



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión por procesos y el diseño organizacional de la
Subdirección de Desarrollo Inmobiliario - Superintendencia
Nacional de Bienes Estatales, Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Mateo Pecho, Junior Jose Angel (ORCID: 0000-0002-8407-5573)

ASESOR:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Stephanie y Josué, quienes con su ayuda y aliento fueron los que me dieron los motivos necesarios para cumplir esta meta.

Agradecimiento

A mis amigos por haber participado activamente en la presente investigación, y permitirme concluir el presente trabajo.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	16
3.2 Operacionalización de las variables.....	18
3.3 Población, muestra y muestreo.....	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos.....	22
3.6 Métodos de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	50

Índice de tablas

Tabla 1 Fortalezas de las organizaciones tradicionales y contemporáneas	15
Tabla 2 Debilidades de las organizaciones tradicionales y contemporáneas	15
Tabla 3 Operacionalización de las variables	18
Tabla 4 Población de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario	19
Tabla 5 Muestra de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario	20
Tabla 6 Juicio de validez por expertos	21
Tabla 7 Gestión por procesos por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021.	24
Tabla 8 Proceso estratégico por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021.	25
Tabla 9 Proceso Misional por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021.....	26
Tabla 10 Proceso de Soporte por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021	27
Tabla 11 Diseño Organizacional por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021	28
Tabla 12 Especialización por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021	29
Tabla 13 Departamentalización por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021.....	30
Tabla 14 Formalización por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021.....	31
Tabla 15 Estadístico de correlación: Rho de Spearman de la hipótesis general	32
Tabla 16 Estadístico de correlación: Rho de Spearman de la hipótesis específica 1	33
Tabla 17 Estadístico de correlación: Rho de Spearman de la hipótesis específico 2	34
Tabla 18 Estadístico de correlación: Rho de Spearman de la hipótesis específico 2	35

Índice de figuras

Figura 1 Gestión por procesos por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021	24
Figura 2 Proceso estratégico por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021	25
Figura 3 Proceso Misional por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021	26
Figura 4 Proceso de Soporte por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021	27
Figura 5 Diseño Organizacional por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021	28
Figura 6 Especialización por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021	29
Figura 7 Departamentalización por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021	30
Figura 8 Formalización por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021	31

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión de procesos y el diseño organizacional de la administración pública en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales-Subdirección de Desarrollo Inmobiliario, 2021. La investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, el diseño fue no experimental. Los datos para el análisis descriptivo y la contrastación de las hipótesis se obtuvieron mediante la aplicación de encuestas elaboradas para medir las dos variables de estudio. Los instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos y se realizó la confiabilidad mediante el índice de Alfa de Cronbach, siendo igual a 0.879 para el instrumento de gestión por procesos y 0.881 para el instrumento del diseño organizacional. El personal encuestado fue un total de 32 trabajadores de la Subdirección que conformaron la muestra. Los resultados mostraron la existencia de una correlación alta con un Rho de Spearman de 0,750 y la Sig.=0.000. Concluyendo que existe relación significativa entre gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021.

Palabras clave: Gestión por procesos, diseño organizacional, organización.

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between process management and the organizational design of public the strategic processes dimension and the organizational design of public administration in the National Superintendency of State Assets - Subdirectorate of Real Estate Development, 2021. The research was of a basic type, with a quantitative approach, at a correlational level, the design was non-experimental and transectional. The data for the descriptive analysis and the contrasting of the hypotheses were obtained by applying surveys developed to measure the two study variables. The instruments were validated through the judgment of experts and the reliability was performed using Cronbach's Alpha index, being equal to 0.902 for the process management instrument and 0.905 for the organizational design instrument. The personnel surveyed was a total of 32 workers from the administrative headquarters that made up the sample.

The results showed the existence of a high correlation with a Spearman Rho of 0.750 and the significance = 0.000. Concluding that there is a significant relationship between Management by Processes and Organizational Design of Public Administration in the Superintendency of State Assets - Subdirectorate of Real Estate Development, 2021.

Keywords: Process management, organizational design, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Un país desarrollado necesita un sector público eficiente, con servidores aptos y calificados para entregar bienes o servicios de calidad a la sociedad. Ante ello, se evidencia la necesidad de gestionar los procesos a la interna de las entidades del Estado, debido al enfoque tradicional o funcional con que se vienen dirigiendo ha acumulado diversas tareas que no proporcionan valor a las mismas. Además, ha ocasionado muchos procesos burocráticos de la administración institucional, mala organización, ocasionando diversos problemas de coordinación en las instituciones, y como resultado la insatisfacción de los usuarios.

Garbanzo (2016) sostuvo que según las nuevas tendencias globales relacionadas con la globalización exigen a las organizaciones a afrontar desafíos y optar por transformaciones que ayuden a las organizaciones a atender con solidez y pertinencia a la sociedad. Los encargados a llevarlos a cabo son todos los factores que participan en los distintos procesos que conlleva una administración eficaz.

Salvador *et al.* (2018) señalan que, en países como México, Colombia y España con el objetivo de dar satisfacción a la ciudadanía, en los sectores educativos, salud y gobiernos locales adoptaron herramientas de gestión de calidad basada en procesos, evidenciándose que los ciudadanos son el núcleo principal cuando se trata de brindar servicios públicos. En relación a lo señalado, Salvador *et al.* (2019) indican que la gestión por procesos permite alinear procesos con los objetivos de la organización, fusionando elementos fundamentales con el propósito de fomentar tanto la eficacia y transparencia en su accionar para lograr metas lo más rápido posible, teniendo como resultado que la gestión por procesos es una de las preferencias mundiales más predominantes. Por lo tanto, toda entidad debe tener su propio diseño organizacional por procesos, ya que su importancia habita en establecer objetivos claros a seguir.

Además, Torres *et al.* (2020) señalan que las organizaciones, al realizar una gestión por procesos, elaboran un mapa de los procesos que realizan a la interna, estableciendo los procesos estratégicos, misionales y de soporte, con lo cual podemos decir que las entidades tendrán conocimiento, en tiempo real, de la funcionalidad organizacional, y esto permitirá otorgar un mejor servicio público a la

ciudadanía que, como recordemos, es el eje fundamental del Estado. La información guarda relación con lo expuesto por Fernández (2017), quién sostuvo que las instituciones públicas en aras de atender rápidamente a los cambios y prioridades de los ciudadanos deberá mejorar la gestión por procesos, obligando al Estado a optimizar sus procesos a la mejora continua, conllevando a entregar buenos servicios al ciudadano y por otra parte a la transparencia de sus actividades. En efecto, el éxito de la gestión de proceso en la administración pública genera confianza general en la población

Ahora bien, considerando que la gestión por procesos en el Perú se considera como uno de los soportes centrales de la Política de Modernización de la gestión pública, de acuerdo al D.S. n.º 004-2013-PCM (2013), podemos advertir que el Estado, preocupado por contar con entidades que brinden un correcto servicio al ciudadano, entre otros, dado que a través de esta gestión orientará a las entidades a lograr metas lo más rápido posible, algo realmente importante, considerando que el Estado siempre es considerado como una organización que no cumple con la atención de los requerimientos dentro de sus plazos. . Por esta razón, en el año 2002, el Poder Ejecutivo, mediante la Ley n.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, que consistió en una nueva era en nuestro sistema estatal como el proceso de modernización en los procedimientos de diferentes niveles administrativos, órganos y entidades; con el propósito de mejorar la gestión pública atienda las necesidades y requerimientos de los millones de peruanos, consolidándose así como un Estado democrático.

Por ello, diferentes entidades han adoptado medidas para alcanzar el objetivo general de construir un estado modernizado que esté al alcance de todos los peruanos. Uno de los organismos descentralizados es la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN), entidad adscrita al Sector Vivienda, la misma que cuenta con personería jurídica de derecho público, además de que tiene autonomía a nivel económica, presupuestal, financiera, técnica y funcional, con la finalidad de ejecutar los actos de adquisición, disposición, administración, registro y control de los bienes de propiedad estatal. Además, la SBN tiene la misión de supervisar los predios de las diferentes entidades públicas de forma eficiente y transparente. Su política consiste en promover y priorizar el saneamiento y la

defensa de predios estatales para el otorgamiento a los proyectos de inversión pública y privada, bajo un enfoque de servicios públicos digitalizados.

Aunado a lo señalado anteriormente, se tiene que, la SBN, de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones aprobado mediante D.S. n.º 016-2010-VIVIENDA y sus modificatorias, cuenta con seis órganos: i) Alta Dirección, ii) el Órgano de Control, iii) Órgano de Defensa Jurídica, iv) Órgano de Asesoramiento, v) Órgano de Apoyo y vi) Órganos de Línea.

Ahora bien, de acuerdo al D.S. n.º 054-2018-PCM (2018), los órganos de línea realizan la función sustantiva en la entidad a nivel técnico – normativo, por lo que cuenta con la Dirección de Normas y Registro, órgano normativo, y la Dirección de Gestión del Patrimonio Estatal, órgano técnico, y a razón de ello se tiene que esta última Dirección, cuenta con tres subdirecciones: i) Subdirección de Administración del Patrimonio Estatal (adquiere y administra los predios del Estado), ii) Subdirección de Desarrollo Inmobiliario (dispone y reserva los predios del Estado); y, iii) Subdirección de Supervisión (supervisa los predios del Estado), siendo que para la presente investigación abordaremos lo relacionado a la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario.

No obstante, la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales – Subdirección de Desarrollo Inmobiliario, no cuenta con un Diagnóstico Organizacional, por lo que no podemos saber si existe desconocimiento en la implementación de procesos, así como determinar si la estructura organizacional es funcional y que tenga una función plenamente establecida.

Debido a esta situación es que la presente investigación va determinar cuál es la relación entre la gestión por procesos y el diseño organizacional de la administración pública de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario - Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, lo cual permitirá que se integre con la modernización de la gestión pública, permitiendo al personal, tanto de línea como administrativo, aplicar correctamente sus conocimientos dentro de la entidad, repercutiendo ello en un mejor trabajo de cada unidad y así lograr el beneficio de la ciudadanía que busca, a través de la citada Superintendencia, obtener derechos sobre predios estatales.

Ante los hechos expuestos se formula como problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021? Seguidamente se ha establecido como problemas específicos: i) ¿Qué relación existe entre el proceso estratégico y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021? ii) ¿Qué relación existe entre el proceso misional y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021? iii) ¿Qué relación existe entre el proceso soporte y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021?

En relación a la justificación teórica, Bernal (2010) esta se origina cuando el fin del estudio es meditar o debatir académicamente respecto de teorías, contrastar resultados o debatir sobre el conocimiento existente. Teniendo claro el concepto, esta investigación brindará una guía a los servidores de dicha Subdirección que les permitirá una mejor evaluación en cada proceso, lo cual contribuirá a que los ciudadanos puedan apreciar que sus procedimientos se atenderán dentro del plazo legalmente establecido.

En relación a la justificación metodológica, Bernal (2010) sostuvo que este tipo de justificación en un estudio científico se origina cuando el proyecto tiene la capacidad de crear un método o una estrategia nueva como fuente de conocimiento confiable y válido. En nuestra investigación, será oportuno porque va a construir nuevos instrumentos que serán de utilidad para más investigaciones, ya que, al encontrarnos en plena modernización del Estado, estos modelos creados siempre serán perfectibles, pues con el avance de la sociedad y la tecnología se evidenciarán más problemas.

En relación a la justificación práctica, Bernal (2010) considera que se produce cuando la investigación sirve de soporte para dar solución a un problema o se planteen estrategias que contribuirán a su resolución. Esta investigación será de utilidad para la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario - Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, ya que podrá contribuir en la toma de decisiones si se desea mejorar algunos documentos normativos o administrativos que repercutan en los planes o estrategias de la citada Subdirección.

En relación a la justificación social, Hernández (2014) señaló que deberá contar con trascendencia para la sociedad, es decir el alcance o proyección social que contará con la investigación. Mediante nuestra tesis, se brindará nuevos aportes para futuros investigadores que tengan la necesidad de solucionar los problemas existentes en su centro de labores con similares situaciones a nuestra investigación.

Por otro lado, el presente estudio tiene el objetivo principal: Determinar cuál es la relación entre la Gestión por Procesos y el Diseño Organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021. Seguidamente, se ha establecido los objetivos específicos: i) Determinar cuál es la relación entre el proceso estratégico y el Diseño Organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021 ii) Determinar cuál es la relación entre el proceso misional y el Diseño Organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021 iii) Determinar cuál es la relación entre el proceso de soporte y el Diseño Organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021.

Con respecto a la hipótesis principal: Comprobar si existe relación significativa entre la gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021. Mientras que las hipótesis específicas son: i) Comprobar si existe relación significativa entre el proceso estratégico y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021 ii) Comprobar si existe relación significativa entre proceso misional y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021 iii) Comprobar si existe relación significativa entre el proceso de soporte y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel local, para la validación de la investigación se tomaron en cuenta, entre otros trabajos previos como Acuña (2021), quién en la investigación que desarrollo tuvo por objetivo general: fijar la relación entre la gestión por procesos y diseño organizacional en una Dirección Regional de Educación de Ucayali. La metodología

tuvo un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional, con una muestra de 89 trabajadores, Asimismo, estadísticamente se concluyó, que a partir de la prueba estadística en una escala de Rho de Spearman de 0.857, evidenciando una correlación alta. Así también el resultado de la sig de 0.000, por lo cual se comprueba que la hipótesis propuesta es verdadera, afirmando así la existencia de una relación significativa entre la Gestión por Procesos y el Diseño Organizacional en la institución estatal. El aporte de esta tesis es importante para nuestra investigación ya que emplea las variables del presente estudio: Gestión por proceso y diseño organizacional en su investigación.

Peralta (2019) en su estudio se centró en determinar la gestión por procesos y como ella influye en la estructura organizacional en las regiones pertenecientes a la zona Sur de Perú. Su investigación fue no experimental y nivel correccional. A través de la encuesta a los 21 colaboradores de las diferentes áreas implicadas obtuvo información, donde indicaron que un sistema integrado de la administración de los procesos incide a las buenas prácticas y participación de los trabajadores, ya que establecen las responsabilidades de sus funciones generando un eficiente diseño organizacional. Por otra parte, el 95% de los colaboradores indican que es muy importante definir las metas, así como los objetivos de la institución con el propósito de lograr los resultados propuestos por la organización. Adicionalmente, menciona que es necesario cambiar el modelo tradicional de las entidades públicas al modelo de gestión por proceso de manera que todas las actividades y recursos se administre eficientemente, generando valor en los servicios que brindan al usuario.

Mescua *et al.* (2020) quería mejorar la eficacia de los productos brindados por las instituciones mediante la gestión por procesos. El estudio es no experimental y descriptivo, donde emplearon como técnica la encuesta, teniendo como muestra 62 trabajadores, concluyendo que la institución urge la necesidad de implementar estrategias de procesos gerenciales apoyándose en los métodos modernos y adaptándose en las necesidades actuales del entorno. De tal manera que puedan simplificar las tareas administrativas, inducir un modelo de trabajo colaborativo y optimizar el tiempo de respuesta a los usuarios del centro de Salud.

