.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo correcto de la siguiente investigación y el cumplimiento de los objetivos propuestos, se procurará extraer información confiable y de calidad del Instituto San Martín de Porras ubicado en Tambogrande, con el fin de obtener los datos necesarios para el desarrollo del estudio. Para ello, los instrumentos a aplicar serán el cuestionario (Encuesta) y la guía de entrevista (Entrevista).

El primer instrumento, está compuesto por dos secciones, una referente a la organización lean y otra a la estructura organizacional, se utilizarán dos cuestionarios dirigidos a personal administrativo y plana docente, el primer cuestionario dirigido al personal administrativo y la plana docente tiene 27 ítems, consta el instrumento, a cada dimensión e indicador de las variables, todas con escala ordinal. Estas serán dirigidas a todos los colaboradores del Instituto San Martín de Porras y posteriormente a su aplicación, la información será puesta en cuadros y tablas en Excel, para su procesamiento estadístico.

Por su parte, la guía de entrevista contendrá de 15 preguntas relacionadas a las variables organización lean y estructura organizacional, siendo aplicada al director del Instituto San Martín de Porras ubicado en Tambogrande, en una fecha y tiempo no mayor a 1 hora, previamente coordinados. Esta entrevista será grabada y la información del director será transferida y redactada en un documento Word para su posterior análisis, obteniendo de esta manera datos suficientes para un estudio completo.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis es inductivo, pues parte de las bases teóricas generales sobre las variables involucradas a un análisis de la realidad específica del Instituto San Martín de Porras. Para el procesamiento de la información obtenida de los respectivos instrumentos, se considerará SPSS v 27. De esta manera, los datos

obtenidos del cuestionario serán procesados en el Software SPSS, donde se consultará datos y formulará hipótesis de una manera rápida, para determinar las relaciones entre variables de análisis. Por su parte, la información obtenida de la guía de entrevista, al tener carácter cualitativo, será analizado en base a la redacción y transferencia objetiva de datos en pro de responder las preguntas de investigación planteadas.

Tabla 1

Análisis de la fiabilidad del instrumento de investigación

	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1= Organización Lean	,861	9
V2= Estructura Organizacional	,883	18
TOTAL	,898	27

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló considerando los principios éticos de la Universidad César Vallejo, así como el respeto a la moral y principios de todos los agentes involucrados en el estudio. De esta manera, se aplicó el principio de autonomía y transparencia, pues toda la información y documentación recolectada por los colaboradores y el director del Instituto San Martín de Porras fueron plasmados y redactados sin alteraciones, bajo un esquema de seguridad y confidencialidad.

Asimismo, se respetó la propiedad intelectual y priorizó la generación de conocimiento nuevo y propio, basándose todo el estudio en el reglamento de las Normas APA 7ma edición, así como el programa de Turnitin, con el fin de evitar situaciones de plagio. Dado ello, la presente investigación emitió resultados veraces y contundentes que contribuyeron a solucionar la problemática planteada, bajo un esquema de no maleficencia, autonomía y justicia.

IV. RESULTADOS

En esta investigación se determinaron los resultados estadísticos, obtenidos del cuestionario aplicado a 80 colaboradores del Instituto San Martín de Porras – Tambogrande, en la cual se presentan dos tablas, una donde corresponde los datos generales de los encuestados: sexo, edades, grado académico, estado civil y tiempo de servicio; el otro es aplicado al cuestionario donde abarca los objetivos generales y específicos con un análisis donde se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman.

4.1. Datos generales del encuestado

Tabla 2

Resultado descriptivo de sexo del encuestado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	35	43.7
	Masculino	45	56.3
	Total	80	100.0

En la tabla 02, se observó que del total de encuestados: 80 colaboradores representan el 100%, de los cuales 45 equivalente a 56.3% del sexo masculino y 35 el 43.7% del sexo femenino. Lo que se evidencia que la mayoría de los colaboradores son de sexo masculino.

Tabla 3

Resultados descriptivos de las edades de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	20-29	16	20.0
	30-39	23	28.8
	40-49	28	35.0
	50-69	13	16.3
	Total	80	100.0

En la tabla 03, se observó que, del total de encuestados, 80 colaboradores representan el 100%, de los cuales: 16 colaboradores equivalen 20% con la edad de 20 - 29, así como 23 al 28.8% de 30 - 39 años, mientras que 28 a 35% de 40–49 y por último 13 al 16.3% de 50 – 69, Arrojando que la mayoría de los clientes encuestados oscilan entre 30-49 años, es decir, es un personal adulto.

Tabla 4

Resultados descriptivos del nivel de educación del encuestado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Post grado	14	17.5
	Universitario	28	35.0
	Técnica	24	30.0
	Secundaria	14	17.5
	Total	80	100.0

En la tabla 04, vemos que del total de encuestados: 80 colaboradores representan al 100%, de los cuales, 14 equivale a 17.5% de nivel posgrado, mientras que 28 representa el 35% del nivel universitario, 24 con el 30% un nivel técnico y 14 con el 17.5% un nivel secundario, Esto da a conocer que en la mayoría de los clientes encuestados son de nivel universitario.

Tabla 5

Resultados descriptivos del nivel de estado civil del encuestado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Soltero	45	56,3
	Casado	35	43,7
	Total	80	100,0

Fuente: Encalada (2022).

En la tabla 05, se observó que del total de encuestados: 80 colaboradores representan el 100%, de los cuales 45 equivalen al 56.3% que son solteros y 35 el 43.7% que son casados. Lo que se evidencia que la mayoría de los colaboradores son solteros.

Tabla 6

Resultados descriptivos del nivel de cuántos años tiene laborando el encuestado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	00 – 05	19	23,8
	06 – 15	21	26,3
	16 – 25	15	18,8
	26 – 35	13	16,3
	36 – 40	12	15,0
	Total	80	100,0

En la tabla 06, del total de encuestados, 80 colaboradores representan el 100%, de los cuales: 19 colaboradores equivalen 23.8% de 0 – 5 años laborando, así como 21 al 26.3% de 06 – 15 años laborando, mientras que 15 a 18.8% de 16 – 25 años laborando, 13 equivale al 16.3% de 26 – 35 años laborando y por último 12 al 15% de 36-40 años laborando, Arrojando que la mayoría de los colaboradores encuestados oscilan entre 6 - 15 años laborando, es decir tienen poco tiempo laborando a diferencia del resto de colaboradores.

4.2. Informe de aplicación del cuestionario

Con respecto al objetivo específico 1: Establecer el efecto de los desperdicios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

Tabla 7

Resultados descriptivos de los desperdicios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022

Desperdicios	Escala de alternativas											
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		Desacuerdo		Totalmente desacuerdo		Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Hay despilfarro de recursos con contenido administrativo	6	7.5	57	71.3	14	17.5	3	3.8	0	0.0	80	100%
2. Hay exceso de materiales con contenido educativo por la sobreproducción	8	10.0	60	75.0	9	11.3	3	3.8	0	0.0	80	100%
3. Existen materiales sobrantes de contenido educativo.	5	6.3	63	78.8	10	12.5	2	2.5	0	0	80	100%

De la tabla 07, se evidencio que las preguntas de la dimensión 1: Desperdicios de la variable independiente denominada: organización lean se encuentra relacionada con la dependiente: Estructura organizacional.

Se observó que el 71.3% de los encuestados están de acuerdo que hay despilfarro de recursos con contenido administrativo, el 75.0% está de acuerdo que hay exceso de materiales con contenido educativo por la sobreproducción y finalmente el 78.8% está de acuerdo que existe materiales sobrantes de contenido educativo.

Contrastación de la Hipótesis específica 1: Los desperdicios tuvieron un efecto significativo en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

Tabla 8*Prueba de correlación de Spearman: Los desperdicios y Estructura organizacional*

Rho de Spearman			
		D1V1: Desperdicios	V2= Estructura organizacional
D1V1: Desperdicios	Coeficiente de correlación	1,000	,271**
	Sig. (bilateral)	.	,015
	N	80	80
V2= Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	,271**	1,000
	Sig. (bilateral)	,015	.
	N	80	80

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

Respecto tabla 08, evidenciamos que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,271, es una correlación positiva baja, donde ($p=0.015 < 0.05$) lo que se observa que se acepta la H1(Hipótesis alterna), quiere decir los desperdicios tuvieron un efecto significativo en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

Con respecto al objetivo específico 2: Establecer el efecto de procesamiento en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

Tabla 9

Resultados descriptivos de los procesamientos en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022

Procesamiento	Escala de alternativas											
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		Desacuerdo		Totalmente desacuerdo		Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4. Considera que los tiempos de espera para los docentes deben ser simplificados.	0	0.0	72	90.0	2	2.5	6	7.5	0	0.0	80	100 %
5. Se genera mucho tiempo de espera en gestión de algún requerimiento de la sobreproducción.	18	22.5	55	68.8	0	0.0	7	8.8	0	0.0	80	100 %
6. Se emplea mucho tiempo para el desarrollo de las actividades educativas.	9	11.3	52	65.0	14	17.5	5	6.3	0	0	80	100 %

De la tabla 09, de las preguntas de la dimensión 2: Procesamiento de la variable independiente denominada: Organización Lean relacionada con la variable dependiente: Estructura organizacional.

La Tabla 09, se observa que el 90.0% de los encuestados está de acuerdo que considera que los tiempos de espera para los docentes deben ser simplificados, el 68.8% está de acuerdo que se genera mucho tiempo de espera en gestión de algún requerimiento la sobreproducción y finalmente el 65.0% está de acuerdo que se emplea de mucho tiempo para el desarrollo de las actividades educativas.

Contrastación de la Hipótesis específica 2: Los procesamientos tuvieron un efecto significativo en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

Tabla 10

Prueba de correlación de Spearman: Los procesamientos y Estructura organizacional

		Rho de Spearman	
		D2V1: Procesamiento	V2= Estructura organizacional
D2V1: Procesamiento	Coefficiente de correlación	de 1,000	,464**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
V2= Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	de ,464**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Respecto tabla 10, evidenciamos que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,271, es una correlación positiva baja, donde ($p=0.000 < 0.05$) lo que se observa que se acepta la H1(Hipótesis alterna), quiere decir los procesamientos tuvieron un efecto significativo en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

Con respecto al objetivo específico 3: Establecer el efecto de los inventarios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

Tabla 11

Resultados descriptivos de los inventarios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022

Inventarios	Escala de alternativas											
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		Desacuerdo		Totalmente desacuerdo		Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
7. Existe una inadecuada auto inspección que retrasa las actividades académicas.	8	10.0	52	65.0	11	13.8	9	11.3	0	0.0	80	100 %
8. Hay anomalías al momento de realizar el inventario.	0	0.0	43	53.8	15	18.8	22	27.5	0	0.0	80	100 %
9. Hay retrasos en el servicio educativo por la falta de control de calidad.	16	20.0	61	76.3	0	0.0	3	3.8	0	0	80	100 %

De la tabla 11, las preguntas de la dimensión 3: Inventarios de la variable independiente: Organización Lean relacionada con la variable dependiente: Estructura organizacional.

La Tabla 11, se observa que el 65% de los encuestados está de acuerdo que existe una inadecuada auto inspección que retrasa las actividades académicas, el 53.8% está de acuerdo que hay anomalías al momento de realizar el inventario y

finalmente el 76.3% está de acuerdo que hay retrasos en el servicio educativo por la falta de control de calidad.

