



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Comportamiento organizacional y el proceso de diseño arquitectónico
en la facultad de arquitectura de una universidad de Lima Sur, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Sanchez Sotomayor, Segundo Ramiro (ORCID: 0000-0002-7646-3111)

ASESORA:

Mg. Robladillo Bravo, Liz Maribel (ORCID: 0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gerencias funcionales

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA:
Siempre en mi pensamiento, mis padres
Dionisia y Vicente, mis hermanos,
Carlos y Ernesto

AGRADECIMIENTOS

A mi esposa Carmen, Mario y Jorge,
mis hijos, por las fortalezas que a diario
me brindan, así como el cariño
a Diego, Leandro y Abigail, mis nietos;
y a mis nueras, Leydi y Anali.

Índice de Contenidos

| | |
|--|-----|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Resumen..... | vi |
| ABSTRACT | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 11 |
| 3.2. Variable y Operacionalización..... | 11 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 13 |
| 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos..... | 13 |
| 3.5. Procedimiento..... | 14 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos..... | 15 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 15 |
| IV. RESULTADOS..... | 16 |
| V. DISCUSIÓN..... | 26 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 29 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 30 |
| REFERENCIAS | 32 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Operacionalización Comportamiento organizacional..... | 12 |
| Tabla 2 Operacionalización Proceso Diseño Arquitectónico..... | 13 |
| Tabla 3 Validez de contenido Juicio de expertos..... | 14 |
| Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad..... | 14 |
| Tabla 5 Tabla resumen Variable comportamiento organizacional y dimensiones..... | 16 |
| Tabla 6 Tabla resumen Variable proceso de diseño arquitectónico y dimensiones..... | 17 |
| Tabla 7 Comportamiento organizacional y proceso de diseño arquitectónico..... | 18 |
| Tabla 8 Comportamiento y comunicación..... | 19 |
| Tabla 9 Variable Comportamiento y creatividad..... | 20 |
| Tabla 10 Comportamiento y actitud..... | 21 |
| Tabla 11 Correlaciones. Hipòtesis general..... | 22 |
| Tabla 12 Correlaciones. Hipòtesis específica 1..... | 23 |
| Tabla 13 Correlaciones. Hipòtesis específica 2..... | 24 |
| Tabla 14 Correlaciones. Hipòtesis específica 3..... | 25 |

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el proceso de diseño arquitectónico en la facultad de arquitectura de una universidad de Lima Sur, 2021. La investigación es de nivel descriptivo – correlacional, no experimental- transversal, mediante un enfoque cuantitativo, el tipo fue aplicada, y para ello se tomó una muestra de 80 colaboradores, utilizando la técnica de la encuesta, para la recolección de datos, mediante un cuestionario de 16 preguntas con la escala Likert. Posterior a ello, se aplicó el juicio de expertos para su validez y se midió el nivel de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0,986 muy alta, y se utilizó la prueba de Rho de Spearman para medir el nivel de correlación entre la variable 1 y la variable 2 lo cual se obtuvo un resultado de 0,931 teniendo una correlación positiva muy fuerte, con ello se concluyó que en dicha investigación, existe relación entre las variables de Comportamiento Organizacional y el proceso de diseño arquitectónico en la facultad de una universidad de Lima Sur, 2021.

Palabras clave: comportamiento organizacional, proceso de diseño arquitectónico, creatividad.

,

Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship between organizational behavior and the architectural design process in the architecture faculty of a university in South Lima, 2021. The research is descriptive - correlational, not experimental - transversal, through A quantitative approach, the type was applied, and for this a sample of 80 collaborators was taken, using the survey technique, for data collection, through a questionnaire of 16 questions with the Likert scale. After this, the expert judgment was applied for its validity and the level of reliability was measured through Cronbach's Alpha, obtaining a very high 0.986 result, and the Spearman Rho test was used to measure the level of correlation between variable 1 and variable 2 which obtained a result of 0.931 having a very strong positive correlation, with this it was concluded that in said research, there is a relationship between the variables of Organizational Behavior and the architectural design process in the faculty of a University of Lima Sur, 2021.

Keywords: organizational behavior, architectural design process, creativity.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones universitarias se muestran actualmente, como una permanencia institucional, compuesta por ejecutivos, como el Rector, Decanos, y Colaboradores, en ambientes de cultura y de comportamiento organizacional, que nos permite el conocer la manera en cómo se creó la universidad, para qué se creó, y las estrategias de marketing actuales utilizadas, para lograr las preferencias de estudiantes, maestristas y doctorandos.

En un mediano plazo, las autoridades deben gestionar el comportamiento con nuevos diseños, innovaciones técnicas, actualizar esquemas filosóficos iniciales, donde la ética y los valores, sean aplicables de manera complementaria a investigación (Manchego, 2021).

(Gutierrez,2021) Considera que la cultura organizacional de los docentes y los estudiantes, es flexible e innovadora, por lo cual las autoridades, deben tomar decisiones, que se basen en diagnósticos iniciales sobre la cultura. Así, según Arteaga et al. (2016), en el proceso del diseño de investigación, en estos primeros veintidós años del Siglo XXI, se considera oportuno reorientar el actual proceso educativo con la nueva realidad contemporánea, que requiere de tecnología, y de adecuaciones de las condiciones de estudio, de sostenibilidad emocional del estudiante de arquitectura.

En lo nacional, las nuevas autoridades de las universidades toman decisiones aplicables al comportamiento organizacional, direccionados hacia una percepción del comportamiento, de conocimientos y mejor desarrollo personal de los resultados en investigación. (Riveros et al, 2017)

En lo internacional, en facultades de arquitectura de Colombia, el comportamiento se fundamenta en un proceso de modelado virtual de la construcción, que se basa en una estructura organizacional vertical y horizontal, que ha permitido reducir, los márgenes de error que se observan, en el proceso del diseño arquitectónico (Cubillos, 2018). Así, desde la perspectiva del comportamiento, de la evaluación de los estilos de los directivos, se considera mejorar la gestión actual del conocimiento empresarial (Murillo, Gonzales y Vásquez, 2016).

En relación a la información local, la investigación la universidad cuenta con el diseño vertical, lo que implica que no desarrollan investigaciones (tesis), sino que existen bocetos, creados en ciclos 9 y 10, creando comunicación entre los docentes y estudiantes, de las diferentes asignaturas de la carrera en un mismo ciclo, que motivan el aprendizaje total de los estudiantes. Por ello, se considera necesario el evaluar las actuales condiciones de estudio de los estudiantes de los dos últimos ciclos de arquitectura, que permita mejorar estas condiciones de creatividad del boceto, por investigaciones, con el cual se complementen y se logren profesionales que muestren sentido crítico en la aplicación de mejores estrategias de aprendizajes del diseño, conocer las innovaciones, que permitan una mejor aplicación en los proyectos de investigación (Sánchez, 2017).

De acuerdo con esta problemática se formula el problema general:

¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021?. Luego, la formulación de los problemas específicos:

-¿Cómo la pertenencia se relaciona con el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021?; -¿Cómo la motivación se relaciona con el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021?; -¿Cómo la competencia se relaciona con el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021?

Conociendo la problemática a desarrollar, la investigación se justifica en lo teórico, porque explica la relación del comportamiento organizacional con la mejora de los diseños relacionados con las actuales aplicaciones de la arquitectura. En la justificación práctica, la actualización de los conocimientos teóricos, deben permitir mejorar las tareas del profesional en diseños, así como de la conceptualización del proyecto arquitectónico. Finalmente, en la justificación metodológica, consideramos que la finalidad de toda profesión es el desarrollo pleno del estudiante, no sólo el mejorar los conocimientos, sino también el de medir la creatividad, entendida hoy,

como el comportamiento habitual de toda profesión, con el cual se desplazan las capacidades anteriores.

Con relación al objetivo se formula como: Determinar cuál es la relación del comportamiento organizacional y el proceso del diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021. Se formulan también, los siguientes objetivos específicos:

-Determinar como la pertenencia se relaciona con el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021; -Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021; -Determinar de qué manera la competencia se relaciona con el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.

Con relación a la hipótesis general: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el proceso del diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021. En lo relacionado a las hipótesis específicas, según las dimensiones, se formulan como: -Existe relación entre la pertenencia y el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021; -Existe relación entre la motivación y el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021; -Existe relación entre la competencia y el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.

II. MARCO TEORICO

(Gutierrez, 2017). Explica tendencias de enfoques, estrategias y técnicas en investigaciones cuantitativas, y con ello, se permiten desarrollar y evaluar la arquitectura empresarial mediante un sistema con variables, dimensiones, e indicadores, y esquemas desarrollados mediante bocetos.

A su vez, en el artículo de (Martínez et al, 2020), presenta como objetivo, el mejorar la efectividad de los procesos relacionados al comportamiento del cliente interno, que permiten lograr servicios al cliente con calidad. Asimismo, se considera la fusión de la arquitectura económica empresarial, con un modelo de simulación de procesos, aplicable a diversas posibilidades de crear diferentes escenarios, lo que le permite lograr una correcta toma de decisiones.

(Ramly, 2018). En su investigación realiza una serie de análisis metodológicos orientada a mejorar las calificaciones del reclutamiento, selección, capacitación y asignación de personal. Se obtuvo una correlación de, $r = 0.625$ y un valor de $t = 6,49$, que muestra un grado positivo de la cultura de la organización. En el estudio de (Luna et al.,2017), se evalúa la cultura del personal de la entidad así como el vínculo laboral del personal, tales como los lugares de nacimiento, religiones y creencias que puedan tener influencia en la conducta del trabajador.

El estudio de (Fuji,2017), presentó como objetivo identificar tipos de vínculos laborales relacionado con la carga de trabajo, que puedan influir en el desempeño de un trabajador, y se determinó, que existe relación entre el vínculo laboral y el recurso humano, pero que, sin embargo no muestra un grado significativo en los temas de demanda laboral ($R_s = 0.20$) ni tampoco en el conflicto trabajo familia ($R_s = 0.19$). En la investigación de (Pérez et al.,2017), el objetivo empresarial en la elección de un modelo económico y financiero, ha permitido generar la cooperación entre empresas mediante un sistema de planificación de los recursos empresariales escasos. El estudio de (Njuguna,2016), determina cómo influye la cultura de una entidad en el vínculo laboral del personal, para lo cual utiliza un modelo descriptivo correlacional, en un universo de 1026 trabajadores, pero

aplicando un muestreo del 20%. Halló una correlación de ($R = 0.644$), tomando como decisión el considerar modificaciones en la cultura organizacional de la entidad.

Asimismo, en el artículo de (Fierro,2020), el objetivo logrado fue la implementación de un modelo: entorno, individuo y organización, aplicándolo en una estrategia holística, creando fortalezas de los directivos y empleados, una la mejor comprensión del mecanismo de mercado, y mejorando un cambio en el comportamiento de la empresa, en el corto plazo.

En el estudio de (Cabrera, 2015), Toma de Decisiones en Comunicación Organizacional (España), el objetivo fue valorar la aplicación del management y de modelos teóricos eficaces y efectivos. Se aplicó el método inductivo a estadísticas cualitativas; y por otro lado la gestión estratégica que se utiliza se adapta actualmente a las necesidades concretas de la empresa.

Para los antecedentes nacionales, se considera la investigación realizada por (Carbajal & Castro, 2021), sobre la descripción de la cultura organizacional de una empresa (o la cultura del clan), y se determinó que predomina más la confianza y lealtad, que en anteriores evaluaciones no habían dado resultados positivos. La investigación de (Rivas, 2021), presenta como estrategia el clima organizacional, relacionado con relaciones interpersonales y de comunicación de los directivos. Se halló una relación entre la gestión y el clima de ($r= 0.701$, $p= 0.000 < 0.05$) muy significativa; resultado que se complementa con la relación significativa de la gestión y las condiciones laborales ($r= 0.801$, $p= 0.000 < 0.05$).