Alfaro (2018) mediante su estudio logró determinar la relación existente entre el diseño organizacional y el potencial humano en trabajadores de un centro de salud ubicado en Chaclacayo. El estudio contó con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 108 trabajadores, quienes a través de una encuesta evaluaron las variables mencionadas, una de ellas el enfoque al potencial humano que forma parte del proceso misional de una gestión por procesos. Los resultados estadísticos mostraron un coeficiente Rho de Spearman de 0.831, que implica una correlación alta entre las variables y una significancia de 0.000. Finalmente, se pudo alcanzar los objetivos de la investigación al evidenciar una correlación significativa entre ambas variables.

En su tesis, Ticona (2017) pretende determinar cómo influye el diseño organizacional en la gestión del gobierno de la provincia de Azángaro. El estudio realizado es de tipo básica, presentando un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Además contó con una muestra de 204 trabajadores entre nombrados y contratados. Las conclusiones de la investigación evidenciaron una influencia significativa en la gestión del gobierno local, además que el actual enfoque piramidal sí influye en la gestión del gobierno local ocasionando insatisfacción en los ciudadanos, al demostrar que la situación del diseño organizacional en la mencionada comuna tiene un enfoque tradicional y burocratizado con una percepción cerca del 65%, el 20% de los empleados desconoce el Reglamento de Organización y Funciones, siendo este último un elemento importante para las organizaciones estatales. Estos resultados conllevan a que un 60% de los encuestados tienen la percepción que se logrará cumplir parcialmente los objetivos de la ya mencionada municipalidad.

Asimismo, a nivel internacional se tiene que la gestión de procesos sirve de gran apoyo para mejorar la efectividad en las organizaciones, por lo que esta investigación se sustentó en autores como: Martínez *et al.* (2020), quien propuso un método que permita integrar la gestión de procesos y el diseño arquitectónico en función a las necesidades de los trabajadores consideran necesario en las instituciones de servicios públicos de la Habana. Para desarrollar el estudio utilizaron el mecanismo de la encuesta como método que mida la satisfacción de los trabajadores en la institución, además de otras técnicas como la entrevista y la

observación directa. Se concluyó que la integración entre las dos variables fue positiva para la institución ya que los flujos de trabajos fueron continuos, mayor estructura organizacional de las áreas de trabajo, conllevando en un aumento de la satisfacción de los trabajadores en más del 30%. Además, una reducción considerable de 40% en tiempo de espera de los trabajadores en los diferentes procesos, todo ello gracias a la integración de las variables gestión por procesos y diseño arquitectónico.

Por su parte, Nkomo y Marnewick (2021) se enfocaron sobre el éxito empresarial en base a la gestión de proceso con la finalidad de ayudar a las entidades a mejorar en sus organizaciones como definir las actividades y los roles. Asimismo, permite comprender los procesos actuales y reestructurar de manera que se pueda mejorar los procesos. Esto es necesario a medida a que aumenta las actividades y estructuras organizacionales o sistemas. Es decir, que la gerencia de los procesos ya sea nuevos o actuales permite a las entidades a mejorar su productividad y el desempeño de la organización.

Por su parte, Barrios *et al.* (2019) realizaron el estudio sobre la gestión de proceso como una herramienta diferenciadora en las organizaciones de las Pymes. Como resultado de su investigación, afirman que la administración de procesos orienta a la eficiencia de los recursos que cuenta la organización fomentando a la competitividad empresarial. Además, la gestión por procesos influye en el diseño organizacional permitiendo a una organización desarrollar diferentes estrategias que integren un conjunto de medidas de control para orientar los procesos hacia las metas de la organización, siempre alineándose con las necesidades de los clientes. Es por ello, que las instituciones públicas o privadas deben fomentar la aplicación de estos mecanismos de mejora en las organizaciones.

Orquera (2020) en su estudio enfocado en el diseño organizativo y de evaluación de desempeño de trabajadores en una hacienda en la ciudad de Quito, tuvo como objetivo el desarrollo de un diseño organizativo que mejore significativamente el talento humano, evaluando las necesidades de la organización en relación a la estructura organizacional. La investigación es de tipo mixta, y su muestra estuvo agrupada por 15 trabajadores de la hacienda, quienes a través de una encuesta con escala de Likert pudieron plasmar la situación actual. Las conclusiones más relevantes fueron: Un aproximado del 33% de trabajadores no

tiene una clara delimitación de sus funciones, que origina la duplicidad de tareas y actividades. El 73% de los trabajadores no cuenta con guías ni procedimientos que lo orienten a realizar correctamente sus funciones, siendo una importante herramienta de gestión. Los resultados evidencian un mal diseño organizativo de la hacienda al encontrarse duplicidad, desperdicio, entorno tenso y falta de orientación en las diferentes actividades que realizan.

Fernández (2017) mediante su estudio planteó que se modernizará la gestión pública en las universidades nacionales e indicó que para atender las demandas de los servicios de educación es necesario que exista una buena gestión en los procesos a fin de atender rápidamente a los cambios y prioridades de los ciudadanos. Obligando al Estado a optimizar sus procesos a la mejora continua conllevando a entregar buenos servicios al ciudadano y por otra parte a la transparencia de sus actividades. En efecto, el éxito de la gestión de proceso en la administración pública genera confianza general en la población.

Ahora bien, a fin de comenzar con las teorías que guardan relación con el tema, hay que tener en cuenta que, existen muchos autores que definen la gestión de proceso, autores con vasta experiencia en el sector, que serán demostrados en la presente investigación. En primer lugar, la teoría establecida por Pérez (2009), quién definió la gestión de proceso como una metodología que permite identificar, definir y administrar sistemáticamente las actividades, orientándose a generar valor a los resultados de una organización. Mientras que Zapa (2014) menciona el concepto de la administración estratégica de los procesos, implicando ver a la organización como un sistema en el que todas las tareas que ejecutan están interrelacionadas, consiguiendo de forma eficiente y eficaz los resultados propuestos. Desde otra perspectiva, Santos y Santos de la Cruz (2012) definen como un sistema completo cuyo fin es dirigir a la mejora continua de una organización, usando eficientemente los recursos y eliminando las actividades repetitivas. En otras palabras, la gestión de procesos permite mejorar la actuación de las organizaciones.

Las ventajas de contar con una eficiente gestión de procesos se refleja en: la alineación de los objetivos que tiene cada organización con los intereses de los clientes, la creación de valor en la organización. Además, muestra cómo están formados los flujos de información y señala la forma de la realización del trabajo.

La gestión de procesos es un medio útil para mejorar la entidad y adaptarla al entorno con procesos que generen valor para la organización, sus trabajadores y para las personas que esperan un mejor resultado, según lo mencionado por los autores Pérez (2009) y Ruiz *et al.* (2014), y Castanedo (2019).

Con respecto a las dimensiones de la primera variable gestión por procesos establecidas por Pérez (2009), se clasifican en 3 dimensiones: i) proceso estratégico, ii) proceso misional y proceso de soporte.

El proceso estratégico se encarga de controlar las metas de una organización y es el primer proceso que toda empresa realiza primero, Pérez (2009). Es decir, define las directrices de como una organización debe operar en sus servicios. Cabe precisar que, si una organización no tiene conocimiento de sus procesos estratégicos no van a lograr alcanzar sus metas propuestas. Por ello, Segura (2005) manifiesta que, es muy importante involucrar al personal en los procesos de la empresa.

La primera dimensión, proceso estratégico cuenta con los siguientes indicadores: i) Misión y visión, se refiere la razón de ser de la empresa, es decir, la primera define la situación actual y la segunda sobre el futuro ideal de una organización. ii) Objetivos y metas, se plantean los propósitos, con la finalidad de cumplir lo planeado. iii) Estrategias, se define las acciones para cumplir lo propuesto. Aguilar y Espinoza (2021), Pérez (2009).

El proceso misional se encarga en desarrollar las estrategias de una institución para que se cumplan las metas trazadas, Pérez (2009). En esta fase, se refiere a que las empresas ejecutan los servicios a fin de cumplir con lo planeado según los procesos estratégicos para ello es fundamental que tengan conocimientos de sus actividades y tareas. Aguilar y Espinoza (2021)

La segunda dimensión, proceso misional cuenta con los siguientes indicadores: i) Análisis de puestos, recolecta la información necesaria para determinar las responsabilidades que deben asumir los trabajadores en los diferentes puestos de trabajo. ii) Diseño de puestos, se encarga definir los puestos de trabajo y el perfil de los trabajadores que requiere la organización para desarrollar sus servicios. Aguilar y Espinoza (2021) y Pérez (2009).

Y por ultimo el proceso de soporte que se encarga de apoyar y dar recursos al proceso misional, Pérez (2009). Asimismo, Aguilar y Espinoza (2021) precisan que, el personal debe estar comprometido y trabajar conjuntamente, con el objetivo de brindar soporte al proceso misional, de tal manera que una organización cumpla con sus actividades.

La tercera dimensión, proceso de soporte cuenta con los siguientes indicadores: i) Compromiso, se refiere a la capacidad de una persona en cumplir con las tareas encomendadas dentro del tiempo estipulado según lo establecido por la RAEE. ii) Equipo de trabajo, son un grupo de personas que trabajan conjuntamente para alcanzar el objetivo propuesto, a fin de compartir las habilidades y conocimiento de otros.

Alarcón *et al.* (2019) y Salvador *et al.* (2019) sostuvieron que es fundamental darles la atención apropiada a los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, dado que generarían valor a sus servicios. Así mismo, estimula a la institución a tener una perspectiva global de cómo las actividades que tiene están relacionadas con sus usuarios, distribuidores e incluso los grupos de interés (Casanova, 2018).

Por otra parte, el mapa de proceso representa gráficamente a los procesos interrelacionados que tenga una institución, Medina *et al.* (2019). Por otra parte, Segura (2005) indicó que es un método que permite visualizar todas las actividades de los diversos procesos que cuenta una organización mediante las jerarquías y relaciones.

Los beneficios de contar con el mapa de procesos según Pérez (2009) y Alonso (2014) son: permiten conocer la totalidad de los procesos, identificar que procesos son principales y así realizar el diseño estructural de la organización. Además, la gestión por procesos tiene el objetivo de hacer eficientes a las organizaciones, logrando identificar los procesos que están orientados a los clientes y los productos o servicios que ellos esperan de la organización. Según nuestra realidad, la administración pública ha realizado esfuerzos en aplicar dicha gestión en las instituciones que conforman el estado. Medida propicia que permitirá disminuir la insatisfacción de los ciudadanos frente los servicios públicos que reciben cotidianamente, mediante su investigación los autores Robles y Díaz (2017)

realizaron una investigación que consistió en aplicar esta gestión en el sector salud del Perú. Además, diferenciar los procesos operativos, estratégicos y los de apoyo que se emplean en el sector para satisfacer a los usuarios. Mencionaron la relevancia del mapa de procesos de nivel organizacional lograr ser más conciso y muestran la realidad del sector porque es el principio para el rediseño organizacional y mostrar cómo se encuentran organizadas las entidades pertenecientes al Ministerio de Salud.

Por su parte, Gonzáles *et al.* (2019) mencionaron la importancia de enfocar los procesos en las organizaciones se convirtió en un asunto complejo debido a la cantidad de información que se cuenta en una organización, la escasa interrelaciones en la organización, la demora de respuesta ante los cambios del entorno. Por ello, recomendaron la adopción de nuevas herramientas propicias para abarcar esta problemática como el diseño de las empresas y la minería de procesos. El diseño de los procesos permite integrar los mecanismos tecnológicos dentro de la organización para así establecer un camino a las áreas que la componen para cumplir los objetivos trazados por la organización, en tanto la minería de proceso se basa en la obtención de conocimiento de los registros en los sistemas de información que permitirá obtener técnicas que identificarán, monitorearán y mejoran los procesos reales.

Con respecto a la segunda variable diseño organizacional, Robbins y Coulter (2005) sostuvieron que el diseño organizacional es la medida en que las organizaciones cambian su estructura o desarrollan nuevas estructuras con el fin de alcanzar sus objetivos. Por su parte, Jones (2008) señaló que el diseño organizacional implica tomar decisiones complicadas en relación de cómo coordinar las diferentes tareas de la organización y motivar a los empleados a desarrollarlas para aumentar valor a la organización. De igual manera, la teoría propuesta por Chiavenato (2009) coincide con lo expuesto anteriormente ya que consideran que mediante el diseño organizacional se construye y adapta la estructura de una institución para que logre alcanzar sus objetivos organizacionales.

Con respecto a las dimensiones de la segunda variable diseño organizacional establecidas por Robbins y Coulter (2005): i) especialización, ii) departamentalización y iii) formalización.

La especialización de trabajo se refiere a que las actividades que se tienen que desarrollar en una organización se dividen en tareas independientes, de tal forma que un trabajador no realiza la totalidad del trabajo, es decir, las tareas son distribuidas equitativamente, Robbins y Coulter (2005). Es importante mencionar que debe existir un equilibrio de especialización de trabajo, ya que situaciones extremas puede ocasionar un desgaste humano que genere cansancio, fastidio, tensión, calidad deficiente, aumento de ausentismo y rotación frecuente de personal.

La primera dimensión, especialización cuenta con el indicador división de tareas que refiere al fraccionamiento de una actividad en tareas más trascendentales, así como su distribución entre distintos trabajadores, dichas tareas deben estar comprendidas según sus habilidades, capacidades y conocimientos, según lo expuesto por Robbins y Coulter (2005).

La departamentalización, es el paso siguiente luego de dividir las tareas y consiste en agrupar las tareas para coordinarlas posteriormente, es decir facilita el agrupamiento de las actividades laborales. Este elemento contiene cinco tipos comunes presentes en las organizaciones. En primer lugar, la departamentalización funcional asocia las actividades según las funciones desempeñadas; en segundo lugar, la departamentalización de productos agrupa las actividades por línea de producción; en tercer lugar, la departamentalización geográfica asocia las actividades con relación a la ubicación geográfica o el territorio; la departamentalización de procesos corresponde al cuarto elemento que consiste en agrupar las actividades con relación a la cantidad de productos y/o clientes; y finalmente, la departamentalización de clientes asocia en relación a los requerimientos de los clientes, cuyo fin es especializarse en ellos, según lo establecido por Robbins y Coulter (2005).

La segunda dimensión departamentalización, cuenta con los siguientes indicadores: i) funcional, se refiere al grafo que una situación se encuentra diseñada

u organizada, y cuenta con facilidad, utilidad y practicidad como características, según lo establecido por la RAE; ii) procesos, es un conjunto de actividades integrados entre sí, que contiene entradas, que serán transformadas o procesadas para tener una salida, obteniendo así mayor valor que al inicio del proceso, Aguilar y Espinoza (2021).