Contrastación de la Hipótesis específica 3: Los inventarios tuvieron un efecto significativo en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

Tabla 12

Prueba de correlación de Spearman: Los inventarios y Estructura organizacional

		Rho de Spearman	
		D3V1: Inventario	V2= Estructura organizacional
D3V1: Inventario	Coeficiente de correlación	1,000	,482**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
V2= Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	,482**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Respecto tabla 12, evidenciamos que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,271, es una correlación positiva baja, donde ($p=0.000 < 0.05$) lo que se observa que se acepta la H1(Hipótesis alterna), quiere decir los inventarios tuvieron un efecto significativo en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

Con respecto al objetivo general

Determinar el efecto de la organización lean en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

Tabla 13

Relación de las variables mediante prueba de Normalidad

Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a		Sig.
	GI		
V1=Organización Lean	,182	80	,000
V2=Estructura organizacional	,106	80	,027

Uso de Kolmogorov-Smirnova por que la muestra es > a 50, n=80.

En base a la variable independiente denominada Organización Lean se obtiene un nivel de significancia de 0.000 y la variable dependiente Estructura organizacional es de 0.027, esto manifiesta que los datos son no paramétricos que resultan que no tienen una distribución normal, por otro lado, se aplica la prueba de Kolmogorov-Smirnov en base a que la muestra es mayor a 50, aplicándose ya que la muestra es de 80 colaboradores del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

Contrastación de la Hipótesis general: La organización lean tiene un efecto significativo en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

Tabla 14

Prueba de correlación de Spearman: Organización Lean y Estructura organizacional

	Rho de Spearman		
		V1=Organización Lean	V2=Estructura organizacional
V1=Organización Lean	Coefficiente de correlación	1,000	,684**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
V2=Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	,684**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

Respecto tabla 13, evidenciamos que coeficiente de correlación de Spearman es 0,684, es una correlación positiva moderada, donde ($p=0.00 < 0.05$) lo que se observa que se rechaza la H0 (Hipótesis nula) y se acepta la H1 (Hipótesis alterna), quiere decir que se va a emplear pruebas no paramétricas cuyos datos no tienen una distribución normal, mencionando que la organización lean tiene un efecto significativo en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

4.3. INFORME DE APLICACIÓN DE ENTREVISTA

Para el presente apartado, se ha considerado el comentario y análisis de la información que fue manifestada por el entrevistado, dando valoraciones establecidas por este y en complemento del investigador, con la finalidad de enriquecer el estudio.

Objetivo específico 1: Establecer el efecto de los desperdicios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022

En cuanto a la existencia de sobreproducción del material administrativo, se consideró que en la institución existe una sobreproducción de este, más que todo en cuanto a documentación. En relación con la respuesta, se puede determinar que, en la institución debido a la sobreproducción de material administrativo, lo cual es causa del exceso y acumulación de documentos y demás legajos, conlleva a la limitación de actividades por parte de los responsables. Además, si hablamos de información acerca de los procedimientos administrativos, más bien diría que es insuficiente, ya que muchas veces nosotros como personal, no tenemos acceso a ella. Asimismo, respecto a la respuesta se puede especificar que los colaboradores administrativos de las diferentes áreas de trabajo se hallan limitados por parte de la misma institución a contar con el acceso libre a la información administrativa y demás base de datos, lo cual impide que en ciertas oportunidades no pueden desarrollar sus actividades de forma eficaz.

Objetivo específico 2: Establecer el efecto de procesamiento en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022

En cuanto a documentación, sí existió un movimiento innecesario, ya que se encuentra en constante movimiento. Hablando de personal administrativo, no considero que haya movimientos innecesarios, ya que siempre se mantiene al mismo personal. Igualmente, en relación con la respuesta se puede apreciar que no solo existe acumulación y exceso de documentación, sino que esta también es trasladada a diferentes áreas, lo cual impide que haya un adecuado espacio suficiente para que el personal administrativo pueda desarrollar las actividades.

Además, en cuanto al material administrativo defectuoso, se ha expuesto la existencia de una falta de material administrativo. Frente a ello, se puede interpretar que el instituto al personal administrativo de las diferentes áreas de trabajo no le proporciona los materiales correspondientes para que estos puedan desempeñar de forma adecuada cada una de sus funciones.

Objetivo específico 3: Establecer el efecto de los inventarios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022

En relación con la comunicación a destiempo de las normas del instituto, se puede determinar que el instituto a los colaboradores administrativos no les comunica a tiempo cada una de las normas y demás cambios que se realicen para las áreas de trabajo, originando cambios que ocasiona que el personal esté desactualizado. En cuanto a disposiciones reglamentarias, estas no suelen comunicarse. Asimismo, respecto a la respuesta se puede apreciar que el instituto carece de reglamentos internos y demás disposiciones, lo cual conlleva a que el personal administrativo no cuente con reglas, las cuales les permiten optimizar y fortalecer las actividades que desempeñan. Se ha podido manifestar que el nivel de profesionalismo tiende a ser muy cuidado por parte de los profesionales, debido a que ello repercute en la imagen de la persona. Además, se puede determinar que los colaboradores administrativos si hacen cumplimiento y desempeño respecto a su profesionalismo frente a cada una de las actividades que efectúan en cada una de las áreas que se hayan establecidas, de modo que son responsables con su trabajo.

En cuanto al hecho de contrastar los requisitos exigidos, se puede determinar que los colaboradores que se desempeñan en las diferentes áreas académicas del instituto sí cuentan con el perfil y requisitos necesarios a ocupar el cargo que actualmente estos vienen desarrollando. Asimismo, respecto al hecho de la forma en la que se valora la convocatoria, se puede establecer que estas son llevadas de forma transparente, por ello es por lo que son pocas las veces en que la institución desarrolla este tipo de procedimientos. Además, en cuanto a los cargos del instituto y la forma en la que llegan a ser cubiertos de forma oportuna, se puede especificar que los colaboradores del instituto sí efectúan un correcto

desempeño en cada una de sus funciones, donde además cumplen con el tiempo que su cargo requiere.

Además, se puede determinar que los trabajadores administrativos sí están comprometidos con el funcionamiento oportuno que requiere su puesto laboral, el mismo que está orientado al cumplimiento eficaz de los objetivos y metas institucionales. Así mismo, se evidencia que el instituto si lleva un control permanente respecto a las asistencias diarias que los colaboradores realizan, de modo que permite que se lleve una base de datos de ello, no obstante, se requiere que este proceso sea mejor implementado para obtener resultados mejores. Mientras que, se puede apreciar que en muchas oportunidades el instituto antes de tomar decisiones toma en cuenta algunas opiniones y sugerencias que los colaboradores manifiestan frente a los ellos observan en sus ambientes de trabajo.

Objetivo general: Determinar el efecto de la organización lean en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022

En relación con la organización lean en la estructura organizacional del instituto analizado, se ha podido valorar que, pese a que cada colaborador es responsable con sus actividades y tareas que su puesto requiere, es necesaria una mejor designación de funciones, de modo que se evite la repetición continua de los trabajos, según el cargo. Asimismo, se puede determinar que hubo un desconocimiento por parte de los colaboradores respecto a la estructura que el instituto tiene establecido, según sus áreas de trabajo, lo que ha afectado directamente hacia las funciones desarrolladas dentro del ámbito organizacional.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo específico 1: Establecer el efecto de los desperdicios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022; los resultados alcanzados han determinado que los desperdicios han reflejado un efecto significativo ante la estructura organizacional, derivando ello de la valoración de sigma de 0.015, de igual manera, los resultados expusieron que habiendo conseguido un valor de relación de 0.271 se evidenció un tipo de correlación positiva baja entre los elementos mencionados, donde ello fue efecto de que los encuestados manifestaron que existió despilfarro respecto a los recursos de contenido administrativo, además, señalaron la existencia de materiales educativos sobrantes, en donde este tipo de tendencias no solo generan un mayor nivel de desconfianza por parte de los colaboradores, sino que manifiesta que la entidad no se encuentra desarrollando la implementación de un plan de gestión interna que permita convalidar la sobreproducción o el despilfarro de recursos, los cuales generan que el nivel o calidad de atención pueda ser de una menor calidad en base a lo esperado.

De igual manera, Bojacá et al. (2020) manifestaron que la implementación de lean en las instituciones educativas han reflejado viabilidad, convirtiéndose en una herramienta fundamental para el sector educativo, donde sus ventajas han sido representadas por un mayor rendimiento, mejora en los distintos procesos, incremento de las medidas de supervisión y más aún en la reducción de desperdicios. En base a lo señalado, es que la viabilidad de todo tipo de organización depende principalmente de la gestión de los recursos que desarrolla, entendiendo que la entidad no solo debe de incidir en la compra de materiales, sino que se debe de tener una propuesta de gestión de estos, con la finalidad de que sean distribuidos en las diversas áreas que la conforman, en donde la inadecuada aplicación de ello, puede generar que la calidad de servicio no sea adecuada y resulta de ser consecuencia de una estructura organizativa que no cuenta con profesionales competentes para desarrollar ese tipo de labores relacionadas con la gestión y administración.

Además, Bastidas (2018) sostuvo que a través de las herramientas lean, se logró que el 70% de los colaboradores de un centro educativo además de orientarse

más las metas organizacionales, también identificaron la mejora en cuanto a la reducción de los desperdicios, favoreciendo la estructura organizacional, habiendo manifestado con ello el valor de sigma de 0.000 en cuanto a los elementos manifestados. En referencia con las metas organizacionales, se puede manifestar que estas deben de adaptarse a los requerimientos u objetivos de cada área de desarrollo, en donde el grado de responsabilidad que tienen los colaboradores, no solo debe de medirse de manera cualitativa, sino que ello debe de corresponder a un objetivo estratégico que beneficie a la totalidad de la entidad en cuanto a respaldar el grado de participación de mercado alcanzado.

De tal forma que, se encontró similitud en lo expuesto, debido a que se ha podido establecer el efecto significativo y positivo que muestra la organización lean a través de la reducción de los procesos que figuran como desperdicios para el mejoramiento de la estructura organizacional, en donde dicha afirmación ha coincidido en las posturas de los investigadores tomados como referencia, habiendo señalado con ello no solo la posibilidad de que se evite la sobreproducción o el hecho de comprar materiales que no van a tener un fin último adecuado, sino que la forma correcta de convalidar el empleo de la organización lean, llega a corresponder a planificar cada una de las sesiones de clase o las actividades que esperan ser logradas dentro de un periodo anual o mensual, con la finalidad de que se realice la solicitud óptima de insumos, generando de forma consecuente, una mayor optimización de este tipo de recursos y reduciendo el despilfarro de los recursos, los cuales pueden involucrar el grado o la inversión de la entidad, la cual puede ser manifestada en otras áreas.

Del mismo modo, Canahua (2021) indicó que los desperdicios se encuentran vinculado con la cantidad de recursos necesarios que posee una institución, no obstante, este se ve representado por un excedente de materiales, lo cual encamina a que se incurra en gastos innecesarios e incluso en el incumplimiento de las tareas, ya que llegan a figurar como bienes inservibles. Mientras que, no se puede dejar de lado el hecho de que toda entidad debe de tener una serie de controles o regulaciones internas, bien denominadas como procesos de control interno, para poder asumir la responsabilidad de cada acción que genera este tipo de incidencias, evitando de esta forma, el hecho de que las acciones puedan ser

cometidas de forma consecutiva y encontrando soluciones efectivas con la finalidad de poder finiquitar cualquier afectación que se pueda estar generando dentro de las diferentes áreas que forman parte de la entidad.

Respecto al objetivo específico 2, Establecer el efecto de procesamiento en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022. Los resultados reflejaron que el procesamiento ha demostrado un efecto significativo sobre la estructura organizacional, donde la valoración de sigma ha sido inferior a 0.050. Del mismo modo, los resultados conseguidos han expuesto que con un valor de relación de 0.464 ha existido una correlación positiva baja entre ambos elementos analizados, como consecuencia de que los encuestados consideraron que los tiempos de espera, así como de gestión deben ser más simplificados, para que el desarrollo de las actividades educativas sea efectuado dentro de tiempo establecido. Este tipo de tendencias puede llegar a tener una repercusión negativa en la empresa, principalmente por el hecho de que puede generar que el proceso de la información y las garantías de simplificar los procesos internos, se vean afectadas por una inadecuada organización y distribución de las actividades, de acuerdo con el orden de prelación o jerárquico.