A su vez, en la investigación de (Manrique,2017), presenta como objetivo, la Inteligencia emocional u organizacional, y las competencias blandas, para lo cual se plantearon diferentes escenarios, así como la creación de instrumentos de adaptación para los colaboradores. En competencias blandas, se precisan indicadores, como trabajo en equipo, la capacidad de comprensión del entorno laboral, y poseer alta capacidad lógica. Para evaluar sus hallazgos, utilizó el instrumento Bar-On, y una medición de escalas para medir el clima organizacional,

hallando una correlación de $r = 0.870$, que presenta influencia en relación al clima organizacional.

(Baca, 2020). En relación a la investigación de se determinó la efectividad organizacional del gobierno regional de Tumbes, realizando una encuesta a 169 trabajadores y a una muestra de 118 funcionarios, hallando un Rho de Spearman de 0.774, alcanzando los símbolos culturales el nivel más alto, 0.709, las conductas compartidas de 0.627, y la filosofía del gobierno regional, fue de 0.488.

(Sánchez, 2021). Presentò como objetivo determinar el comportamiento organizacional en la investigación científica, realizando una encuesta a los alumnos del ciclo primero al décimo de una facultad de Arquitectura, para apreciar los cambios en el desarrollo de la conceptualización del diseño y el esquema de tesis.

En la investigación de (Rodríguez et al., 2016), el objetivo fue desarrollar procedimientos de comportamiento en la organización de una entidad que se ve perjudicado por la baja productividad, por constantes rotación del personal, poco reconocimiento de logros, nulidad de ascensos y el alto índice de insatisfacción laboral. A su vez, en el estudio de (Salvatierra, 2015), se implementaron evaluaciones EFQM, para obtener un valor en gestión educativa, tomando dimensiones como el liderazgo, y la manera en que se manejan los recursos. Se halló que los procedimientos cumplen con estándares de calidad, lo que permitieron evaluar la percepción de los docentes en la gestión de liderazgo.

De acuerdo a (Chiavenato, 2015), el comportamiento organizacional, se trasmite a lo largo del tiempo, y son observables las unidades mayores denominadas los grupos y la organización, que se hallan referidas a conocimientos y la mejora de su eficacia. Actualmente, el modelo educativo requiere del conocimiento de submodelos que explicarían, generacionalmente, los cambios derivados de la filosofía educativa, entre el comportamiento con la gestión del capital humano, mediante la comunicación, para ser más eficientes (Jesùs, M. et al., 2021).

Para (Sánchez, 2021), el enfoque del comportamiento, ha variado desde las primeras manifestaciones culturales según los valores, creencias, mitos, historias, etc., hasta las actuales manifestaciones empresariales en la gestión de universidades, según los roles del Decano, o del Rector, como agentes de cambio, y del fortalecimiento de la Misión y Visión corporativa que describen la gestión del liderazgo como el comportamiento de los valores culturales, los estilos de liderazgo y las mejoras salariales en el corto plazo.

La variable Comportamiento Organizacional presenta como dimensiones a la pertenencia, la motivación, y la competencia. La primera dimensión del comportamiento organizacional, pertenencia, presenta indicadores como la identidad individual, la social y de lugar, con los cuales el profesional segmenta su mercado según el estilo de vida del cliente, aplicando soluciones con diseños a la generación actual (Contreras et al., 2021).

En la segunda dimensión, se considera a la motivación, que son características personales que deben influir de manera directa, en el rendimiento de los docentes, por el reconocimiento de logros, la posibilidad de ascensos y las adecuaciones al puesto de trabajo (Robbins y Judge, 2019). La motivación puede ser de dos clases, denominadas motivación intrínseca y extrínseca. La primera es la satisfacción lograda, al ejecutar una tarea, y referidas a las habilidades propias de la persona, que aporta productividad, al ejecutar el trabajo. La segunda es el reconocimiento externo a la persona, por el buen manejo de recursos, de mejoras y de los impactos logrados en la reducción de tareas, y con muchas posibilidades de reconocimientos en el puesto de trabajo (Verde, 2021).

La tercera dimensión competencia, considera que el estudiante debe lograr sus competencias, desde las aulas de pre y posgrado, para ser un profesional con diferentes niveles de análisis, y actitudes, para desarrollarse en ambientes mediante conocimientos, destrezas, tecnologías y manejo de información, que permitan estimular innovaciones, y mejorar actitudes y conocimiento, con el cual pueden competir, ganar experiencias, crear lazos afectivos, así como parte de la memoria personal y grupal, adquiriendo con ello, habilidades, conocimientos y

tecnología. (Salazar et al., 2018) Parte del supuesto, que en la vida profesional del individuo, es posible la adquisición de varias competencias, como adquisición de conocimientos educativos, manejo de información, destrezas y habilidades gerenciales, con los cuales puede preparar recursos humanos de alto nivel.

En la segunda variable, Proceso de diseño arquitectónico, se consideran las dimensiones comunicación, la actitud y la creatividad (Gutierrez,2017). Etimológicamente el concepto diseño arquitectónico, deriva de los vocablos latinos spatium y architectonicus, respectivamente. En este proceso se establecen dos factores claves, uno es la conceptualización del espacio a ser utilizado; y el otro, es un espacio donde se halla el objeto construido, pero que puede ser modificado de acuerdo al observador.

La dimensión comunicación es la relación que se observa entre la didáctica y las tecnologías aplicadas al diseño arquitectónico. En opinión de (Pineda, 2015), primero debe considerarse la existencia de la paradoja de que no se enseña arquitectura, y que solo se transmite. Esto significa que la comunicación es vertical, docente-arquitecto, pero que es posible mejorar la enseñanza del proceso del diseño, comunicando dentro y fuera de las aulas, con la finalidad, que la universidad contribuya con mejoras en la inversión del dibujo y en el diseño que aplique el futuro arquitecto.

A su vez, la actitud, se define como la interpretación de las necesidades humanas fundamentales, considerando las categorías existenciales y axiológicas, en la lógica del espacio, de la función a desarrollar, y de la producción, aspectos que sugieren un estilo transformacional de los modelos arquitectónicos estructurales hacia modelos perceptivos y motivacionales, destinados para organizaciones públicas y privadas (Andrews & Leòn, 2015).

(Gardner, 2016) Con relación a la creatividad, considera la necesidad de conocer la relación docente-estudiante, y con ello, es posible distinguir relaciones de creatividad vertical y horizontal. La creatividad es la capacidad para establecer ideas y conceptos de lograr nuevas soluciones de vivienda.

(Guevara & Santos, 2021). Consideran que la creatividad es competencia de las diferentes profesiones, y esto último significaría, que en la enseñanza de la arquitectura actual, debería estar direccionada en lo horizontal, en la enseñanza del proyecto, con la cual deben apreciarse modificaciones oportunas, y con ello, la creatividad se mediría por la inclusión de las necesidades del sujeto solicitante de vivienda, en un lugar o localización formal del proyecto, de acuerdo al esquema de tres ejes: Objeto Inicial, Espacio, Forma arquitectónica.

En un diseño arquitectónico, estos tres ejes, deberían considerar: a) la lógica del espacio, que es la manera como se configuran escenarios de la vida social, y el de comunicación; b) la lógica de la función, que está orientada por los estudiantes hacia la funcionalidad social, como es el hábitat, y, c) la lógica de la producción, que considera la aplicación de la tecnología, que permite reconocer el área (espacio), y con ello, la elaboración de una lógica que vincula ideas y posibilidades tecnológicas, para la construcción de objetos y espacios.

Estas apreciaciones propositivas, permiten comprender la trama de las prácticas proyectuales, su tratamiento de iteraciones con la cual se optimiza la funcionalidad y la decodificación de reglamentos y normativas, mejorando las condiciones de la funcionalidad del uso del edificio (Gutierrez, 2022).

Con referencia a la teoría epistemológica, se determina la relación del comportamiento con el proceso de diseño arquitectónico, la cual se orienta considerando la epistemología, en explicaciones teóricas y prácticas, sobre la naturaleza de las variables, su fundamentación y la metodología a utilizar en la investigación. La epistemología, según (Ñaupas et al., 2018) estudia la investigación científica y al producto se le denomina el conocimiento auténtico. La definición conlleva la descripción del aprehender el objeto en estudio, y como experiencia de ello, lograr el conocimiento conceptual auténtico, el conocimiento científico (episteme) y la doxa, o las opiniones, creencias y nociones del conocimiento en epistemología. Los niveles de conocimientos que presenta la epistemología, permiten aplicar el enfoque cuantitativo, y la aplicación de la estadística descriptiva e inferencial, paramétrica y no paramétrica (Caycho, Castillo & Merino, 2019).

(Piña & Aguayo, 2017). Aprecian que la epistemología es de utilidad en la investigación, y al utilizar el método hipotético deductivo, deben elegir las dimensiones e indicadores, así como la relación entre variables, con lo cual se logrará obtener un conocimiento directo, tanto de la experiencia, como del objeto del proceso de diseño arquitectónico, según la pertinencia teórica, técnica y metodológica.

(Hernández y Mendoza, 2018). Explican que en la investigación cuantitativa, comprende los niveles ontológico (Problema), epistemológico (marco teórico), axiológico, retórico y metodológico. Según el nivel metodológico el proceso de investigación es deductivo, diseño estático, y modelos que permiten abordar métodos experimentales y no experimentales, la encuesta y análisis de contenido. La investigación cuantitativa, considera la adquisición de conocimientos previos, el plantear objetivos, hipótesis así como su contraste, formular encuestas, y tomar decisiones.

(Sautu, 2016). Define al positivismo, como un paradigma que supone que la vida social se rige por leyes y principios, que deben descubrirse según espacio tiempo, lo que implica lograr una separación entre objeto y sujeto de estudio. La teoría es lógica-deductiva, y en el criterio de validez, son interna y externa, modelos que siguen vigentes. Con relación al comportamiento, lo define como un conjunto de ideas de una organización, con posibilidades de progreso, y que es transmisible a lo largo del tiempo, así como los aprendizajes y la creatividad.

III. METODOLOGIA

El presente estudio cuantitativo está relacionado a la estadística para el análisis de datos según la descripción y la inferencia (Sánchez, Guillen & Begazo, 2020).

3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

La investigación de acuerdo con Bernal (2016), es explicativa, con la cual se plantean los objetivos sujetos de estudio, el análisis del porqué de las situaciones, hechos, cosas, analizando causa y efecto entre las variables elegidas.

Cabe mencionar que la correlación explicativa, concentra la interpretación en las correlaciones parciales, y como base de su interpretación se escoge la correlación mayor, y estos coeficientes de estructura se interpretan de manera similar a los factores de ponderación estandarizados, considerando que el de mayor valor en términos explicativos, es considerada como la mejor.

En relación al diseño, según (Hernández y Mendoza, 2018), la estrategia es no experimental-transversal puesto que se enfoca a la obtención de datos para responder satisfactoriamente al planteamiento del problema.

3.2 Variables y operacionalización de las variables

3.2.1- Definición conceptual. Comportamiento Organizacional

(Sánchez, 2021). Considera que el hombre, presenta una amplia capacidad de respuestas, en la que se conjugan, aparte de las habilidades y motivación, la experiencia lograda en la organización.

3.2.2- Definición operativa. Comportamiento organizacional

Según (Chiavenato, 2015), el comportamiento organizacional se caracteriza por la pertenencia, motivación y la competencia.

Tabla 1*Operacionalización Comportamiento organizacional*

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles y rangos |
|-------------|--------------|-------|---------|------------------------|
| Pertenencia | Individual | 1 | Ordinal | Alto |
| | social | 2 | | |
| | Lugar | 3 | | |
| Motivación | Extrínseca | 4 | | Medio |
| | Intrínseca | 5 | | |
| Competencia | Habilidades | 6 | | Bajo |
| | Conocimiento | 7 | | |
| | Tecnología | 8 | | |

Fuente. Elaboración propia

3.2.3- Definición conceptual. Proceso de diseño arquitectónico.

Para Gutiérrez (2017), las personas presentan variedades de respuestas para el diseño según conocimientos impartidos por los docentes a los alumnos, que responden en función de las aptitudes y la experiencia lograda por sus habilidades en el diseño.