La formalización es la medida en que los trabajos realizados en una organización están estandarizados, y se rige mediante el cumplimiento de normas y procedimientos que guían el comportamiento de los trabajadores. Cuando las organizaciones tienen alto nivel de formalización tienen descripciones de trabajo explícitas y muchas normas organizacionales y procesos claros y concisos de los procesos de trabajo. Mientras que un nivel bajo de formalización significa que los comportamientos de trabajo son poco estructurados y depende mucho el criterio de los trabajadores para realizar su trabajo, Robbins y Coulter (2005).

La tercera dimensión, formalización cuenta con los indicadores: i) estandarización, es el proceso mediante el cual se ajusta o adapta las características en un procedimiento con la finalidad de que se asemejen a un modelo común, Aguilar y Espinoza (2021). y ii) ROF por sus siglas Reglamento de Organización y Funciones es un documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura orgánica de la SBN.

Existen otros autores como Daft (2011) que también considera a la especialización como tareas de una organización que están subdivididas en trabajos separados y varía de acuerdo a volumen de trabajo determinado y los empleados, de la misma forma que Robbins y Coulter (2005). Otra dimensión que consideran es la formalización que están relacionados con la cantidad de documentación escrita en la organización, es decir los procedimientos, descripciones de los puestos de trabajo y manuales de políticas que son cumplidos por todos los trabajadores, según lo establecido por Daft (2011).

Después de mencionar las dimensiones del diseño organizacional, Robbins y Coulter (2005), mostraron dos diferentes enfoques, en primer lugar los diseños organizacionales tradicionales tienden a tener una estructura simple (limitada departamentalización, amplitud de control extenso, autoridad concentrada y ligera formalización), una estructura funcional que agrupará las especialidades

ocupacionales similares o que guarden relación, y la estructura de división que está integrada por unidades separadas y parcialmente autónomas.

Mientras que los diseños organizacionales contemporáneos tienden a ser dinámicos, flexibles e innovadoras porque las exigencias del mercado lo ameritan. Dentro de sus variantes se encuentran: estructura de equipos (integrado por equipos o grupos de trabajo), estructura de matriz consiste en asignar especialistas en diferentes áreas para los trabajos en diferentes proyectos y organización sin límites son organizaciones que no tienen límites ni restricciones horizontales, verticales o externos impuestos por alguna estructura organizacional.

A continuación, en la siguiente tabla se mostrará las fortalezas y debilidades de las organizaciones tradicionales y contemporáneas.

Tabla 1 Fortalezas de las organizaciones tradicionales y contemporáneas

Diseños tradicionales	Diseños contemporáneos
Estructura simple: rápida, flexible y adecuada para organizaciones pequeñas.	Estructura de equipo: toda la organización está integrada, mayor participación de los empleados y tienen poder.
Estructura funcional: ahorro en costos a causa de la especialización.	Estructura de proyecto de matriz: diseño fluido y flexible.
Estructura de divisiones: se focaliza en resultados y la responsabilidad recae en los gerentes de cada división.	Estructura sin límites: flexible y sensible.

Nota: Realizado por Robbins y Coulter, 2005, p. 244-245.

Tabla 2 Debilidades de las organizaciones tradicionales y contemporáneas

Diseños tradicionales	Diseños contemporáneos
Estructura simple: no es apta para organizaciones en crecimiento, dependencia de otros trabajadores.	Estructura de equipo: no hay una cadena de mando definida y la presión se otorga a los equipos
Estructura funcional: pérdida de la visión organizacional en general, y aislamiento.	Estructura de proyecto de matriz: complejidad para asignación de personal en los proyectos.

Estructura de divisiones: duplicación de actividades y recursos, por ello reduce la eficiencia.

Estructura sin límites: falta de control y problemas de comunicación.

Nota: Realizado por Robbins y Coulter, 2005, p. 244-245.

Muchos llegan a la conclusión de realizar un cambio organizacional ya que sus actuales métodos no están siendo positivos para la organización, como lo mencionado por Barroso y Delgado (2007), quienes sostienen que un cambio organizacional conlleva a un nuevo comportamiento organizacional que permita alcanzar mayor eficiencia e integración en el trabajo con respecto a las fuerzas externas y dinámicas que lo condicionan. Además, consideraron que el recurso humano representa un papel relevante en el cambio organizacional.

Por su lado, Garbanzo (2016) sostiene que el rediseño organizacional debe realizarse mediante un enfoque sistémico, es decir contar con procesos integrados entre sí y que tengan en común el logro de objetivos. Su implementación será compleja debido al rediseño de estructuras, procesos y rutinas de la organización. Esta teoría es respaldada por los autores Tamayo y Tamayo (2020), quienes afirmaron que las organizaciones contemporáneas utilizan técnicas y conocimientos para el logro de tareas, que conlleven actividades estructurales e integradas, es decir los trabajadores deben trabajar juntos y tienen relaciones de interdependencia. Finalmente, Jiménez (2021) reconoció que la reingeniería de una organización representa la oportunidad de mejorar la gestión organizacional porque identifica los procesos claves y la creación de valor de procesos innovadores que surgen mediante los cambios.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

3.1.1 Tipo

La investigación tiene como fundamento el paradigma positivista y tiene un enfoque cuantitativo, debido a que la variable de estudio se cuantificará a nivel de categorías que permitirá medir tanto las dimensiones como los indicadores de la Gestión por procesos de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la Superintendencia

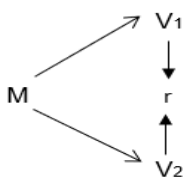
Nacional de Bienes Estatales, 2021, en la dimensión de procesos estratégico, misional y de apoyo. Según Hernández et al. (2010) las investigaciones cuantitativas son aquellas en la que se recopila y analiza los datos. Además, se considera como investigación básica dado que, a decir de González (2004) dará algunos conceptos que permita dar soluciones a algunas de las dificultades que se presentan en la citada Subdirección.

3.1.2 Diseño

El tipo de la investigación es no experimental de corte transversal, pues se van a recolectar datos en un momento determinado y no se manipulará las variables deliberadamente. De acuerdo a Hernández et al (2014) y Martínez (2015), quienes sostuvieron que las investigaciones no experimentales de corte transversal no presentan variaciones provocadas a ninguna de las variables para conocer su efecto sobre otra variable si no que se observará la situación ya existente, además de recopilar los datos en un momento único.

Por otra parte, se trata de una investigación de tipo correlacional, dado que se explorará si entre la Gestión por procesos y el Diseño Organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, 2021, existe una relación funcional, según lo señalado por Ato *et al.* (2013).

En ese sentido, se planteó el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra

V₁ = Gestión por procesos

V₂ = Diseño organizacional

r = Correlación entre las variables

3.2 Operacionalización de las variables

3.2.1. Variables

Variable 1: Gestión por procesos

Variable 2: Diseño organizacional

3.2.2. Operacionalización

En la tabla 3, se muestra la operacionalización de las variables

Tabla 3 Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión por Procesos	Pérez (2009) definió la gestión de proceso como una metodología que permite identificar, definir y administrar sistemáticamente las actividades, orientándose a generar valor a los resultados de una organización	Segura (2005) señaló que los procesos se clasifican en tres: proceso estratégico, misional y de soporte	Proceso Estratégico	Misión y Visión	Nominal
				Objetivos y Metas	
				Estrategias	
			Proceso Misional	Análisis de Puestos	
				Diseño de Puestos	
			Proceso de Soporte	Compromiso	
Equipo de Trabajo					
Diseño Organizacional	El diseño organizacional es el "desarrollo o cambio de la estructura de una organización (Robins y Coutler, 2005)".	Jones (2008) señaló que el diseño organizacional implica tomar decisiones complicadas en relación de cómo coordinar las diferentes tareas de la organización y motivar a los empleados a desarrollarlas para aumentar valor a la organización	Especialización	División de Tareas	Nominal
			Departamentalización	Funcional	
				Procesos	
			Formalización	Estandarización	
				ROF	

Nota: La información se obtuvo a través del marco teórico

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población se conforma por todas las personas que trabajan en la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario, siendo un total de 59 personas, conformada por 21 hombres y 38 mujeres, en su mayoría los trabajadores cuentan con más de 18 meses de experiencia.

Tabla 4 Población de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario

Área	Total	Mayor a 18 meses	Menor a 18 meses
Hombres	21	16	5
Mujeres	38	31	7

Nota: Fuente: SBN-SDDI, 2021

En ese sentido Hernández *et al*, 2014. destaca que la población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas diferenciaciones. Además, señalaron que la población debe estar basada con el planteamiento del problema y debe estar situada por las características de contenido, lugar y tiempo.

3.3.2 Muestra y muestreo

3.3.2.1 Muestra

Se constituye por 32 trabajadores de la Sub Dirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN. Se muestra en la tabla 4.

Según, Hernández *et al*, 2014 sostuvieron que la muestra es una parte que representa a la población, por lo tanto, se constituye en un subgrupo de dicha población, de quienes se va a recolectar datos que deben de fijarse con precisión.

Adicionalmente, Hernández, *et al* 2014 considera necesario utilizar el censo cuando se incluye todos los casos (pueden ser personas u objetos) del universo o la población a investigar.

Tabla 5 Muestra de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario

Sub Dirección de desarrollo inmobiliario	Trabajadores
Equipo de calificación	13
Equipo especializado	4
Equipo de instrucción	15

Nota: Fuente: SBN-SDDI,2021

3.3.2.2 Muestreo

Por último, se trabajará con muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que se trabajará con los equipos que evalúan solicitudes administrativas formuladas por administrados, sustentado en lo señalado por Otzen y Manterola (2017), dejando de lado a los trabajadores que evalúan procedimientos administrativos de oficio que tiene a cargo la citada Subdirección.

Se debe señalar que los criterios de inclusión y exclusión son importantes pues fortalecerán la calidad metodológica de la presente investigación, y por lo tanto, su aplicación en los resultados, de acuerdo con lo señalado por Manzano y García (2016).

Criterio de inclusión

Personal de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales que evalúe solicitudes presentadas por administrados.

Criterio de exclusión

Personal de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales que evalúe solicitudes de oficio, así como personal que se dedique a labores administrativas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

3.4.1.1 Encuesta

Se usará la encuesta, puesto que, a través de esta, se recolecta, procesa y analiza la información que se obtenga bajo un instrumento determinado, tal como lo señala Ávila et al (2020).

Hay que tener en cuenta que la encuesta, como técnica de recolección de información, tiene su fundamento en un cuestionario que se prepara justamente con el propósito de recabar información de las personas sobre las variables de una investigación.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

3.4.2.1 Cuestionario

El instrumento que se utilizará es el cuestionario, ya que a través de este documento se obtendrán respuestas sobre el problema a estudiar, tal como lo señala Ávila *et al* 2020. A su vez, Hernández *et al*, 2014 compartieron su definición al considerar al mencionado instrumento como el más utilizado para recolectar datos.

3.4.3 Validez y Confiabilidad

3.4.3.1 Validez

Se aplicó una validación a juicio de expertos debido a la experiencia y trayectoria en el tema, los citados brindarán los aportes necesarios que permita determinar si existe alguna pregunta que se deba modificar, integrar o eliminar tal como lo expresa Alarcón et al (2017). Además, mediante sus opiniones se determinó la relación existente entre los objetivos que se han planteado, así como las dimensiones, indicadores, ítems y opciones de respuestas considerando que están sean coherentes, pertinentes, así como la redacción de los mismos. De acuerdo con Hernández *et al*, 2014 “La validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”.

Tabla 6 Juicio de validez por expertos

Variables	Nº	Especialidad	Opinión del experto
Gestión por procesos	1	Metodólogo	Aceptable
	2	Especialista	Aceptable
	3	Especialista	Aceptable

Diseño organizacional	1	Metodólogo	Aceptable
	2	Especialista	Aceptable
	3	Especialista	Aceptable

Nota: En el Anexo 4 se detalla la experiencia de cada experto

3.4.3.2 Confiabilidad

En relación a la confiabilidad, se aplicó una prueba tipo piloto a 10 personas que, si bien es cierto no forman parte del universo de la muestra tienen relación con el criterio de inclusión, obteniéndose como resultado, después de la aplicación del Coeficiente Alfa de Cronbach, que al cuestionario Gestión por procesos obtuvo un porcentaje de 0.902, mientras que el cuestionario enfocado en Diseño Organizacional obtuvo un porcentaje de 0.905. (Se anexa la prueba piloto realizada a 10 personas que trabajaron en la institución).

Debemos precisar que “la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (Hernández et al, 2014).

3.5 Procedimientos

En primer lugar, según lo investigado mediante las teorías diversos autores citados en la presente tesis se realizará el cuestionario que permitirá obtener los objetivos de la investigación, el instrumento de investigación fue fundamentado por la teoría de los autores Robbins y Coutler (2005) y respaldado por los juicios de expertos que validaron las preguntas pertinentes a las variables Gestión por Procesos y Diseño Organizacional.

En segundo lugar, se obtuvo el permiso dirigido a la entidad, y para el cuestionario fue remitido al correo personal de los entrevistados, a través del *Google form*. (Se anexa el permiso a la institución)

Finalmente, se utilizará el *Statistical Package for the Social Sciences* o Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) como software apropiado para realizar el análisis de los datos recolectados. Posteriormente, se descargará en la base de datos del software las respuestas obtenidas en el cuestionario para su procesamiento y obtención de datos estadísticos y gráficos correspondientes con la ayuda del software.

3.6 Métodos de análisis de datos

En primer lugar, se generó una base con los datos obtenidos por el cuestionario (encuesta vía Google Form). Posteriormente, se calculó los niveles a partir de los valores que se le asignó a cada opción de respuesta del mencionado instrumento (Anexo 4), luego se ejecutó el programa SPSS para proceder con la tabulación de los cuestionarios correspondientes a las variables Gestión por Procesos y Diseño Organizacional donde: “1” se equipara a “muy bueno”, “2” se equipara a “bueno”, “3” se equipara a “regular”, “4” se equipara a “malo” y “5” se equipara a “muy malo”. Posteriormente, se exploró la información obtenida para así realizar el análisis descriptivo de los datos de las variables, además de la correlación de ambos. Luego, se evaluó tanto la confiabilidad como la validez logradas por los instrumentos que sirvieron a la medición. Siguiendo con las pruebas estadísticas para así contrastar las hipótesis planteadas aplicando el Coeficiente de correlación Spearman y finalmente se preparó los resultados para su representación gráfica, según lo detallado por Hernández, *et al* (2014), en su proceso para efectuar el análisis cuantitativo de datos.

3.7 Aspectos éticos

Mediante esta investigación, se ha tenido el debido respecto a las ideas de los investigadores, por lo que se ha utilizado las citas que respaldan la presente, lo cual es concordante con lo señalado en el código de ética de la Universidad César Vallejo, así como, confidencialidad y anonimato, honestidad y respeto.

