



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS
ECONÓMICAS

“IMPLEMENTACIÓN DEL MÉTODO KAIZEN PARA LA MEJORA DEL
SERVICIO EN LA BIBLIOTECA DE ETED-LIMA”.

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTOR

Bach. Rosa Nelva Ticlla Fustamante

<https://orcid.org/0009-0009-2496-0771>

ASESOR

Mag.Elizabeth Flor de María Muguruza Cavero

<https://orcid.org/0000-0002-0641-3338>

**Lima - Perú
2024**

Ticlla - Sin depósito

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

2%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

prezi.com

Fuente de Internet

1%

2

[Submitted to Universidad de Celaya](#)

Trabajo del estudiante

1%

3

es.slideshare.net

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Exclude assignment
template

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias

< 1%

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todos los lectores de la Biblioteca de nuestro seminario ETED-LIMA, especialmente a mi príncipe amado Sven; a mis futuros lectores, mis amados hijos Josué Daniel, Rebeca Priscila, a mi hermana Flor Nelly por su apoyo integral en toda mi carrera universitaria y a toda mi familia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios fuente de todo bien, todo lo bueno y perfecto viene de él; a mi valiente esposo Walter Sven, por su constante apoyo espiritual, emocional, ministerial; a mis valiosos, bellos hijos: Josué Daniel de 4 años y Rebeca Priscila de 8 meses por su infinita ternura e inteligencia; a mis padres quienes gozan ya de la vida eterna Fermín & Edelmira por la herencia espiritual invaluable y soporte económico, a mis hermanos por estar siempre pendiente.

Agradezco a los profesores que formaron parte de mi aprendizaje significativo a lo largo de la etapa universitaria.

Agradezco a los que me proporcionaron algunos datos requeridos para este trabajo, al superintendente David Balcázar, al Coordinador de ETED LIMA Manuel Banda, a mis alumnos del curso de Bases bíblicas y Wesleyanas de la adoración julio, 2024, por el apoyo en la inducción del método Kaizen en la biblioteca y responder mi entrevista.

Finalmente agradezco de manera especial a mi asesora Mg. Elizabeth Muguruza de suficiencia profesional por la enseñanza, exigencia, guía que he sentido en este proceso de redacción.

RESUMEN

El objetivo en el presente trabajo sobre la biblioteca ETED-LIMA, bajo previo uso del diagnóstico FODA, el autor hace uso del método Kaizen, para implementar una mejora continua con el fin de dar mayor utilidad, dinamismo e integración, y hacer del lugar un espacio atractivo para estudiantes investigadores; asimismo aplicando algunos principios de la administración se ha logrado la cooperación en respeto mutuo, mayor rendimiento al trabajar en equipo, generando una unidad de propósito en una educación trascendente. La selección con el fin de optimizar espacio, el orden codificando los libros, la limpieza que se note, la estandarización que se repitan los procesos y la disciplina aplicada de forma sistemática traen un impacto positivo en la educación teológica y promueve la creación de nuevos contenidos ortodoxos, a su vez abre oportunidades de alianzas con otros seminarios facilitando así la integración y la mejora en el aprendizaje significativo. Aprovechando la gestión de los recursos

In the future, we envision a library that is better equipped with contextualized content, opening hours established according to the needs of the majority, a comfortable reading room and a quality service organized for self-management.

Palabras Clave: Kaizen, biblioteca, mejora continua, FODA.

ABSTRACT

The objective in the present work on the ETED-LIMA library, under previous use of the SWOT diagnosis, the author makes use of the Kaizen method, to implement a continuous improvement in order to give greater utility, dynamism and integration, and to make the place an attractive space for student researchers; also applying some principles of the administration has achieved cooperation in mutual respect, greater performance by working as a team, generating a unity of purpose in a transcendent education. The selection in order to optimize space, the order in codifying the books, the cleanliness that is noticed, the standardization that the processes are repeated and the discipline applied in a systematic way bring a positive impact in theological education and promotes the creation of new orthodox contents, at the same time it opens opportunities of alliances with other seminaries facilitating integration and improvement in meaningful learning. Leveraging resource management

We envision a future library that is better equipped with contextualized content, opening hours established according to the needs of the majority, a comfortable reading room and an organized self-management service.

Keyword: Kaizen, library, continuous improvement, SWOT

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
ÍNDICE GENERAL.....	6
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES.....	8
1.1. Descripción de la empresa o institución.....	8
1.2. Descripción del producto o servicio.....	12
1.3. Ubicación geográfica y contexto socioeconómico.....	14
1.4. Actividad general o área de desempeño.....	16
1.5. Misión y visión.....	17
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA.....	18
2.1. Actividad profesional desarrollada.....	18
2.2. Propósito del puesto y funciones asignadas.....	19
2.3. Aplicación de la teoría en la práctica del desempeño profesional.....	21
CAPÍTULO III: fundamentación del tema elegido.....	24
3.1. Descripción de la problemática.....	24
3.2. Teoría sobre la problemática.....	28
3.3. Análisis sobre la problemática.....	34
CAPÍTULO IV: PRINCIPALES contribuciones.....	35
4.1. Descripción de alternativas de solución.....	35
4.2. Evaluación de alternativas de solución.....	36
4.3. Implementación de alternativas de solución.....	37
4.4. Costo de implementación.....	39
4.5. Evaluación de factibilidad de la implementación.....	40
CONCLUSIONES.....	41
RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	43

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de suficiencia profesional ofrece una propuesta de mejora continua en la biblioteca ETED-LIMA, se centra sustancialmente en los puntos específicos que tienen que cambiar por el bien de la institución; para ello se ha usado las siguientes herramientas: FODA, con este diagnóstico evaluado y seleccionado se ha implementado una estrategia haciendo uso del método Kaizen específicamente aplicando las 5s, con dicho método se ha empezado a generar los cambios requeridos.

En el capítulo uno, se menciona la descripción de la institución de la Asociación Iglesia del Nazareno de la República del Perú, dentro de ello se hace mención al seminario Teológico del Perú con sede central en Chiclayo, a su vez sus sedes descentralizadas en Nuevo Horizonte-Imaza y en todo el Perú con los programas de ETED, cabe recalcar, lo que se ha estudiado es el tema de la biblioteca del programa teológico en Lima. El capítulo dos, especifica los servicios que se ofrecen en el seminario y el propósito del mismo, a su vez la experiencia laboral diversa del presente autor de este contenido y el uso las teorías mentoring, liderazgo, y método de Kaizen. En el capítulo tres se hace mención de la descripción de la problemática usando la herramienta FODA, se analiza el lugar, el espacio, la cantidad de libros y se aplica las teorías. En el capítulo cuatro se ofrece las alternativas y se implementa las herramientas técnicas mencionadas.

