

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**El desarrollo organizacional y el ambiente laboral en el Banco
Interbank, Huacho 2022**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autora

Blas Zelaya, Mayrha Sharmyla

Código ORCID 0009-0001-9168-9186

Asesor

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

Huacho – Perú

2023

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| 1. INDICE GENERAL..... | i |
| 2. INDICE DE TABLA..... | iv |
| 3. INDICE DE FIGURAS..... | iii |
| 3. PALABRA CLAVE | iv |
| 4. CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD..... | v |
| 5. TÍTULO | vi |
| 6. RESUMEN..... | vii |
| 7. ABSTRACT | viii |
| 5. INTRODUCCIÓN..... | 9 |
| 6. METODOLOGÍA..... | 23 |
| 7. RESULTADOS | 25 |
| 8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 422 |
| 9. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES | 533 |
| 10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 555 |
| 11. ANEXOS Y APENDICES | 62 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----------|
| TABLA 1. Nivel de Desarrollo Organizacional en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022 | 25 |
| TABLA 2. Nivel de Desempeño en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022..... | 25 |
| TABLA 3. Nivel de Habilidades en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022..... | 26 |
| TABLA 4. Nivel de Conocimiento en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022..... | 26 |
| TABLA 5. Nivel de Efectividad en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022..... | 27 |
| TABLA 6. Nivel del Ambiente Laboral en el Banco Interbank, de la ciudad de Huacho, durante el año 2022... | 27 |
| TABLA 7. Nivel de Eficiencia en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.. | 28 |
| TABLA 8. Nivel de Comportamiento en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022... | 28 |
| TABLA 9. Nivel de Desempeño en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022..... | 29 |
| TABLA 10. Determinación de la relación que existe entre el desarrollo organizacional y el ambiente laboral en el Banco Interbank Huacho 2022..... | 29 |
| TABLA 11. Correlación entre el desarrollo organizacional y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022..... | 30 |
| TABLA 12. Análisis de la relación que existe entre el desempeño y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022..... | 31 |
| TABLA 13. Correlación entre la dimensión desempeño y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022..... | 32 |
| TABLA 14. Determinación de la relación que existe entre la dimensión habilidades y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022..... | 33 |
| TABLA 15. Correlación entre la dimensión habilidades y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022..... | 34 |
| TABLA 16. Análisis de la relación que existe entre el Conocimiento y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022..... | 35 |
| TABLA 17. Correlación entre la dimensión conocimiento y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022..... | 36 |
| TABLA 18. Análisis de la relación que existe entre la Efectividad y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022..... | 37 |
| TABLA 19. Análisis de la relación que existe entre la Efectividad y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022..... | 38 |
| TABLA 20. Caracterización de la muestra, según el desarrollo organizacional y el tiempo de servicio | 40 |
| TABLA 21. Caracterización de la muestra, según el ambiente laboral y la edad..... | 41 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|-----------|
| FIGURA 1. Correlación entre el Desarrollo Organizacional y el Ambiente Laboral en el Banco Interbank en la ciudad de Huacho, durante el 2022..... | 31 |
| FIGURA 2. Correlación entre la dimensión desempeño y el Ambiente Laboral en el Banco Interbank en la ciudad de Huacho, durante el 2022..... | 33 |
| FIGURA 3. Correlación entre la dimensión habilidades y el Ambiente Laboral en el Banco Interbank en la ciudad de Huacho, durante el 2022..... | 35 |
| FIGURA 4. Correlación entre la dimensión conocimiento y el Ambiente Laboral en el Banco Interbank en la ciudad de Huacho, durante el 2022..... | 37 |
| FIGURA 5. Correlación entre la dimensión efectividad y el Ambiente Laboral en el Banco Interbank en la ciudad de Huacho, durante el 2022..... | 39 |

Palabra clave:

| | |
|---------------------|---|
| Tema | Desarrollo Organizacional, Ambiente Laboral |
| Especialidad | Administración |

Keywords

| | |
|------------------|--|
| Issue | Organizational Development, Work Environment |
| Specialty | Administration |

Línea de Investigación

| | |
|-------------------------------|-----------------------|
| Línea de Investigación | Talento Humano |
| Área | Ciencias Sociales |
| Sub área | Economía y Negocios |
| Disciplina | Negocios y Management |

Line of research

| | |
|-------------------------|-------------------------|
| Line of research | Human Talent |
| Área | Social Sciences |
| Sub área | Economy and business |
| Discipline | Business and Management |



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"El desarrollo organizacional y el ambiente laboral en el Banco Interbank, Huacho 2022"** del (a) estudiante **Mayrha Sharmyla Blas Zelaya** identificado(a) con **Código N° 1614100384**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 30%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 31 de Mayo de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
HUELVA FORMOS DE SUITE EDUCACIÓN



DR. JAVIER MARTÍNEZ CARRÓN
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO

El desarrollo organizacional y el ambiente laboral en el Banco Interbank, Huacho,
2022.