3.2.4- Definición operativa. Proceso de Diseño Arquitectónico

Las aplicaciones del diseño, responden al propósito de aplicaciones, de cómo se adquieren los conocimientos, de los procesos para la aplicación de los conocimientos adquiridos, con la cual se mejoran la eficacia de la organización.

Tabla 2*Operacionalización Proceso Diseño Arquitectónico*

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles y rangos | |
|---------------|---------------------------------|-------|---------|------------------|-------|
| Comunicación. | Vertical | 1 | Ordinal | | |
| | Horizontal | 2 | | | |
| Creatividad | Segùn el objeto | 3 | | | |
| | Estudio del espacio | 4 | | | Alto |
| | Segùn estructura arquitectónica | 5 | | | Medio |
| Actitud | Conocer espacio | 6 | | | Bajo |
| | Boceto | 7 | | | |
| | Efectividad de la producción | 8 | | | |

Fuente: Sánchez (2017)

3.3 Población, muestra y muestreo**Población.**

La población se define como el conjunto de personas o objetos vinculados estrechamente con las variables de estudio que se pretende medir e investigar (Sánchez, Guillen, & Begazo, 2020). La población de estudio comprende 80 estudiantes de la facultad de arquitectura de una Universidad de Lima Sur, de los ciclos 9 y 10, profesionales en arquitectura, en el presente año. Es una población censal, y por lo tanto no se considera muestra ni muestreo.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**3.4.1 Técnica**

El instrumento es el cuestionario, y la técnica es la encuesta para registrar la colecta de la información en un proyecto de investigación. Esto significa, que en este proceso, es necesario el conocimiento de la unidad de análisis. (Hernandez et al, 2018).

3.4.2 Instrumento

La encuesta está conformado por 8 preguntas de la variable 1, y 8 preguntas de la variable 2.

3.4.3 Validez

Se considera el criterio, de la validez del instrumento.

Tabla 3:

Validez de contenido Juicio de expertos

| N° | Grado Académico | Relación de Expertos | Dictamen |
|----|-----------------|------------------------------|-----------|
| 1 | Dr. | Laurent Gutierrez Talledo | Aplicable |
| 2 | Magíster | Mario Rodolfo Sánchez | Aplicable |
| 3 | Dra. | Liz Maribel Robladillo Bravo | Aplicable |

3.4.4 Confiabilidad

Se va emplear el estadístico alfa de Cronbach bajo el supuesto que todas las preguntas tienen igual varianza.

Tabla 4:

Estadísticas de Fiabilidad

| "Variable" | Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|-------------------------------|------------------|-----------------|
| Comportamiento organizacional | ,850 | 8 |
| Proceso diseño arquitectónico | ,846 | 8 |

3.5 Procedimientos

Para el manejo de la colecta de datos, se utilizó el SPSS-27, para determinar la descripción de los datos, y de los resultados de la regresión y correlación de spearman. Se solicitó la autorización a la Facultad de Arquitectura de la Universidad Lima Sur, con la finalidad de obtener el permiso correspondiente para el desarrollo del estudio, así como la aplicación de los instrumentos a la totalidad de la muestra, el registro de los datos conseguidos por los colaboradores, utilizando el programa Excel.

3.6 Métodos de Análisis de datos

El análisis de datos es descriptivo, correlacional y transversal, y la obtención de resultados se ha realizado según variables, dimensiones e indicadores (Hernández et al., 2018).

3.7 Aspectos éticos

La tesis pretende brindar aportes de nuevo conocimiento sobre la creatividad que se derivan de un estudio realizado hace 5 años, a estudiantes de arquitectura de los ciclos 1 y 2. Para este objetivo, el procedimiento desarrollado, se inicia con los resultados del comportamiento inicial (ciclos 1 y 2), que se comparan, con los actuales resultados, terminado ya, los ciclos 9 y 10.

(Salazar et al, 2018). Considera que la determinación de la creatividad, o reconstrucción cognitiva, requieren de explicación y reflexiones éticas sobre la gestión educativa, y en el desarrollo del estudio, se han considerado aspectos de originalidad, y es una investigación inédita.

IV. RESULTADOS

1. Estadística Descriptiva

Tabla 5:

Resumen de la Variable Comportamiento Organizacional y Dimensiones

| Comportamiento Organizacional | Total | Nivel Bajo | | Nivel Medio | | Nivel Alto | |
|-------------------------------|-----------------|------------|------|-------------|------|------------|------|
| | | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Pertenencia | 40 | 29 | 36.3 | 11 | 13.8 | 0 | 0 |
| Motivacion | 20 | 0 | 0 | 14 | 17.5 | 6 | 7.5 |
| Competencia | <u>20</u> 80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 25.0 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, la dimensión Pertenencia obtiene como resultado, que el 36.3% (29 de 80) de los encuestados calificaron con un nivel bajo, y el 13.8% (11 de 80) calificaron con un nivel medio.

En lo que corresponde a la dimensión Motivación, un 17.5% (14 de 80) de los encuestados han calificado con un nivel medio y el 7.5% (6 de 80) califican con un nivel alto.

Por último en la dimensión Competencia, un 25% (20 de 80) calificaron con un nivel alto.

Tabla 6:

Tabla Resumen de la Variable Proceso de Diseño Arquitectónico y dimensiones

| | Total | Nivel Bajo | | Nivel Medio | | Nivel Alto | |
|--------------|-----------------|------------|------|-------------|------|------------|------|
| | | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Comunicacion | 29 | 29 | 36.3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Creatividad | 25 | 11 | 13.8 | 14 | 17.5 | 0 | 0 |
| Actitud | <u>26</u> 80 | 0 | 0 | 6 | 7.5 | 20 | 25.0 |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se aprecia que la dimensión Comunicación ha obtenido como resultado que el 36.3% (29 de 80) de los encuestados calificaron con un nivel bajo.

En lo que corresponde a la dimensión creatividad se ha obtenido como resultado que el 13.8% (14 de 80) de los encuestados la han calificado con un nivel medio.

Por último la dimensión Actitud ha tenido como resultado que el 7.5% (6 de 80) de los encuestados calificaron con un nivel medio y el 25.0% (20 de 80) calificaron con un nivel alto.

Tabla 7:*Comportamiento organizacional y proceso de Diseño Arquitectónico*

| | | | Proceso Diseño Arquitectónico | | | |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------|-------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Comportamiento Organizacional | Bajo | Recuento | 29 | 11 | 0 | 40 |
| | | Recuento esperado | 14,5 | 12,5 | 13,0 | 40,0 |
| | | % del total | 36,3% | 13,8% | 0,0% | 50,0% |
| | Medio | Recuento | 0 | 14 | 6 | 20 |
| | | Recuento esperado | 7,3 | 6,3 | 6,5 | 20,0 |
| | | % del total | 0,0% | 17,5% | 7,5% | 25,0% |
| | Alto | Recuento | 0 | 0 | 20 | 20 |
| | | Recuento esperado | 7,3 | 6,3 | 6,5 | 20,0 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 25,0% | 25,0% |
| Total | Recuento | 29 | 25 | 26 | 80 | |
| | Recuento esperado | 29,0 | 25,0 | 26,0 | 80,0 | |
| | % del total | 36,3% | 31,3% | 32,5% | 100,0% | |

De la tabla 7 y figura 1 se puede afirmar que el proceso de diseño arquitectónico en un 36.3% es baja; un 31.3% es medio; y un 32.5%, que es alto.

Tabla 8:*Comportamiento y Comunicación*

| | | | Comunicación (agrupado) | | | |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------------|-------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Comportamiento Organizacional | Bajo | Recuento | 28 | 12 | 0 | 40 |
| | | Recuento esperado | 18,5 | 15,0 | 6,5 | 40,0 |
| | | % del total | 35,0% | 15,0% | 0 | 50,0% |
| | Medio | Recuento | 9 | 11 | 0 | 20 |
| | | Recuento esperado | 9,3 | 7,5 | 3,3 | 20,0 |
| | | % del total | 11,3% | 13,8% | 0 | 25,0% |
| | Alto | Recuento | 0 | 7 | 13 | 20 |
| | | Recuento esperado | 9,3 | 7,5 | 3,3 | 20,0 |
| | | % del total | 0 | 8,8% | 16,3% | 25,0% |
| Total | Recuento | 37 | 30 | 13 | 80 | |
| | Recuento esperado | 37,0 | 30,0 | 13,0 | 80,0 | |
| | % del total | 46,3% | 37,5% | 16,3% | 100,0% | |

De la tabla 8 y figura 2 podemos afirmar que el nivel de la comunicación en un 46.3% es baja; un 37.5% es medio; y un 16.3%, que es alto.

Tabla 9:*Comportamiento y Creatividad*

| | | | Creatividad (agrupado) | | | |
|---|-------------------|-------------------|------------------------|-------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| VI_Comportamiento organizacional (agrupado) | Bajo | Recuento | 13 | 15 | 12 | 40 |
| | | Recuento esperado | 10,1 | 19,9 | 10,0 | 40,0 |
| | | % del total | 12,9% | 15,3% | 12,8% | 50,0% |
| | Medio | Recuento | 2 | 16 | 2 | 20 |
| | | Recuento esperado | 6,7 | 7,3 | 6,0 | 20,0 |
| | | % del total | 2,6% | 20,0% | 2,4% | 25,0% |
| | Alto | Recuento | 5 | 7 | 8 | 20 |
| | | Recuento esperado | 6,7 | 7,3 | 6,0 | 20,0 |
| | | % del total | 7,1 | 8,2 | 9,7% | 25,0% |
| Total | Recuento | 20 | 38 | 22 | 80 | |
| | Recuento esperado | 27,0 | 29,0 | 24,0 | 80,0 | |
| | % del total | 33,8% | 36,3% | 29,9% | 100,0% | |

De la tabla 9 y figura 3 podemos afirmar que la creatividad en un 33.8% es baja; un 36.3% es medio; y un 29.9%, que es alto.

Tabla 10:*Comportamiento y Actitud*

| | | | Actitud (agrupado) | | | |
|--|-------------------|-------------------|--------------------|-------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Comportamiento organizacional (agrupado) | Bajo | Recuento | 28 | 12 | 0 | 40 |
| | | Recuento esperado | 14,0 | 26,0 | 0 | 40,0 |
| | | % del total | 35,0% | 15,0% | 0 | 50,0% |
| | Medio | Recuento | 6 | 14 | 0 | 20 |
| | | Recuento esperado | 7,5 | 12,5 | 0 | 20,0 |
| | | % del total | 0 | 25,0% | 0 | 25,0% |
| | Alto | Recuento | 0 | 0 | 20 | 20 |
| | | Recuento esperado | 0 | 0 | 20,0 | 20,0 |
| | | % del total | 12,5% | 0 | 12,5% | 25,0% |
| Total | Recuento | 34 | 26 | 20 | 80 | |
| | Recuento esperado | 30,0 | 26,0 | 24,0 | 80,0 | |
| | % del total | 37,5% | 32,5% | 30,0% | 100,0% | |

De la tabla 10 y figura 4 podemos afirmar que la actitud en un 37.5% es baja; un 32.5% es medio; y un 30.0%, alto.

2. Estadística Inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre el comportamiento organizacional y el proceso del diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.

H1: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el proceso del diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.

Tabla 11:

Correlaciones: hipótesis general.

| | | | Correlaciones | |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| | | | Comportamiento Organizacional | Proceso Diseño Arquitectonico |
| Rho de Spearman | Comportamiento Organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,986** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Proceso Diseño Arquitectonico | Coefficiente de correlación | ,986** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 11, la correlación obtenida entre el Comportamiento Organizacional y el Proceso de Diseño Arquitectónico es positiva muy alta, con una significancia bilateral de 0,000 ($p < 0.05$), lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que determina que existe relación entre el comportamiento organizacional y el proceso de diseño arquitectónico.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No Existe relación entre la comunicación y el comportamiento organizacional en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.

H1: Existe relación entre la comunicación y el comportamiento organizacional en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.

Tabla 12:

Correlaciones: hipótesis específica 1.