Finalmente se llega a unas conclusiones y se ofrece oportunas recomendaciones para que Dios mediante, se pueda llevar a cabo en el tiempo más corto posible por el bien de la institución y alumnado.

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

1.1. Descripción de la empresa o institución:

La Iglesia del Nazareno se fundó en EE.UU el 13 de octubre de 1908, con la unión de varias iglesias de santidad en Pilot Point (Texas). En el Perú comenzó en 1914 cuando los misioneros Roger y Mary Winans llegaron para evangelizar, ellos establecieron la primera iglesia en Pacasmayo, en 1917.

Desde entonces la iglesia ha crecido a través del trabajo de misioneros, la educación teológica y el liderazgo de pastores peruanos. En el Perú, costa, sierra y selva, la iglesia tiene 16 distritos eclesiásticos, de los cuales uno de ellos es el distrito Perú central con Sede en Lima; en Lima hay 40 iglesias y misiones; de las cuales una de ellas es la Iglesia del Nazareno de Ventanilla, organizada el 30 de octubre del 2011.

Dentro de la Asociación de la Iglesia del Nazareno de la República del Perú, se prioriza la formación integral de sus ministros; para ello se creó una institución educativa con nivel universitario. Lo describiremos el avance en etapas:

Primera etapa: 1921 – 1950. La apertura fue el 12 de julio de 1920 en la ciudad de Monsefú con cinco alumnos y dos profesores, los esposos Roger S. Winans y Esther Carson. La escuela funcionó sólo 44 días, por falta de recursos económicos las clases fueron suspendidas; reanudándose luego en forma oficial el 1 de enero de 1921 con cuatro profesores; los misioneros Roger y Esther Winans, Mabel Park y el señor Estanislao Gavidia (laico); con siete estudiantes, como director el misionero Roger Winans. La escuela enfrentó serios problemas, el analfabetismo, la falta de profesores y los recursos económicos,

pero Dios que es fiel, Él estaba allí en el momento oportuno para suplir las necesidades y llevar adelante esta naciente escuela y su misión. Ese mismo año, el 12 de marzo, a la Escuela Bíblica se le cambió el nombre a Instituto Bíblico Nazareno.

Segunda etapa: 1950 – 1975. En el año 1950, el Instituto Bíblico y siendo su Director el Rvdo. Ira Taylor, se trasladó a la ciudad de Chiclayo; por un periodo de 12 años se usó los salones del sótano del templo de la iglesia del Nazareno de Chiclayo, como ambientes para cumplir con su programa académico, hasta que en el año 1962 se trasladó al plantel actual. El instituto ya había cimentado su misión: recibía y enviaba obreros que ministraban la grey del Señor, por medio de la Iglesia del Nazareno; se había ganado un espacio y se constituía en un elemento determinante en el crecimiento de la iglesia en el Perú.

Tercera etapa: 1975 a 1983. Hasta el año 1975 había sido dirigido por misioneros; este año, cumplía este privilegio el Rvdo. Felipe Torgrimson (Director), quien entregó la posta al Dr. Esperidión Julca Cabanillas quién se sustituía en el primer líder nacional que asumía tan noble responsabilidad. En 1979 el Instituto Nazareno fue promovido a Instituto Teológico Nazareno.

Cuarta etapa: 1983 – 1991. El 14 de marzo de 1983 bajo el liderazgo del Rector Ernesto Lozano Padilla el instituto Teológico Nazareno fue elevado a la categoría de Seminario Bíblico Nazareno, en esta etapa se han dado cambios notables de estructura física del plantel y educativa.

Además dentro de la Educación Teológica, se estableció la educación a distancia o descentralizada, viene funcionando en cada sede del distrito

eclesiástico (16), de los cuales una está ubicado en Av. del Río 450 en el distrito de Pueblo Libre, Lima.

En la formación teológica, se instruye de forma integral, a fin de que éstos sean eficientes e íntegros en el desempeño de sus funciones. Gracias a Dios los egresados en los distintos programas vienen desarrollando un ministerio excepcional en áreas de la pastoral, teología y misionología con una visión urbana.

Dentro de la asociación de la Iglesia de la República del Perú, está dividida en áreas locales, zonales y distritales. Dentro del área de desempeño, hay un organigrama que muestro a continuación.

Ilustración 1.



Explicación: Cada área de las funciones en el organigrama son independientes e interdependientes; todas las responsabilidades están delineadas en el manual

de la organización, para el desarrollo eficientes de las mismas; a su vez se hace reuniones ordinarias para elaborar un plan de trabajo y también en dichas reuniones se evalúa la gestión de cada ministerio y se rinde cuentas de forma mensual entre la junta, anual ante toda la congregación, a nivel distrital anualmente y a su vez a nivel general.

Ilustración 2



Manual.

Explicación: Este es el manual de dicha organización, Asociación Iglesia del Nazareno, contiene las doctrinas y temas administrativos en todos los niveles. Aquí se describen las funciones establecidas, contiene 349 páginas. Los temas señalados son: La organización, trata sobre los pactos de conducta y de carácter cristiano, asimismo el gobierno local, distrital y general, temas sobre la educación superior, a su vez contiene temas legales, jurídicos, doctrinas

principales, sacramentos y rituales, también asuntos sobre los ministerios de JNI, MNI Y MIEDD, algunos otros archivos de interés, de ayuda y apéndice.

1.2. Descripción del producto o servicio:

El Seminario Teológico Nazareno, brinda una formación teológica de excelencia de forma integral. Se usa rigurosos filtros de ingreso a la misma y se ofrece diversos programas de formación, desde el área local, zonal, distrital.

El STN, ofrece el pregrado en bachiller en teología, las personas se pueden desempeñar como ministros, profesores, asesores; también ofrece el posgrado de licenciatura, maestría en liderazgo, doctorado en convenio con otros seminarios de otros países, como argentina, ecuador, costa rica y filipinas. La enseñanza es presencial y virtual.