Según Canaval (2008), quién definió el derecho del autor como la protección jurídica que goza el autor o creador de una obra artística, científica o literaria, producto de su investigación o intelecto. Por otra parte, para aplicar las encuestas las mismas serán anónimas por lo que no requiere un consentimiento informado por parte de los encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de los resultados

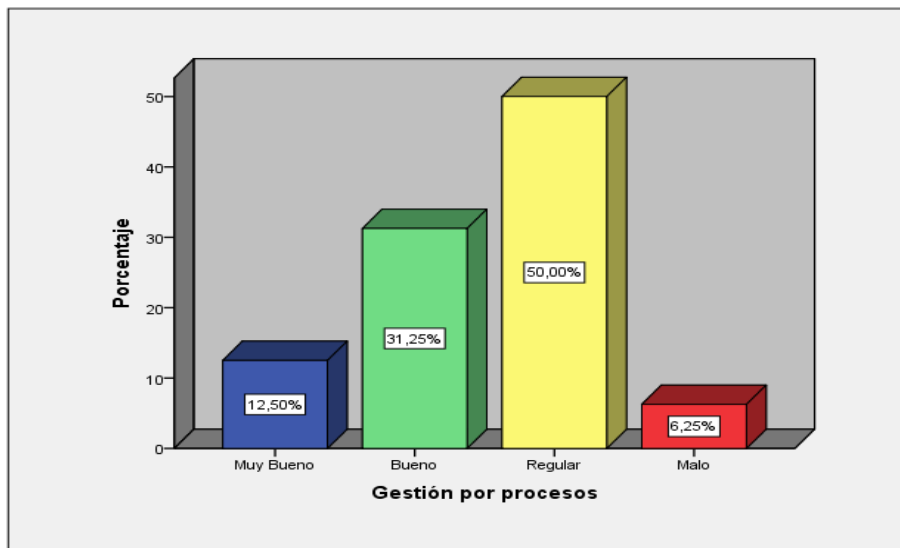
Tabla 7

Gestión por procesos por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bueno	4	12,5	12,5	12,5
	Bueno	10	31,3	31,3	43,8
	Regular	16	50,0	50,0	93,8
	Malo	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos mediante el procesamiento en el programa SPSS.

Figura 1 Gestión por procesos por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021



Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos en el programa SPSS.

Por medio de la Tabla 7 y figura 1 se analiza que el 12.5% de los trabajadores que forman parte de la SDDI evalúan la gestión por procesos como “Muy bueno”, el 31.25% como “Bueno”, 50% como “Regular” y finalmente, el 6.25% como “Malo”.

Tabla 8

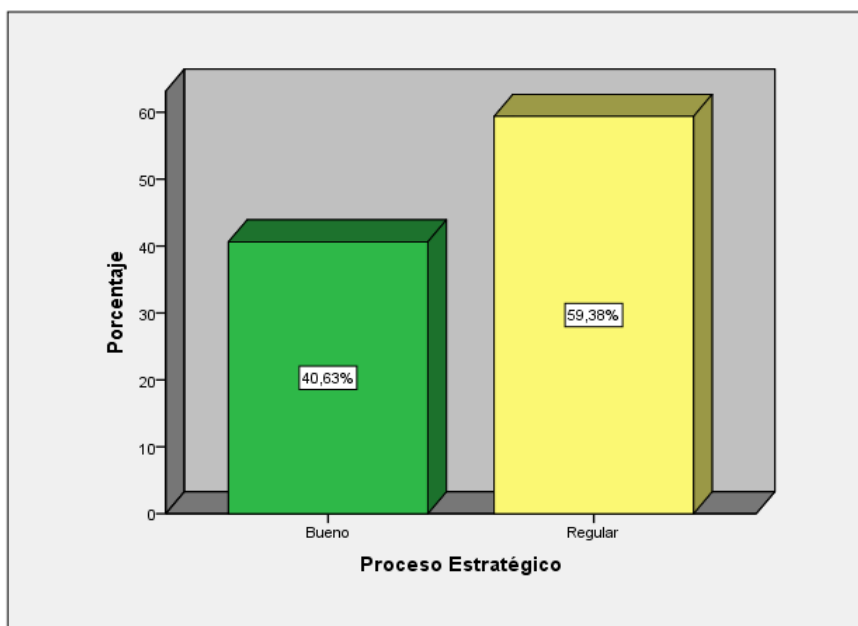
Proceso estratégico por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	13	40,6	40,6	40,6
	Regular	19	59,4	59,4	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos mediante el procesamiento en el programa SPSS.

Figura 2

Proceso estratégico por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021



Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos en el programa SPSS.

Por medio de la Tabla 8 y figura 2 se analiza que el 59.38% de los trabajadores que forman parte de la SDDI evalúan el proceso estratégico como “Regular” y el 40.63% como “Bueno”.

Tabla 9

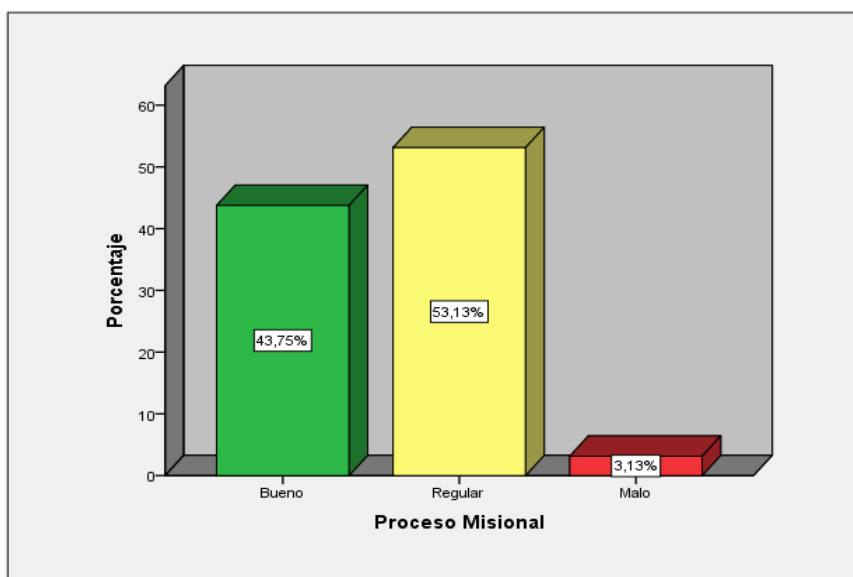
Proceso Misional por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	14	43,8	43,8	43,8
Regular	17	53,1	53,1	96,9
Malo	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos mediante el procesamiento en el programa SPSS.

Figura 3

Proceso Misional por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021.



Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos en el programa SPSS.

Por medio de la Tabla 9 y figura 3 se analiza que el 53.13% de los trabajadores que forman parte de la SDDI evalúan el proceso misional como “Regular”, el 43.75% como “Bueno” y finalmente, el 3.13% como “Malo”.

Tabla 10

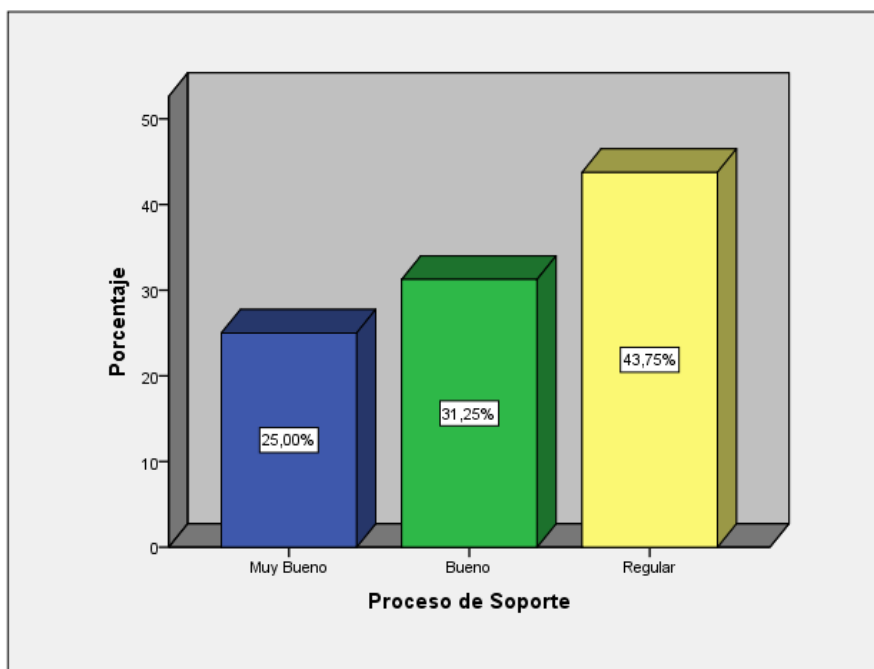
Proceso de Soporte por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bueno	8	25,0	25,0	25,0
	Bueno	10	31,3	31,3	56,3
	Regular	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos mediante el procesamiento en el programa SPSS.

Figura 4

Proceso de Soporte por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021



Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos en el programa SPSS.

Por medio de la Tabla 10 y figura 4 se analiza que el 43.75% de los trabajadores que forman parte de la SDDI evalúan el proceso de soporte como “Regular”, el 31.25% como “Bueno” y finalmente, el 25.00% como “Muy Bueno”.

Tabla 11

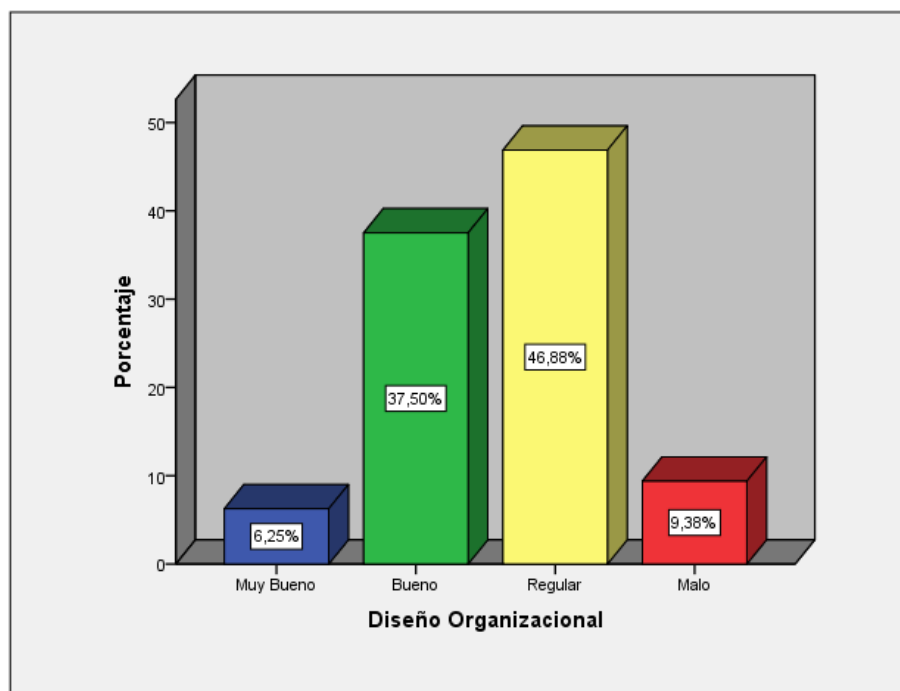
Diseño Organizacional por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy Bueno	2	6,3	6,3	6,3
Bueno	12	37,5	37,5	43,8
Regular	15	46,9	46,9	90,6
Malo	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos mediante el procesamiento en el programa SPSS.

Figura 5

Diseño Organizacional por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021



Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos en el programa SPSS.

Por medio de la Tabla 11 y figura 5 se analiza que el 46,88% de los trabajadores que forman parte de la SDDI evalúan el diseño organizacional como “Regular”, el 37,50% como “Bueno”. El 9,38% como “Malo” y finalmente, el 6,25% como “Muy Bueno”.

Tabla 12

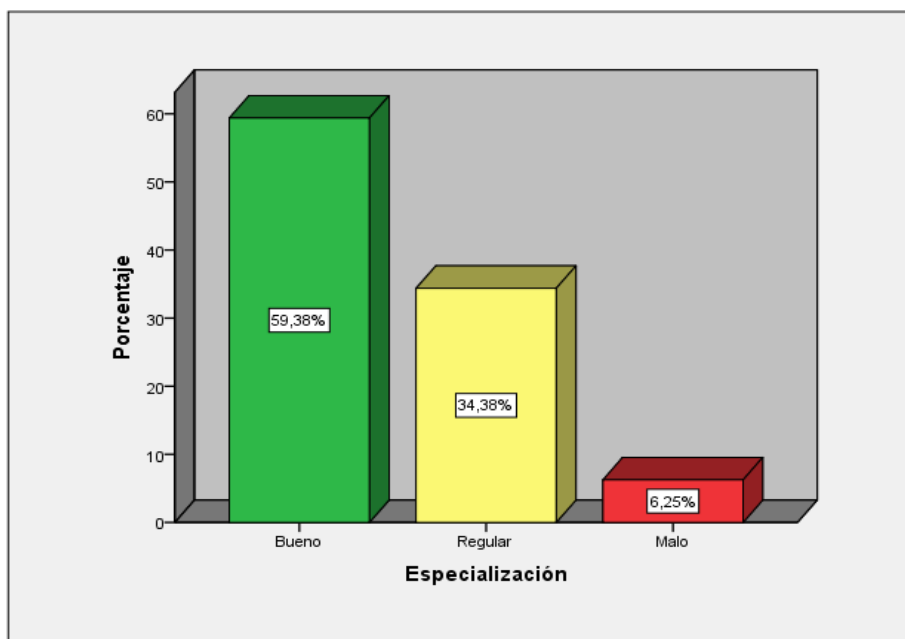
Especialización por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	19	59,4	59,4	59,4
	Regular	11	34,4	34,4	93,8
	Malo	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos mediante el procesamiento en el programa SPSS.

Figura 6

Especialización por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021



Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos en el programa SPSS.

Por medio de la Tabla 12 y figura 6 se analiza que el 59.38% de los trabajadores que forman parte de la SDDI evalúan la especialización como “Bueno”, el 34.38% como “Regular” y finalmente, el 6.25% como “Malo”.