Igualmente, Cárdenas (2020) indicó que el lean management evidenció un efecto positivo sobre el servicio ofrecido, donde el coeficiente de correlación fue de 0.907, siendo esto plasmado en el logro de mejores resultados en cuanto las funciones administrativas, así como en la estructura interna de la institución evaluada. Mientras que, no se puede dejar de lado el hecho de que todo resultado adecuado, conlleva a garantizar una repercusión directa en relación con la implicación de los procesos dentro de la línea de productividad, entendiendo que, dentro del ámbito de la educación, el tiempo de respuesta de la entidad puede resultar preponderante para mejorar la valoración que se llega a tener por parte de los clientes, respecto al servicio ofrecido.

Asimismo, Espinoza (2018) indicó que la utilización del lean management demostró eficiencia respecto a la calidad del servicio administrativo, donde esto logró reflejarse en la disminución de los desperdicios, principalmente en aspectos como el dinero y tiempo, ello no solo ha permitido que la entidad pueda contar con un elevado nivel de competencia, sino que se ha correspondido a contar con un

servicio de mayor calidad, en donde los desperdicios no hayan podido afectar la capacidad de maniobra de la entidad, respecto a la toma de decisiones. Mientras que, al ahondar en el procesamiento, se puede valorar por parte del investigador, el hecho de que toda actividad que se encuentre desarrollada dentro del proceso productivo de la entidad corresponde a beneficiar no solo a la posibilidad de alcanzar el logro de objetivos estratégicos, sino que se pueda ofrecer un servicio de una mayor calidad, el cual no involucra un desgaste de los recursos, sino que se centre en la adecuada distribución de estos.

A partir de lo manifestado, se puede apreciar una semejanza en cuanto los estudios citados, así como los resultados conseguidos en el estudio han determinado el efecto significativo que tiene la organización lean sobre la mejora del procesamiento en las instituciones, ya que esta herramienta repercute positivamente sobre las actividades administrativas y por ende sobre la estructura organizacional. Por este motivo, es que las organizaciones de educación deben de centrar esfuerzos en diseñar sus procesos, tanto de procesamiento de información, como aquellos relacionados con el servicio manifestado, con la finalidad de que la distribución jerárquica de las labores, no solo sea el primer filtro para desarrollar una acción en base a la alta competencia, sino que se espera contar con la posibilidad de mejorar la efectividad de cada actividad, en donde los recursos puedan encontrar repercusión directa sobre la simplificación y finiquito de un pendiente valorado.

Asimismo, Klein et al. (2022) manifestaron que el procesamiento integra cada proceso interno de toda institución, los cuales son determinantes para el cumplimiento de los objetivos, así como para otorgar un servicio de calidad y contar con una mayor producción, sin embargo, se requiere que estos sean simplificados para así representar un valor significativo en la empresa. Por ende, Fontalvo et al. (2020) expusieron que la organización lean ofrece técnicas de planeación, monitoreo, así como de gestión de procesos para la búsqueda de mejores niveles de eficiencia de las instituciones, en donde dichas técnicas deben de ser desarrolladas de forma oportuna y con la intención de que ello pueda ofrecer una valoración representativa en cuanto al desarrollo de las actividades, en donde se espera que la organización pueda ofrecer la capacitación lógica de sus

colaboradores, con la finalidad de que no solo la planeación se haya desarrollado bajo la programación lean, sino que cada colaborador llegue a contar con la realización de una serie de actividades, bajo la tendencia de la optimización del tiempo y la reducción del tiempo de respuesta ante las solicitudes alcanzadas a tener, dentro de un servicio ofrecido.

Referente al objetivo específico 3, Establecer el efecto de los inventarios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022. Los resultados indicaron que los inventarios han evidenciado un efecto significativo ante la estructura organizacional, en vista de que se alcanzó un valor de sigma inferior a 0.050, de igual manera, ello se vio complementado con un valor de relación de 0.482 con el cual se pudo establecer un tipo de correlación positiva baja entre los elementos evaluados, siendo ello consecuencia de que los encuestados se mostraron de acuerdo respecto a la inadecuada auto inspección que tiende a retrasar las actividades, así como producto de las anomalías durante la realización de inventarios y el deficiente control de calidad.

Por su parte, Cruz y Cueva (2020) indicaron que las herramientas lean manufacturing han representado una metodología de gran utilidad frente la mejora de la estructura interna, así como en las funciones laborales, por lo mismo que ha favorecido en la reducción de los tiempos, así como en los controles y la realización de los inventarios. Por este motivo, es que se debe de considerar que el inventario no solo involucra a los recursos tangibles dentro de una empresa, sino a todos aquellos recursos que requieren emplearse con la finalidad de valorar y detectar cualquier tipo de anomalía dentro de la línea de procesos, en donde la intención resulta haber sido la detección de la problemática y buscar soluciones en donde se pueda requerir de la modificación u optimización de la estructura organizacional.

Mientras que, Purizaca (2019) señaló que la estructura organizacional llega a favorecerse con la aplicación de herramientas que brinden la oportunidad de optimizar los procesos operativos, en donde la clara manifestación de relación ha sido manifestado de forma cualitativa, contando con un valor de 0.000 en cuanto a la sigma que ha señalado que efectivamente, la implementación de una estructura basada en la organización Lean, puede llegar a generar un efecto positivo en la gestión de inventario y la estructura organizacional en sí mismo. Por este motivo,

es que el autor anteriormente mencionado, evidencia que la estructura organizacional involucra a la posibilidad de que exista un mayor nivel de profesionalismo para poder designar un puesto, puesto que puede valorarse en base al nivel de supervisión alcanzada.

De modo que, se puede establecer la correspondencia entre lo señalado previamente, debido a que se ha conseguido demostrar que la organización lean permite optimizar los inventarios de las instituciones donde ello tiende a influenciar de forma significativa sobre la estructura organizacional, disminuyendo los retrasos de las actividades y potenciando el control de calidad que se tiene de los inventarios. La afirmación expuesta anteriormente, ha llegado a coincidir con los resultados expuestos por los investigadores seleccionados, en donde el control de calidad, la gestión de los inventarios, la detección de las anomalías y le necesidad de realizar una adecuado proceso de autoinspección, corresponden a ser acciones necesarias que generan que una entidad pueda alcanzar un nivel de rendimiento óptimo en cuanto al desarrollo de cada una de sus acciones, las cuales no sólo son valoradas de acuerdo al nivel de responsabilidad de cada individuo, sino que estas mantienen un nivel de importancia significativo, al formar parte de un sistema que depende del requerimiento de los clientes o usuarios.

Del mismo modo, Sunder y Mahalingam (2018) afirmaron que los inventarios representan aquellos productos o materiales que posee una institución, siendo estos relevantes para otorgar un servicio de calidad, asimismo, señalaron que los inventarios contribuyen a que las instituciones tengan conocimiento en cuanto a la cantidad de existencias que tiene, favoreciendo en el control de estos. Así mismo, dentro de las organizaciones relacionadas con el ámbito de la educación, no solo se debe de tener en cuenta a las existencias físicas, sino que ello amerita a alcanzar a detectar cualquier tipo de inconveniente o falta de recursos en el desarrollo de las acciones cotidianas de cada colaborador, en donde el servicio que se ofrece no solo requiere de contar con existencias, sino que se basa en la capacidad técnica y cognitiva de los docentes para poder incidir dentro de la generación de conocimiento en los estudiantes. Mientras que, Mudhafar et al. (2020) expuso que las anomalías o deficiencias respecto a los inventarios tiende a limitar el desarrollo eficiente de ciertos procesos, desfavoreciendo en el logro de los objetivos

institucionales. Por este motivo, es que las empresas centran esfuerzos en detectar cualquier tipo de anomalía, con la finalidad de que se puedan desarrollar planes de compensación que cuenten con la capacidad de mantener la valoración del control de calidad.

En lo que concierne al objetivo general, Determinar el efecto de la organización lean en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022. Los resultados han señalado que la organización lean ha mostrado un efecto significativo frente a la estructura organizacional, donde el valor de sigma alcanzado ha sido equivalente a 0.000, mientras que, al haber obtenido un coeficiente de correlación de 0.684 es que se ha podido identificar un tipo de correlación positiva moderada entre las variables examinadas. Ello ha manifestado que ha existido un comportamiento positivo en cuanto a la organización lean, en relación con el control que se puede llegar a tener en referencia con los desperdicios, el procesamiento de los datos y el inventario, sobre los cuales se ha manifestado no sólo la posibilidad de que estos puedan afectar el proceso de formalización de la entidad, sino que puede generar un grado de incidencia significativo en cuanto al profesionalismo y a la jerarquía alcanzada.

Por su parte, Klein et al. (2022), señalaron que las técnicas derivadas de la organización lean han influenciado de manera positiva en cuanto al desempeño de las instituciones educativas, por lo mismo que contribuyen sobre la creación de valor, permite alcanzar un mayor enfoque hacia los clientes, entre otros beneficios a favor de los centros educativos. Mientras que, al ahondar en cuanto a la generación de valor, los autores han hecho referencia a que toda organización que busca mantener un desempeño coherente dentro de sus acciones o actividades internas espera que se pueda manifestar el profesionalismo de cada uno de sus colaboradores, considerando con ello que se gestione adecuadamente a los recursos humanos, económicos y temporales.

Del mismo modo, Fernández (2021) expuso que la aplicación de los instrumentos lean han demostrado eficiencia en gran parte de las universidades, por lo mismo que han mejorado el compromiso de la dirección respecto a los servicios otorgados, así como se ha visto reflejado en las mejoras de las políticas y recursos de las instituciones ($S = 0.000$). En cuanto a los servicios, se puede

señalar que estos se ven afectados por la totalidad de la organización lean, en consecuencia de que todo proceso que se desarrolla en una entidad, amerita que se gestione de forma efectiva a cada uno de los recursos, en donde el control de los desperdicios de tiempo, el procesamiento de la información y el inventario de los recursos con los que se cuenta, puede llegar a afectar a la estructura organizacional, la cual manifiesta la distribución de acciones por parte de cada colaborador, en cuanto a sus intereses o responsabilidades dentro de la entidad.

Por ende, se evidencia la semejanza en las líneas anteriormente expuestas en cuanto se refleja la relevancia de la aplicación de la organización lean para la mejora del desempeño y estructura organizacional, encontrando coincidencia entre los autores mencionados y los resultados alcanzados en el presente estudio, en donde no se puede descartar el hecho de que las entidades deben de centrar esfuerzos por mejorar la organización lean dentro de la entidad, manifestando con ello que el procesamiento de la información debe de ser coherente con los objetivos estratégicos de la misma, en donde la distribución de acciones por medio de niveles jerárquicos, llega a ser consecuencia de la importancia de cada una de las actividades que se desarrollan por parte de cada colaborador.

Asimismo, Chung et al. (2019) afirmaron que la organización lean simboliza una herramienta de gestión que otorga mayor eficiencia operativa para las instituciones, encontrando con ello que la entidad debe de mantener el control de cada una de las acciones que se desarrollan en sus instalaciones; así como, procesar la data para realizar un control de calidad tanto en los bienes ofrecidos, como los servicios brindados, con la finalidad de alcanzar un nivel de satisfacción significativo, respecto a los usuarios o consumidores.