El STN, ofrece varios programas de especialización ministerial para los miembros de las iglesias cristianas evangélicas que tienen un llamado de tiempo parcial y medio en la vida de la iglesia. Son 15 cursos o más, es un tiempo de tres semestres académicos. Los diplomados que se ofrecen es de oportuna ayuda para la niñez, adolescencia, juventud y familia; también se brinda enseñanza sobre música, misiones transculturales, educación cristiana,

El STN, tiene convenido con CML, permite capacitar a líderes laicos, miembros de junta, para su desarrollo de sus capacidades, dones y talentos; los servicios educativos que se ofrece se dan en tres modalidades virtual, híbrida y presencial.

El STN, a través de su programa de descentralización ETED LIMA, ofrece bachiller en teología, dentro de la currículo también incluyen cursos seculares básicos como introducción al hebreo, psicología general, introducción a la

filosofía, metodología de la investigación, comprensión de textos y redacción académica, música teórica, video, edición y montaje; los cursos están divididos en cuatro áreas: biblia, teología, historia, pastoral, general; las clases se dan usando la tecnología virtual y a veces presencial; para ello, se ha establecido un aula virtual donde cuenta con una biblioteca, hay en simultáneo varias aulas, para brindar el servicio educativo de formación teológica.

El STN, también tiene una sub sede en Nuevo Horizonte- Imaza, Bagua. En este seminario mayormente estudian personas de la selva y alumnos aguajum.

La sede principal actualmente está ubicado en Urbanización Patazca, Lambayeque, Bernardo Alcedo 125, Chiclayo; frente la residencial FAPP. Una bella ciudad acogedora donde los alumnos se preparan en modalidad residencial e internado, a su vez también hay programa de ETED por las noches. Los alumnos internados tienen un rígido horario establecido. En este lugar hay aulas, dormitorios de pabellones de damas y caballeros, biblioteca, una capilla, sala de cómputo, auditorio, cocina comedor, áreas verdes, una cancha deportiva, oficinas de los docentes y la vivienda de dos familias del plantel.

Ilustración 3



Descripción: Seminario Teológico Nazareno Chiclayo.

Ilustración 4



Organigrama: ETED 2024

1.3. Ubicación geográfica y contexto socioeconómico:

La Asociación Iglesia del Nazareno de la República del Perú, su dirección legal está ubicado en Jr. José Olaya Nro. 1613, El Porvenir, Trujillo, departamento de la Libertad, Perú, está en los registros públicos desde el 07 de agosto del año 1950; sin embargo, tiene varias sedes en los diversos departamentos del país. El lugar donde ministramos está ubicado en AA.HH Defensores de la Patria, Mz. G5 Lt. 21,22, Ventanilla, Callao.

Ilustración 5



Mapa: Ubicación de la Iglesia del Nazareno de Ventanilla.

Un lugar en vías de desarrollo, hace poco construyó una moderna municipalidad. Hay varios centros comerciales, ahí se concentra gran parte de la población.

Ilustración 6

Distrito de Ventanilla	
Distrito	Ventanilla
Colinda	Este: Mi Perú y Puente Piedra. Oeste: Océano Pacífico. Norte: Santa Rosa y Ancón. Sur: Río Chillón, San Martín de Porres.
Población (censo 2013)	397 026 habitantes
Clima:	Subtropical desértico húmedo.
Temperatura promedio	22.1 °
Altura Capital (m.s.n.m.)	95 m.s.n.m. 0.m.s.n.m
Superficie km ²	73.52 km ²
Código	070106
Constituido	#.17392 - 28/01/1969
Gentilicio	Ventanillense

La pobreza oscila entre 28, 5% y superior de 32, 9% respectivamente.

La Asociación Iglesia del Nazareno de la República del Perú, existe para proclamar el mensaje en palabra y obra, por ello a través de un ministerio

internacional de compasión, llega a las personas en mayor necesidad, desamparo y desprotección, ofreciendo alimento al hambriento, cubrir al desnudo, socorrerle con la medicina para su salud y ayudar en los desastres naturales.

Ilustración: 7



Fotos: Ministerios compasivos internacionales.

1.4. Actividad general o área de desempeño:

La Asociación iglesia del Nazareno no tiene fin de lucro/renta, busca a través de la educación teológica integral, transformar las vidas, familias para bien.

También realiza diversas actividades, su principal enfoque propósito vive para adorar a Dios, proclamar, enseñar el evangelio, servir de acuerdo a los dones y talentos, promover la koinonía.

Dentro del área de desempeño está dirigido a todas las edades, para ser alcanzadas con el evangelio de salvación.

La Asociación Iglesia del Nazareno, tiene sus valores que las distinguen en cualquier contexto:

Ilustración 8

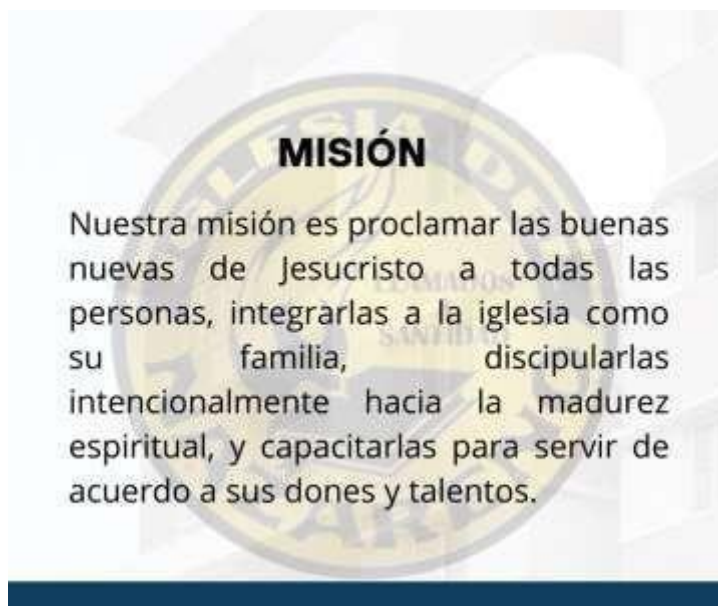


Valores esenciales – Iglesia del Nazareno.