Tabla 13

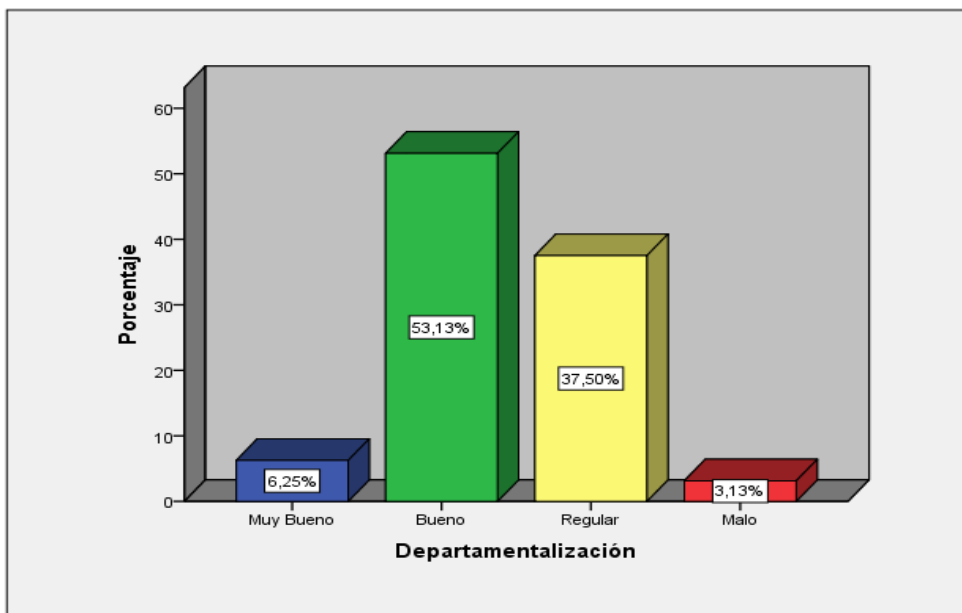
Departamentalización por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy Bueno	2	6,3	6,3	6,3
Bueno	17	53,1	53,1	59,4
Regular	12	37,5	37,5	96,9
Malo	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos mediante el procesamiento en el programa SPSS.

Figura 7

Departamentalización por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021



Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos en el programa SPSS.

Por medio de la Tabla 13 y figura 7 se analiza que el 53.13% de los trabajadores que forman parte de la SDDI evalúan departamentalización como “Bueno”, el 37.50% como “Regular”. El 6.25% como “Muy Bueno” y finalmente, el 3.13% como “Malo”

Tabla 14

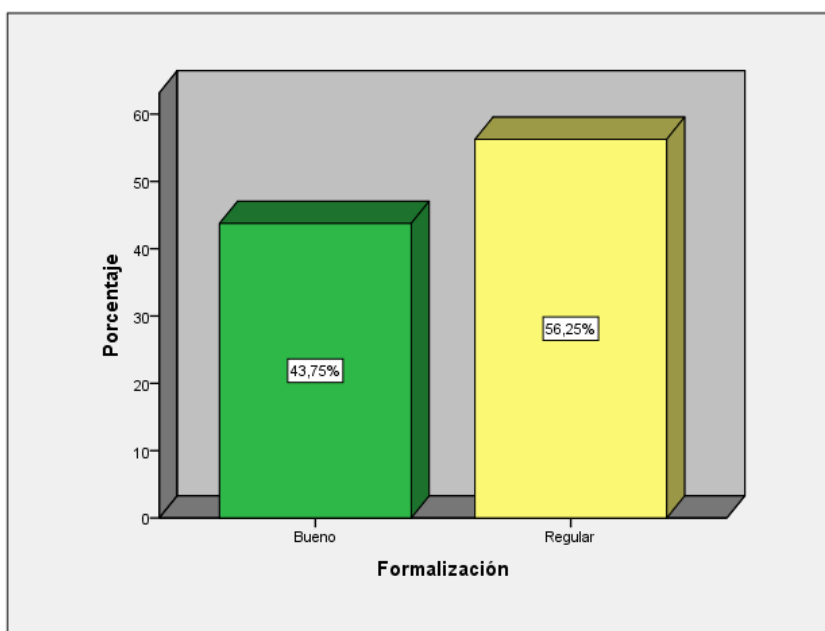
Formalización por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	14	43,8	43,8	43,8
	Regular	18	56,3	56,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos mediante el procesamiento en el programa SPSS.

Figura 8

Formalización por trabajadores de la SDDI-SBN, 2021



Nota. Elaborado a partir del procesamiento de datos en el programa SPSS.

Por medio de la Tabla 14 y figura 8 se analiza que el 56.25% de los trabajadores que forman parte de la SDDI evalúan la formalización como “Regular” y el 43.75% como “Bueno”.

4.2 Contrastación de hipótesis

Contraste de Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre la gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021.

H1: Existe relación significativa entre la gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021.

Tabla 15

Estadístico de correlación: Rho de Spearman de la hipótesis general

			Gestión por procesos	Diseño Organizacional
Rho de Spearman	Gestión por procesos	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32	
	Diseño Organizacional	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N	32	32		

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

Según los resultados del análisis estadístico, existe una relación positiva entre la gestión por procesos y el diseño organizacional (Tabla 15), al obtener un nivel de correlación positiva alta con un coeficiente Rho de Spearman de 0.750 y la Sig. = 0.000, que implica un resultado altamente significativo. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, es decir, existe relación significativa entre la gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021.

Contraste de Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el proceso estratégico y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021.

H1: Existe relación significativa entre el proceso estratégico y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021.

Tabla 16

Estadístico de correlación: Rho de Spearman de la hipótesis específica 1

			Proceso Estratégico	Diseño Organizacional
Rho de Spearman	Proceso Estratégico	Coeficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Diseño Organizacional	Coeficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Según los resultados del análisis estadístico, existe una relación positiva entre el proceso estratégico y el diseño organizacional (Tabla 16), al obtener un nivel de correlación positiva alta con un coeficiente Rho de Spearman de 0.683 y la Sig. = 0.000, que implica un resultado altamente significativo. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, es decir, existe relación significativa entre el proceso estratégico y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021.

Contraste de Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el proceso misional y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021.

H1: Existe relación significativa entre el proceso misional y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021.

Tabla 17

Estadístico de correlación: Rho de Spearman de la hipótesis específico 2

			Proceso Misional	Diseño Organizacional
Rho de Spearman	Proceso Misional	Coeficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	32
	Diseño Organizacional	Coeficiente de correlación	,759**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	32	

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

Según los resultados del análisis estadístico, existe una relación positiva entre el proceso misional y el diseño organizacional (Tabla 17), al obtener un nivel de correlación positiva alta con un coeficiente Rho de Spearman de 0.759 y la Sig. = 0.000, que implica indica un resultado altamente significativo. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, es decir, existe relación significativa entre el proceso misional y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021.

Contraste de Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el proceso de soporte y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021.

H1: Existe relación significativa entre el proceso de soporte y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021.

Tabla 18

Estadístico de correlación: Rho de Spearman de la hipótesis específico 3

			Proceso de Soporte	Diseño Organizacional
Rho de Spearman	Proceso de Soporte	Coefficiente de correlación	1,000	,738*
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	32
	Diseño Organizacional	Coefficiente de correlación	,738*	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	32	32

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

Según los resultados del análisis estadístico, existe una relación positiva entre el proceso de soporte y el diseño organizacional (Tabla 18), al obtener un nivel de correlación positiva alta con un coeficiente Rho de Spearman de 0.738 y la Sig. = 0.000, que implica un resultado altamente significativo. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, es decir, existe relación significativa entre el proceso de soporte y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021.

V. DISCUSIÓN

Mediante los resultados encontrados producto del análisis de datos de la investigación, se realizó la comparación con diferentes conclusiones alcanzadas por investigadores citados en los antecedentes, siendo los más relevantes:

De acuerdo al objetivo general y a la prueba de hipótesis general, se demuestra una relación significativa entre la gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021, porque se obtuvo una correlación positiva alta (Rho de Spearman= 0.750) y la Sig.= 0.000, que indica un resultado altamente significativo. Estos resultados guardan similitud con lo expuesto por Acuña (2021) que, a partir de la prueba estadística en una escala de Rho de Spearman de 0.857, mostrando una correlación alta. De igual forma la sig de 0.000, que implica una relación significativa. A su vez, esta investigación fue contrastada con la investigación de Peralta (2019) que realizó una investigación correlacional y como técnica uso la encuesta aplicada a los 21 colaboradores, donde indicaron que la administración de los procesos incide a las buenas prácticas y participación de los trabajadores, ya que establecen las responsabilidades de sus funciones generando un eficiente diseño organizacional.

Por su parte Ticona (2017) mediante su investigación cuantitativa realizada en una institución del estado con una muestra 204 trabajadores, mostraron una influencia significativa del diseño organizacional sobre la gestión del gobierno. Considerando que la institución presentaba un sistema burocrático y que su personal desconocía el reglamento de organización y funciones (ROF), conllevando que la instrucción no cumpla con sus objetivos trascendentales de satisfacer los requerimientos de su ciudadanía. Adicionalmente, esto reafirma la teoría mencionada por Pérez (2009) donde menciona que la gestión de proceso genera valor a los resultados de una organización por administrar sistemáticamente los procesos, eliminando duplicidad de tareas y carga laboral que habitualmente existen en una institución.

Según los datos procesados, se ha demostrado que existe una relación significativa entre la gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021. En la Figura 1 y 5 de la presente investigación, podemos afirmar que el 50% de los encuestados consideró que el desarrollo de la primera variable (gestión por procesos) a la interna de la mencionada Subdirección es regular, y, un 46.86% de la muestra considera que el desarrollo de la segunda variable (diseño organizacional) a la interna de la mencionada Subdirección es regular; en ese sentido, podemos colegir que la mayor parte de los encuestados considera que la situación de ambas variables es aceptable. Sin embargo, existen situaciones que pueden perfeccionarse dentro de la organización, para generar valor tanto de sus trabajadores como de los administrados que son los que esperan resultados eficientes en los procedimientos solicitados, según lo manifestado por Perez (2009), Ruiz *et al.* (2014), y, Castañedo (2019). Por lo tanto, la mencionada institución debe realizar un análisis de la situación actual de sus procesos claves, como se están llevando a cabo, evaluando, así como su diseño organizacional, con la finalidad de lograr mejoras significativas en las diferentes tareas que son llevadas por sus trabajadores, logrando alcanzar sus objetivos institucionales, tal como lo señala, Robbins y Coulter (2005).

De acuerdo al objetivo específico 1 y a la hipótesis específica 1 se comprobó que existe relación significativa entre el proceso estratégico y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021, porque se obtuvo una correlación positiva alta (Rho de Spearman= 0.683) y la Sig. =0.000, indicando un resultado altamente significativo. Estos resultados guardan similitud con lo expuesto por Peralta (2019) donde el 95% de los colaboradores indican que es muy importante definir los objetivos y metas institucionales a fin de cumplir con lo planeado por la organización. Es más, Pérez (2009) menciona que el proceso estratégico permite determinar las metas y asegurar su cumplimiento de una organización. Del mismo modo, Barrios *et al.* (2019) afirman que la gestión por procesos influye en el diseño organizacional permitiendo a la organización desarrollar diferentes estrategias que integren un conjunto de medidas de control con la finalidad de orientar los procesos hacia las metas organizacionales, siempre alineándose a las necesidades de los clientes. Es por ello, que las instituciones

públicas o privadas deben fomentar la aplicación de estos mecanismos de mejora en las organizaciones. A fin de generar eficiencia y eficacias en los diferentes procesos llevados a cabo. Por ello, Aguilar y Espinoza (2021) mencionan que la gestión por procesos permite a la institución a identificar, representar, diseñar, formalizar, controlar y mejorar los procesos de forma que sean más productivas y logren su propósito de dar valor en los servicios prestado a los ciudadanos.

En relación a lo señalado en el párrafo precedente, si bien se ha demostrado que existe una relación significativa entre el proceso estratégico y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021, En la Figura 2 de la presente investigación, podemos afirmar que el 59.38% de los encuestados considera que la primera dimensión proceso estratégico de la variable gestión por proceso dentro de la institución es regular; en ese sentido, podemos colegir que la mayor parte de los encuestados considera que existen situaciones que pueden perfeccionarse dentro de la organización, que pueden estar relacionados a la inclusión de los trabajadores en la participación de las estrategias de procesos y en las metas de la institución, con la finalidad que exista la retroalimentación de cómo mejorar sus actividades realizadas a fin de optimizar los procesos estratégicos. Por ello es fundamental realizar un análisis de como vienen desarrollando sus procesos estratégicos para lograr las metas que se han propuesto, tal como lo señala Pérez (2009).

De acuerdo al objetivo específico 2 y a la hipótesis específica 2 se comprobó que existe relación significativa entre el proceso misional y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021, porque se obtuvo una correlación positiva alta (Rho de Spearman= 0.759) y la Sig. =0.000, que indica un resultado altamente significativo. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Alfaro (2018) mediante sus resultados estadísticos mostraron un coeficiente Rho de Spearman de 0.831, que implica una correlación alta entre las variables y una significancia de 0.000 con respecto a las variables diseño organizacional y potencial humano, que viene a formar parte del proceso misional de la gestión por procesos.

A su vez, Martínez *at al* (2020) mediante su investigación, logro demostrar una investigación positiva entre las variables gestión por procesos y diseño arquitectónico en función a las necesidades de los trabajadores, demostrando que la mejora de la estructura organizacional de las áreas de trabajo logró mejorar el desempeño de la organización, conllevando un aumento de la satisfacción de los trabajadores en un 30%, además reduciendo un 40% de tiempos de espera del personal en los diferentes procesos, ya que las actividades realizadas de los trabajadores forma parte principal de la sub dirección y es característica principal de los procesos misionales. Estos resultados son respaldados por la teoría de Barroso y Delgado (2007), quienes sostienen que un cambio organizacional conlleva a un nuevo comportamiento organizacional al considerar al recurso humano representa un papel relevante en las organizaciones.

Finalmente, Aguilar y Espinoza (2021) manifestaron que el proceso misional es fundamental en una organización debido a que en esta fase las empresas ejecutan sus servicios a fin de cumplir con lo planeado según los procesos estratégicos. Por lo que, la institución debe definir apropiadamente los puestos de trabajo y el perfil profesional que requieren, con la finalidad de designar las responsabilidades que deben asumir cada trabajador. Por ello, es fundamental que el personal tenga conocimientos de sus actividades y tareas.

Según los datos procesados, se ha demostrado que existe una relación significativa entre el proceso misional y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021, dado que la Figura 3 de la presente investigación, se evidencia que el 53.13% de los encuestados considera que la segunda dimensión proceso misional de la variable gestión proceso dentro de la institución es regular; en ese sentido, podemos diferir que la mayor parte de los encuestados considera que existen situaciones que pueden perfeccionarse dentro de la organización, a fin de que los perfiles del profesional estén apropiadamente establecido según los puestos de trabajo para el buen funcionamiento de la institución. Además, de la asignación de las tareas impartidas a cada personal debe ser lo más claro y conciso, por lo que la institución debe de realizar un análisis de como vienen desarrollando sus procesos misionales para

desarrollar los servicios que brindan, tal como lo señala Aguilar y Espinoza (2021) y Pérez (2009).