Mientras que, Pineda y Erazo (2021) señalaron que la estructura organizacional representa el desarrollo de una gestión interna que busca el desenvolvimiento de los procesos tanto productivos como administrativos bajo eficiencia y fomentando un adecuado clima laboral. Así mismo, es que los procesos internos que se valoran llegan a estar referenciados en términos de la formalización, el nivel de profesionalismo de cada uno de sus colaboradores; así como, la jerarquía o distribución de los niveles jerárquicos alcanzados, en donde ello permite

mantener una adecuada distribución de responsabilidades y genera que cada objetivo estratégico pueda centrarse en las diferentes áreas.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo específico 1, se concluyó que, sí existió un efecto significativo de los desperdicios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022, dado que se obtuvo un valor de sigma equivalente a 0.000 y una relación semejante a 0.271.

2. En cuanto al objetivo específico 2, se concluyó que, sí hubo un efecto positivo y significativo de procesamiento en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022, con una relación equivalente a 0.464, cuyo valor de sigma fue semejante a 0.000.

3. Referente al objetivo específico 3, se concluyó que, los inventarios sí establecieron un efecto positivo y significativo en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022, con una relación equivalente a 0.482 y valor de sigma inferior a 0.05.

4. En lo que refiere al objetivo general, se concluyó que, sí hubo un efecto positivo y significativo de la organización lean en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022, con un valor de sigma equivalente a 0.000, al haber obtenido una correlación semejante a 0.684, por lo que existió una relación positiva.

VII. RECOMENDACIONES

1. En concordancia con los resultados obtenidos en el estudio, se recomienda al Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura, desarrollar acciones y actividades de detección de desperdicios, a fin de eliminarlos y que estos no limiten o perjudiquen el cumplimiento de otras funciones de los niveles estructurales.

2. También se recomienda al Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura efectuar actividades de procesamiento frente a cada una de las áreas de trabajo, las cuales permitan la simplificación, reducción de los tiempos de espera y el desarrollo eficaz de las tareas asignadas, con la intención de alcanzar los objetivos institucionales.

3. Asimismo, se recomienda al Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura designar a un equipo responsable de ejecutar inventarios periódicos a cada una de las áreas de trabajo, con la finalidad de mantener un control de calidad, reducir las anomalías y tener una información actualizada respecto a los recursos de la empresa, además que, también se desarrollen inspecciones las cuales permitan detectar cualquier inconveniente.

4. Se recomienda al Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura, el desarrollar capacitaciones dirigidas hacia sus colaboradores en cuanto a la organización lean, con la finalidad de que estos puedan ofrecer una organización coherente y adecuada de sus actividades, centrándose en la regulación de los desperdicios, el procesamiento de la información de forma eficiente y la organización de inventario, entendiendo que ello repercutirá en mantener una estructura organizacional de alta competencia.

VIII. PROPUESTA

Propuesta para mejorar la organización lean en el Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.

8.1. Introducción

Las empresas, instituciones y demás organizaciones en los últimos años están implementando nuevos procesos de gestión, los cuales acceden a las empresas potenciar sus procesos de producción, haciendo que estos sean más eficientes y eficaces, de modo que las organizaciones puedan optimizar sus actividades de gestión. No obstante, muchas de estas empresas no suelen poner en prácticas cada una de las acciones que este sistema requiere para obtener mayor efectividad.

Los institutos en Piura suelen desarrollar sus procesos de forma tradicional, lo cual los conlleva a que no presenten una marca diferenciadora en comparación con las demás instituciones. Por ello, el instituto requiere de la implementación y el desarrollo de nuevas técnicas, estrategias y métodos, los cuales permitan mejorar sus procesos internos de gestión y aquellos que están relacionados con la productividad. Por lo señalado, es que deben aplicar estrategias para optimizar la organización lean lo cual va a permitir que la institución desarrolle nuevos procesos de producción los cuales reduzcan los costos, también accedió a que se mejore el desempeño de los colaboradores y se reduzca los tiempos de los procesos de modo que se pueda ofrecer un mejor servicio. Por ello, a partir de los resultados adquiridos en el actual, se van a plantear estrategias para mejorar la organización lean del instituto San Martín de Porras en Tambogrande, Piura.

8.1. Objetivo de la propuesta

Diseñar una propuesta para mejorar la organización lean en el Instituto San Martín de Porras en Tambogrande, Piura 2022.

8.2. Justificación

Debido a los resultados adquiridos en la presente investigación se percibió la existencia de una correlación significativa y directa entre las variables estudiadas, por lo que resulta fundamental aplicar estrategias relacionadas a la organización

lean y con ello mejorar la estructura organizacional del instituto, así como optimizar los niveles respecto a los posibles cambios que se pueden presentar a fin de encontrar nuevas vías de solución, las mismas que nos conlleven a alcanzar los objetivos deseados, de modo que se plantean lineamientos para maximizar la situación en lo que refiere a la organización lean y la estructura organizacional en el instituto San Martín de Porras.

Dichos lineamientos se orientan a la implementación de estrategias de organización lean con la finalidad de mejorar la estructura organizacional del instituto y logre marcar la diferencia en relación con los demás institutos de la zona y, además optimice sus procesos de gestión.

8.3. Estrategias de organización lean

Aplicar un sistema de control interno para optimizar los procesos de las áreas de trabajo

Efectuar supervisiones para detectar problemas de forma temprana y otorgar soluciones inmediatas

Excluir actividades que no aporten valor al instituto a fin de evitar el desarrollo de procesos innecesarios

8.4. Desarrollo de estrategias del marketing de servicios

Estrategia 01: Aplicar un sistema de control interno para optimizar los procesos de las áreas de trabajo

a) Descripción: Este sistema estuvo desarrollado mediante un conjunto de acciones, normas, métodos, actividades y procedimientos, los cuales permiten prevenir posibles riesgos que puedan afectar tanto al desempeño de los colaboradores como a los procesos internos que se desarrollan en el instituto.

b) Indicador

- Número de colaboradores que interactúan en los procesos internos
- Sistema de control interno
- Estructura organizacional y el desempeño laboral.

c) Metas

- Fue un sistema que les permitía a los colaboradores estar más organizados respecto a su puesto de trabajo.
- Alcanzar los objetivos y metas institucionales.
- Promover el desarrollo organizacional.
- Conseguir mayor eficiencia, transparencia y eficacia en las operaciones.

d) Tácticas

- Desarrollar un sistema de control interno por todas las áreas y niveles jerárquicos por periodos establecidos.
- Efectuar diferentes evaluaciones de control según las áreas de trabajo.

e) Programas o actividades

- Asignar a un equipo responsable para que ejecute este control interno según las áreas correspondientes
- Supervisar periódicamente cada uno de los niveles jerárquicos
- Vigilar rotativamente el desempeño de cada trabajador
- Capacitar al personal institucional respecto a esta estrategia
- Revisar si las áreas de trabajo si están cumpliendo con los objetivos establecidos.

f) **Cronograma de actividades**

Tabla 15

Cronograma de actividades estrategia 1

Actividades	Mes 1				Mes 1				Mes 3				Mes 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Asignar a un equipo responsable para que ejecute este control interno según las áreas correspondientes	■	■														
Supervisar periódicamente cada uno de los niveles jerárquicos			■	■												
Vigilar rotativamente el desempeño de cada trabajador					■	■										
Capacitar al personal institucional respecto a esta estrategia							■	■	■	■						
Revisar si las áreas de trabajo si están cumpliendo con los objetivos establecidos											■	■	■	■	■	■

g) **Presupuesto**

Tabla 16

Presupuesto para la estrategia 1

Actividades	Inversión
Nombrar a un supervisor	S/ 380.00
Nombrar a su vigilante rotativo	S/ 380.00
Capacitaciones	S/ 400.00
TOTAL	S/ 1160.00

h) Viabilidad

Este sistema de control interno debe estar asignado a un especialista o profesionales que se hallen laborando en la institución, de modo que logre conseguir con los objetivos y además se evite pagar a un responsable externo.

Estrategia 02: Efectuar supervisiones para detectar problemas de forma temprana y otorgar soluciones inmediatas

a) Descripción: Esta estrategia estuvo desarrollada a través de un grupo responsable, el cual a través de técnicas, mecanismos y roles de supervisión pudo inspeccionar el desarrollo de las actividades y funciones que la institución tiene establecidas, las mismas son efectuadas por los colaboradores, ello con la intención de detectar posibles problemas en los niveles y estructuras jerárquicas y poder establecer medidas inmediatas de solución.

b) Indicador

- Desempeño y rendimiento laboral.
- Reducción de problemas.
- Niveles jerárquicos

c) Metas

- Cumplimiento de las metas, políticas y objetivos institucionales.
- Aislar funciones y conductas que no contribuyen a las áreas de trabajo.
- Utilizar de forma racional los factores institucionales que hacen posible el desarrollo de las actividades laborales.

d) Tácticas

- Hacer empeño en las funciones esforzadas y constantes.
- Desarrollar actividades de evaluación según las áreas de trabajo.
- Realizar equipos de trabajo, los cuales desarrollen medidas de solución a los problemas identificados.

e) Programas o actividades

- Asignar a equipo responsable de efectuar las tareas de supervisión
- Establecer las fases de supervisión, según las etapas que se ejecutan en la gestión institucional.

- Designar roles específicos y claros.

- Realizar evaluaciones periódicas a los colaboradores institucionales.

- Desarrollar monitoreos constantes.

- Mantener una comunicación efectiva y constante con todo el personal institucional

f) Cronograma de actividades

Tabla 17

Cronograma de actividades estrategia 2

Actividades Ingresos	Mes 1				Mes 1				Mes 3				Mes 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Asignar a equipo responsable de efectuar las tareas de supervisión																
Establecer las fases de supervisión, según las etapas que se ejecutan en la gestión institucional.																
Designar roles específicos y claros.																
Realizar evaluaciones periódicas a los colaboradores institucionales.																
Desarrollar monitoreos constantes.																
Mantener una comunicación efectiva y constante con todo el personal institucional																

g) Presupuesto

Tabla 18

Presupuesto para la estrategia 2

Actividades	Inversión
Asignar a equipo responsable de efectuar las tareas de supervisión	S/ 450.00
Responsable de realizar evaluaciones periódicas a los colaboradores institucionales.	S/ 340.00
Responsable de desarrollar monitoreos constantes	S/ 350.00
TOTAL	S/ 1140.00

h) Viabilidad

Esta estrategia de supervisión estuvo desempeñada por un grupo responsable el cual no sólo pertenezca a la empresa sino además cuente con la experiencia, dado que ello permitió no obtener resultados óptimos y que contribuyan al alcance de los objetivos.