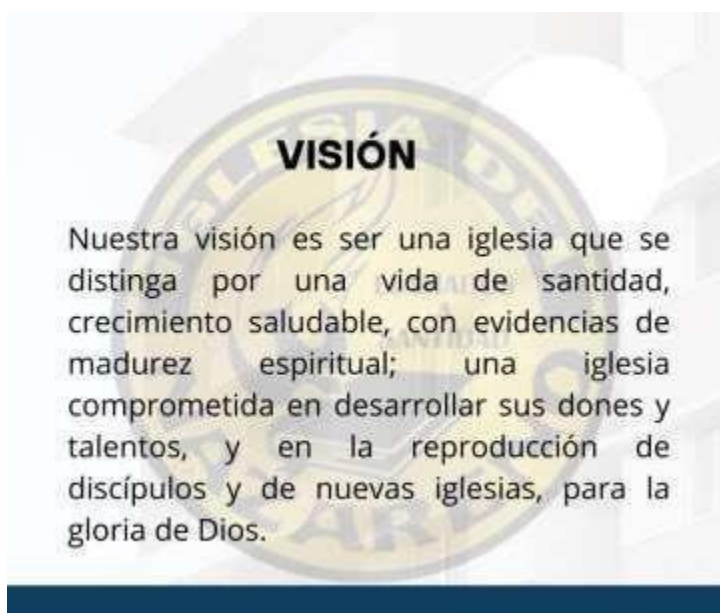
1.5. Misión y visión:

A continuación detallo nuestra visión y misión de la Iglesia del Nazareno de Ventanilla.

Ilustración 9



Misión ministerial, 2024



Visión ministerial, 2024

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

2.1. Actividad profesional desarrollada.

Luego que ha logrado recibir el grado de bachiller en administración, se ha desempeñado en funciones ministeriales, cargos distritales como presidenta de JNI, presidenta del Comité de Finanzas, representante al CONEP y como docente en el área bíblica teológica, desde el año 2012 hasta la actualidad. Asimismo ha sido partícipe en exponer diversos temas, talleres, conferencias sobre teología, noviazgo, matrimonio, familia, santidad, decisiones, escatología, doctrina, mayordomía, planificación, adolescencia, liderazgo, salud integral, El poder de las emociones y los pensamientos; los beneficios del dominio propio, cultura de paz, el rol de la mujer en el mundo posmoderno, padres de honor, madres incansables, la honra a los padres, la obediencia, las bendiciones de un hijo de Dios, la iglesia, los sacramentos, la sanidad divina, escatología, etc.

2.2. Propósito del puesto y funciones asignadas.

Para el desempeño de lo asignado, se suscribe las materias dictadas y sus respectivos objetivos. En todos los cursos se ha procurado aplicar metodologías, estrategias, mentoring, Kaizen con el objetivo de transmitir conocimientos y otorgar orientación y acompañamiento bíblico.

Homilética: que es una herramienta para los predicadores.

Objetivo: Elaborar adecuadamente los sermones, analizar, estructurar, y comunicar el mensaje bíblico.

Historia eclesiástica I: Narra los hechos suscritos de la historia de la iglesia.

Objetivo: Lograr que el alumno conozca los antecedentes de la iglesia, la continuidad del ministerio de Jesús, la iglesia primitiva, la iglesia imperial, la iglesia medieval, la iglesia en la conquista y reforma, la iglesia en los siglos XVII al siglo XVIII y luego en la etapa moderna y posmoderna.

Bases Teológicas y Wesleyanas de la Adoración: Comprende el estudio de los fundamentos bíblicos, teológicos y culturales de la adoración desde una perspectiva wesleyana, y sus implicaciones para la iglesia actual.

Objetivo: Lograr que el alumno entienda los términos claves y las bases de la adoración del Antiguo Testamento y Nuevo Testamento; bases teológicas desde la perspectiva wesleyana; conocer y evaluar los aspectos culturales de la adoración en la misma perspectiva del curso.

Funciones:

- Elaboró programa de clase que contiene 3 unidades, 23 sesiones, indica que se ha dictado 6 horas semanales durante un mes inter diario lunes, miércoles y viernes de modo virtual.

- Se ha asignado a los estudiantes formatos elaborados como informe de lectura, análisis de culto, plan de adoración, devocionales personales y cuando correspondía, modelo de ensayo, monografías, y se les dio libros específicos a cada uno, etc.
- Se ha dictado en orden las unidades planificadas con la participación activa de los estudiantes, tratando de propiciar un aprendizaje significativo.
- La evaluación lo ha realizado a través de prácticas calificadas, examen escrito parcial y final, participaciones; asimismo la evaluación se ha obtenido a través de los trabajos entregados, exposiciones. La evaluación ha sido permanente.
- Se ha procurado dar acompañamiento al alumno de forma grupal e individual; además donde se ha requerido se ha brindado mayor tiempo/atención.
- Se ha elaborado las actas de notas de los estudiantes.
- Se ha procurado dar una formación integral, buscando instruir en el pensamiento crítico y hacer teórico práctico las enseñanzas; a diferencia de una institución secular, esta busca resultados trascendentes como la salvación del alma y el bienestar interno en Dios.
- Sus funciones académicas designadas en el programa de ETED, LIMA, lo ha llevado a cabo de modo presencial y en los últimos años en tiempo de la pandemia y pos pandemia, netamente virtual con algunas excepciones.
- Para la preparación de los contenidos del sílabo, aparte de usar la biblioteca virtual, es indispensable la consulta bibliográfica en la biblioteca física. Se puede acceder a la biblioteca de forma directa y trabajar en algún otro ambiente durante horas o traer libros a casa y se puede tener antes y todo el tiempo del curso luego se devuelve. En esta biblioteca el docente puede llevar a casa todos los libros que le sean necesarios, para ello firma al recibirlos.