De acuerdo al objetivo específico 3 y a la hipótesis específica 3 se comprobó que existe relación significativa entre el proceso de soporte y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021, porque se obtuvo una correlación positiva alta (Rho de Spearman =0.738) y la Sig. =0.000, que indica un resultado altamente significativo. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por, Ticona (2017) mediante su investigación demostró que los procesos y procedimientos engorrosos representan un modelo burocrático ocasionando un efecto en la estructura organizativa, es más, los trabajadores desconoce el Reglamento de Organización y Funciones, siendo este último un instrumento esencial para las organizaciones estatales. Esta información guarda similitud con lo expresado por Huaco (2011) mediante su investigación demostró que cerca del 75% de los trabajadores presentaba desconocimiento del ROF evidenciando así personal no capacitado en sus tareas claves, conllevando a una insatisfacción laboral de los trabajadores dentro de la institución pública.

Por su parte, Fernández (2017) mediante su estudio planteó que se modernizará la gestión pública en las universidades nacionales e indicó que para atender las demandas de los servicios de educación es necesario que exista una buena gestión en los procesos a fin de atender rápidamente a los cambios y prioridades de los ciudadanos. Obligando al Estado a optimizar sus procesos a la mejora continua conllevando a entregar buenos servicios al ciudadano y por otra parte a la transparencia de sus actividades. Es por ello que los autores Perez (2009) y Ruiz *et al.* (2014), y Castanedo (2019) mencionaron que la gestión de procesos es un medio útil para mejorar la entidad y adaptarla al entorno con procesos que generen valor para la organización, sus trabajadores y para las personas que esperan un mejor resultado.

Por último, se ha demostrado que existe una relación significativa entre el proceso de soporte y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021, no obstante, En la Figura 4 de la presente investigación, podemos afirmar que el 43.75% y 31.25% de los encuestados considera que la tercera dimensión proceso soporte de la variable gestión por procesos dentro de la institución es regular y buena; en ese sentido, podemos colegir que la mayor parte de los encuestados considera que existen situaciones que pueden perfeccionarse dentro de la organización, que pueden estar relacionados con el compromiso de los compañeros y con el trabajo en equipo, por lo que la institución debe de realizar un análisis de como vienen desarrollando sus procesos de soporte para que el personal trabaje en equipo y este comprometido con sus labores, tal como lo señala Aguilar y Espinoza (2021).

VI. CONCLUSIONES

- En correspondencia con el objetivo general del estudio, existe relación significativa entre la gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021, porque se obtuvo una correlación positiva alta (Rho de Spearman= 0.750) y la Sig.= 0.000, que indica un resultado altamente significativo.
- En correspondencia con el primer objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre el proceso estratégico y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021, porque se obtuvo una correlación positiva alta (Rho de Spearman= 0.683) y la Sig. =0.000, que indica un resultado altamente significativo.
- En correspondencia con el segundo objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre el proceso misional y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021, porque se obtuvo una correlación positiva alta (Rho de Spearman= 0.759) y la Sig. =0.000, que indica un resultado altamente significativo.
- En correspondencia con el tercer objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre el proceso de soporte y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, Lima, 2021, porque se obtuvo una correlación positiva alta (Rho de Spearman =0.738) y la Sig. =0.000, que indica un resultado altamente significativo.

VII. RECOMENDACIONES

- Elaborar dentro de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario una guía que permita definir la correcta asignación y división de tareas a los profesionales, lo cual ayudará a una correcta atención de las solicitudes.
- Fomentar dentro de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario un espacio de retroalimentación entre los trabajadores y directivos que permita crear estrategias para mejorar la gestión que se viene desarrollando.
- Administrar una base de datos, respecto de casos que resultan controversiales, con la finalidad de establecer los plazos máximos para brindar atención de los mismos.
- Fomentar dentro de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario espacios académicos en los que se permita compartir conocimientos, así como casos prácticos, de los compañeros de trabajo, con la finalidad de que todos tomen conocimiento de la experiencia de los demás en la resolución de las tareas que tienen a cargo.

REFERENCIAS

- Acuña, L (2021). Gestión por procesos y el diseño organizacional de la administración pública en la Dirección Regional de Educación Ucayali, 2020. Universidad César Vallejo.
- Aguilar, D. y Espinoza, M. (2021). Diseño Organizacional y Gestión por Procesos. Editorial Grupo Compás, Ecuador. ISBN:978-9942-33-392-6
- Alarcón G., Aidé L., Trápaga B., Arturo J., & Edel R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura* (Guadalajara, Jal.), 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>.
- Alarcón, G., Alarcón, P. y Guadalupe, S. (2019). The elaboration of the process map for an Ecuadorian universit. *Revista Espacio* ISSN 0798-1015. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n19/a19v40n19p04.pdf>
- Alfaro, M. (2018). Diseño organizacional y el potencial humano en trabajadores del Centro de Salud Miguel Grau-Chaclacayo, 2017. Universidad César Vallejo.
- Alonso C. (2014). Orientaciones para implementar una gestión basada en procesos. *Ingeniería Industrial*, 35(2), 159-171. Recuperado en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362014000200005&lng=es&tlng=es.
- Ato M., López J. y Benavente A. (2013). Anales de psicología, 2013, vol. 29, nº 3 (octubre), pp. 1038-1059. Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Scielo* ISSN 0718-0764. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>.
- Barrios K., Contreras J. y Olivero E. (2019). The management by Processes in the SMEs of Barranquilla: Differentiating Factor of the Organizational Competitiveness. *Revista Scielo* ISSN 0718-0764. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000200103>

Barroso, G. y Delgado, M. (2007). *Gestión del cambio organizacional a través de proyectos. Ingeniería Industrial*, 28(1), 42-47.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433562005>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed). Pearson Educación: Colombia. ISBN: 978-958-699-128-5

Canaval, J. (2008). *Manual de propiedad intelectual*. Bogotá: Universidad del Rosario

Casanova M. (2018). Mapa de procesos de la Universidad de Ciencias Médicas de Pinar del Río. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 22(2) Recuperado en 18 de octubre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942018000200014&lng=es&tlng=es.

Castanedo A. (2019). Modelo conceptual descriptivo para ejecutar una eficaz gestión por procesos, con garantía de calidad, en la Universidad del siglo xxi. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(2), e11. Epub 01 de agosto de 2019. Recuperado en 18 de octubre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000200011&lng=es&tlng=pt.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2 ed). McGraw Hill, México. ISBN: 978-970-10-6876-2

Constancio, G. (2004). La Investigación Básica. *La Investigación en Ciencias Fisiológicas: Bioquímica, Biología Molecular y Fisiología. Cuestiones Previas. Educación Médica. Volumen 7, Suplemento 2, Abril-Junio 2004*, pp. 41-50, ene. 2018. <https://scielo.isciii.es/pdf/edu/v7s1/art7.pdf>

Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. (10 ed). Cengage Learning Editores, México. ISBN: 978-607-481-764-4

D.S. No 004-2013-PCM. Que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. *Diario Oficial El Peruano* (2013). <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>.

- Fernández R. (2017). *Incidencia de la reforma del estado en la modernización de la gestión pública en las universidades nacionales, caso unsa-2015 Arequipa* (Tesis de doctor). Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2460>
- Garbanzo, G. (2016). *Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. *Revista Educación*, 40(1). 67-87 <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- González, A., Leal, L., Martínez, D. y Morales, D. (2019). *Herramientas para la gestión por procesos*. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500003>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. México. ISBN; 978-1-4562-2396-0
- Huaco, E. (2011). El diseño organizacional de la municipalidad distrital y la propuesta de un modelo alternativo con producción de servicios con estándares de productividad satisfactorios. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Postgrado, Lima, Perú.
- Jiménez, V. (2021). Rediseño Organizacional en la gestión institucional. *Revista científica Yachaq*, 4(1), 105-117 <https://doi.org/10.46363/yachaq.v4i1.138>
- Jones, G. (2008). *Teoría organizacional, diseño y cambio en las organizaciones*. (5 ed). Pearson Educación. ISBN: 970-26-128.
- Martínez, D., González, A., González, A. y Cazanave, J. (2020). *Integración de la gestión por procesos y el diseño arquitectónico en organizaciones de bienes públicos*. *Ingeniería Industrial*, 41(2), 1-12. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360464740008>
- Martínez, H. (2015). *Metodología de la investigación*. México: Artgraph
- Manzano N., y García P. (2016). Sobre los criterios de inclusión y exclusión. Más allá de la publicación. *Revista chilena de pediatría*. 511-512. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rchipe.2016.05.003>.

- Mescua L., Ampuero E. y Delgado J. (2020). Modelo de gestión “ Business Process Management” para mejorar los resultados del centro de Sallud de Morales – San Martín, 2020. *Cienca Latina Revista Multidisciplinar*. Recuperado de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/106/92>
- Medina León, Alberto, Nogueira Rivera, Dianelys, Hernández-Nariño, Arialys, & Comas Rodríguez, Raúl. (2019). Procedure for process management: methods and support tools. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 27(2), 328-342. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052019000200328>
- Nkomo A. y Marnewick C. (2021). Improving the success rate of business process re-engineering projects: A business process re-engineering framework *Revista Scielo*. ISSN 1560-683X. Recuperado de: <http://www.scielo.org.za/pdf/sajim/v23n1/03.pdf>
- Orquera, P. (2020). Diseño organizativo y de evaluación de desempeño para los colaboradores de la Hacienda La Merced. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7764/1/T3353-MDTH-Orquera-Dise%c3%b1o.pdf>
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palmer, J. y Castillo, J. (2018). La gestión de procesos y su incidencia en los costos operativos de las instituciones públicas: Superintendencia de bienes estatales. *Quipukamayoc*, 26(51), 3-12. Recuperado de: <https://doi.org/10.15381/quipu.v26i51.14867>
- Peralta J. (2019). *La gestión por procesos y su incidencia en el diseño organizacional de las regiones del Sur del Perú, 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/986>
- Pérez. (2009). Gestión por procesos. Esic Editoria. España - Madrid

Real academia española: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [15 de octubre].

Rodríguez, I., Gonzáles, A., Noy, P. y Pérez, S. (2012). *Metodología de diseño organizacional integrando enfoque a procesos y competencias. Ingeniería Industrial*. 33(2), 188-199. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433580010>

Ruiz, D., Almaguer, R., Torres, I. y Hernández, A. (2014). La gestión por procesos, su surgimiento y aspectos teóricos. *Ciencias Holguín*. 20(1), 1-12. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181529931002>

Robles, L. y Díaz, P. (2017). *Aplicando la gestión por procesos en el sector salud del Perú. Revista Academia Peruana de Salud*. 24(1), 34-49. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/0BxA0wjltNFSTWY5bWFCYzF0T2c/view?resourcekey=0-uiD7eiTx3KOTRum2X1auFg>

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración, (8va)*. Pearson Educación, México. ISBN: 970-26-0555-5

Santos F. y Santos de la Cruz E. (2012). Aplicación práctica de bpm para la mejora del subproceso de picking en un centro de distribución logístico. *Industrial Data*, ISSN:1560-9146. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81629470016>

Segura (2005). *Sistema de gestión, una guía práctica*. Ediciones Diaz de Santos. España, Madrid

Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (2019). Ley 29151, Ley general de bienes estatales.

Salvador, Y., Llanes M. y Velázquez R. (2019). Managing by processes in civic participation. Application in the Holguín province. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 59-66. Recuperado en 18 de octubre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100059&lng=es&tlng=en.

Tamayo, Y. & Tamayo, J. (2020). *El diseño organizacional en las organizaciones. Redel: Revista Granmense de Desarrollo Local. 4, 1047-1061.*

<https://revistas.udg.co.cu/index.php/redel/article/view/2000>

Ticona, E. (2017). *Diseño organizacional y su influencia en la gestión del gobierno local* de la municipalidad provincial de Azángaro 2014-2015. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca. Recuperado de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1515>

Torres, J, Sinche, F, Valenzuela, A, García, G, (enero-junio 2020) *Gestión por Procesos en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú.* Revista de investigación científica y tecnológica Llamkasun. ISSN: 2709-2275. Recuperado: <http://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/5/5>.

Y. Salvador Hernández, M. Llanes Font, y M. Moreno Pino (2017), *Aplicación de la gestión por procesos en la participación ciudadana Cubana*, *ingeniare*, n.º 23, pp. 59-67, sep. 2017. <https://doi.org/10.18041/1909-2458/ingeniare.2.2883>

Y. Salvador Hernández, M. Llanes Font, y R. Velásquez-Zaldivar (2018), *Gestión por procesos en la participación ciudadana. Aplicación en el territorio Holguinero*, *Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/Vol. XXXX/No. 1/enero-abril /2019*, pp. 59-66, sep. 2018. <http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v40n1/1815-5936-rri-40-01-59.pdf>.

Zapa. E. (2014). *Impact of the management of innovative processes in organizations.* *Revista CINTEX.* Recuperado de: <https://revistas.pascualbravo.edu.co/index.php/cintex/article/view/38>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIBLAES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General ¿Qué relación existe entre la Gestión por procesos y el Diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021?	General Determinar cuál es la relación entre la gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021	General Existe relación significativa entre la gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021	Variable 1: Gestión por procesos	Proceso estratégico Proceso misional Proceso de soporte	Tipo de estudio No experimental Diseño Correlacional y trasversal
Específicos ¿Qué relación existe entre el proceso estratégico y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021?	Específicos Determinar cuál es la relación que existe entre el proceso estratégico y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021	Específicos Existe relación significativa entre el proceso estratégico y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021	Variable 2: Diseño organizacional	Especialización	Población: 32 trabajadores de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN
¿Qué relación existe entre el proceso misional y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021?	Determinar cuál es la relación que existe entre el proceso misional y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021	Existe relación significativa entre el proceso misional y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021		Departamentalización	Muestra: Es la totalidad de la población, es decir 32 trabajadores de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021
¿Qué relación existe entre el proceso de soporte y el diseño organizacional de la Subdirección		Existe relación significativa entre el proceso de soporte y		Formalización	Técnica

de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021?	Determinar la relación que existe entre el proceso de soporte y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021	el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021	La encuesta
			Instrumento
			Cuestionario
			Método de análisis de datos
			Método cuantitativo
			Tablas de distribución de frecuencias

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Gestión por Procesos	Pérez (2009) definió la gestión de proceso como una metodología que permite identificar, definir y administrar sistemáticamente las actividades, orientándose a generar valor a los resultados de una organización	Segura (2005) señaló que los procesos se clasifican en tres: proceso estratégico, misional y de soporte	Proceso Estratégico	Misión y Visión Objetivos y Metas Estrategias	1,2,3,4,5	Nominal	
			Proceso Misional	Análisis de Puestos Diseño de Puestos	6,7,8		
			Proceso de Soporte	Compromiso Equipo de Trabajo	9,10, 11 12		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	VALOR FINAL
Diseño Organizacional	El diseño organizacional es el "desarrollo o cambio de la estructura de una organización (Robins y Coutler, 2005)".	Jones (2008) señaló que el diseño organizacional implica tomar decisiones complicadas en relación de cómo coordinar las diferentes tareas de la organización y motivar a los empleados a desarrollarlas para aumentar valor a la organización	Especialización	División de Tareas	1,2	Nominal	
			Departamentalización	Funcional Procesos	3,4,5		
			Formalización	Estandarización ROF	6,7,8		

Anexo 3: Instrumentos

Formulario virtual para la recolección de datos

Cuestionario Gestión por Procesos y diseño Organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021

Preguntas Respuestas 33 Configuración

Cuestionario Gestión por Procesos y diseño Organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021.