Estrategia 03: Excluir actividades que no aporten valor al instituto a fin de evitar el desarrollo de procesos innecesarios

a) Descripción: Esta estrategia estuvo enfocada en eliminar aquellas actividades que no aportan valor alguno a la institución, de modo que se evite el desarrollo de tareas repetitivas, así como aquellos procesos que no están bien estructurados y que originan cuellos de botella, todo ello con la intención de que cada uno de los colaboradores pertenecientes a los niveles jerárquicos desarrollen un trabajo eficaz frente a sus puestos de trabajo y consigan buenos resultados.

b) Indicador

- Optimización del rendimiento
- Reducción de procesos
- Eliminar desperdicios

c) Metas

- Desarrollo eficiente en cada uno de los procesos organizacionales.
- Eliminar actividades que no aportan valor institucional.
- Alcanzar los objetivos y metas institucionales.
- Fortalecer el desempeño en las áreas de trabajo.

d) Tácticas

- Enfocarse en identificar problemas en los procesos internos y subsanarlos con técnicas eficaces.
- Establecer tareas de vigilancia y revisión periódica a fin de evitar los problemas internos en el desarrollo de las funciones.
- Verificar si hay errores en la designación de funciones en cada uno de los niveles estructurales.

e) Programas o actividades

- Establecer a un equipo responsable de identificar y detectar las actividades que no agregan valor a la institución.
- Desarrollar inspecciones hacia las áreas de trabajo.
- Establecer equipos de trabajo a fin de evitar problemas internos.
- Establecer funciones específicas y concisas.
- Efectuar evaluaciones periódicas al personal de la institución.
- Efectuar monitoreos constantes.

f) Cronograma de actividades

Tabla 19

Cronograma de actividades estrategia 3

Actividades	Mes 1				Mes 1				Mes 3				Mes 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Establecer a un equipo responsable de identificar y detectar las actividades que no agregan valor a la institución.																
Desarrollar inspecciones hacía las áreas de trabajo.																
Establecer equipos de trabajo a fin de evitar problemas internos.																
Establecer funciones específicas y concisas.																
Efectuar evaluaciones periódicas al personal de la institución.																
Efectuar monitoreos constantes.																

g) Presupuesto

Tabla 20

Presupuesto para la estrategia 3

Actividades	Inversión
Establecer a un equipo responsable de identificar y detectar las actividades que no agregan valor a la institución.	S/ 300.00
Responsable de realizar evaluaciones periódicas a los colaboradores institucionales.	S/ 250.00
Responsable de desarrollar inspecciones hacia las áreas de trabajo.	S/ 300.00
Responsable de efectuar evaluaciones periódicas al personal de la institución.	S/ 400.00
Responsable de efectuar monitoreos constantes.	S/ 350.00
TOTAL	S/ 1600.00

h) Viabilidad

La estrategia de identificar actividades que no aporten valor a la institucional estuvo efectuada por un equipo responsable el mismo que pertenezca a la empresa y también además cuenta con la experiencia, dado que ello solo optimizó el cumplimiento de los objetivos institucionales, sino también a que la empresa ya no cuenta con procesos que interfieran en el desarrollo de otras actividades oportunas para la entidad educativa.

8.5. Análisis beneficios – costo

Respecto a la evaluación del beneficio/costo, este nos permitirá encontrar que tan beneficiosa es la propuesta establecida para el Instituto San Martín de Porras y el costo que esta presenta para ser implementada. Asimismo, nos permitirá visualizar si el instituto cuenta con los recursos económicos y/o financieros para llevar a cabo

cada una de las estrategias que la presente propuesta requiere. Por lo dicho, a continuación, se presenta el análisis correspondiente:

Tabla 21

Ingresos y egresos del Instituto San Martin de Porras – Piura

Detalle	2021	2022	2023
Ingresos	S/ 98,000.00	S/ 120,000.00	S/ 145,000.00
Egresos	S/ 35,500.00	S/ 38,000.00	S/ 48,200.00
Ingresos – egresos	S/ 62,500.00	S/ 82,000.00	S/ 96,800.00

Referente al margen de utilidad que representa los datos financieros del Instituto San Martin de Porras - Piura, para el periodo 2021, un valor de S/. 62,500.00 en cambio para el periodo 2022 este aumentó dado a que se espera un cierre de crecimiento del 12% entre los ingresos y egresos, obteniendo un valor proyectado de S/. 82,500.00. En el año 2023 se espera un aumento de 15% frente a ello su ingreso mostró un valor de S/. 145.000.00 y egresos mostró un valor de S/. 48,000.00.

Tabla 22

Ingresos y egresos del Instituto San Martin de Porras – Piura

Detalle	2021
Beneficio	S/ 302,370.23
Costo	S/ 100,139.18
B/C	3.02

Referente a los datos de la tabla se puede señalar que el costo-beneficio, viene a ser un índice de rentabilidad el cual nos permite medir la relación respecto a los beneficios que otorga el desarrollo e implementación de un proyecto y los

costos que se requieren para su ejecución, es decir; permite determinar si un proyecto es o no rentable para que la empresa pueda ejecutarlo.

Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos se puede apreciar que, la inversión es aceptable, puesto que el valor del proyecto muestra un B/C equivalente a 3.02 lo cual significa que el proyecto es rentable y viable para que el instituto pueda implementarlo. Igualmente, estos datos demuestran que la implementación de las estrategias contribuiría al crecimiento económico del Instituto San Martín de Porras - Piura, en un periodo de tiempo.

Tabla 23

Presupuesto general de las estrategias propuestas

Estrategia	Presupuesto
Estrategia 01: Aplicar un sistema de control interno para optimizar los procesos de las áreas de trabajo	S/ 1160.00
Estrategia 02: Efectuar supervisiones para detectar problemas de forma temprana y otorgar soluciones inmediatas	S/ 1140.00
Estrategia 03: Excluir actividades que no aporten valor al instituto a fin de evitar el desarrollo de procesos innecesarios	S/ 1600.00
Total	S/ 3900.00

En cuanto a las estrategias planteadas en el presente estudio, se ha contado con un presupuesto general de implementación de S/3900.00.

REFERENCIAS

- Aceituno, C. (2020). *Trucos y secretos de la praxis cuantitativa* (1ª ed.). Recurso para la investigación. <https://acortar.link/PmRBOj>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1ª ed.). Enfoques consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica* (1ª ed.). Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (1ª ed.). Grupo Editorial Patria. <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Bastidas, V. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial. Caso: Centro de Educación Inicial Martín Lutero de Quito* [Informe de posgrado]. Universidad Andina Simón Bolívar: Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6233>
- Bertagnolli, F. (2020). *Lean Management* (2ª ed.). Springer Gabler Wiesbaden. <https://econpapers.repec.org/bookchap/sprsprbok/978-3-658-36087-0.htm>
- Bojacá, D., Castiblanco, I. A., y Chacón, J. (2020). Diseño de una herramienta guía para la implementación de Lean en laboratorios de educación superior. *Revista Ingenierías Universidad de Medellín*, 19(36), 143-166. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rium/v19n36/2248-4094-rium-19-36-143.pdf>
- Brume, M. (2019). *Estructura organizacional* (1ª ed.). Barranquilla: Sello editorial. <https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- Cantos, M. (2017). Diagnóstico organizacional en escuelas públicas de educación básica del Cantón Cañar– Ecuador, para promover su efectividad. *Población y desarrollo*, 23(44), 86-92. <http://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v23n44/2076-054X-pdfce-23-44-00086.pdf>

- Céspedes, R., Hurtado, J., Macassi, I., Raymundo, C., y Dominguez, F. (2019). LEAN Production Management Model based on Organizational Culture to Improve Cutting Process Efficiency in a Textile and Clothing SME in Peru. *Sciences y Engineering*, 9(1), 01-07. https://www.researchgate.net/publication/340490879_LEAN_Production_Management_Model_based_on_Organizational_Culture_to_Improve_Cutting_Process_Efficiency_in_a_Textile_and_Clothing_SME_in_Peru
- Chung, H., Talla, E., y Yi, H. (2019). Can Lean Thinking Enhance the Performance Management of Micro-Enterprises? A Case Study in Lima, Peru. *Management, Economics y Finance*, 15(17), 61-72. <https://www.dpublication.com/wp-content/uploads/2019/05/icmef-26-136.pdf>
- Cohen, L., Manion, L., y Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8^a ed.). London: Routledge. <https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3026028>
- Cruz, J., y Cueva, F. (2020). *Propuesta de implementación de las herramientas Lean Manufacturing en el concesionario San Antonio* [Informe de pregrado]. Universidad de Piura: Perú. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4831>
- Duana, D., y Hernández, S. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Espinoza, G. (2018). *Aplicación de Lean Management para mejorar la calidad de servicio en el área administrativa del colegio Miguel de Cervantes, Puente Piedra, 2018*. [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo: Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22930>
- Fernández, H. (2021). *Estado de la cuestión. Lean aplicado a los procesos de las Universidades en Colombia* [Informe de pregrado]. Universidad Santo Tomas: Colombia. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/31665/2021luzcasallas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Flores, J. A. (2017). Contingency factors that influence the design of organizational structure. *Journal of Business, Universidad Del Pacífico* 2(2), 38-56. <https://revistas.up.edu.pe/index.php/business/article/view/35>
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., y Marrugo, N. (2020). Evaluación del desempeño y análisis de eficiencia del nivel sigma en la evaluación de la calidad del servicio en una institución de educación superior. *Formación universitaria*, 13(06), 247-254. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000600247&script=sci_arttext
- Guerrero, D., Silva, J., y Bocanegra, C. (2019). *Revisión de la implementación de Lean Six Sigma en Instituciones de Educación Superior. Revista Chilena de Ingeniería*, 27(04), 652-667. <https://www.scielo.cl/pdf/ingeniare/v27n4/0718-3305-ingeniare-27-04-652.pdf>
- Haerizadeh, M., y Sunder, V. (2019). Impacts of Lean Six Sigma on improving a higher education system: a case study. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 36(6), 983-998. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-07-2018-0198>
- Hernández, A. (2017). Lean Thinking en la educación: Enseñanza con valor agregado. *Revista de Didáctica Práctica*, 01(02), 13-21. https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Didactica_Practica/vol1num2/Revista_de_Did%C3%A1ctica_Practica_V1_N2_2.pdf
- Jiju, A., Ghadge, A., Ashby, S., y Cudney, E. (2018). Lean Six Sigma journey in a UK higher education institute: a case study. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(2), 510-526. https://www.researchgate.net/publication/343182321_Lean_Six_Sigma_Journey_in_a_UK_Higher_Education_Institute_A_Case_Study
- Jimenez, J., y Nuñez, C. (2019). *Propuesta de actualización de la estructura organizacional, manual de funciones y creación de procedimientos financieros del Colegio Jorbalan – La Caro en el municipio de Chía*. [Informe de prgrado]. Universidad de la Salle: Colombia.

https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2540&context=administracion_de_empresas

Klein, L., Vieira, K., Marcal, D., y Lima, J. (2022). Lean management practices perception and their influence on organizational performance in a public Higher Education Institution. *The TQM Journal*, 1(1), 1-9. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/TQM-11-2021-0311/full/html?skipTracking=true>

Kondalkar, V. (2020). *Organizational Behaviour* (1ª ed.). New Age International. <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWVpbXJjYXNjaXRlb2J8Z3g6MjA5YjY1OTZjZmY0ZjgzZA>

Kumar, R. (2019). *Research methodology: a step by step guide for beginners* (5ª ed.). London: SAGE. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15348431.2019.1661251>

Leavy, P. (2017). *Research design* (1ª ed.). New York: The Guilford Press. <https://www.guilford.com/books/Research-Design/Patricia-Leavy/9781462514380>

Li, N., Laux, C., y Antony, J. (2019). How to use lean Six Sigma methodology to improve service process in higher education: A case study. *International Journal of Lean Six Sigma*, 10(4). Obtenido de <https://doi.org/10.1108/IJLSS-11-2018-0133>

Llancar, G. (2020). *La estructura organizacional y su influencia en la gestión de la Institución educativa N°80132-Distrito Huamachuco, 2018* [Informe de pregrado]. Universidad Nacional de Trujillo: Perú. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17650>

Luiz, L., Carvalho, A., Abreu, M., y Schirmer, T. (2022). Lean management and sustainable practices in Higher Education Institutions of Brazil and Portugal: A cross country perspective. *Journal of Cleaner Production*, 342 (1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130868>

Moreno, S., y Montoya, D. (2020). Gestionar el conocimiento aplicado en las herramientas Lean Manufacturing a través Objetos Interactivos de