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|-------------------------------|----------------------------|----------------|--------------|
| | | | Comportamiento | |
| | | | Organizacional | Comunicación |
| Rho de Spearman | Comportamiento Organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,934** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Comunicación | Coeficiente de correlación | ,934** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 12, la correlación obtenida entre la comunicación y el comportamiento organizacional es de alta confiabilidad en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, año 2021.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la creatividad y el comportamiento organizacional en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.

H1: Existe relación entre la creatividad y el comportamiento organizacional en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.

Tabla 13:

Correlaciones: hipótesis específica 2.

| Correlaciones | | | Comportamiento Organizacional | |
|----------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------|
| | | | Comportamiento Organizacional | Creatividad |
| Rho de Spearman | Comportamiento Organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,901** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Creatividad | Coeficiente de correlación | ,901** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 13, la correlación obtenida, entre la creatividad y el comportamiento organizacional es de alta confiabilidad en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la actitud y el comportamiento organizacional en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.

H1: Existe relación entre la actitud y el comportamiento organizacional en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.

Tabla 14:

Correlaciones: hipótesis específica 3.

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------|--------|
| | | Comportamiento Organizacional | | |
| | | | Actitud | |
| Rho de Spearman | Comportamiento Organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,795** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 80 | 80 |
| | Actitud | Coeficiente de correlación | ,795** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 80 | 80 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla 14, la correlación obtenida, entre la actitud y el comportamiento organizacional es muy fuerte en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.

V. DISCUSIÒN

En la investigación se han considerado los antecedentes nacionales e internacionales de los últimos 10 años, de las variables comportamiento organizacional y el proceso del diseño arquitectónico. Así se han revisado previamente de como estas variables han evolucionado en sus aspectos teóricos y prácticos, en realidades económicas diversas. El desarrollo de una estrategia organizacional permite, como expectativa un mejor desempeño a largo plazo por lo que también es posible definirla, como una cultura compartida por factores básicos, pero de cohesión interna y externa de la organización (Ardetti et al., 2017).

En opinión de (Cambor & Alcover, 2019) existe desconfianza sobre la experiencia de la vida organizacional, desde las primeras manifestaciones culturales como valores, creencias, mitos, historias; hasta las actuales manifestaciones empresariales, y de confianza, entre la estructura interna y los informes grupos (focus groups) que permitan con esta evaluación, mejorar la confianza de la vida organizacional de las empresas.

En este objetivo (Hernández, Jaramillo & Hernández, G., 2021) consideran que el indicador, capacidad de toda organización, es normalmente un resultado del pensamiento estratégico, expresado en emociones y satisfacción del trabajo, con mejoras de productividad. La satisfacción permitirá luego compromisos que pueden expresarse en mayor creatividad, lo que contribuye a la sostenibilidad de la organización (Manchego, 2021). Por otro lado, los aportes de (García et al, 2021), consideran que el comportamiento organizacional, en épocas normales, deben transmitirse a lo largo del tiempo generacional, que inicialmente son observables por los grupos y la organización. Por ello, se argumenta, que en tiempos de pandemia coronavirus, se han generado aprendizajes para permanecer o crear negocios sostenibles, colaboración y mejoras del comportamiento de las organizaciones, ante la actual carencia de empleo y salarios presenciales, que explicarían, generacionalmente, los cambios derivados en la filosofía educativa pospandemia.

En el estudio se hace evidente, la motivación y competitividad, la comunicación y la creatividad del capital humano, que tienen influencia directa con la actitud, la comunicación y la creatividad en el proceso del diseño arquitectónico, así como de la manera de lograr reacciones en los docentes, que les ha permitido ser más eficiente (Jesùs, Garay, Hinostraza, Màvila, Rodríguez & Recines, 2021).

Con respecto a la hipótesis general, las variables comportamiento organizacional y el proceso de diseño presentan una alta confiabilidad, en el coeficiente de correlación ($R_s=0,986$, $\text{sig}=0,000$). Los resultados, permiten comprobar los aportes de (Robbins y Judge, 2019), con aplicaciones del comportamiento se mejora la eficiencia de la organización, logradas por un mejor desarrollo del desempeño humano, en el proceso del diseño arquitectónico. De esta manera, autores como (Arteaga et al., 2016), consideran necesario reorientar el actual proceso enseñanza aprendizaje, para que los estudiantes adquieran nuevas habilidades y tecnología en lo individual y en lo social, y para que en el lugar donde las autoridades gubernamentales deseen aplicar diseños arquitectónicos, este nuevo conocimiento les permita adecuarse a un pensamiento moderno en sostenibilidad y diseños creativos, aplicando estadísticas y figuras tridimensionales.

Considerando lo anterior, las nuevas autoridades de la Universidad Lima Sur, en la Toma de decisiones por aplicar, deben reorientar la actitud del docente hacia el comportamiento estudiantil, según los conocimientos de aplicaciones verticales y horizontales de cada ciclo académico, para el mejor desarrollo personal del estudiante que se inicia comparando los bocetos con figuras estadísticas 3D, 4D (Gutierrez, 2022).

(Mercedes, 2017). Considera que, en la comunicación, se relacionan principios como, identidad, y los trabajos de diseño, como la presencia horizontal y vertical de los docentes, que permiten generar competencias, lo que significa, socializar de parte del docente, el diseño arquitectónico a los alumnos. Para (Contreras et al., 2021), la comunicación considera indicadores, como la identidad individual, social y de lugar, que permite, segmentar mercados, aplicando soluciones con diseños y estadística aplicada.

De acuerdo a la hipótesis específica 2, la relación entre la creatividad y el comportamiento, presentan un perfecto coeficiente de correlación ($R_s = 0,901$). La creatividad, relacionada con la motivación intrínseca, permite ejecutar las tareas, y habilidades propias del alumno de bocetos de arquitectura.

(Noriega et al, 2015). Considera que, la relación creatividad y motivación extrínseca, según el comportamiento logrado, mejoran la actitud y motivación del estudiante, mejorando los esfuerzos de la intensidad y dirección, en el logro de objetivos (Robbins y Judge, 2019).

En relación de la hipótesis específica 3, se demuestra que existe relación entre la actitud y el comportamiento organizacional que presentan un perfecto coeficiente de correlación ($R_s = 0,795$, $\text{sig} = 0,00$). Con esta dimensión se considera que el arquitecto, adquiere niveles de conocimientos, destrezas, tecnologías y manejo de información, que deben permitir estimular la comunicación y la creatividad, por la adquisición de habilidades, conocimientos y técnicas en estadística descriptiva e inferencial, así como por el logro de efectividad en diseños, individuales o grupales. La utilización del cambio del boceto a una estadística inferencial, se debe utilizar la correlación Rho de Spearman, y con ello mejorar las imágenes del proceso del diseño de investigación con resultados 3D-4D (Sánchez, 2021).

El supuesto que subyace a esta dimensión actitud, está referido a que es posible la adquisición de competencias, de conocimientos, destrezas y tecnologías de parte del estudiante en las universidades; la mejora del comportamiento en actitud, y comunicación, generan mejoras en las relaciones interpersonales, entre los docentes y estudiantes (Flores et al, 2021).

Por ello, es importante, que exista una relación entre las variables de la organización: individual, liderazgo, grupo y estructura, que dependen de factores internos y externos, y a su vez, estos factores inciden en la efectividad y desempeño de las empresas (Bravo & Sarmentero, 2018).

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció que existe una relación fuerte entre “Comportamiento organizacional” y el “Proceso de diseño arquitectónico”, en la Universidad de Lima Sur, 2021, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.986, correlación positiva alta, y $p=0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Entonces, se concluye indicando que el comportamiento organizacional se relaciona con el Proceso del diseño arquitectónico, ya que gracias al comportamiento, docentes y estudiantes deben ser eficientes y así pueden lograr mejores resultados.
2. Se estableció entre la variable y la dimensión Comunicación en la Universidad de Lima Sur, 2021, un coeficiente Rho de Spearman de 0.934, correlación positiva alta, y $p=0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Entonces se concluye indicando que el comportamiento organizacional si se relaciona con la comunicación y así se pueden obtener mejores resultados, donde se comprobó que existe relación significativa.
3. Se estableció entre la variable Comportamiento organizacional y la dimensión Creatividad en la Universidad de Lima Sur, 2021, un coeficiente Rho de Spearman de 0.901, correlación positiva alta, y $p=0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Entonces se concluye que el comportamiento organizacional si se relaciona con la creatividad, y se obtienen mejores resultados cuando existe relación significativa
4. Se estableció entre la variable Comportamiento organizacional y la dimensión Actitud en la Universidad de Lima Sur, 2021, un coeficiente Rho de Spearman de 0.795, correlación positiva fuerte, y $p=0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Se concluye indicando que el comportamiento organizacional se relaciona con la actitud, y se comprobó que existe relación significativa.

VIII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda la implementación de un modelo de comportamiento organizacional todos los integrantes, sean considerados comunicadores, para transmitir mensajes individuales, sociales y de lugares (espacios) de manera más eficaz y lograr de esta manera el contribuir a mejorar estrategias en el comportamiento organizacional.

La implementación requiere de procesos motivacionales, que influyen directamente en la productividad y crecimiento en el logro de eficiencia en ambientes motivadores participativos e identificados con la organización (Cañarte, L., Baque, M. Morura, C. & Cantos, M., 2017).

Segunda: Se recomienda organizar reuniones, donde los líderes o colaboradores, puedan tener diálogos que les permitan obtener motivaciones, y estrategias, tanto intrínsecas como extrínsecas, dado que un buen líder de la organización, debe conocer cómo piensan los colaboradores, y mejorar en el corto plazo la comunicación como un mayor compromiso con la organización.

La recomendación responde a las organizaciones que se reestructuran, dado que el comportamiento organizacional, sirve de apoyo a empresas competitivas, con esquemas organizacionales, calidad y productividad, manteniendo vigente su identidad.

Tercera: Se recomienda realizar reuniones o charlas para mejorar la comprensión de los mensajes emitidos por cada colaborador de la empresa, con una finalidad de poder aportar en términos de creatividad en el diseño arquitectónico, y con ello el mejorar los desarrollos motivacionales en los que se basa la organización. La recomendación considera que los factores de la cultura organizacional predicen el desempeño y la responsabilidad, y se mejora la actitud de servicio, el trabajo en equipo y la comunicación.

Cuarta :Se puede implementar un programa para mejorar los niveles de comunicación y mensajes, y que como estrategia, se mejore la actitud de la creatividad, y de las competencias estadísticas adquiridas en la organización.

La pandemia del covid-19, ha ejercido una influencia significativa en la salud mental de los trabajadores, afectándole con un mayor estrés, así como la caída de las expectativas e inseguridad laboral. Es importante el motivar al equipo de trabajo, para estimular el comportamiento organizacional.