Title

Organizational development and the work environment at Banco Interbank, Huacho,
2022.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el desarrollo organizacional y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, 2022.

La metodología fue: Tipo no experimental, de enfoque cuantitativo, básico; de diseño descriptivo, correlacional, transversal. Se utilizó como técnicas la encuesta, y como instrumento el cuestionario. La población de estudio fue de 35 colaboradores y la muestra fue el total de la población 35 colaboradores del Banco Interbank Huacho en el año 2022.

A través del presente trabajo de investigación se determinó que, entre el desarrollo organizacional y el ambiente laboral, existe una relación muy significativa, en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho; debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.003 < 0.05$), es decir se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the relationship between organizational development and the work environment at Banco Interbank in the city of Huacho, 2022.

The methodology was: non-experimental type, with a quantitative, basic approach; descriptive, correlational, cross-sectional design. The survey was adapted as techniques, and the questionnaire as an instrument. The study population was 35 employees and the sample was the total population of 35 employees of Banco Interbank Huacho in the year 2022.

Through this research work, it was determined that, between organizational development and the work environment, there is a very significant relationship, in Banco Interbank of the city of Huacho; Because the significance level is less than 0.05 ($0.003 < 0.05$), that is, the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

INTRODUCCIÓN

En esta investigación se consideró los siguientes antecedentes: Según Herrera (2022), el objetivo general de su estudio es indagación y comprensión de la relación el lugar de trabajo y el comportamiento de los empleados de la agencia Caja Arequipa Espinal. Cusco 2022, el estudio se llevó a cabo utilizando una metodología cuantitativa aplicada, haciendo énfasis en el tipo descriptivo y diseño no experimental, se realizaron encuestas durante la recolección de datos. aplicándolas a los socios de la oficina de Espinar y a la situación actual. sobre la situación relacionada con el clima laboral y la eficiencia de las operaciones y los resultados conseguidos a través de estas, la muestra de recolección de datos fue un total de 30 socios, se realizaron dos encuestas diferentes por cuestionario, 10 preguntas de opción múltiple para evaluar el ambiente de trabajo y la eficiencia se utilizaron y analizaron 3 jueces expertos en la materia, quienes dieron su visto bueno mostrando competencia. el instrumento utilizado, que permitió conocer el estado del clima laboral de Caja Arequipa Agencia Espinar y la eficiencia de los socios cooperantes. Según Huaman (2022), en su investigación trató del análisis de la relación entre la gestión de la calidad y el ambiente laboral, la investigación se realizó en Compañía Turismo la Paz SAC en Lima, la metodología utilizada es aplicable porque permite resolver problemas de investigación por el alcance de su contexto, el estudio es descriptivo y correlacional, no experimental con un diseño horizontal y un método cuantitativo. La población de estudio estuvo constituida de 35 auxiliares, se incluyó en la muestra el total de los empleados por el tamaño, fue una muestra censal. Los datos se recogieron mediante un cuestionario, el estudio finalizó con 93,40% de confianza, donde se confirmó la, en el análisis de correlación se encontró el Rho de Spearman $r=0,739$, lo que confirmó una conexión positiva significativa. entre las variables de estudio. Tal como indica Contreras y Zulueta (2022), su investigación actual es identificar la conexión entre la comunicación persuasiva y el desarrollo organizacional en un emprendimiento empresarial de la

zona de Puente Piedra en el año 2021. La investigación se basa en métodos cuantitativos, diseño correlacional no experimental, transversal.