- Aprendizaje (OIA) . *Instituto Tecnológico Metropolitano ITM*, 1(1), 263-281.
https://repositorio.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/4453/Rep_Itm_mae_Moreno.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Murad, A., Imran, A., Khalid, M., y Kichan, P. (2018). The effect of organizational structure on absorptive capacity in single and dual learning modes. *Journal of Innovation y Knowledge*, 3(03), 108-114.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X1730029X>
- Pedraza, K. (2020). *Lean management para la mejora de la atención al cliente en la empresa distribuidora de Copacabana S.R.L. Huánuco, periodo 2017* [Informe de pregrado]. Universidad de Huánuco: Perú.
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1053>
- Perales, M. (2018). *Análisis, diagnóstico y propuesta de mejora en los procesos de la dirección general de administración en una universidad pública aplicando Lean Six Sigma* [Informe de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú: Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13331>
- Petrush, A., Roehe, G., y Luchese, J. (2018). They teach, but do they apply? An exploratory survey about the use of Lean thinking in Brazilian higher education institutions. *International Journal of Lean Six Sigma*, 10(33), 743-766. <https://doi.org/10.1108/IJLSS-07-2017-0089>
- Pineda, V., y Erazo, J. (2021). La Estructura Organizacional y su relación con los procesos administrativos en Instituciones Educativas privadas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 06(12), 36-68.
<https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967002/html/>
- Purizaca, M. (2019). *La estructura organizacional y su influencia en los procesos operativos de la Academia Preuniversitaria Exitus de la ciudad de Piura – año 2018* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo: Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39727?locale-attribute=es>

- Rojas, A., y Gisbert, V. (2017). Lean manufacturing: Tools to improve productivity in businesses. *Investigación y pensamiento crítico*, 1(1), 116-124. <https://riunet.upv.es/handle/10251/102320?show=full>
- Ruilova, C., y Chafla, J. (2020). Organizational structure aspect for the improvement of productivity. case of dairy micro enterprises in cebadas. *DESCUBRE*, 1(2), 43-50. <http://revistas.esPOCH.edu.ec/index.php/mktDESCUBRE/article/view/396/336>
- Sánchez, M., Fernández, M., y Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Uisrael Revista científica*, 8(1), 113-129. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/400>
- Silva, R., Aceituno, C., y Ugarte, S. (2021). *Métodos y técnicas de la investigación contable* (1ª ed.). https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3085/1/aceituno_hc-et-al-metodos%20y%20tecnicas%20investigacion.pdf
- Sucasaire, J. (2022). *Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra de investigación* (1ª ed.). Biblioteca Nacional de Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientaciones_para_seleccion_y_calculo_del_tama%C3%B1o_de_muestra_de_investigacion.pdf
- Sunder, V., y Mahalingam, S. (2018). An empirical investigation of implementing Lean Six Sigma in Higher Education Institutions. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2157-2180. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-05-2017-0098>
- Tejada, G., Rengifo, R., Boy, A., y Rodríguez, J. (2020). Estructura organizacional y control en el modelo de gestión burocrático. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), 65-76. <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641006/29062641006.pdf>
- Vásquez, S. (2017). *Diagnóstico del clima organizacional de una institución educativa privada de Piura en base a un modelo antropológico del*

funcionamiento de las organizaciones [Informe de pregrado]: Universidad de Piura: Perú. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2894?locale-attribute=en>

Vidal, L., Ruíz, S., Pérez, P., y De la Cruz, J. (2018). Análisis de las herramientas lean manufacturing para la eliminación de desperdicios en las Mypes en el Estado de Tabasco. *Academia Journals*, 10(02), 2360-2437. <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5e4ac82f83fe885c77734b45/1581959251993/Memorias+AJ+Tabasco++Tomo+15+-+2018.pdf>



ANEXOS

Anexo 1.

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Organización lean y su efecto en la estructura organizacional en el Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022

Investigador principal: Encalada Saavedra, Shirley Judith

Asesor: Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Organización lean y su efecto en la estructura organizacional en el Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022, cuyo propósito es **General**: Determinar el efecto de la organización lean en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado San Martín de Porras).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 30 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Dra. Suisuy Chambergo, Ericka Julissa, al correo electrónico: esuisuyc@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de ética-administracion@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].



**ANEXO 2:
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 10027625733
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO SAN MARTIN DE PORRAS - TAMBOGRANDE	
Nombre del Titular o Representante legal: CARLOS NIMA PANTA	
Nombres y Apellidos CARLOS NIMA PANTA	DNI: 02764048

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Organización lean y su efecto en la estructura organizacional en el Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos SHIRLEY JUDITH ENCALADA SAAVEDRA	DNI: 47197096

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:



**(Titular o Representante legal de la
Institución)**

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 03:
FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: “Organización Lean y su efecto en la Estructura Organizacional en el Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022”

Autor/es: Encalada Saavedra, Shirley Judith

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura, Perú.

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----



Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente



Dra. Ramos Farroñán Emma Verónica
Vocal 1



Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo
Vicepresidente

Mgtr. Huamani Paliza Frank David
Vocal 2 (opcional)

Anexo 04:

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de FACEM, deja constancia que el proyecto de investigación titulado: “Organización Lean y su efecto en la Estructura Organizacional en el Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022”, presentado por la autora Encalada Saavedra, Shirley Judith, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable(X) observado() desfavorable().

Piura, 21 de noviembre de 2022.



Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

C/c

- Sra. Encalada Saavedra, Shirley Judith, investigador principal.

¹ *El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.*

Anexo 5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES	ESCALA DE MEDICION
Organización lean	Modelo de gestión empresarial basado en la mejora continua con criterios orientados a la reducción de desperdicios en los recursos, procesos, inventario y utilización deficiente del personal en dinero y tiempo, provocados por las actividades innecesarias y desarticulación organizacional (Bertagnolli, 2020).	La variable Organización lean se midió con sus dimensiones desperdicios, procesos e inventario, con sus respectivos indicadores, se utilizó un instrumento denominado cuestionario aplicado a 80 trabajadores y una guía de entrevista al director del Instituto San Martín de Porras Tambogrande.	Desperdicio	Sobreproducción	(5) Totalmente en desacuerdo (4) En desacuerdo (3) Indeciso (2) De acuerdo (1) Totalmente de acuerdo	Ordinal
				Materiales sobrantes		
				Despilfarro		
			Procesamiento	Simplificación		
				Tiempo de espera		
				Desarrollo de actividades		
			Inventario	Control de calidad		
				Anomalías		
				Auto inspección		
Estructura organizacional	Sistema utilizado para determinar la jerarquía laboral existente en una organización,	La variable estructura organizacional se midió con sus dimensiones formalización,	Formalización	Normas	(5) Totalmente en desacuerdo	Ordinal
				Disposiciones		

	<p>analizando los esquemas relacionales plasmados en los documentos y políticas establecidos, apoyados por la interacción laboral continua. (Brume, 2019).</p>	<p>profesionalismo y jerarquía, con sus respectivos indicadores, se utilizó un instrumento denominado cuestionario aplicado a 80 trabajadores y una guía de entrevista al director del Instituto San Martín de Porras Tambogrande.</p>		Directivas	<p>(4) En desacuerdo (3) Indeciso (2) De acuerdo (1) Totalmente de acuerdo</p>
			Profesionalismo	Designación de puesto	
				Perfil y requisitos	
				Especialización	
			Jerarquía	Niveles jerárquicos	
				Ejercicio de autoridad	
				Toma de decisiones	

Anexo 6: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Organización lean y su efecto en la estructura organizacional en el Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.</p>	<p>General: ¿Cuál es el efecto de la organización lean en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022?</p>	<p>General: Determinar el efecto de la organización lean en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.</p>	<p>General: La organización lean tiene un efecto positivo en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.</p>	<p>Enfoque: Mixto Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo • Correlacional – causal <p>Técnica e instrumentos: T.: Encuesta - Entrevista I.: Cuestionario - Guía de entrevista.</p> <p>Población: 80 colaboradores del Instituto San Martín de Porras. Muestra: 80 colaboradores del Instituto San Martín de Porras. Muestreo: Censal. Método de análisis: a través del SPSS 27.0</p>
	<p>Específicos: ¿Cuál es el efecto de los desperdicios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022?</p>	<p>Específicos: Establecer el efecto de los desperdicios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.</p>	<p>Específicos: Los desperdicios tuvieron un efecto significativo en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.</p>	
	<p>¿Cuál es el efecto de procesamiento en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022?</p>	<p>Establecer el efecto de procesamiento en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.</p>	<p>Los procesamientos tuvieron un efecto significativo en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.</p>	
	<p>¿Cuál es el efecto de los inventarios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022?</p>	<p>Establecer el efecto de los inventarios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.</p>	<p>Los inventarios tuvieron un efecto significativo en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.</p>	

Anexo 7: Matriz de Instrumentos

Variables	Dimensiones	Indicadores		Instrumento (cuestionario, guía de entrevista, de observación, de pautas, de revisión documental)	
				Nº de ítems	Ítems
X: Organización Leam	Desperdicios	X1.1	Sobreproducción	1	Hay exceso de materiales con contenido educativo por la sobreproducción
		X1.2	Materiales sobrantes	2	Existe materiales sobrantes de contenido educativo.
		X1.3	Despilfarro	3	Hay despilfarro de recursos con contenido administrativo
	Procesamiento	X2.1	Simplificación	4	Considera que los tiempos de espera para los docentes deben ser simplificados
		X2.2	Tiempo de espera	5	Se genera mucho tiempo de espera en gestión de algún requerimiento
		X2.3	Desarrollo de actividades	6	Se emplea de mucho tiempo para el desarrollo de las actividades educativas
	Inventario	X3.1	Control de calidad	7	Hay retrasos en el servicio educativo por la falta de control de calidad
		X3.2	Anomalías	8	Hay anomalías al momento de realizar el inventario
		X3.3	Auto inspección	9	Existe una inadecuada Auto inspección que retrasa las actividades académicas
Y: Estructura Organizacional	Formalización	Y1.1	Directivas	10	Se cumplen las directivas en cada área del Instituto
				11	Las directivas ayudan a cumplimiento de objetivos establecidos en el Instituto
		Y1.2	Normas	12	Se publican a tiempo las normas del Instituto
				13	Se comunica pertinentemente las normas del instituto
		Y1.3	Disposiciones	14	Se cumplen las disposiciones reglamentarias establecidas por el Instituto
				15	Las disposiciones planteadas por el instituto se desempeñan

	Profesionalismo	Y2.1	Designación de puesto	16	La designación de puestos está conforme a la jerarquización del instituto
				17	La designación de puesto ayuda al cumplimiento de las metas institucionales
		Y2.2	Perfil y requisitos	18	Los colaboradores cumplen con el perfil y requisitos para ocupar sus puestos laborales
				19	Cumplen los colaboradores con los requisitos para ocupar sus puestos de trabajo
		Y2.3	Especialización	20	Todos los colaboradores cuentan con la especialización oportuna
				21	Los colaboradores cuentan con la especialización adecuada
	Jerarquía	Y3.1	Niveles jerárquicos	22	Están claramente definidos los puestos y roles de cada colaborador dentro del Instituto
				23	Tienen definidos los puestos y roles de cada colaborador dentro del instituto
		Y3.2	Ejercicio de Autoridad	24	La dirección del Instituto actúa de manera horizontal
				25	El instituto tiene su dirección de manera horizontal
		Y3.3	Toma de decisiones	26	Las decisiones del Instituto son tomadas considerando la opinión de los colaboradores
				27	El instituto toma decisiones considerando las opiniones de los colaboradores



ENCUESTA: PERSONAL

CUESTIONARIO PARA EVALUAR ORGANIZACIÓN LEAN Y SU EFECTO EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO SAN MARTÍN DE PORRAS TAMBOGRANDE.

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: ____/____/____ N° ____

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo **Analizar el efecto de la organización lean en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022**; Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: sjencaladas@ucvvirtual.edu.pe

El cuestionario consta de una serie de ítems, cada uno de las cuales tiene cinco alternativas, que permitirán medir las dimensiones del estudio. Lea cuidadosamente cada ítem y marque con un aspa (X) la alternativa que Ud considere conveniente, teniendo en consideración la escala de respuesta: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Se agradece su apoyo.