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre "La Gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021"

Por ello su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada pregunta con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible. Se le agradece por su participación.

Instrucciones: En las siguientes preguntas seleccione en el valor del casillero que según Ud. considere conveniente, no hay respuestas malas ni buenas.

Gestión por Procesos

Descripción (opcional)

Gestión por Procesos

¿Cómo considera Ud., que se ha desarrollado y comunicado la Misión y Visión en la SDDI? *

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

¿Cómo califica Ud., los objetivos generados para la optimización de los procesos en la SDDI? *

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

¿Cómo considera Ud., que las metas de la SDDI se están realizando? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

¿Cómo califica la inclusión de los trabajadores en la participación de las estrategias de procesos? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

¿Cómo califica Ud. las estrategias que son generadas para mejorar la gestión de la SDDI? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

¿Cómo califica Ud., de acuerdo a las necesidades de la SDDI, la estructura organizacional de la institución? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

¿Cómo califica Ud., los perfiles profesionales que se requieren para el buen funcionamiento de la SDDI? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

¿Cómo califica Ud. la asignación de tareas para cada personal en la SDDI? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

¿Cómo percibe el compromiso de sus compañeros frente al desarrollo pleno de sus actividades? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

¿Cómo califica el esfuerzo de sus compañeros en la búsqueda de la mejora de su trabajo? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo



¿Cómo califica Ud., el trabajo en equipo que se lleva a cabo en la SDDI? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

¿Cómo califica Ud., la colaboración en la SDDI para la resolución de casos controversiales? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo



Diseño Organizacional

¿Cómo califica Ud., la subdivisión de tareas dentro de la SDDI para que el trabajador realice una actividad en específico? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

¿Cómo califica Ud. la asignación de tareas según las habilidades y capacidades del personal? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo



¿Cómo considera Ud. el agrupamiento de trabajos según las funciones similares desempeñadas? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

¿Cómo considera Ud. la asignación y agrupación de las tareas de los trabajadores dentro de la SDDI? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

1

¿Cómo califica Ud., la división de tareas para facilitar el logro de los objetivos de la SDDI? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

¿Cómo califica Ud. la estandarización de las tareas, actividades y procesos de la SDDI? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

1

¿Cómo califica Ud., el mapa de procesos que desarrolla cada una de las actividades a desarrollar dentro de la SDDI? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

¿Cómo califica la formalización de los procesos a través de documentos técnicos de gestión como el ROF? *

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

1

Anexo 4: Niveles de valores asignados al instrumento

Variable / Dimensión	Niveles	Variable / Dimensión	Niveles
Gestión por Procesos	(0 - 12) Muy Bueno (13 - 24) Bueno (25 - 36) Regular (37 - 48) Malo (49 - 60) Muy Malo	Diseño Organizacional	(0 - 8) Muy Bueno (9 - 16) Bueno (17 - 24) Regular (25 - 32) Malo (33 - 40) Muy Malo
Proceso Estratégico	(0 - 5) Muy Bueno (6 - 10) Bueno (11 - 15) Regular (16 - 20) Malo (21 - 25) Muy Malo	Especialización	(0 - 2) Muy Bueno (3- 4) Bueno (5 - 6) Regular (7 - 8) Malo (9 - 10) Muy Malo
Proceso Misional	(0 - 3) Muy Bueno (4 - 6) Bueno (7 - 9) Regular (10 - 12) Malo (13 - 15) Muy Malo	Departamentalización	(0 - 3) Muy Bueno (4 - 6) Bueno (7 - 9) Regular (10 - 12) Malo (13 - 15) Muy Malo
Proceso Soporte	(0 - 4) Muy Bueno (5 - 8) Bueno (9 - 12) Regular (13 - 16) Malo (17 - 20) Muy Malo	Formalización	(0 - 3) Muy Bueno (4 - 6) Bueno (7 - 9) Regular (10 - 12) Malo (13 - 15) Muy Malo

Anexo 5: Carta de solicitud de autorización de nombre

Lima, 4 de octubre de 2021

Señora:

Jaqueline Guadalupe Perales Olano

Gerente General

Superintendencia Nacional de Bienes Estatales

ASUNTO: Permiso para
utilización de nombre en
Proyecto de Tesis

De mi especial consideración.

Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Aprovecho la oportunidad para presentarme como estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (UCV), **Junior José Ángel Mateo Pecho**, con el fin de solicitarle tenga a bien brindarme el permiso para utilizar el nombre de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - Subdirección de Desarrollo Inmobiliario en el proyecto de tesis que realizaré. Dicho proyecto obedece a un trabajo netamente académico, intitulado: "**Gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario - Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, 2021**".

Esperando una respuesta positiva a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, me despido reiterando mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,



Junior José Ángel Mateo Pecho
Estudiante de Maestría en Gestión Pública
Universidad César Vallejo

Anexo 6: Autorización de uso de denominación



San Isidro, 13 de octubre del 2021

CARTA N° 00001-2021/SBN-GG

Señor:
MATEO PECHO JUNIOR JOSE ANGEL
Calle Santa Alicia N° 6495 4to. Piso
San Martín de Porres

Asunto : Respuesta a la solicitud sobre permiso para utilización de nombre en proyecto de tesis

Referencia : SOLICITUD N° S/N (S.J. N° 26050-2021)

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia, mediante el cual solicita permiso para utilizar el nombre de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - Subdirección de Desarrollo Inmobiliario en el proyecto de tesis que realizará, como estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo.

Sobre el particular, considerando que para efectos de delimitar el problema de investigación de una tesis, es necesario indicar el lugar o ámbito sobre el cual desarrollará dicha investigación que, según se aprecia en el documento de la referencia, sería la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales; en ese sentido, resulta atendible lo solicitado, siempre y cuando dicha mención solo sea utilizada para el desarrollo de una investigación académica conforme con lo señalado por usted en su comunicación.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



Gerente General

JPD/kyb



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Calle Chirichón N° 890 - San Isidro, Lima Central telefónica: 011317-4400 www.sbn.gob.pe

Este es una copia auténtica imprimible de documento electrónico archivado en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, aplicando lo dispuesto por el Art. 20 de DS.070.2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del DSI. 026.2016-PCM. Su autenticidad e integridad puede ser corroborada a través de nuestro portal web: <https://www.sbn.gob.pe> ingresando al ícono "Verifica documento digital" o también a través de la siguiente dirección web:



Anexo 7: PRUEBA PILOTO – CUESTIONARIO: GESTIÓN POR PROCESOS

Prueba de confiabilidad – Alfa de Cronbach

1. Datos informativos:

- 1.1. Tesista: Br.
- 1.2. Muestra piloto: 10
- 1.3. Número de ítems: 12

2. Datos recolectados:

	Ítem 1	ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12
1	4	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4
2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3
3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
4	4	3	3	2	5	2	4	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2
6	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1
7	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2
8	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2
9	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3
10	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4

3. Resumen del procesamiento de los datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: SPSS

4. Estadísticos de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	12

5. Interpretación:

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el cuestionario tuvo un coeficiente de 0.902 indicando que existe una confiabilidad alta en el instrumento.

Anexo 8: PRUEBA PILOTO – CUESTIONARIO: DISEÑO ORGANIZACIONAL

Prueba de confiabilidad – Alfa de Cronbach

1. Datos informativos:

- 1.1. Tesista: Br.
- 1.2. Muestra piloto: 10
- 1.3. Número de ítems: 8

2. Datos recolectados

Análisis de la prueba piloto para probar la confiabilidad del cuestionario Diseño Organizacional

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8
1	3	3	3	3	2	3	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4
5	2	2	2	2	3	2	2	3
6	2	2	2	2	2	2	2	2
7	3	2	2	2	3	2	2	2
8	2	2	2	1	1	2	2	2
9	1	1	2	2	3	2	2	3
10	3	4	3	4	4	3	3	3

3. Resumen del procesamiento de los datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: SPSS.

4. Estadísticos de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	8

5. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el cuestionario, obtuvo un coeficiente de 0.905, indicando que existe una confiabilidad alta en el instrumento.

Anexo 9. Perfil del validador

i.- Carlos Reátegui Sánchez, abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuenta con maestría en Derecho Constitucional y Administrativo en la Universidad Nacional de Trujillo y especialización en organizaciones públicas por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, cuenta con más 15 años de experiencia en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, ocupando actualmente el cargo de Subdirector de la Subdirección de Administración del Patrimonio Estatal.

ii.- Michael Lincold Trujillo Pajuelo, abogado por la Universidad César Vallejo y Maestro en Gestión Pública por la misma casa de estudios, cuenta con más 10 años de experiencia laboral, asimismo, en la actualidad en se encuentra ejerciendo la docencia en la Universidad Privada del Norte y en la Universidad Tecnológica del Perú.

iii.- Williams Jhon Inga Lopez, abogado por la Asociación Universidad Privada San Juan Bautista y Maestro en Derecho Administrativo y Gestión Pública por la misma casa de estudios, cuenta con más 17 años de experiencia laboral, asimismo, en la actualidad en se encuentra ejerciendo la Coordinación Académica en la Universidad Privada San Juan Bautista.

Anexo 10. Criterio de Jueces

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : Michael Lincoln Trujillo Pajuelo
Carrera : Maestría en Gestión Pública
Ciclo : III
Fecha : 06/10/2021

A continuación le presento a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre de los Instrumentos i) CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR PROCESOS
ii) CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

"En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora"

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR PROCESOS

1. ¿Cómo considera Ud., que se ha desarrollado y comunicado la Misión y Visión de la SDDI?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. ¿Cómo califica Ud., los objetivos generados para la optimización de los procesos en la SDDI?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. ¿Cómo considera Ud., que las metas de la SDDI se están realizando?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. ¿Cómo califica la inclusión de los trabajadores en la participación de las estrategias de procesos?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

5. ¿Cómo califica Ud. las estrategias que son generadas para mejorar la gestión de la SDDI?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. ¿Cómo califica Ud., de acuerdo a las necesidades de la SDDI, la estructura organizacional de la institución?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. ¿Cómo califica Ud., los perfiles profesionales que se requieren para el buen funcionamiento de la SDDI?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
Objeciones:.....
Sugerencias:.....

8. ¿Cómo califica Ud. la asignación de tareas para cada personal en la SDDI?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
Objeciones:.....
Sugerencias:.....

9. ¿Cómo percibe el compromiso de sus compañeros frente al desarrollo pleno de sus actividades?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
Objeciones:.....
Sugerencias:.....

10. ¿Cómo califica el esfuerzo de sus compañeros en la búsqueda de la mejora de su trabajo?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
Objeciones:.....
Sugerencias:.....

11. ¿Cómo califica Ud., el trabajo en equipo que se lleva a cabo en la SDDI?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
Objeciones:.....
Sugerencias:.....

12. ¿Cómo califica Ud., la colaboración en la SDDI para la resolución de casos controversiales?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:
Objeciones:.....
Sugerencias:.....

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

1. ¿Cómo califica Ud., la subdivisión de tareas dentro de la SDDI para que el trabajador realice una actividad en específico?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. ¿Cómo califica Ud. la asignación de tareas según las habilidades y capacidades del personal?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. ¿Cómo considera Ud. el agrupamiento de trabajos según las funciones similares desempeñadas?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. ¿Cómo considera Ud. la asignación y agrupación de las tareas de los trabajadores dentro de la SDDI?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

5. ¿Cómo califica Ud., la división de tareas para facilitar el logro de los objetivos de la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. ¿Cómo califica Ud. la estandarización de las tareas, actividades y procesos de la SDDI?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. ¿Cómo califica Ud., el mapa de procesos que desarrolla cada una de las actividades a desarrollar dentro de la SDDI?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

8. ¿Cómo califica la formalización de los procesos a través de documentos técnicos de gestión como el ROP?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR PROCESOS

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3		X		
4	X			
5	X			
6		X		
7	X			
8	X			
9	X			
10		X		
11	X			
12	X			
TOTAL	9	3		

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2		X		
3	X			
4	X			
5		X		
6	X			
7	X			
8	X			
TOTAL	6	2		

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Michael Lincoln Trujillo Pajuelo

C.A.L 54649

Firma



Lima, 6 de octubre de 2021

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, Michael Lincoln Trujillo Pajuelo, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de entrevista y encuesta que el investigador Junior José Angel Mateo Pecho usó para su trabajo de tesis "Gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario - Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, 2021"

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

6 de octubre de 2021



Michael Lincoln Trujillo Pajuelo

C.A.L 54649

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : WILLIAMS JHON INGA LOPEZ
Carrera : MAESTRIA EN GESTION PUBLICA
Ciclo : III
Fecha : 03 DE NOVIEMBRE

A continuación le presento a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre de los Instrumentos : i) CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR PROCESOS
ii) CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

"En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora"

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR PROCESOS

1. ¿Cómo considera Ud., que se ha desarrollado y comunicado la Misión y Visión de la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:_____

Sugerencias:.....

2. ¿Cómo califica Ud., los objetivos generados para la optimización de los procesos en la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:_____

Sugerencias:.....

3. ¿Cómo considera Ud., que las metas de la SDDI se están realizando?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:_____

Sugerencias:.....

4. ¿Cómo califica la inclusión de los trabajadores en la participación de las estrategias de procesos?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:_____

Sugerencias:.....

5. ¿Cómo califica Ud. las estrategias que son generadas para mejorar la gestión de la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:_____

Sugerencias:.....

6. ¿Cómo califica Ud., de acuerdo a las necesidades de la SDDI, la estructura organizacional de la institución?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:_____

Sugerencias:.....

7. ¿Cómo califica Ud., los perfiles profesionales que se requieren para el buen funcionamiento de la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones: _____

Sugerencias:.....

8. ¿Cómo califica Ud. la asignación de tareas para cada personal en la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones: _____

Sugerencias:.....

9. ¿Cómo percibe el compromiso de sus compañeros frente al desarrollo pleno de sus actividades?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones: _____

Sugerencias:.....

10. ¿Cómo califica el esfuerzo de sus compañeros en la búsqueda de la mejora de su trabajo?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones: _____

Sugerencias:.....

11. ¿Cómo califica Ud., el trabajo en equipo que se lleva a cabo en la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones: _____

Sugerencias:.....

12. ¿Cómo califica Ud., la colaboración en la SDDI para la resolución de casos controversiales?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones: _____

Sugerencias:.....

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

1. ¿Cómo califica Ud. la subdivisión de tareas dentro de la SDDI para que el trabajador realice una actividad en específico?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones: _____

Sugerencias:.....

2. ¿Cómo califica Ud. la asignación de tareas según las habilidades y capacidades del personal?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones: _____

Sugerencias:.....