2.3. Aplicación de la teoría en la práctica del desempeño profesional.

Aspectos teóricos de Mentoring:

Grisaleña (2021), explica sobre el mentoring lo siguiente:

El mentoring conocido también como tutorización que sirve de apoyo a los que se están preparando o trabajando; donde por un lado hay maestros o tutores que enseñan, que ayudan, aconsejan, facilitan, y en el otro lado los alumnos, aprendices, discípulos; asimismo el mentoring contiene el programa en sí de conjunto de métodos, técnicas que usa el mentor para realizar su trabajo y en el proceso aparece a veces el supervisor quien está presente para lograr objetivos establecidos. En ese sentido el mentoring contiene cuatro elementos: tutor, alumno, técnicas, supervisor.
(p2)

Valderrama (2011), dice al respecto del mentoring lo siguiente:

El mentoring tiene la misión de contribuir al desarrollo personal, profesional; en tal sentido un mentor, debe usar la autenticidad (ser congruente, sin máscaras), resonancia empática (entender como el otro y sentir como el otro, pero sin ser el otro) aprecio incondicional (mostrar una actitud positiva y de aceptación para la persona sin juzgar ni criticar); también es indispensable que el mentor pueda tener inteligencia emocional, es decir reflejar ser un buen modelo de valores y cualidades.
(pp.64, 69)

Aspectos teóricos de FODA

Ponce (2007) define esta matriz de la siguiente manera:

Las siglas FODA, vienen del acrónimo en inglés SWOT, strengths, weaknesses, opportunities, threats; en español quiere decir fortalezas, debilidades, oportunidades

y amenazas. El análisis FODA es una herramienta que consiste en la evaluación de los factores fuertes y débiles que consiste en diagnosticar la situación interna de una organización, así como diagnosticar la situación externa que corresponde a las oportunidades y amenazas. Las fortalezas son aquellas que contribuyen al éxito, a la productividad a lo valioso y correcto que hay, por el contrario las debilidades son aquellos factores que limitan, estorban, son deficientes en una organización. Los aspectos fuertes son los activos competitivos y los aspectos débiles son los pasivos competitivos en las organizaciones y se debe realizar estrategias enfocándose de preferencia en los activos. Las oportunidades son fuerzas externas que favorecen, y las amenazas son factores negativos y problemas potenciales. (pp.114, 115)

Aspectos teóricos de Kaizen

Maurer (2015) define Kaizen de la siguiente manera:

El Kaizen puede definirse de dos maneras: Usos de pasos muy pequeños para mejorar un hábito; un proceso o un producto; uso de momentos muy pequeños para inspirar nuevos productos o inventos. Para generar cambios a veces requiere poco tiempo, autocontrol y disciplina. Los cambios deben ser progresivos. Se resume en el refrán, un viaje de mil millas comienza con un primer paso. Kaizen, son pequeños pasos para la mejora continua. (pp. 8,18)

Lefcovich (2012) dice al respecto:

Kaizen es lo opuesto a lo conformista, complacencia. Kaizen es un método japonés, enfocado en la mejora continua, diaria, sustancial. En toda organización/empresa de manera armónica, consecuente y proactiva. Toda persona, institución debería conocer y aplicar este método, dado que el entorno cambiante obliga a no ser y

hacer lo mismo, sino ir innovando y para ello necesitamos evaluar constantemente y plantear mejoras en toda empresa y sus componentes. Es desafiante tener mayores niveles altos de desempeño y logros alcanzados, pero es posible con Kaizen. (Pp.1-2)

La palabra Kaizen viene de dos términos Kai: significa cambio; zen, quiere decir bondad. En general kaizen quiere decir mejoramiento progresivo, continuo e involucra, hace partícipe a toda la organización. El método no es el fin sino e medio, el camino, la manera de poder mejorar su ambiente, su área. No hacer las cosas de la misma manera todos los días, debe haber mejoras pequeñas pero relevantes. Hacer pequeñas cosas en status quo, a veces es invisible pero progresivo que se llegará a notar a largo plazo, no requiere equipos sofisticados sino sentido común, no se requiere grandes inversiones sino esfuerzo y dedicación continua, el método está orientado a personas.

Aspectos teóricos de Liderazgo

Maxwell (1998) El liderazgo es liderazgo, es influencia, no importa donde vaya ni lo que haga; los principios de liderazgo son inalterables, pasan la prueba del tiempo y circunstancias; todo líder debe entender que las leyes, los principios pueden ser aprendidos, son independientes, traen consigo consecuencias, y lo más importante las leyes, los principios son fundamentos del liderazgo donde se cimenta todo. La capacidad del liderazgo, dentro de ello sus aptitudes determinará el nivel de eficacia, determina la altitud; se puede medir el nivel del liderazgo por su nivel de influencia; recordar que el liderazgo se desarrolla, crece diariamente y no es un solo momento o día, sólo los líderes tienen visión, planea la ruta; si alguien es líder la

gente lo escuchará sin tanto esfuerzo, pues el líder atrae; la confianza es el fundamento del liderazgo, tiene que ver con la credibilidad; por consiguiente no olvide que las personas siguen a líderes que son más fuertes que ellos, más competentes en todo sentido. (pp. 9-46)

Warren (2005) Todo se construye, edifica mejora o todo se cae, derrumba, limita según sea el liderazgo. Si eres un buen líder no tienes que recordarlo a nadie, se percibirá a cada paso; en el momento que dejamos de aprender, dejamos de ser líderes, porque todo es un aprendizaje, mientras más conoces más dominas. Los líderes tienen que ser sensibles ante las necesidades de la gente que les rodea, por lo general siempre muestra interés en los más vulnerables para gestar cambios significativos. La eficacia, el éxito del líder público está determinada por la vida privada, secreta del líder en su modo de vida; si quieres ser un líder debes dar un mensaje digno de ser recordado, algo con valor trascendente, tener un estilo de vida marcado de valores, digno de ser considerado y una fe genuina, digna de ser imitada; Los líderes planifican en base a propósitos, objetivos grandes, siguen adelante a pesar de sus propios temores y limitaciones; el líder piensa, sueña mucho más que todos los demás del grupo/ organización. Los grandes líderes protegen, cuidan, preservan sus planes de una muerte prematura. (pp. 7-72)

CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1. Descripción de la problemática.

La biblioteca tiene 809 libros, con temas de teología, historia, eclesiología, comentarios, diccionarios, entre otros; se ha comprado pocos libros en los

últimos 5 años pero sí se ha implementado la biblioteca virtual. Dentro de la biblioteca se observa un desorden en la codificación, materiales y presentación.

BIBLIOTECA: La biblioteca contiene 4 anaqueles que contienen los libros, revistas, una tesis, entre otros; en un anaquel cerrado contiene algunos documentos administrativos. Los libros están codificados en cinco áreas: Biblia, teología, pastoral, historia y general.