Contó con una muestra de 53 colaboradores de la organización. Aplicó dos cuestionarios como instrumento, con un alfa de Cronbach de 0.834 para la variable comunicación persuasiva y 0.835 para la variable desarrollo organizacional escala Likert. La comunicación asertiva, por su parte, incluye tres dimensiones: autoafirmación, autoafirmación implícita y no afirmación; La variable de desarrollo organizacional aún incluyen tres dimensiones: tratado del cambio, atmosfera organizacional y planificación. En la disección y procesamiento de la información se utilizaron las herramientas Microsoft Excel y SPSS V25. Los resultados de la investigación muestran que el nivel de correlación entre las variables estudiadas es de 0,555, lo que demuestra que existe una relación moderada entre la comunicación persuasiva y el desarrollo organizacional en las empresas comerciales. ubicada en Puente Piedra. Farías (2022), su objetivo principal del estudio fue aclarar la relación del liderazgo autoritario y el ambiente de trabajo. La metodología es la siguiente. Modo de aplicación, enfoque cuantitativo, diseño transversal no experimental, grado de correlación, método de hipótesis deductivas. Para recopilar los datos utilizaron cuestionarios estilo Likert, y utilizaron como técnica la encuesta a una población de 35 trabajadores.

Con base en los resultados del programa RHO SPSS de Spearman y el análisis descriptivo e inferencial del estudio, podemos concluir que existen asociaciones significativas de variables entre liderazgo autoritario y clima laboral. De acuerdo con Céspedes (2021), el objetivo de su investigación es conocer las implicaciones del uso de la tecnología de la información sobre el desarrollo de la organización del Grupo Fe 2021. Utilizó el método cuantitativo, corte transversal, un cuestionario que contiene dos variables y sus dimensiones y aplica a 52 trabajadores del dominio de estudio. Los resultados muestran el uso de las tecnologías de la comunicación relacionado con el desarrollo organizacional, y el resultado del coeficiente de Spearman (0.732) confirma que esta organización tiene la intención de utilizar más la

tecnología. Teniendo en cuenta a Mallqui (2021), el informe tiene como finalidad decidir el estado de desarrollo organizacional en Box Trujillo, Caraz 2020. Con un estudio básico cuantitativa, diseño se utilizan como métodos, no experimental, y descriptivo. El sitio web estuvo conformado por 15 empleados del Banco de Trujillo-Caraz se utilizó como ejemplo el número de empleados de una empresa inversionista, se utiliza un sistema de votación por medio de la encuesta, y el instrumento utilizado fue un cuestionario. Se extrajeron conclusiones a partir del resultado encontrado. Se identificaron características de cultura organizacional en el nivel 60%, características de trabajo en equipo se identificaron en el nivel 66.7%, la característica del aprendizaje organizacional se identificó en el nivel 53%, cualidades de liderazgo se identificaron en el nivel 46.7% y características de desarrollo organizacional se identificaron en el nivel 46.7% El nivel se logró como resultado de 60 Cajas Trujillo. Si bien este es un nivel positivo para las instituciones financieras, también puede fortalecer ciertas debilidades para la mejora continua. Como afirma Rios (2021), En su trabajo sobre cultura organizacional y satisfacción laboral realizado en MADEC S.R.L, un estudio cuyo objetivo fue encontrar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados de MADEC S.R.L. en la ciudad de Tarapoto. El estudio fue de naturaleza simple, no experimental, y se aplicó encuestas y cuestionarios como medio de recogida de datos, considerando una muestra de 30 empleados. El empleo, al igual que la satisfacción laboral, se correlaciona positivamente. Los autores concluyeron que existe una conexión positiva entre las variables con valores significativamente más altos. Por lo tanto, cuanto mejor sea la cultura organizacional, mayor será el nivel de clima y la satisfacción laborales de los empleados. Como afirma Correa (2021), Con su investigación resolvió un problema que tenía Western Unión Perú S.A. composición. Los temas están relacionados con la motivación de empleados y lugar de trabajo. El objetivo principal de este estudio fue reconocer el comportamiento organizacional e identificar el impacto que se produce entre la motivación y el ambiente de trabajo de los trabajadores de Western Union Perú S.A. El modelo de estudio realizado a sido de un