REFERENCIAS

- Alvarez, A. (2015). Diseño de un modelo de gestión de calidad tipo EFQM para mejorar los procesos y competencias técnicas del área de talento humano de una empresa pública. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1397>
- Andrews, S & Leòn, C. (2015) Efectos mediadores de comportamiento organizacional de la ciudadanía en el desempeño organizacional: análisis empírico de empleados públicos de Guadalajara, México. *Artículo*. EconoQuantum . 2015, vol.12, n.2, pp.71-92. ISSN 2007-9869.
- Arteaga, E. y Armada, A. & Del Sol, M. (2016) La enseñanza de las ciencias en el nuevo milenio. Retos y sugerencias. Artículos. Revista Universidad y Sociedad de la Universidad de Cienfuegos. Cuba. Vol 8/Nº 1/ Enero-Abril, 2013. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/> .
- Ardetti, D., Nayak, S. & Damci, A. (2017) Effect of Organizational culture on delay in construction. INTERNATIONAL JOURNAL OF PROYECT MANAGEMENT 35 (2017) pp. 136-147
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijproman.206.10.08>
- Baca Moràn, Johany Rosamarieta (2020). Cultura corporativa y efectividad organizacional en el Gobierno Regional de Tumbes. Perú, 2020.
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.1287.>
- Bernal, Cèsar (2016) Metodologìa de la investigaciòn. Cuarta Ediciòn. ISBN: 978-958-699-309-8. Pearson Educaciòn. Colombia.
- Bravo, C. & Sarmiento, I. (2018) Procedimiento para el estudio del comportamiento organizacional. Artículo. INGENIERIA INDUSTRIAL/ISSN 1815-5936/Vol.XXXIV/No 1/Enero-abril/2018/p. 92-100. <http://www.rii/cujar.edu.cu>.
- Briones, L. & Cedeño, R. (2018) El comportamiento organizacional y su impacto en las actitudes del talento humano en el ámbito universitario. Artículo. Revista Caribeña de Ciencias Sociales. Universidad Tècnica de Manabi. Ecuador. ISSN:2254-7630

- Cabrera C., María de los Angeles (2015). La toma de decisiones en comunicació organizacional. Tesis, Universidad Rey Juan Carlos. Madrid, España.
- Carbajal Simarra, Yessica & Castro Ruiz, Milagros (2021). Cultura organizacional de una empresa supervisora de obras, segùn el modelo de valores en competencia, en Lima-Perù, en el año 2020. Perù.
- Camblor, M. & Alcover, M. (2019) Integrating disfrut antecedents and cosequences in Organizational life. *Journal of work and organizational psychology*, 35, 7-26. Madrid, España <http://dx.doi.org/10.5053/jwop2019a3>.
- Cañarte, L., Baque, M. Morura, C. & Cantos, M. (2017) The organizational behavior in their environment towards the attitude and behavior of the human being to achieve a competitive advantage in the work performance. *Polo del Conocimiento*. Edició num.14, Vol.2, Nº 12, Diciembre 2017, pp. 156-172
DOI: 10.23857/pc.v2i12.431
- Caycho, C., Castillo, C. & Merino, V. (2019) Manual de estadística No Paramétrica Aplicada a los Negocios. Fondo Editorial Universidad de Lima. ISBN 978-9972-45-495-0. Perù.
- Contreras, M. & Vargas, J. (2021). *Conceptualización and characterization of consumer behavior. An analytical generational perspective*. Artículo anglès. *Academo* (Asunción). 2021, vol.8, n.1, pp.15-28. ISSN 2414-8938.
<https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.2>.
- Cubillos Gonzàles, Rolando Arturo (2018) Implicaciones del cambio organizacional en la estructura de los equipos de diseño arquitectònico en el àrea de construcción. Artículos. *Revista Arquitectura*. IMED Vol. Posso Fundo. Vol. 7, 101,133-144
[https:// ser.imed.edu.br/index.php/arqimed/article/view/2787](https://ser.imed.edu.br/index.php/arqimed/article/view/2787).
- Díaz, F. & Carrasco, M. (2018) Effects of Organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. Artículo. *Contaduría y Administración* , 2018, 1-14
[https:// dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142](https://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142)
- Chiavenato, Idalberto (2015) *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill. Tercera edición. ISBN-13:978-970-10-6876-9. Mèxico.

- Fierro, A. (2020) *Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación*. Artículo. Revista Escuela de Administración de Negocios. Pp. 13-31.
DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n.88.2020.2510>. Colombia.
- De la Cruz, A., & Leines, L. (2021) The analysis of organizational behavior: a perspective from activation in the framework of covid-19. Artículo REVISTA GESTION Y ESTRATEGIA, (60), 79-90.
<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2021.n60/Alpuche>
- Flores, M., Garay, L., Hinostroza, Y., Mávila, J. , Rodríguez, G., & Recines, A. (2021) Organizational behavior in public educational management: challenges and prospects un Latin America. Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México. Setiembre-Octubre, 2021. Volumen 5, Número 5.
[http://doi.org./10.37811\(clrcm.v5i5.867p.760](http://doi.org./10.37811(clrcm.v5i5.867p.760)
- Forneron, R. (2021) Gestión del cambio organizacional por COVID-19 en las cooperativas de la Ciudad del Pilar. Universidad Nacional. Paraguay. Artículos Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México. Julio-agosto 2021, Volumen 5, Número 4. Pp. 1-23.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm:v5i4.667 .
- Fujji, K. (2017). Correlación de las Demandas y Recursos laborales con el Work Engagement. (Tesis de pregrado), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Perú.
- Garcia, M., Grillò, A. & Morte, T. (2021) The adaptation of companies to the COVID reality: a systematic review. Revista de Ciencias de la Administración y la Economía, 11(21), pp. 55-70. Univ Politécnica Salesiana del Ecuador.
<https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.04>
- Gardner, Robert (2016) Estadística para psicología usando SPSS para Windows. ISBN 10:9702603471. Bookstore. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Guevara, M. y Santos, O. (2021) *Cultura organizacional y la competencia laboral de los trabajadores de la institución educativa República del Paraguay, Cercado de Lima* (2018). Artículo Revista IGOBERNANZA, Setiembre 2021. Vol 4/Nº 15, pp. 397-431. DOI:10.47865, /igob.144.

- Gutiérrez Talledo, Laurente Jesús (2017). Tesis. Estrategias y técnicas para el desarrollo de la creatividad en el proceso de diseño arquitectónico. UNFVPG-Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Gutiérrez Talledo, Laurente Jesús (2017). Artículo, Estrategias y técnicas para el desarrollo de la creatividad en el proceso. Revista URP.
- Gutiérrez Talledo, Laurente Jesús (2022). Libro, Estrategias y técnicas para el desarrollo de la creatividad en el proceso. Primera edición. Editorial Innova Scientific. Lima.
- Hernández, R & Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixtas. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C. V.
- Hernández, J., Jaramillo, J. & Hernández, G. (2021) Artículo. Relationship between Organizational committmente and employee turnover. ESTUDIOS DE ADMINISTRACION, 28(1), 102-129. México
<https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>.
- Hoyos Cuesta, Eduardo (2021) Prácticas de gestión de procesos y su incidencia en la toma de decisiones basadas en hechos en la empresa Chugur.Tarapoto. San Martin.
- Jesús, M., Garay, L. , Hinojosa, Y. , Mávila, J., Rodríguez, G. y Recines, A. (2021) El comportamiento organizacional en la gestión educativa pública: retos y perspectivas en el ámbito latinoamericano. Artículo Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar Ciudad de México. ISN 2707-2207(ISSN 27072215, Setiembre-Octubre, 2021. Volúmen 5, Número 5. <https://doi.org/10.37811/clrcm.v5i5.867>.
- Luna, F. y Mio, R. (2017). Cultura Organizacional y engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque. (Tesis de maestría), Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Madero, S. & Olivas, M. (2016) Analysis of issues of organizational behavior in Young adults starting of their work career. Artículo. ICESI Elsevier/Estudios Gerenciales. <http://dx.doi.org/10.106/j.est.ger.2015.12.001>

- Malleuve, M., Annete, S., Càrdenas, M. y Alfonso, D. (2015). Una aproximación hacia la evaluación del nivel de madurez de la arquitectura empresarial. Artículo. Revista Cubana de Ingeniería. Vol. 6 Núm. 3. Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría. Cujae. Cuba.
- Manchego, S. (2021) La cultura organizacional y la producción de conocimientos científicos, en maestristas y doctorandos, en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM)- Año 2020, Lima Perú. Artículo Gestión en el Tercer Milenio. Vol.24.Nº 47-2021, pp. 101-105. Perú. <https://dx.doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20586>.
- Manrique Rúa, Ramiro (2017). Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de una institución superior confesional, Lima 2017. Tesis. Facultad de educación. UNMSM.
- Màrquez Caro, Orlando Juan (2020) Conocimientos del status epistemológico de la administración por los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2019. Tesis. Escuela de posgrado, Universidad Cèsar Vallejo.
- Martínez-Caballero, Daymi, González, G., & Cazanave-Macias, Joiselèn (2020) Integración de la gestión por procesos y el diseño arquitectónico en organizaciones de servicios públicos. Artículo. Ingeniería Industrial. Vol. XLI Nº 2. Universidad Tecnológica de la Habana. Cuba.
- Mèndez, V., Mèndez, L. & Cruz, A. (2018) Importancia de la administración de las organizaciones como forma de lograr la competitividad. Artículo. Revista caribeña de Ciencias Sociales. www.eumed.net/rev/Caribe/2018/administraciòn-organizaciones.html.
- Mercedes Brea, Leyda (2017) Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Tesis. Universidad Católica Madre y Maestra. Campus Santo Tomas de Aquino. Murcia.
- Mosqueira, D., Castañeda, D. & Còrdova, M. (2021) Organizational culture and its impact on the quality of service of the administrative staff of a public university. CIENCIA LATINA, Revista Científica Multidisciplinar 5(6), 11610-11633. <https://doi.org/10.37811/cl-rcm.v5i6.1187>

- Murillo, G. , Gonzàles, C. y Vàsquez, O. (2016) Anàlisis de los directivos Universitarios en Colombia: Propuesta de estudio desde las perspectivas del comportamiento organizacional, la cultura organizacional y la gestiòn de conocimientos. Artículo. Encuentro Internacional de Investigadores en administraciòn. Universidad Externado. ISBN:978-958-772-702-9. Colombia.
- NJuguna, R. (2016). Influence of organizational culture on employee engagement at KCB head office. (Tesis de posgrado). University of Nairobi. Disponible en: http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/99484/Njuguna_Influence%20of%20Organizational%20Culture%20on%20Employee%20Engagement%20at%20Kcb%20Head%20Office.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupas y Valdivia, Palacios & Romero (2018) Metodologia de la investigaciòn cuantitativa-cualitativa y redacciòn de la tesis. 5ta ediciòn. ISBN. 978-958-762-876-0. Ediciones de la Universidad. Bogotá. Colombia.
- Noriega Biaggio, M. , Vàsquez, S. y Garcìa, S. (2015) Competencia espacial, motivaciòn y rendimiento academico. Perfiles diferenciados en ingresantes a carreras de Arquitectura y de Diseños. Artículo. Revista de Psicologìa. Vol. 7 N° 13, ISSN-1669 2438. Pontificia Universidad Catòlica de Arquitectura UCA. Biblioteca digital. Mexico.
- Pèrez, D. , Hernàndez, D., Octavio, E., Infante, M. , Abreau, P. , Ortega, Y. y Arancibia, N. (2017) Cuatro etapas de cambio organizacional planificado basado en las tecnologías de la informaciòn. Artículo. Revista Cubana de Informaciòn en ciencias de la salud. pp. 1-21. Cuba.
- Pineda Gutierrez, Maria (2015) Relaciòn entre la comunicaciòn horizontal y los promedios finales de los estudiantes de las asignaturas de Dibujo y Diseño del Primer Año de la Carrera de Arquitectura de la Universidad Peruana de las Ciencias Aplicadas. Tesis. Monterrico. USMP.
- Piña-Osorio, Juan & Aguayo-Rousell, Hilda (2017) *La ètica en la investigaciòn de posgrado*. Revista Electrònica EDUCARE. Vol. 21, num. 2, pp. 244-265. Universidad Nacional Autònoma de Mèxico.
DOI: <https://doi.org/10.15359/ree.21-2.12>.