ESPACIO: La biblioteca tiene de largo 2.98 cm, de ancho 2:27 cm, alto 2.22 cm, hasta el cielo raso 2.88 cm, con un área de 6.76 m².

MÚMERO DE LIBROS: Los libros contabilizados son 809 de los cuales en los 5 últimos años se han añadido biblia en hebreo, Nuevo Testamento en Griego, en teología gracia fe y santidad, en liderazgo decisivo liderazgo fiel y otro devoción extrema, 2 libros de historia y muy aparte de los 809 hay una donación de 40 libros que serán añadidos próximamente. Los libros contabilizados se registran en el siguiente cuadro.

Ilustración 11

1) Anaquel interno mirando afuera: (De arriba a abajo)	2) Anaquel interno mirando hacia adentro Filas de arriba abajo):	3). Anaquel externo mirando hacia afuera (Fila de arriba a abajo):
Fila 1: 40. Fila 2: 64. Fila 3: 44. Fila 4: 53. Fila 5: 32.	Fila 1: 81. Fila 2: 61. Fila 3: 44. Fila 4: 53. Fila 5: 72.	Fila 1: 29. Fila 2: 28. Fila 3: 20. Fila 4: 29. Fila 5: 46.

Fila 6: 34.	Fila 6: 37	Fila 6: 42.
-------------	------------	-------------

Sumando un total de 809 libros.

Ilustración 12





Biblioteca ETED-LIMA, 2024.

Importante, también el programa ETED LIMA tiene una biblioteca virtual de 500 libros a disposición en las mismas áreas antes mencionada.

Ilustración 13



Biblioteca virtual ETED LIMA.

3.2. Teoría sobre la problemática

Matriz FODA.

Fortalezas	Oportunidades
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiene una sala de lectura confortable. 2. Tiene implementación de anaqueles de madera para almacenamiento de libros. 3. Brinda el servicio de préstamo a domicilio. 4. Biblioteca implementada con libros básicos. 5. Tiene 2 baños higiénicos disponibles y una cocina. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atractivo para estudiantes. 2. Acceder a donaciones de libros especializados y actualizados. 3. Obtener asesoría de profesionales para formular cambios. 4. Integración a otras bibliotecas, acceso libre para los miembros de nuestra institución. 5. Acceso a distribuidores de libros.

<p>6. Biblioteca implementada con 500 libros electrónicos.</p> <p>7. Servicio de fotocopidora e internet gratuita.</p>	<p>6. Oportunidad para el desarrollo de los nuevos paradigmas educativos.</p> <p>7. Producción de conocimiento y literatura bíblica teológica.</p>
<p>Debilidades</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ambiente para el almacenamiento 6 m² 2. Mantenimiento deficiente 3. Baja iluminación que provoca dificultad para la lectura en la sala. 4. Poco espacio entre los anaqueles de los libros. 5. Ausencia de personal exclusivo para atención en biblioteca. 6. Problemas con el sistema de la plataforma. 7. Escaso control a los usuarios en el cuidado de los libros. 	<p>Amenazas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La humedad incrementada en tiempos de invierno. 2. Exposición al riesgo en salubridad. 3. Poca afluencia de usuarios. 4. Riesgo para el personal y alumnos. 5. Riesgo que se deje de dar servicio de biblioteca. 6. Quejas, reclamos. 7. Pérdida de libros

Con la herramienta FODA, se ha podido identificar las fortalezas, debilidades del factor interno dentro de la biblioteca y el factor externo donde se presentan las posibles oportunidades y amenazas; todo ello permite un buen diagnóstico para la

toma de decisiones a corto, mediano y largo plazo. Hago mención que dicho diagnóstico también tiene posibles supuestos en lo que respecta a las amenazas.

Método Kaizen: En la biblioteca se busca la mejora continua enfocándome en las pequeñas cosas, pero que sean mejoras, hechas con continuidad que traigan cambios significativos a largo plazo.

La metodología de las 5s: He aplicado esta metodología japonesa, para traer mejoras y cambios en mi institución en el área de la biblioteca física.

Descripción	Aplicación real
Selección (seiri)	Con el fin de optimizar el espacio en la biblioteca, hemos hecho una selección de materiales, esta vez sólo movimos de lugar; los que están para deshacer lo hemos puesto en un lugar no vistoso hasta tener la indicación del encargado para quitarlo definitivamente.
Orden (seito)	Para dar una mejor presentación se ha verificado que estén puestos en orden de código, dado que por el uso de los mismos algunos estudiantes lo han dejado en cualquier lugar.
Limpieza (seiso)	El día 24 de julio del presente, todos los alumnos participaron en la limpieza del área de la biblioteca y de los lugares donde hay necesidad de la misma;

	<p>podimos sacar varias bolsas y tachos de basura que se notó luego la diferencia.</p>
<p>Estandarización (seiketsu)</p>	<p>Luego de realizado las etapas anteriores, se compartió a los estudiantes y al encargado principal del lugar, la importancia de mantener el orden al usar los libros, el seguimiento que es necesario mejorar, creo que hemos dejado un legado para que se siga haciendo en los próximos meses y con las nuevas promociones de estudiantes.</p>
<p>Disciplina (shitsuke)</p>	<p>Finamente se espera que lo realizado se siga haciendo con puntualidad bajo la responsabilidad compartida de estudiantes, docentes y liderazgo encargado.</p>

La importancia de implementar todos los días el método Kaisén, proyecta a la biblioteca a ser más útil, dinámica y atractiva; los lectores, investigadores perciben una mejora continua que permite un mejor posicionamiento como herramienta útil del aprendizaje. Además de ello se hace notorio el paradigma cognitivo y constructivista en cada persona que accede a la biblioteca, logrando así con el propósito de la existencia de la biblioteca.

Principios de administración: Siguiendo algunos principios en la administración de Fayol, mencionaré algunos que me han servido para el desempeño de mis funciones en esta área.

1. División del trabajo:	Involucrar a alumnos, docentes y hermanos para la mejora de la biblioteca.
2. Autoridad y responsabilidad	La línea de autoridad es conocida por todos los alumnos y docente; nada se hace sin previa consulta. Para realizar la actividad en la biblioteca le hice saber al coordinador de dicho programa y con su permiso se realizó.
3. Disciplina	Para el buen funcionamiento de la biblioteca se requiere disciplina, sin ello será imposible generar un cambio.
4. Unidad de mando	Todos estamos conscientes de nuestra participación y estamos claros con respecto a la orden que nos corresponde dar o recibir de acuerdo al grado de responsabilidad y puesto.