diseño correlativo, no experimental, estuvo conformado por trabajadores. Las encuestas actuaron como métodos de investigación y los cuestionarios como instrumentos. El principal resultado es que los trabajadores de Western Unión Perú S.A. están motivados. Así el 54,55% lo que la mayoría de la gente opina de su ambiente de trabajo, el 60% se siente cómodo en él. De la investigación y análisis realizados y de los resultados encontrados, se puede concluir que existe una relación estadística directa y significativa entre la motivación y el clima laboral. Citando a Morocho (2020), en su investigación estudió la situación y condiciones laborales de los trabajadores de cooperativas de ahorro y crédito realizada en Ambato, Ecuador. El propósito de este proyecto es realizar un análisis de los puestos de los empleados, las funciones existentes y las condiciones de trabajo. Treinta y tres empleados fueron utilizados en la muestra, utilizando metodologías cualitativas y cuantitativas en conjunto para el procesamiento de datos ordinales y la calidad existente del proyecto. Por otro lado, 19 personas (63,3%) respondieron que el ambiente laboral era bueno y 11 personas (36,7%) respondieron que el ambiente laboral era malo. De esto podemos concluir que es bueno, por lo que podemos utilizar estrategias para mejorarlo. Llegaron a la conclusión de que el estudio pudo demostrar que las descripciones de puestos no limitaban las actividades ocasionales específicas de cada empleado. Tiene el clima adecuado para que se pueda cerrar para contribuir al bienestar de la cooperativa. Desde la posición de Cunza (2020), su investigación tiene como objetivo identificar el vínculo entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional en la unidad de negocios de BBVA Perú en San Martín de Porres, Lima en el año 2020. Se realizaron un total de 32 trabajadores del Polígono Industrial BBVA Perú y se tomó como muestra a 10 trabajadores. El instrumento utilizado fue un cuestionario y el método utilizado fue una encuesta a empleados seleccionados en una escala tipo Likert de 5 puntos. Se aplicaron estadísticas descriptivas e inferenciales y se encontró que tienen un impacto totalmente positivo La relación entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional. Dos variables tienen una alta correlación positiva de 0.896. Los

resultados obtenidos muestran que existe un vínculo directo y significativo entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional del sector comercial de BBVA Perú. De acuerdo con Castillo y León (2020), Su investigación incluye una revisión sistemática de la importancia de las condiciones de trabajo en las empresas industriales modernas. Las búsquedas se realizaron en las bases de datos Dialnet, Redalyc y Mendeley utilizando sopa de letras en el entorno laboral. Unidad analítica compuesta por 25 trabajos académicos que enfatizaron la importancia de las variables y su impacto en la productividad de los empleados. Por esta razón, se puede afirmar que este estudio coopera con los objetivos planteados. Como dice Anaya y Tolentino (2020), El principal objetivo de su investigación es determinar la relación entre el lugar de trabajo y el clima laboral de los empleados independientes del gobierno local y la satisfacción de los empleados en el 2020. Se utilizó un total de 125 empleados y una muestra de 96 empleados seleccionados mediante muestreo por conveniencia. El método de medición utilizado fue el no experimental, a diferencia del descriptivo, con preguntas consideradas como método y preguntas como herramientas para su uso. Los resultados estadísticos se generaron de la prueba de Pearson, y se observó una correlación de 0.529. Esto se considera un promedio positivo para el lugar de trabajo y la satisfacción de los empleados. En este sentido, se puede establecer relación significativa entre el lugar de trabajo y la satisfacción de los empleados. También se hizo una afirmación muy clara sobre la relación entre el clima laboral y un valor de 58,3% para el nivel de satisfacción adecuado. Así, el ambiente laboral puede ser considerado un ambiente social adecuado, los municipios cuentapropistas identificaron la relación entre ambiente laboral y satisfacción, y concluyeron que lograron un nivel medio de satisfacción de los empleados. Desde la posición de Barriga y Retamozo (2019), realizaron una investigación para la determinación del impacto del clima organizacional en los resultados laborales del personal de recepción en un hotel backpackers en Arequipa, 2019. Según su enfoque fue cuantitativa, de tipo descriptiva – correlacional, no experimental y transaccional,