- Ramly, M. (2018). *The Effect of Organization Culture, Knowledge Sharing and Employee Engagement on Employee Work Innovation*. International Journal of Scientific Research and Management, 6(01).57-63.
doi: [10.18535/ijstrm/ v6i1. em09](https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i1.em09).
- Rivas, N. (2021) *Gestió educativa y clima organizacional en instituciones educativas pùblicas de nivel de educaciòn primaria de Huanta-Ayacucho*. Articulo. Revista Educaciòn 2021. Pp. 60-87. ORCID 0000-0002-4718-9301.
- Riveros, P. y Grimaldo, M. (2017) *Valores y clima organizacional en docentes de un Instituto de Educaciòn Superior de Lima*. Articulo (Inglès) Ciencias Psicològicas. 11(2): pp. 179-188.
Doi. <https://10.22235/cp.v11i2.1489>.
- Robbins, Stephen y Judge, Timothy (2019) *Comportamiento organizacional*. 17ava ediciòn. ISBN. 9702603471. Pearson Educaciòn. Mèxico.
- Rodríguez, Pajuelo & Hayro, Joel (2016). Programa de Comportamiento Organizacional de La Empresa Ingeniería de Apoyo y Servicios SAC, Para Optimizar los Servicios de Tercerizaciòn que Presta en La Sede Administrativa de Backus. Universidad Ricardo Palma. Lima Perú.
- Salazar, M. , Icaza, M. y Alejo, O. (2018) *La importancia de la ètica en la investigaciòn*. Articulo Universidad y Sociedad. 10(1).305-311. Ecuador
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.
- Salvatierra, A. (2015). Modelo de evaluaciòn institucional, basado en el modelo de excelencia EFQM para valorar la calidad de la gestiòn en la instituciòn educativa N° 80313 "Víctor Raúl Haya de la Torre". Huayobamba.
- Sànchez, Guillèn & Begazo (2020) *Metodologìa científica-Aplicaciòn de la Cuarta Vía*.Biblioteca Nacional del Perú N° 201911514, Impreso en la Ciudad de Lima. República de Colombia.
- Sànchez S., Segundo (2016). *La Cuarta Vía: Paradigmas y contraste de hipòtesis*. Centro de Producciòn Editorial e Imprenta de la UNMSM. 2da ediciòn. CEPREDIM. Perú.
- Sànchez S., Segundo (2017). *Percepciòn de la neuroestructura en investigaciòn científica: el espacio tiempo*. Articulo de investigaciòn. Diario Gestió

- Sánchez S., Segundo (2021). Artículo. Comportamiento organizacional y el proceso de investigación científica. Revista la Voz. Diciembre 2021.
- Sautu, Ruth (2016) Teorías y métodos en la investigación de la cultura. Instituto de investigaciones Gino Germani. ISBN. 978-987-00000-0-0. Ciudad de Buenos Aires, Argentina.
- Torres, N., Falconi, M., Espin, M., Fierro, P. (2018) Estrategias de competitividad microempresarial para el Desarrollo local en Ecuador. Artículo. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales.
<https://www.eumed.net/ev/ccss/2018/07/competitividad-empresarial>
- Vargas, S. & Flores, M. (2020) Organizational culture and labor satisfaction as products of job performance in librarians. INVESTIGACION BIBLIOGRAFICA. Vol. 33, N° 79 México, abr./jun.2019 Epub 08-ene-2020.
<https://doi.org/10.2201/iibi.2448832/xe.2019.79.57913>
- Verde, H. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Unión de Gestión Educativa Local Tocache, 2020. Tesis. Universidad César Vallejo.
- Zuluaga, Jennifer (2021). Diseño de un método para medir el nivel de madurez universitaria. Tesis. Universidad de Antioquía. Colombia.

ANEXOS:

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y EL PROCESO DE DISEÑO ARQUITECTONICO EN LA FACULTAD DE ARQUITECTUA DE UNA UNIVERSIDAD DE LIMA SUR, 2021.

AUTOR: SEGUNDO RAMIRO SANCHEZ SOTOMAYOR

| Problema General | Objetivo General | Hipotesis General | Variables |
|--|---|---|--|
| ¿De qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021? | Determinar de qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021. | Existe relación entre el comportamiento organizacional y el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021. | <p align="center">Variable 1: Comportamiento organizacional</p> <p align="center">Variable 2: Proceso de diseño arquitectónico</p> |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipòtesis Específicas | |
| <p>1. ¿De qué manera la pertenencia se relaciona con el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021?</p> <p>2. ¿De qué manera la motivación se relaciona con el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021?</p> <p>3. ¿De qué manera la competencia se relaciona con el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021?</p> | <p>1.Determinar de qué manera la pertenencia se relaciona con el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.</p> <p>Determinar de qué manera la motivación se relaciona con el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.</p> <p>Determinar de qué manera la competencia se relaciona con el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.</p> | <p>1.Existe relación entre la pertenencia y el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.</p> <p>2.Existe relación entre la motivación y el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.</p> <p>3.Existe relación entre la competencia y el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021.</p> | |

ANEXO 2- MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

TITULO: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCCION EN INVESTIGACION CIENTIFICA EN MAESTRISTAS DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNFV, 2021. LIMA-PERU.

AUTOR: SEGUNDO RAMIRO SANCHEZ SOTOMAYOR

| Variables de Estudio | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensión | Indicadores/Ítems | Escala de Medición: Ordinal |
|---|---|--|---|--|--|
| Variable 1: Comportamiento organizacional | El comportamiento organizacional se define como el desempeño de las personas en la mejora de la eficiencia de la organización universitaria, que se logran por el desempeño del docente, las condiciones de trabajo adecuadas y la experiencia. | El comportamiento organizacional se define operativamente por la pertenencia, la motivación y la competencia. | -Pertenencia -Motivación -Competencia | -Individuales 1 -Social 2 -Lugar 3 -Extrínseca 4 -Intrínseca 5 -Habilidades 6 -Conocimiento 7 -Tecnología 8 | Alto Medio Bajo |
| Variable 2: Proceso de diseño arquitectónico | El proceso de diseño arquitectónico se relaciona con la mejora del estudio del tiempo y del espacio humano, así como la potenciación de creatividad y habilidades esenciales y comunicacionales, como el boceto, en términos de efectividad. | El proceso de diseño arquitectónico se define operativamente por la comunicación, la creatividad y la actitud. | -Comunicación -Creatividad -Actitud | -Vertical 1 -Horizontal 2 -Según el objeto 3 -Estudio del espacio 4 -Según estructura arquitectónica 5 -Conocer espacio 6 -Boceto 7 -Efectividad de la producción 8 | Alto Medio Bajo |

Instrumentos de investigación (Encuestas)

Anexo : Instrumento de recolección de datos

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Respuestas | | | | |
|---------------------------------|--|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN 1 PERTENENCIA | | | | | | |
| 1 | Cómo considera la capacidad de la gerencia estratégica para implementar y ejecutar las normas internas de la compañía | | | | | |
| 2 | Cómo considera que las normas internas de la compañía facilitan el desarrollo de equipos de trabajo en la compañía | | | | | |
| 3 | Considera que es adecuado los diversos procedimientos que la gerencia estratégica ha implementado en beneficio de la compañía | | | | | |
| DIMENSIÓN 2 MOTIVACION | | | | | | |
| 4 | Como califica que la gerencia ejecuta los procedimientos de acuerdo a las normas internas de la compañía | | | | | |
| 5 | Considera usted, que al lograr madurez en el diseño, podrá compartir sus experiencias con otras universidades, en diseños arquitectónicos. | | | | | |
| DIMENSIÓN 3 COMPETENCIA | | | | | | |
| 6 | Considera usted que los docentes han mejorado sus habilidades y conocimientos en la enseñanza sobre proyectos y diseños. | | | | | |
| 7 | Usted considera que la universidad promueve la idea de innovación y adaptación al cambio en el comportamiento organizacional. | | | | | |
| 8 | Considera usted que la Universidad está mejorando la tecnología en diseños que facilita su comportamiento como arquitecto, en un entorno cambiante debido a la pandemia coronavirus. | | | | | |
| DIMENSIÓN 4 COMUNICACION | | | | | | |
| 9 | Considera usted que el proceso del diseño, la comunicación es vertical (docente-estudiante) | | | | | |
| 10 | Considera usted que el proceso del diseño, la comunicación es horizontal y colateral (Otros docentes-estudiante) | | | | | |
| DIMENSIÓN 5 CREATIVIDAD | | | | | | |
| 11 | El docente muestra disposición para atender y orientar a los estudiantes a la creatividad del objeto arquitectónico. | | | | | |
| 12 | Considera usted que el docente fomenta la creatividad, en cuarta dimensión, según el espacio. | | | | | |
| 13 | El dominio de los contenidos en creatividad, consideran a la estructura arquitectónica. | | | | | |
| DIMENSIÓN 6 COMUNICACION | | | | | | |
| 14 | Considera usted que en la lógica del espacio, se evalúa el proceso del diseño arquitectónico | | | | | |
| 15 | El docente ha logrado mejorar su metodología para la elaboración del boceto. | | | | | |
| 16 | Ha cumplido usted con el objetivo de mejorar su efectividad en la producción del diseño arquitectónico. | | | | | |

1. Totalmente de acuerdo. 2. De Acuerdo. 3. No opina. 4. En desacuerdo. 5. Totalmente en desacuerdo

4. AUTORIZACION PARA EL USO DEL NOMBRE INSTITUCIONAL SOLICITUD

CARTA 001-2021- SSS

Señor Doctor
Laurente Jesús Gutiérrez Talledo
Universidad Ricardo Palma

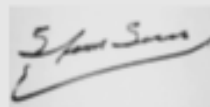
De mi estima personal:

Me dirijo a usted, en relación a nuestra solicitud, de realizar una encuesta a 80 estudiantes de los Ciclos 8 y 9, de una investigación titulada "Comportamiento organizacional y el Proceso de Diseño Arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021", para lo cual remito lo conversado anteriormente.

En el formato de la Universidad César Vallejo, titulado, "AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES", se tiene un recuadro, denominado Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, en la cual debe marcar con aspa, no autorizo [X] publicar la identidad de la organización, en la cual se llevará a cabo la investigación.


En espera de su atenta respuesta, remito los primeros hallazgos de confiabilidad de la data entregada de manera preliminar.

Muy Atentamente,



Bach. Segundo R. Sánchez Sotomayor
DNI. 10553805

5. PRINT DEL FORMULARIO CON EL QUE SE ENVIÒ

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

| | |
|---|------------------|
| Nombre de la Organización: Universidad de Lima Sur | RUC: _____ |
| En base al conocimiento del Investigador sobre Diseño Arquitectónico, ha realizado estudios al respecto y por lo cual se le autoriza y el consentimiento para que realice las Encuesta a los ciclos IX y X. | |
| Nombre del Titular o Representante legal: | |
| Nombres y Apellidos Dr. Arq. Laurente Jesús GUTIÉRREZ TALLEDO | DNI: 06643939 |

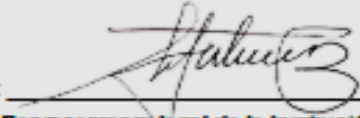
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal T del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ⁽¹⁾, autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la Investigación:

| | |
|---|------------------|
| Nombre del Trabajo de Investigación Comportamiento organizacional y el proceso de diseño arquitectónico en la Facultad de Arquitectura de una Universidad de Lima Sur, 2021. | |
| Nombre del Programa Académico: MBA | |
| Autor: Nombres y Apellidos Segundo Ramiro Sánchez Sotomayor | DNI: 10553605 |

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

Lugar y Fecha: 21/11/2021

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

6. RESULTADOS DEL PILOTO. EVIDENCIA, CONTENIDO Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

| | 1. Individual | 2 Social | 3 Lugar | 4 Extrínseco | 5 Intrínseco | 6 Habilidad | 7 Conocimiento | 8 Tecnología | 9 Vertical | 10 Horizontal | 11 Objeto | 12 Espacio | 13 Estructura | 14 lógic aespacio | 15 Boce to | 16 Efectivid a d |
|-----------|---------------|----------|---------|--------------|--------------|-------------|----------------|--------------|------------|---------------|-----------|------------|---------------|-------------------|------------|------------------|
| SUJETO 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| SUJETO 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| SUJETO 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| SUJETO 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| SUJETO 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 |
| SUJETO 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 |
| SUJETO 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| SUJETO 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| SUJETO 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| SUJETO 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| SUJETO 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| SUJETO 12 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| SUJETO 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| SUJETO 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| SUJETO 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| SUJETO 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| SUJETO 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| SUJETO 18 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| SUJETO 19 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| SUJETO 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |

| "Variable" | Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|-------------------------------|-------------------------|------------------------|
| Comportamiento organizacional | ,850 | 8 |
| Proceso diseño arquitectónico | ,846 | 8 |