5. Unidad de dirección	Todas las actividades se dirigen a un mismo objetivo “mejorar el funcionamiento de la biblioteca”.
6. Subordinación del interés individual al general	Se busca tener un interés común para lograr los objetivos establecidos de la biblioteca.
7. Jerarquía	Los niveles de autoridad están establecidos en los diversos niveles, desde el superior, medio e inferior. Cada uno está bien orientado a quién dirigirse.
8. Orden	Todo lo que compete a los materiales, responsabilidades, lugar de trabajo, está en condiciones adecuadas. Hay un orden ya establecido que todos debemos seguir haciendo.

9. Equidad	Se trata de buscar la equidad en el trato justo, privilegios/ oportunidades para todos. Asimismo, equipar a todos por igual.
10. Iniciativa	. Se busca que los integrantes puedan tener oportunidad de usar sus capacidades de forma libre y puedan contribuir mejor a la institución, al aprendizaje y a la utilidad de la biblioteca.

3.3. Análisis sobre la problemática.

La biblioteca tiene un área de extensión para almacenar libros de 6m², una sala de lectura que contiene 5 mesas de madera, sillas de fiero y sillas de plástico, asimismo hay un sofá; además tiene dos baños disponibles, una cocina, una fotocopiadora y se cuenta con internet ilimitado disponible; sin embargo se observa que el espacio de almacenamiento de la biblioteca es limitado, hay carencia de una limpieza y orden de forma permanente; también considero que hace falta añadir más libros sobre formación espiritual, exégesis, hermenéutica, homilética, asimismo, implementar libros de ayuda para adolescentes, jóvenes, novios, matrimonios y adultos mayores. Según entrevista he visto que la mayoría no puede usar la biblioteca con frecuencia porque no hay un horario establecido de atención, además la distancia y falta de motivación.

CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

4.1. Descripción de alternativas de solución.

Dentro de las alternativas de solución planteadas para la biblioteca considero las siguientes:

1) Ampliar y mejorar los servicios de la biblioteca presencial con el método Kaizen.

- Seiri (Selección) Desechar todo material que no esté en condiciones de uso a fin de optimizar espacio.
- Seito (Orden) Verificar que todos los libros estén codificados en orden de numeración. Asimismo, llevar un control riguroso de préstamo de libros, para tener un mayor orden.
- Seiso (Limpieza) Llevar a cabo la limpieza de la biblioteca de forma sistemática.
- Seiko (Estandarización) Establecer un horario para el uso de la biblioteca. Se mejorará la iluminación de la sala de lectura. Se ofrecerá las fortalezas de los paradigmas educativos y acciones más resaltantes de cada uno en una mica para facilitar el aprendizaje.

Se promoverá 3 talleres durante el año para concientizar la importancia del uso de la biblioteca física e incrementar el conocimiento integral de los asistentes.

Se entregará un carnet de biblioteca al estudiante que usa la biblioteca de forma regular.

- Chitsuke (Disciplina). Se espera que en colaboración mutua y en sentido común se lleve a cabo todos los procesos, acciones antes mencionadas de forma permanente y lograr una mejora continua.

2) Ampliar los servicios de la biblioteca virtual.

- Seiri (Selección). Quitar libros del sistema de la biblioteca que no sean tan relevantes para tener más espacio.
- Seito (Orden) Incrementar libros de ayuda personal y ministerial en diversas áreas y ordenarlo por carpetas.
- Seiso (Limpieza) Mejorar la presentación de los libros, con diseños muy personalizados.
- Seiko (Estandarización) Compartir el link de biblioteca virtual a todos los ministros, estudiantes y hermanos interesados en Lima metropolitana, callao y provincias de norte chico.
- Chitsuke (Disciplina) De manera constante verificar que todo esté funcionando bien para el acceso a la biblioteca.

4.2. Evaluación de alternativas de solución.

- Con respecto a la alternativa uno, de ampliar y mejorar los servicios de la biblioteca presencial con el método Kaizen, es una imperiosa necesidad para los estudiantes, porque permiten al lector un ambiente confortable, limpio, ordenado y e inspirador para su estudio; cabe señalar que en gran parte de esta alternativa no requiere un alto presupuesto sino voluntad para seguir haciendo los pasos diversos de este método.
- Para llevar a cabo esta alternativa, también se requiere de un presupuesto aprobado por la coordinación que considero es viable,

para ello se seguirá los pasos correspondientes con el fin de ejecutarlos, como por ejemplo instalar un letrero luminoso con una frase motivadora en la puerta de la biblioteca, poner a disposición una jarra hervidora, una microonda para los estudiantes que lo requieran, en los horarios establecidos. Ofrecer nuevos libros con temas de exégesis, hermenéutica, adolescentes, noviazgo, matrimonios, adultos mayores; realizar el uso de la biblioteca auto gestionado e instalar un sistema de vigilancia. Ofrecer carnet a los estudiantes regulares y organizar tres talleres de concientización para el uso de la biblioteca.

- Con respecto a la alternativa dos ampliar los servicios de la biblioteca virtual, es vital para tener a la mano todos los recursos en las diversas áreas y no estar buscando en otro lado la información, no tendría problema con el presupuesto, dado que hay a la mano libros para subir al sistema. Es importante que la biblioteca sea presentada como una puerta abierta para todos, considerando especialmente a la generación y,z, que son estudiantes que se inclinan más por lo virtual, eso permitirá tener una cultura de pensamiento crítico, construcción y desarrollo del propio conocimiento, consolidado y con buenas bases construidas y no impuestas por otros.

4.3. Implementación de alternativas de solución

- Se hizo mención de las propuestas de alternativas de biblioteca a la coordinación, para su colaboración en la información.