3. ¿Cómo considera Ud. el agrupamiento de trabajos según las funciones similares desempeñadas?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones: _____

Sugerencias:.....

4. ¿Cómo considera Ud. la asignación y agrupación de las tareas de los trabajadores dentro de la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones: _____

Sugerencias:.....

5. ¿Cómo califica Ud., la división de tareas para facilitar el logro de los objetivos de la SDDI?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones: _____

Sugerencias:.....

6. ¿Cómo califica Ud. la estandarización de las tareas, actividades y procesos de la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones: _____

Sugerencias:.....

7. ¿Cómo califica Ud., el mapa de procesos que desarrolla cada una de las actividades a desarrollar dentro de la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones: _____

Sugerencias:.....

8. ¿Cómo califica la formalización de los procesos a través de documentos técnicos de gestión como el ROF?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones: _____

Sugerencias:.....

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR PROCESOS

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1		X		
2		X		
3	X			
4		X		
5		X		
6	X			
7		X		
8		X		
9		X		
10	X			
11		X		
12		X		
TOTAL				

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1		X		
2	X			
3		X		
4		X		
5	X			
6		X		
7		X		
8		X		
TOTAL				

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

WILLIAMS JHON INGA LOPEZ
DNI. 07505491

Firma


Lima, 03 de noviembre de 2021

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, Williams Jhon Inga Lopez con DNI 07505491, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de entrevista y encuesta que el investigador Junior José Angel Mateo Pecho usó para su trabajo de tesis "Gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario - Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, 2021"

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

03 de noviembre de 2021



WILLIAMS JHON INGA LOPEZ
DNI 07505491

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : Carlos Reategui Sánchez
Carrera : Maestría en Gestión Pública
Ciclo : III
Fecha : 09.11.2021

A continuación le presento a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre de los Instrumentos i) CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR PROCESOS
ii) CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	()	:	Totalmente de Acuerdo
DA	()	:	De Acuerdo
ED	()	:	En Desacuerdo
TD	()	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

"En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora"

TA () DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR PROCESOS

1. ¿Cómo considera Ud., que se ha desarrollado y comunicado la Misión y Visión de la SDDI?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. ¿Cómo califica Ud., los objetivos generados para la optimización de los procesos en la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. ¿Cómo considera Ud., que las metas de la SDDI se están realizando?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. ¿Cómo califica la inclusión de los trabajadores en la participación de las estrategias de procesos?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

5. ¿Cómo califica Ud. las estrategias que son generadas para mejorar la gestión de la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. ¿Cómo califica Ud., de acuerdo a las necesidades de la SDDI, la estructura organizacional de la institución?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. ¿Cómo califica Ud., los perfiles profesionales que se requieren para el buen funcionamiento de la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

8. ¿Cómo califica Ud. la asignación de tareas para cada personal en la SDDI?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

9. ¿Cómo percibe el compromiso de sus compañeros frente al desarrollo pleno de sus actividades?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

10. ¿Cómo califica el esfuerzo de sus compañeros en la búsqueda de la mejora de su trabajo?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

11. ¿Cómo califica Ud., el trabajo en equipo que se lleva a cabo en la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

12. ¿Cómo califica Ud., la colaboración en la SDDI para la resolución de casos controversiales?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

1. ¿Cómo califica Ud., la subdivisión de tareas dentro de la SDDI para que el trabajador realice una actividad en específico?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

2. ¿Cómo califica Ud. la asignación de tareas según las habilidades y capacidades del personal?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

3. ¿Cómo considera Ud. el agrupamiento de trabajos según las funciones similares desempeñadas?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

4. ¿Cómo considera Ud. la asignación y agrupación de las tareas de los trabajadores dentro de la SDDI?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

5. ¿Cómo califica Ud., la división de tareas para facilitar el logro de los objetivos de la SDDI?

TA (X) DA () ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. ¿Cómo califica Ud. la estandarización de las tareas, actividades y procesos de la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. ¿Cómo califica Ud., el mapa de procesos que desarrolla cada una de las actividades a desarrollar dentro de la SDDI?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

8. ¿Cómo califica la formalización de los procesos a través de documentos técnicos de gestión como el ROF?

TA () DA (X) ED () TD ()

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR PROCESOS

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2		X		
3		X		
4	X			
5	X			
6		X		
7		X		
8	X			
9	X			
10	X			
11		X		
12	X			
TOTAL	7	5		

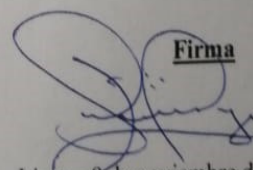
CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DISEÑO ORGANIZACIONAL

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2		X		
3	X			
4	X			
5		X		
6		X		
7		X		
8		X		
TOTAL	3	5		

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

Carlos Reategui Sánchez

 **Firma**

Lima, 9 de noviembre de 2021

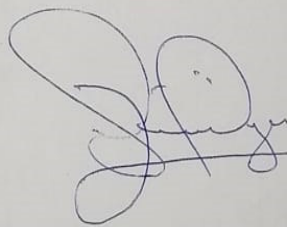
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, Carlos Reategui Sánchez, deja constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de entrevista y encuesta que el investigador Junior José Angel Mateo Pecho usó para su trabajo de tesis "Gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario - Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, 2021"

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

9 de noviembre de 2021



Anexo 11: Base de datos en SPSS

*1 base de datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	Gestión_por procesos	Proceso_Estratégico	Proceso_Misional	Proceso_Soporte	Diseño_Organizacional	Especialización	Departamentalización	Formalización	var	var	var	var	var
1	3	3	3	2	3	3	2	2					
2	3	3	3	2	3	2	2	3					
3	3	3	2	1	2	2	2						
4	1	2	2	1	2	2	1	2					
5	3	3	2	3	3	3	2	3					
6	1	3	2	2	2	2	2	2					
7	3	3	3	2	3	3	3	3					
8	3	3	3	3	3	3	3	3					
9	2	2	2	2	2	2	2	2					
10	2	2	2	3	2	3	3	3					
11	3	2	3	3	3	3	3	3					
12	2	2	3	1	2	2	2	2					
13	3	3	3	3	3	2	3	3					
14	3	3	3	3	3	3	3	3					
15	2	2	2	2	2	2	2	2					
16	4	3	3	3	4	4	3	3					
17	3	2	2	1	2	2	2	2					
18	3	3	3	3	3	2	3	3					
19	2	3	3	3	3	3	3	3					
20	2	2	3	1	2	2	2	2					
21	2	2	2	1	1	2	2	2					
22	2	3	2	2	2	2	2	2					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

*1 base de datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	Gestión_por procesos	Proceso_Estratégico	Proceso_Misional	Proceso_Soporte	Diseño_Organizacional	Especialización	Departamentalización	Formalización	var	var	var	var	var
13	3	3	3	3	3	2	3	3					
14	3	3	3	3	3	3	3	3					
15	2	2	2	2	2	2	2	2					
16	4	3	3	3	4	4	3	3					
17	3	2	2	1	2	2	2	2					
18	3	3	3	3	3	2	3	3					
19	2	3	3	3	3	3	3	3					
20	2	2	3	1	2	2	2	2					
21	2	2	2	1	1	2	2	2					
22	2	3	2	2	2	2	2	2					
23	1	2	2	2	1	2	1	2					
24	4	3	4	3	4	4	4	3					
25	3	3	3	3	3	3	3	3					
26	1	3	2	2	3	2	2	3					
27	3	3	3	3	3	3	2	3					
28	3	3	3	2	3	2	2	3					
29	3	3	3	3	4	2	3	3					
30	2	2	2	1	2	2	2	2					
31	2	2	2	1	2	2	2	2					
32	3	2	3	3	3	3	3	3					
33													
34													

Vista de datos Vista de variables

*1 base de datos.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Gestión_por...	Númerico	8	0	Gestión por pro...	{1, Muy Bue...	Ninguno	15	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Proceso_Es...	Númerico	8	0	Proceso Estrat...	{1, Muy Bue...	Ninguno	14	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Proceso_Mi...	Númerico	8	0	Proceso Misional	{1, Muy Bue...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Proceso_So...	Númerico	8	0	Proceso de So...	{1, Muy Bue...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Diseño_Org...	Númerico	8	0	Diseño Organiz...	{1, Muy Bue...	Ninguno	17	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Especializa...	Númerico	8	0	Especialización	{1, Muy Bue...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Departamen...	Númerico	8	0	Departamentali...	{1, Muy Bue...	Ninguno	14	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Formalización	Númerico	8	0	Formalización	{1, Muy Bue...	Ninguno	16	Derecha	Ordinal	Entrada

Anexo 12: Formulario desarrollado en Google Form (Descargado en Excel)

Google Form_Cuestionario Gestión por Procesos y diseño Organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021. (respuestas) - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA DESARROLLADOR

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

A1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1	Marca temporal	¿Cómo considera Ud. que...	¿Cómo califica Ud. los co...	¿Cómo considera Ud. qu...	¿Cómo califica la motiva...	¿Cómo califica Ud. las en...	¿Cómo califica Ud. de ac...	¿Cómo califica Ud. los pr...	¿Cómo califica Ud. la as...	¿Cómo percibe el compor...	¿Cómo califica el esfuer...	¿C...
2	11/20/2021 10:23:00	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bue...
3	11/20/2021 10:27:08	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bue...
4	11/20/2021 10:53:14	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bue...
5	11/20/2021 11:37:36	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy...
6	11/20/2021 12:06:00	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bue...
7	11/20/2021 12:06:57	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Reg...
8	11/20/2021 12:21:22	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bue...
9	11/20/2021 12:27:16	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Reg...
10	11/20/2021 12:32:52	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Regular	Bueno	Muy bueno	Muy...
11	11/20/2021 12:54:51	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bue...
12	11/20/2021 13:23:05	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Reg...
13	11/20/2021 18:47:02	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bue...
14	11/20/2021 19:10:11	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bue...
15	11/20/2021 22:17:13	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Reg...
16	11/21/2021 1:05:04	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bue...
17	11/21/2021 1:02:21	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Má...
18	11/21/2021 12:06:25	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bue...
19	11/21/2021 12:24:18	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Reg...
20	11/22/2021 13:34:05	Malo	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Malo	Regular	Bue...
21	11/22/2021 19:25:09	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy...
22	11/22/2021 19:32:52	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bue...
23	11/22/2021 19:35:33	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bue...
24	11/22/2021 19:35:41	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy...
25	11/22/2021 19:00:53	Bueno	Regular	Bueno	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Reg...
26	11/22/2021 19:20:51	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Reg...
27	11/22/2021 19:16:22	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy...
28	11/22/2021 11:52:01	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bue...
29	11/22/2021 12:12:23	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bue...
30	11/22/2021 19:10:29	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bue...

Respuestas de formulario 1

sábado, 27 de noviembre de 2021

Google Form_Cuestionario Gestión por Procesos y diseño Organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la SBN, 2021. (respuestas) - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA DESARROLLADOR

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

A1	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1	¿Cómo califica el esfuer...	¿Cómo califica Ud. el es...	¿Cómo califica Ud. la co...	¿Cómo califica Ud. la en...	¿Cómo califica Ud. la as...	¿Cómo considera Ud. e...	¿Cómo califica Ud. la s...	¿Cómo califica Ud. la div...	¿Cómo califica Ud. la est...	¿Cómo califica Ud. el m...	¿Cómo califica la forma...
2	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
3	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular
4	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
5	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno
6	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno
7	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
8	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
9	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
10	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno
11	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno
12	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular
13	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
14	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno
15	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
16	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
17	Bueno	Malo	Malo	Malo	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
18	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
19	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno
20	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular
21	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
22	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
23	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
24	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno
25	Regular	Regular	Regular	Malo	Malo	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno
26	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno
27	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno
28	Bueno	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular
29	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular
30	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular

Respuestas de formulario 1

Anexo 14: Solicitud de autorización para publicación en repositorio

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 7 de marzo de 2022

Señor:
Gino Alejandro Trejo Maguiña
Gerente General
Superintendencia Nacional de Bienes Estatales

ASUNTO: Autorización para publicar identidad en resultados de investigación.

De mi especial consideración.

Es grato saludarlo cordialmente expresándole los sinceros deseos de permanentes éxitos profesionales, así como logros en la gestión Institucional que tan dignamente dirige.

Es preciso señalar que el suscrito es estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, y mediante Carta n.º 0001-2021/SBN-GG se me autorizó a utilizar el nombre de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales para el desarrollo de una investigación académica, el cual tiene como propósito la obtención del grado de Magister.

Ahora bien, debido a que la investigación obtuvo resultados y conclusiones, solicité a vuestro despacho se me autorice a publicar la Tesis, denominada: "Gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario – Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, Lima, 2021" que ha realizado el suscrito para la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, teniendo en cuenta que con su publicación se señalará la identidad de la organización que formó parte de la investigación.

Es preciso señalar que, de brindarme la autorización correspondiente la misma será alojada en el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo y 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 suscrito, autor del estudio.

Esperando una respuesta positiva a esta solicitud por el bien de la investigación científica y lo académico, me despido reiterando mi agradecimiento por su atención.

Atentamente,



Junior José Ángel Mateo Pecho
D.N.I. 45815044
Estudiante de Maestría en Gestión Pública
Universidad César Vallejo

Anexo 15: Autorización para publicación en repositorio



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción y
Saneamiento



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Isidro, 25 de marzo del 2022

CARTA N° 00001-2022/SBN-GG

Señor:

MATEO PECHO JUNIOR JOSE ANGEL

Calle Santa Alicia N° 6495 4to. Piso

San Martín de Porres.-

Asunto : Respuesta a la solicitud contenida en Carta de fecha 07 de marzo de 2022

Referencia : SOLICITUD N° S/N (S.I. N° 06641-2022)

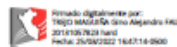
De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia, mediante el cual se solicita autorización para publicar la identidad de la organización que formó parte de la investigación en la Tesis denominada: "Gestión por procesos y el diseño organizacional de la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario – Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, Lima, 2021", con el propósito de obtener el grado de Magister, en la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la cual usted manifiesta se encuentra estudiando.

Sobre el particular, considerando lo señalado por usted en la carta de la referencia, se infiere que en la denominación de su tesis se hará alusión a la Subdirección de Desarrollo Inmobiliario de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, debido a que fue en dicha unidad de organización en la que se desarrolló su investigación, por lo que en la medida que la tesis sea empleada para fines académicos se accede a lo solicitado.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



Gerente General

Siempre
con el pueblo

Calle Chinchón N° 890 - San Isidro, Lima Central telefónica: (01) 317-4400 www.sbn.gob.pe

Esta es una copia auténtica imprimible de documento electrónico archivado en la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de DS.070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del DS. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad puede ser contrastada a través de nuestro portal web: <https://www.sbn.gob.pe> ingresando al ícono Verifica documento digital o también a través de la siguiente dirección web: <https://app.sbn.gob.pe/verifica>. En ambos casos deberá ingresar la siguiente clave: 20609K8204