7. ESCANEOS DE LOS CRITERIOS DE JUECES DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ Y CRITERIOS DE JUECES

Validez de contenido Juicio de expertos

| N° | Grado Académico | Relación de Expertos | Dictamen |
|----|-----------------|------------------------------|-----------|
| 1 | Dr. | Laurent Gutierrez Talledo | Aplicable |
| 2 | Magíster | Mario Rodolfo Sánchez | Aplicable |
| 3 | Dra. | Liz Maribel Robladillo Bravo | Aplicable |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y EL PROCESO DE DISEÑO ARQUITECTÓNICO EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA DE UNA UNIVERSIDAD DE LIMA SUR, AÑO 2021

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 PERTENENCIA | | | | | | | | |
| 1 | En lo individual, aplica usted el modelo propuesto por la Universidad, para la realización de proyectos específicos que demanda el mercado. | x | | x | | x | | Individual |
| 2 | Los detalles estratégicos sobre el diseño arquitectónicos se socializan y garantizan la ejecución alineada del proyecto (ciclos 9 y 10). | x | | x | | x | | Social |
| 3 | El adquirir conocimientos sobre el mapa del proyecto, permitirán una mejor toma de decisiones en arquitectura. | x | | x | | x | | Lugar |
| DIMENSIÓN 2 MOTIVACION | | | | | | | | |
| 4 | Considera usted que en la fase final de arquitectura del proyecto, los tiempos empleos pueden reducirse para la competencia externa. | x | | x | | x | | Extrínseca |
| 5 | Considera usted, que al lograr madurez en el diseño, podrá compartir sus experiencias con alumnos de otras universidades sobre diseños arquitectónicos. | x | | x | | x | | Intrínseca |
| DIMENSIÓN 3 COMPETENCIA | | | | | | | | |
| 6 | Considera usted que los docentes han mejorado sus habilidades y conocimientos en la enseñanza sobre espacio en los proyectos de diseños. | x | | x | | x | | Habilidades |
| 7 | Usted considera que la universidad promueve la idea de innovación y adaptación al cambio en el comportamiento organizacional. | x | | x | | x | | Conocimiento |
| 8 | Considera usted que la Universidad está mejorando la tecnología en diseños que facilita su comportamiento como arquitecto, en un entorno cambiante debido a la pandemia coronavirus. | x | | x | | x | | Tecnología |
| DIMENSIÓN 4 COMUNICACION | | | | | | | | |
| 9 | Considera usted que el proceso del diseño, la comunicación es vertical (docente-estudiante) | x | | x | | x | | Vertical |
| 10 | Considera usted que el proceso del diseño, la comunicación es horizontal y colateral (Otros docentes-estudiante) | x | | x | | x | | Horizontal |
| DIMENSIÓN 5 CREATIVIDAD | | | | | | | | |
| 11 | El docente muestra disposición para atender y orientar a los estudiantes a la creatividad del objeto arquitectónico. | x | | x | | x | | Objeto |

| | | | | | | | | |
|---------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|--------------------|
| 12 | Considera usted que el docente fomenta la creatividad, en cuarta dimensión, según el espacio. | x | | x | | x | | Espacio |
| 13 | El dominio de los contenidos en creatividad, consideran a la estructura arquitectónica. | x | | x | | x | | Estructura |
| DIMENSIÓN 6 COMUNICACION | | | | | | | | |
| 14 | Considera usted que en la lógica del espacio, se evalúa el proceso del diseño arquitectónico | x | | x | | x | | Lógica del espacio |
| 15 | El docente ha logrado mejorar su metodología para la elaboración del boceto. | x | | x | | x | | Boceto |
| 16 | Ha cumplido usted con el objetivo de mejorar su efectividad en la producción del diseño arquitectónico. | x | | x | | x | | Efectividad |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel

DNI: 09217078

Especialidad del validador: Metodóloga

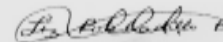
Surco, 31 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y EL PROCESO DE DISEÑO ARQUITECTÓNICO EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA DE UNA UNIVERSIDAD DE LIMA SUR, AÑO 2021

| N° | VARIABLE. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 PERTENENCIA | | | | | | | | |
| 01 | En lo individual, aplica usted el modelo propuesto por la Universidad, para la realización de proyectos específicos que demanda el mercado. | | | | | | | Individual |
| 02 | Los detalles estratégicos sobre el diseño arquitectónicos se socializan y garantizan la ejecución alineada del proyecto (ciclos 9 y 10). | | | | | | | Social |
| 03 | El adquirir conocimientos sobre el mapa del proyecto, permitirán una mejor toma de decisiones en arquitectura. | | | | | | | Lugar |
| DIMENSIÓN 2 MOTIVACION | | | | | | | | |
| 04 | Considera usted que en la fase final de arquitectura del proyecto, los tiempos empleos pueden reducirse para la competencia externa. | | | | | | | Extrínseca |
| 05 | Considera usted, que al lograr madurez en el diseño, podrá compartir sus experiencias con alumnos de otras universidades sobre diseños arquitectónicos. | Si | No | Si | No | Si | No | Intrínseca |
| DIMENSIÓN 3 COMPETENCIA | | | | | | | | |
| 06 | Considera usted que los docentes han mejorado sus habilidades y conocimientos en la enseñanza sobre espacio en los proyectos de diseños. | | | | | | | Habilidades |
| 07 | Usted considera que la universidad promueve la idea de innovación y adaptación al cambio en el comportamiento organizacional. | | | | | | | Conocimiento |
| 08 | Considera usted que la Universidad está mejorando la tecnología en diseños que facilita su comportamiento como arquitecto, en un entorno cambiante debido a la pandemia coronavirus. | | | | | | | Tecnología |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Maestro Mario Rodolfo Sánchez Camargo

DNI:

Especialidad del validador: ---

Surco, 06 de Noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y EL PROCESO DE DISEÑO ARQUITECTÓNICO EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA DE UNA UNIVERSIDAD DE LIMA SUR, AÑO 2021

| N° | VARIABLE. PROCESO DE DISEÑO ARQUITECTÓNICO | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| DIMENSIÓN 1 PERTENENCIA | | | | | | | | |
| 01 | Considera usted que el proceso del diseño, la comunicación es vertical (docente-estudiante) | | | | | | | Vertical |
| 02 | Considera usted que el proceso del diseño, la comunicación es horizontal y colateral (Otros docentes-estudiante) | | | | | | | Horizontal |
| DIMENSIÓN 2 CREATIVIDAD | | | | | | | | |
| 03 | El docente muestra disposición para atender y orientar a los estudiantes a la creatividad del objeto arquitectónico. | | | | | | | Objeto |
| 04 | Considera usted que el docente fomenta la creatividad, en cuarta dimensión, según el espacio. | | | | | | | Espacio |
| 05 | El dominio de los contenidos en creatividad, consideran a la estructura arquitectónica. | | | | | | | Estructura |
| DIMENSIÓN 3 COMUNICACION | | | | | | | | |
| 06 | Considera usted que en la lógica del espacio, se evalúa el proceso del diseño arquitectónico | | | | | | | Lógica del espacio |
| 07 | El docente ha logrado mejorar su metodología para la elaboración del boceto. | | | | | | | Boceto |
| 08 | Ha cumplido usted con el objetivo de mejorar su efectividad en la producción del diseño arquitectónico. | | | | | | | Efectividad |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Maestro Mario Rodolfo Sánchez Camargo **DNI:**

Especialidad del validador: Metodólogo

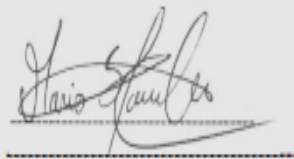
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Surco, 06 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y EL PROCESO DE DISEÑO ARQUITECTÓNICO EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA DE UNA UNIVERSIDAD DE LIMA SUR, AÑO 2021

| N° | VARIABLE. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 PERTENENCIA | | | | | | | | |
| 01 | En lo individual, aplica usted el modelo propuesto por la Universidad, para la realización de proyectos específicos que demanda el mercado. | | | | | | | Individual |
| 02 | Los detalles estratégicos sobre el diseño arquitectónicos se socializan y garantizan la ejecución alineada del proyecto (ciclos 9 y 10). | | | | | | | Social |
| 03 | El adquirir conocimientos sobre el mapa del proyecto, permitirán una mejor toma de decisiones en arquitectura. | | | | | | | Lugar |
| DIMENSIÓN 2 MOTIVACIÓN | | | | | | | | |
| 04 | Considera usted que en la fase final de arquitectura del proyecto, los tiempos empleos pueden reducirse para la competencia externa. | | | | | | | Extrínseca |
| 05 | Considera usted, que al lograr madurez en el diseño, podrá compartir sus experiencias con alumnos de otras universidades sobre diseños arquitectónicos. | Si | No | Si | No | Si | No | Intrínseca |
| DIMENSIÓN 3 COMPETENCIA | | | | | | | | |
| 06 | Considera usted que los docentes han mejorado sus habilidades y conocimientos en la enseñanza sobre espacio en los proyectos de diseños. | | | | | | | Habilidades |
| 07 | Usted considera que la universidad promueve la idea de innovación y adaptación al cambio en el comportamiento organizacional. | | | | | | | Conocimiento |
| 08 | Considera usted que la Universidad está mejorando la tecnología en diseños que facilita su comportamiento como arquitecto, en un entorno cambiante debido a la pandemia coronavirus. | | | | | | | Tecnología |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

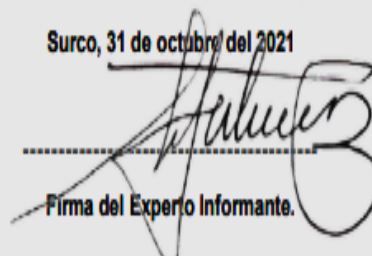
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Arq. Laurente Jesús, Gutierrez Talledo

DNI: 06643939

Especialidad del validador: Docente Principal Arquitectura

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Surco, 31 de octubre del 2021



.....
Firma del Experto Informante.

8. FIGURAS

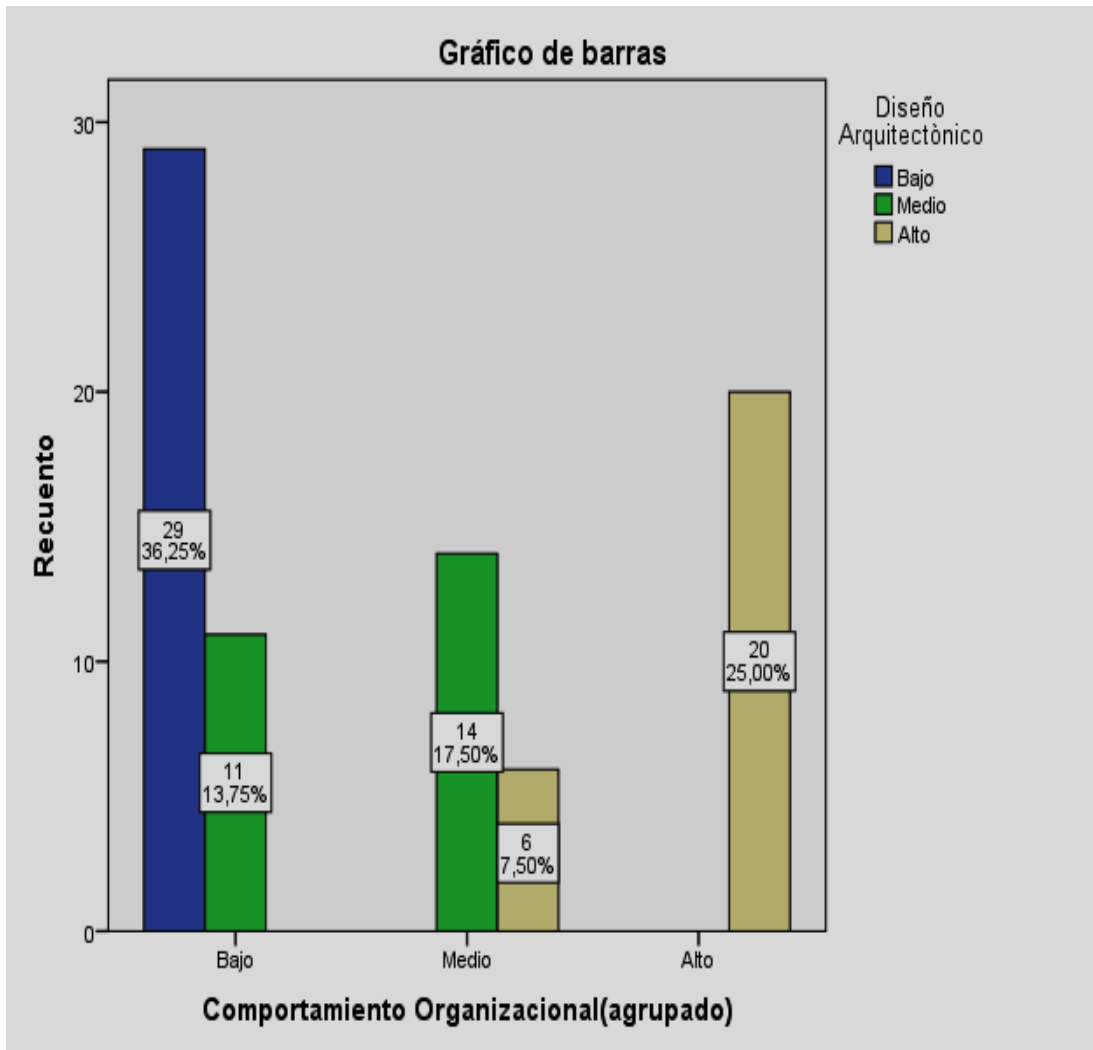


Figura 1.