- Con la colaboración de un equipo de estudiantes hicimos la inducción del método Kaizen a la biblioteca, realizando selección, orden, limpieza, estandarización y disciplina para tener una buena presentación de la biblioteca, luego se motivó a los estudiantes a realizar periódicamente la limpieza.
- Dentro de las actividades se vio la necesidad de verificar el inventario que se tiene, casi todos los libros están codificados, registrados y los nuevos libros donados se espera ordenarlos por código en los siguientes meses.
- Está implementado el servicio de autogestión, donde cada alumno puede usar los libros dentro del lugar y volverlos a su sitio original, cuando necesita llevar el material a casa, para ello se ha previsto de un registro de control donde pueden firmar.
- Con el PHVA, se busca mejorar el funcionamiento de la biblioteca sistemáticamente en coordinación con la coordinación.

Ilustración 14



Descripción de la imagen: En el aula virtual se planificó llevar a cabo el método Kaizen, como parte de la adoración integral del estudiante.

Ilustración 15



Descripción de la imagen: Tanto hombres y mujeres empezamos a seleccionar, ordenar y limpiar los libros y anaqueles.

Ilustración 16



Descripción de la imagen: Al finalizar las actividades programadas, disfrutamos de una hermosa koinonía.

- Se espera que el sistema de biblioteca virtual esté disponible para todos, pero principalmente que ningún estudiante tenga problemas para el acceso.

4.4. Costo de implementación:

- La biblioteca forma parte del programa ETED (Estudios Teológicos Descentralizados) y cada año se espera que se asigne un presupuesto para la mejora de la misma.
- Para desarrollar el método Kaizen, se hizo uso de los recursos humanos, apoyan a esta causa en general 13 a 15 personas en la etapa inicial; esperamos involucrar a más personas en lo sucesivo.
- Usamos los materiales compartidos existentes, para la limpieza.
- Con la donación, colaboración de los estudiantes se llevó a cabo las actividades de limpieza.

4.5. Evaluación de factibilidad de la implementación

- Implementar la mejora en la biblioteca con el método Kaizen ha tenido un impacto positivo, en los alumnos, se ha desarrollado un deseo de cooperación y mejora; en los encargados del programa se sienten ayudados, desafiados y abiertos al cambio.
- Los presentes han notado el cambio de la iniciativa, sin embargo, lo que se ha hecho aún no es suficiente; se requiere seguir trabajando en la concientización para la mejora continua de la biblioteca, a su vez mejorar en todos los niveles.
- Dado el estudio del tema de la biblioteca desde coordinación se espera dar mayor importancia a la biblioteca y su uso respectivo; invirtiendo más en materiales y presentación.

CONCLUSIONES

- Se llevó a cabo el diagnóstico de la biblioteca utilizando la herramienta FODA considerando la realidad y algunos supuestos, durante el desarrollo se ha logrado introducir el método Kaizen para la mejora continua en el servicio ofrecido.
- Se espera que el método Kaizen aplicado por el personal administrativo, docentes y alumnos logre visibilizarse en corto, mediano y largo plazo para tener un mayor impacto positivo en la educación teológica.
- Esperamos que en corto plazo, la biblioteca sea más útil, más dinámica y más atractiva.
- Con el perfil administrativo de la autora ha sido posible ver la realidad del programa de ETED Lima de forma holística.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda mejorar la presentación de la biblioteca: Instalar un letrero luminoso con una frase motivadora en la puerta de la biblioteca, a su vez poner a disposición una jarra hervidora, una microonda para los estudiantes que lo requieran, en los horarios establecidos.
- Se recomienda ofrecer nuevos libros con temas de exégesis, hermenéutica, adolescentes, noviazgo, matrimonios, adultos mayores, a su vez se recomienda instalar un sistema de vigilancia.
- Se recomienda ofrecer las fortalezas de los paradigmas educativos y acciones más resaltantes de cada uno en una mica para facilitar el aprendizaje. Se recomienda promover 3 talleres durante el año para concientizar la importancia del uso de la biblioteca física e incrementar el conocimiento integral de los asistentes. Se recomienda entregar un carnet de biblioteca al estudiante que usa la biblioteca de forma regular.
- Se recomienda destinar un rubro en el presupuesto para la mejora de la biblioteca; a su vez construir el segundo piso donde se almacenan los libros y generar espacios para estudio en grupos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Cotán Fernández, A. (Coord.). (2019). Nuevos Paradigmas en los Procesos de Enseñanza-Aprendizaje. Eindhoven, NL: Adaya Press. 171 Pp.
- Grisaleña Jesús y Campo Alejandro. (S/f) El Mentoring Como Estrategia de Aprendizaje. S/E. 8 Pp.
- Imai, M. (2001). Kaizen La Clave de la Ventaja Competitiva Japonesa, México, D.F.: Compañía Editorial Continental.
- Macarthur, John. (2006) Liderazgo. Editorial Betania. Nashville.EE.UU.211 Pp.
- Maxwell, Jhon. (1998) Las 21 Leyes Irrefutables Del Liderazgo. Thomas Nelson, Nashville, EE.UU. 132Pp.
- Maxwell Jhon. (1998) Seamos Personas de Influencia. Editorial Caribe. Nashville- Miami. 130 Pp.
- MAURER, ROBERT (2015) El Método Kaizen. Urvano. Barcelona. 105 Pp.
- Sttot, John. (2002) Los Desafíos Del Liderazgo Cristiano. Ediciones Certeza. Argentina. 62 Pp.
- Rodríguez, C. (2015), Metodología de implementación de Kaizen y 7 desperdicios para Tablemac S.A.-Planta de Yarumia, (Tesis para maestría). Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.
- Shikawa, K. (1994). Introducción al Control de Calidad. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A., Pulido, H. (2010). Calidad Total y Productividad. México D.F.: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Torres Hector (1997) Liderazgo, Ministerio y Batalla. Editorial Caribe. EE.UU. 187 Pp.
- Warren, Rick (2005). Liderazgo con Propósito. Editorial Vida. Estados Unidos de América. 262 Pp.
- Huaman Performance (s/f) Mentoring Como Estrategia de Desarrollo.

https://www.hpsconsultores.com/wp-content/uploads/2021/05/Ebook_Mentoring.pdf

MENTOR/National Mentoring Partnership. (S/f). Cómo construir UN programa de mentoría exitoso Utilizando los Elementos de la práctica efectiva.

https://www.mentoring.org/wp-content/uploads/2019/11/Full_Toolkit_SPA.pdf

Principios y Fundamentos Del Mentoring. (09/2020).

https://fundacionconfemetal.com/wpcontent/uploads/2020/09/pr_p_ginas_S.Mentoring_1.pdf