VARIABLE: V ₁ ORGANIZACIÓN LEAN	ESCALA DE VALORACIÓN				
D ₁ DESPERDICIOS	(5) TA	(4) DA	(3) I	(2) ED	(1) TD
1. Hay despilfarro de recursos con contenido administrativo					
2. Hay exceso de materiales con contenido educativo por la sobreproducción.					
3. Existe materiales sobrantes de contenido educativo.					
D ₂ PROCESAMIENTO					
4. Considera que los tiempos de espera para los docentes deben ser simplificados					
5. Se genera mucho tiempo de espera en gestión de algún requerimiento					
6. Se emplea de mucho tiempo para el desarrollo de las actividades educativas					

D3 INVENTARIO					
7. Existe una inadecuada auto inspección que retrasa las actividades académicas.					
8. Hay anomalías al momento de realizar el inventario					
9. Hay retrasos en el servicio educativo por la falta de control de calidad					
VARIABLE: V2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
D1 FORMALIZACIÓN					
10. Las directivas ayudan a cumplimiento de objetivos establecidos en el Instituto					
11. Se comunica pertinentemente las normas del instituto					
12. Las disposiciones planteadas por el instituto se desempeñan					
13. Se cumplen las directivas en cada área del Instituto					
14. Se publican a tiempo las normas del Instituto					
15. Se cumplen las disposiciones reglamentarias establecidas por el Instituto					
D2 PROFESIONALISMO					
16. La designación de puesto ayuda al cumplimiento de las metas institucionales					
17. Cumplen los colaboradores con los requisitos para ocupar sus puestos de trabajo					
18. Los colaboradores cuentan con la especialización adecuada					
19. La designación de puestos está conforme a la jerarquización del instituto					
20. Los colaboradores cumplen con el perfil y requisitos para ocupar sus puestos laborales					
21. Todos los colaboradores cuentan con la especialización oportuna					
D3 JERARQUIA					
22. Tienen definidos los puestos y roles de cada colaborador dentro del instituto					
23. El instituto tiene su dirección de manera horizontal					
24. El instituto toma decisiones considerando las opiniones de los colaboradores					
25. Están claramente definidos los puestos y roles de cada colaborador dentro del Instituto.					
26. La dirección del Instituto actúa de manera horizontal.					

27. Las decisiones del Instituto son tomadas considerando la opinión de los colaboradores.					
--	--	--	--	--	--

DATOS GENERALES

Sexo: M () F ()

Edad: 20 - 29 () 30 - 39 () 40 - 49 () 50 - 69 ()

Grado de instrucción: Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()

Estado civil: _____

Años laborando: _____



**ENTREVISTA: DIRECTOR GENERAL
ENTREVISTA PARA EVALUAR ORGANIZACIÓN LEAN Y SU EFECTO EN LA
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO SAN MARTÍN DE
PORRAS TAMBOGRANDE.**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha: __/__/__

Nombre del entrevistado: _____

Entidad: Instituto Superior Tecnológico San Martín de Porras – Tambogrande.

Yo, con DNI en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo *Analizar el efecto de la organización lean en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022*. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo: sjencaladas@ucvvirtual.edu.pe.

I. Variable independiente: Organización lean.

1. ¿Cree usted que existe sobreproducción de material administrativo?
2. ¿Existe exceso de información de contenido administrativo?
3. ¿Cree usted que hay movimiento innecesario del material administrativo?
4. ¿Existe material administrativo defectuoso?

II. Variable dependiente: Estructura Organizacional.

5. ¿Se comunica oportunamente las normas del instituto?
6. ¿Las disposiciones reglamentarias dadas por el instituto se cumplen?
7. ¿El nivel del profesionalismo de los colaboradores se garantiza en cada área del Instituto?
8. ¿Cumplen los colaboradores con los requisitos exigidos por el puesto de trabajo?
9. ¿Se realiza la convocatoria de personal de manera transparente?
10. ¿Los cargos del Instituto son cubiertos de manera oportuna por el personal adecuado?

11. ¿Logra cumplir el instituto sus metas y objetivos propuestos en los tiempos previstos?
12. ¿Llevan un control de asistencia diario de todos los colaboradores?
13. ¿Tienen definidos los puestos y roles de cada colaborador dentro del instituto?
14. ¿El instituto tiene su dirección de manera horizontal?
15. ¿El instituto toma decisiones considerando las opiniones de los colaboradores?



**ENTREVISTA : DIRECTOR GENERAL
ENTREVISTA PARA EVALUAR ORGANIZACIÓN LEAN Y SU EFECTO EN LA
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO SAN MARTÍN DE
PORRAS TAMBOGRANDE.**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha: 29/10/2022

Nombre del entrevistado: CARLOS NIMA PANTA

Entidad: Instituto Superior Tecnológico San Martín de Porras – Tambogrande.

Yo, CARLOS NIMA PANTA con DNI 02764048 en forma voluntaria; SÍ (X) NO ()
doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo
*Analizar el efecto de la organización lean en la estructura organizacional del Instituto San
Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.* Asimismo, autorizo para que los resultados
de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la
Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo:
sjencaladas@ucvvirtual.edu.pe.

III. Variable independiente: Organización lean.

1. ¿Cree usted que existe sobreproducción de material administrativo?
Efectivamente, considero que en la institución existe una
sobreproducción de material administrativo, más que todo en cuanto
a documentación.
Interpretación: En relación a la respuesta, se puede determinar que
en la institución debido a la sobreproducción de material
administrativo, lo cual es causa del exceso y acumulación de
documentos y demás legajos, conlleva a la limitación de actividades
por parte de los responsables.
2. ¿Existe exceso de información de contenido administrativo?
Si hablamos de información acerca de los procedimientos
administrativos, más bien diría que es insuficiente, ya que muchas
veces nosotros como personal, no tenemos acceso a ella.

Interpretación: Respecto a la respuesta se puede especificar que los colaboradores administrativos de las diferentes áreas de trabajo se hallan limitados por parte de la misma institución a contar con el acceso libre a la información administrativa y demás base de datos, lo cual impide que en ciertas oportunidades no pueden desarrollar sus actividades de forma eficaz.

3. ¿Cree usted que hay movimiento innecesario del material administrativo?

En cuanto a documentación, si existe un movimiento innecesario, ya que se encuentra en movimiento constante. Hablando de personal administrativo, no considero que haya movimientos innecesarios, ya que siempre se mantiene al mismo personal.

Interpretación: Respecto a la respuesta se puede apreciar que no solo existe acumulación y exceso de documentación, sino que esta también es trasladada a diferentes áreas, lo cual impide que haya un adecuado espacio suficiente para que el personal administrativo pueda desarrollar las actividades.

4. ¿Existe material administrativo defectuoso?

Más que defectuoso, diría que hay una falta de material administrativo.

Interpretación: Respecto a la respuesta se puede determinar que el instituto al personal administrativo de las diferentes áreas de trabajo no le proporciona los materiales correspondientes para que estos puedan desempeñar de forma adecuada cada una de sus funciones.

IV. Variable dependiente: Estructura Organizacional.

5. ¿Se comunica oportunamente las normas del instituto?

No, mayormente nos la comunican a destiempo.

Interpretación: Respecto a la respuesta se puede determinar que el instituto a los colaboradores administrativos no les comunica o a tiempo cada una de las normas y demás cambios que se realicen para las áreas de trabajo, originando cambios que ocasiona que el personal este desactualizado.

6. ¿Las disposiciones reglamentarias dadas por el instituto se cumplen?

No. En cuanto a disposiciones reglamentarias, diría que no existen, o no han sido comunicadas.

Interpretación: Respecto a la respuesta se puede apreciar que el instituto carece de reglamentos internos y demás disposiciones, lo cual conlleva a que el personal administrativo no cuente con reglas, las cuales les permiten optimizar y fortalecer las actividades que desempeñan.

7. ¿El nivel del profesionalismo de los colaboradores se garantiza en cada área del Instituto?

Si, como muy cuidadosos en cuanto a nuestra imagen y profesionalismo.

Interpretación: En relación con la respuesta, se puede determinar que los colaboradores administrativos si hacen cumplimiento y desempeño respecto a su profesionalismo frente a cada una de las actividades que efectúan en cada una de las áreas que se hayan establecidas, de modo que son responsables con su trabajo.

8. ¿Cumplen los colaboradores con los requisitos exigidos por el puesto de trabajo?

Si, todos contamos con los requisitos exigidos.

Interpretación: En cuanto a la respuesta se puede determinar que los colaboradores que se desempeñan en las diferentes áreas académicas del instituto sí cuentan con el perfil y requisitos necesarios a ocupar el cargo que actualmente estos vienen desarrollando.

9. ¿Se realiza la convocatoria de personal de manera transparente?

No, la convocatoria en muchos casos no se da.

Interpretación: Respecto a la respuesta se puede determinar que el instituto en pocas ocasiones cuando realiza convocatorias, estas son llevadas a cabo de forma transparente, por ello es que son pocas las veces en que la institución desarrolla este tipo de procedimientos.

10. ¿Los cargos del Instituto son cubiertos de manera oportuna por el personal adecuado?

Si, mayormente son cubiertos antes de iniciar las labores educativas.

Interpretación: En cuanto a la respuesta, se puede especificar que los colaboradores del instituto si efectúan un correcto desempeño en cada una de sus funciones, donde además cumplen con el tiempo que su cargo requiere.

11. ¿Logra cumplir el instituto sus metas y objetivos propuestos en los tiempos previstos?

Si.

Interpretación: Frente a la respuesta se puede determinar que los trabajadores administrativos si están comprometidos con el funcionamiento oportuno que requiere su puesto laboral, el mismo que esta orientado al cumplimiento eficaz de los objetivo y metas institucionales.

12. ¿Llevan un control de asistencia diario de todos los colaboradores?

Si, aunque me parece un tanto inadecuada la forma de llevar el control de asistencia, sería bueno implementar nuevas formas de registro.

Interpretación: En cuanto a la respuesta, se evidencia que el instituto si lleva un control permanente respecto a las asistencias diarias que los colaboradores realizan, de modo que permite que se lleve una base de datos de ello, no obstante, se requiere que este proceso sea mejor implementado para obtener resultados mejores.

13. ¿Tienen definidos los puestos y roles de cada colaborador dentro del instituto?

No, hace falta asignar roles a los colaboradores.

Interpretación: En relación con las respuestas, se puede apreciar que pese a que cada colaborador es responsable con sus actividades y tareas que su puesto requiere, es necesaria una mejor designación de funciones, de modo que se evite la repetición continua de los trabajos, según el cargo.

14. ¿El instituto tiene su dirección de manera horizontal?

No tengo conocimiento de ello.

Interpretación: En relación con la pregunta y la respuesta que se obtuvo, se puede determinar que hay un desconocimiento por parte

de los colaboradores respecto a la estructura que el instituto tiene establecido, según sus áreas de trabajo.

15. ¿El instituto toma decisiones considerando las opiniones de los colaboradores?

En algunos casos si, se considera la opinión de los colaboradores.

Interpretación: En cuanto a la respuesta se puede apreciar que en muchas oportunidades el instituto antes de tomar decisiones toma en cuenta algunas opiniones y sugerencias que los colaboradores manifiestan frente a los ellos observan en sus ambientes de trabajo.

Anexo 8: Validaciones constancia y ficha.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

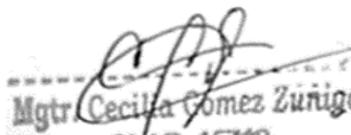
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

<i>Cuestionario aplicado a los colaboradores IESTP SAN MARTIN DE PORRAS - TAMBOGRANDE</i>	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los veintitrés días del mes de setiembre del dos mil Veintidós.



Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CIAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Administración
E-mail : cgomezz@ucv.edu.pe

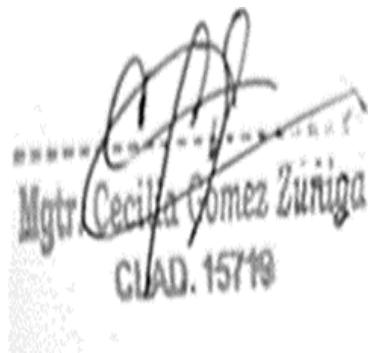
**“ORGANIZACIÓN LEAN Y SU EFECTO EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO SAN MARTÍN DE PORRAS TAMBOGRANDE,
PIURA 2022.”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: *Cuestionario*

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	

Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 23 de setiembre de
2022



Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CIAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga

DNI : 03490490

Teléfono : 999780055

e-mail : cgomezz@ucv.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

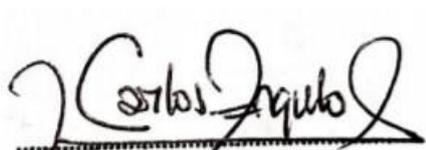
Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera, con DNI N° 06437510 Magister en Administración de negocios MBA N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como docente en la universidad César Vallejo de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores del instituto San Martín de Porras.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de setiembre del Dos mil veintidos.



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mgtr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera
DNI : 06437510
Especialidad : Gestión de organizaciones - Marketing
E-mail : anguloa@ucvvirtual.edu.pe

“Organización lean y su efecto en la estructura organizacional en el Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022.”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				98	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				97	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																				96	



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Groover Valenty Villanueva Butrón con DNI N° 02842722 Magister en Ciencias Económicas con mención en Economía de Empresas (A343034), Doctor en Administración (048970), de profesión Ingeniero Industrial (A202677) con especialidad en Investigación de Operaciones desempeñándome actualmente como DTC en la E.P. de Administración – UCV Piura

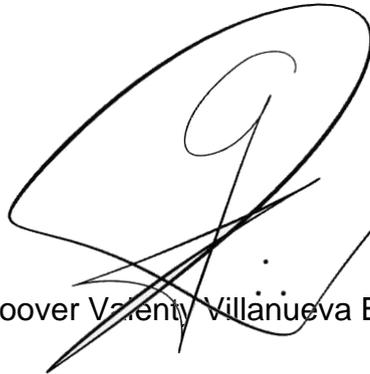
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores IESTP SAN MARTIN DE PORRAS - TAMBOGRANDE	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los trece días del mes de octubre del dos mil veintidos.



Dr. : Groover Valentín Villanueva Butrón

DNI 02842722

Especialidad : Ingeniero Industrial

E-mail : gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe

“Organización Lean y su efecto en la Estructura Organizacional en el Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulación con un lenguaje apropiado																	85				
2. Objetividad	Esta expresión o en conducta observable																	85				
3. Actualidad	Adecuado a enfoque teórico abordado en la investigación																	85				

9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		90						
----------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----	--	--	--	--	--	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 13 de octubre del 2022

Dr.: Groover Valenty Villanueva
 Butrón DNI: 02842722
 Teléfono: 961532047
 E-mail: gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 09: Formato de confiabilidad

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	--------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Encalada Saavedra, Shirley Judith
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	“Organización Lean y su efecto en la Estructura Organizacional en el Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022”
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
		<i>Alfa de Cronbach.</i> (x)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	24/09/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	80

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	Confiabilidad de Alfa de Cronbach: Variable Organización Lean (0.861) y
---	--

	Variable Estructura Organizacional (0.883)
--	---

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Las preguntas fueron correctamente formuladas, sin embargo, se hizo observaciones de forma. Posteriormente fueron levantadas todas las observaciones. Finalmente, se hizo la validación y la prueba de confiabilidad del instrumento: 09 ítems de la variable Organización lean y 16 ítems de la Variable Estructura Organizacional.

Firma


Estudiante: Encalada Saavedra Shirley Judith
DNI : 47197096



Dra. SOFIA IRENE DELGADO WONG
CLAD: 002226

Anexos 10: Informe de Resultados

Informe de Resultados Complementarios del Cuestionario Aplicado a los trabajadores del Instituto San Martín de Porras, Tambogrande.

Tabla 15

Resultados descriptivos de los desperdicios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022

Desperdicios	Escala de alternativas											
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		Desacuerdo		Totalmente desacuerdo		Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Hay despilfarro de recursos con contenido administrativo	6	7.5	57	71.3	14	17.5	3	3.8	0	0.0	80	100%
2. Hay exceso de materiales con contenido educativo por la sobreproducción	8	10.0	60	75.0	9	11.3	3	3.8	0	0.0	80	100%
3. Existe materiales sobrantes de contenido educativo.	5	6.3	63	78.8	10	12.5	2	2.5	0	0	80	100%

De la tabla 07, se evidencio que las preguntas de la dimensión 1: Desperdicios de la variable independiente denominada: organización lean se encuentra relacionada con la dependiente: Estructura organizacional.

Se observó que el 71.3% de los encuestados están de acuerdo que hay despilfarro de recursos con contenido administrativo, el 75.0% está de acuerdo que hay exceso de materiales con contenido educativo por la sobreproducción y finalmente el 78.8% está de acuerdo que existe materiales sobrantes de contenido educativo.

Tabla 16

Resultados descriptivos de los procesamientos en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022

Procesamiento	Escala de alternativas											
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		Desacuerdo		Totalmente desacuerdo		Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4. Considera que los tiempos de espera para los docentes deben ser simplificados.	0	0.0	72	90.0	2	2.5	6	7.5	0	0.0	80	100 %
5. Se genera mucho tiempo de espera en gestión de algún requerimiento la sobreproducción.	18	22.5	55	68.8	0	0.0	7	8.8	0	0.0	80	100 %
6. Se emplea de mucho tiempo para el desarrollo de las actividades educativas.	9	11.3	52	65.0	14	17.5	5	6.3	0	0	80	100 %

De la tabla 09, de las preguntas de la dimensión 2: Procesamiento de la variable independiente denominada: Organización Lean relacionada con la variable dependiente: Estructura organizacional.

La Tabla 09, se observa que el 90.0% de los encuestados está de acuerdo que considera que los tiempos de espera para los docentes deben ser simplificados, el 68.8% está de acuerdo que se genera mucho tiempo de espera en gestión de algún requerimiento la sobreproducción y finalmente el 65.0% está de acuerdo que se emplea de mucho tiempo para el desarrollo de las actividades educativas.

Tabla 17

Resultados descriptivos de los inventarios en la estructura organizacional del Instituto San Martín de Porras Tambogrande, Piura 2022

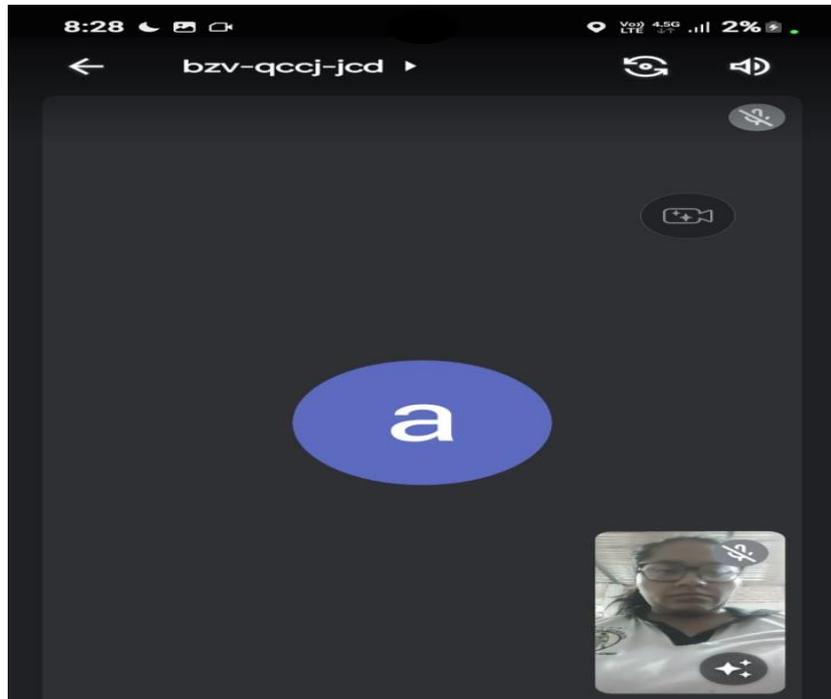
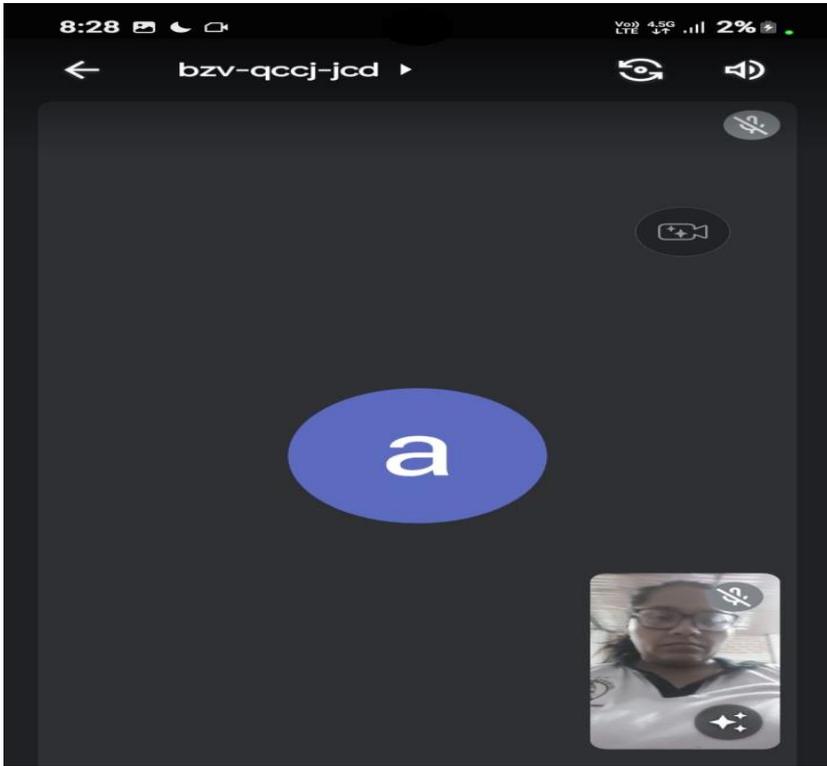
Inventarios	Escala de alternativas											
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		Desacuerdo		Totalmente desacuerdo		Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		(Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
7. Existe una inadecuada auto inspección que retrasa las actividades académicas.	8	10.0	52	65.0	11	13.8	9	11.3	0	0.0	80	100%
8. Hay anomalías al momento de realizar el inventario.	0	0.0	43	53.8	15	18.8	22	27.5	0	0.0	80	100%
9. Hay retrasos en el servicio educativo por la falta de control de calidad.	16	20.0	61	76.3	0	0.0	3	3.8	0	0	80	100%

De la tabla 11, las preguntas de la dimensión 3: Inventarios de la variable independiente: Organización Lean relacionada con la variable dependiente: Estructura organizacional.

La Tabla 11, se observa que el 65% de los encuestados está de acuerdo que existe una inadecuada auto inspección que retrasa las actividades académicas, el 53.8% está de acuerdo que hay anomalías al momento de realizar el inventario y

finalmente el 76.3% está de acuerdo que hay retrasos en el servicio educativo por la falta de control de calidad.

Anexo 10: Fotos de la Entrevista vía zoom



Anexo 11: Evidencias de entrevistas (fotos).