Comportamiento organizacional proceso de diseño arquitectónico

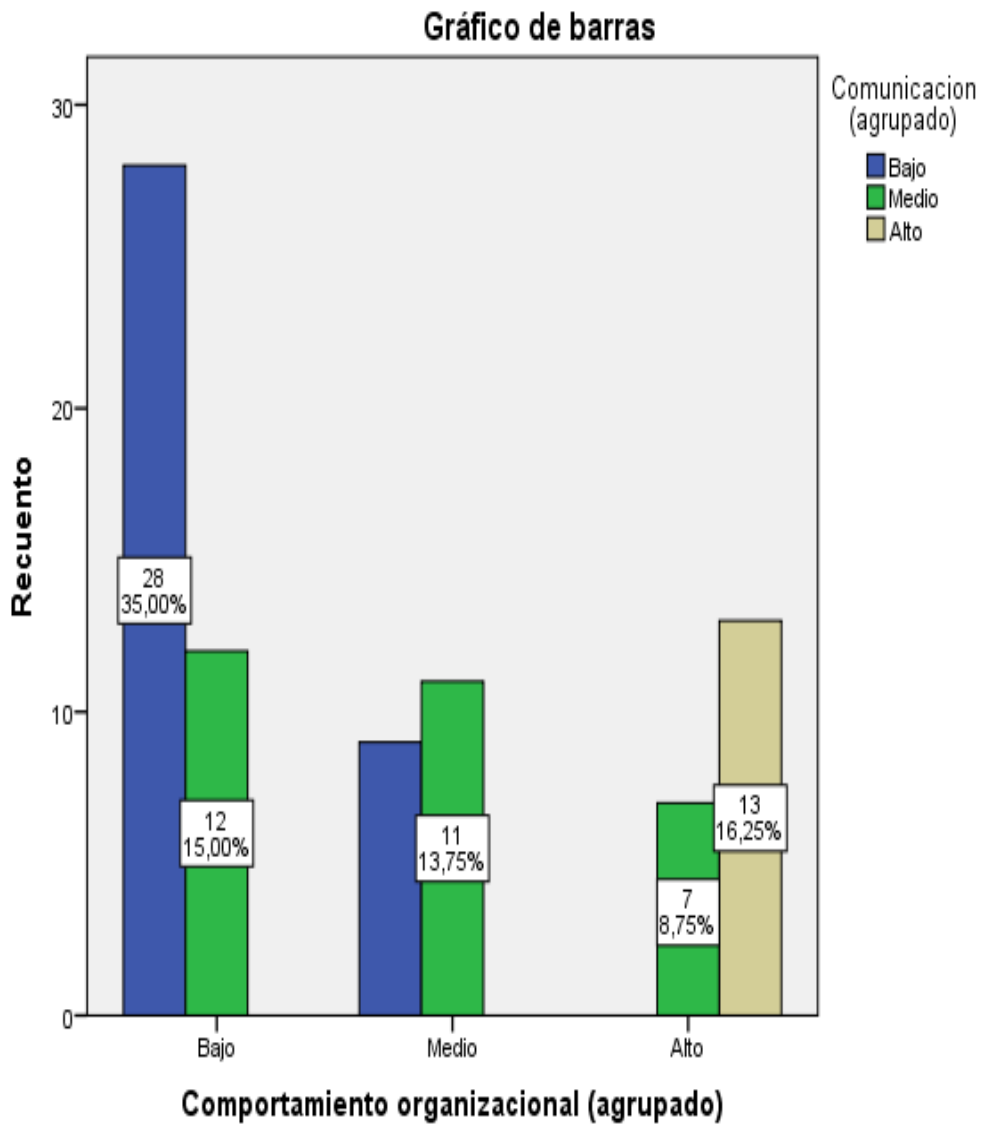


Figura 2.

Comportamiento organizacional y comunicaciòn.

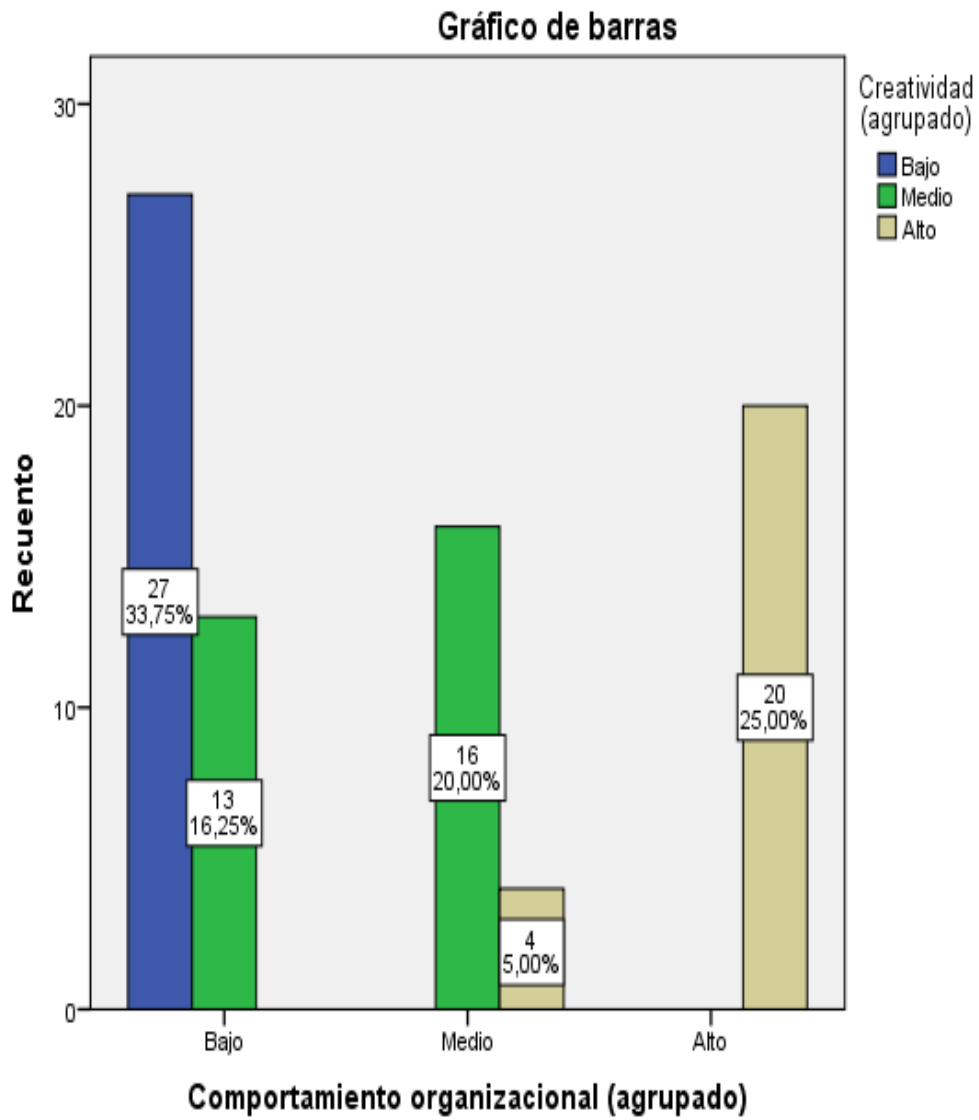


Figura 3.
Comportamiento organizacional y comunicaciòn.

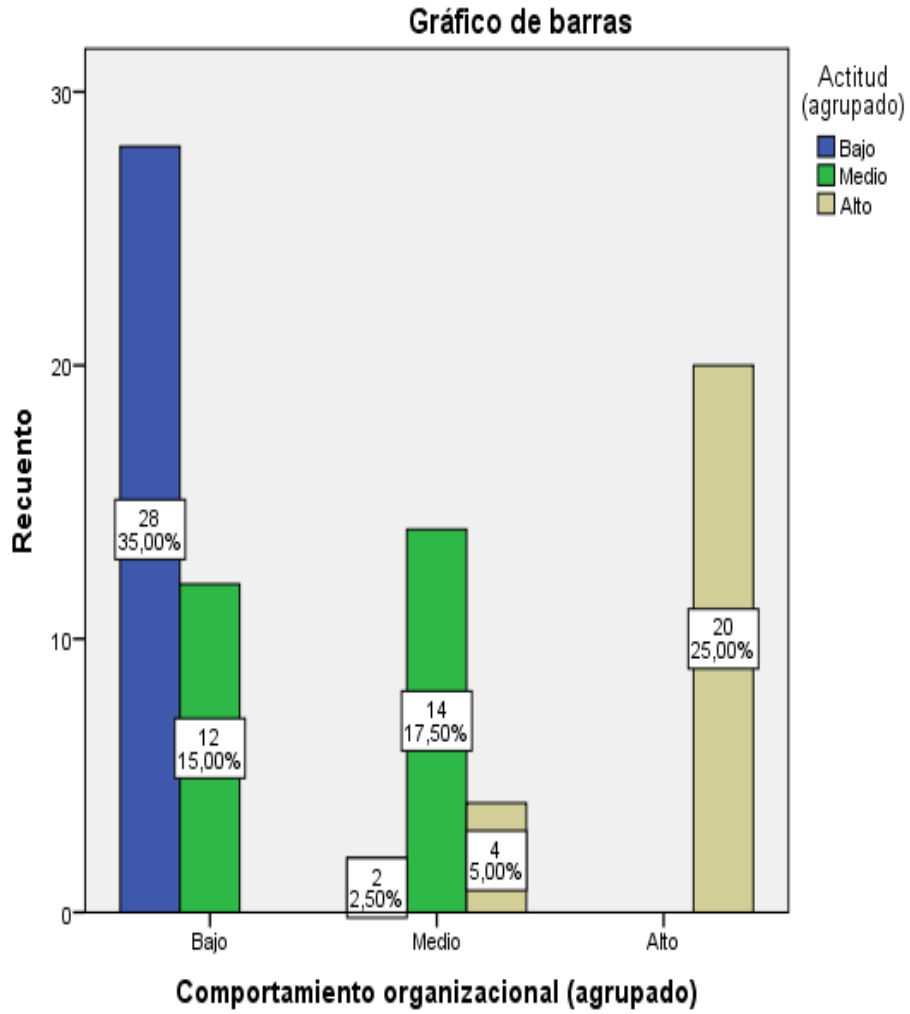


Figura 4.
Comportamiento organizacional

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

El criterio es utilizar el coeficiente de Alfa de Cronbach, que requiere de una sola administración del instrumento, valores oscilan entre el cero y uno. (Hernández, et al, 2018).

Criterio de confiabilidad valores

- No es confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.0 a 0.49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76. a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1 (Hernández, 2010)