la población estuvo compuesta por hoteles backpackers del centro histórico de Arequipa con clasificación y categorización emitidas por la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Arequipa. La muestra estuvo conformada por 26 recepcionistas de 9 hoteles del turno mañana, tarde y noche. El instrumento utilizado ha sido cuestionarios y métodos de encuesta. Esta investigación llegó a la conclusión de que existe una influencia por parte del clima organizacional en el desempeño de los recepcionistas de los hoteles backpackers en Arequipa, la influencia encontrada es directa, en cuanto a la influencia de cada una de las dimensiones del clima organizacional en el desempeño laboral, se descubrió que la estructura organizacional y las relaciones interpersonales presentaron una relación directa, mientras que el comportamiento organizacional presentó una relación inversa. Desde la posición de Rosa, J. (2017), Para su trabajo sobre desarrollo organizacional y satisfacción laboral, realizaron un estudio en la ciudad de Barranca. El propósito del estudio fue encontrar la correlación entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral en el Banco Interbank de Barranca. Los tipos de estudio fueron básico, cuantitativo, descriptivo relacional, edificio que no se prueba en diferentes direcciones. Los ciudadanos incluyen a todas las personas que trabajan, un total de 20 empleados, y los resultados muestran que las variables Desarrollo Organizacional y Satisfacción Laboral tienen valores de probabilidad por debajo de la significancia. Los autores concluyen que existe una tendencia tanto moderada como fuerte en la satisfacción, por lo que se deben explorar estrategias para aumentar la satisfacción laboral dentro de las organizaciones. La comunicación es un factor que contribuye al desarrollo organizacional, y se ha demostrado que el ambiente de trabajo es el factor dominante que contribuye a la satisfacción laboral. Como plantea Quispe (2019), Su investigación, en la UGEL No. 02, San Martín de Porres 2019, consistió en identificar las relaciones que existen entre el desarrollo organizacional y los aportes laborales de los colaboradores. Para ello, se utilizó la siguiente teoría. Mendoza (2014) También refleja el desempeño del equipo de ventas de la empresa para que se puedan identificar

El efecto del desarrollo organizacional en la efectividad del departamento de ventas. De la Puente (2017) Examinamos la relación entre el compromiso organizacional y la motivación del personal directivo en los municipios del norte muestra la relación entre la motivación del personal directivo y el compromiso organizacional. Tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo. Nuevamente, este no es un diseño horizontal experimental, cuantitativo, con 250 empleados de la UGEL N° 02, S.M.P. 2019 y la muestra es de 152 empleados. El método utilizado fue 1 pregunta basada en un cuestionario y se utilizaron escalas de Likert de cinco categorías para evaluar las medidas. Luego del procesamiento y verificación de la información hemos llegado a la conclusión que existe una clara relación positiva entre el desarrollo organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 02 S.M.P. y su compromiso con el trabajo. 2019. Según Miguel (2018), En su artículo “Transformación y Cambio Institucional en las Instituciones Educativas de Brígida Silva de Ochoa Chorrillos”, investigó la Escuela de Brígida Silva de Ochoa Chorrillos, Lima. El propósito de este estudio fue examinar la relación entre el cambio organizacional y el éxito en las instituciones educativas (primaria y secundaria). de Brígida Silva de Ochoa. Los métodos utilizados fueron descriptivos, correlativos y rudimentarios, no experimentales con cortes transversales. La prueba constó de 86 servidores sujetos a realismo y confiabilidad. Su objetivo es utilizar herramientas básicas como la tecnología para distinguir entre cambios y transformaciones de ámbito para completar servicios de calidad de manera eficiente y efectiva. Los autores concluyen que los resultados obtenidos se asocian significativamente con el cambio tisular y las variantes de desarrollo tisular con un índice de correlación de 0,5558, lo que demuestra claramente que las relaciones entre las variables son fiables. Hemos visto ciertas mejoras tales como: B. Motivar a los empleados para que optimicen sus esfuerzos en las instalaciones, mejoren la calidad del servicio brindado por los gerentes, mejoren las relaciones con los empleados y fomenten la participación de toda la organización. Como afirma Yacila (2018), Ese estudio fue desarrollado en 2018 en el Consejo del Distrito de Salabury su objetivo es analizar las percepciones

de factores de desarrollo personal y organizacional. Este estudio fue cuantitativo con un diseño descriptivo, no experimental, y el método de estudio se utilizó con un cuestionario de encuesta estándar llenado por 100 trabajadores locales. Los resultados, 29 colaboradores identificaron el propósito de la organización como completamente positivo, seguido por 26% de estructura, 42% de liderazgo, 46% de relaciones y 46% de ayuda. Encontramos 24% de mecánica y 20% de recompensas en el fin. Actitud ante el cambio. De igual manera, se concluyó que las percepciones de los empleados a los factores de desarrollo organizacional favorecieron a Salabury Borough, pero se prestó atención a las actitudes hacia la recompensa y el cambio, factores con percepciones positivas más bajas en comparación con otros factores que tienen que pagar. Como plantea Mendoza (2018), Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018, su investigación en una empresa ha tenido como objetivo es identificar la relación entre el desarrollo organizacional y el desempeño del liderazgo. Se realizó una encuesta tipo cuestionario de 20 ítems a 60 empleados. La normalidad de las medidas y mediciones se evaluó mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y el análisis del estudio se realizó mediante la correlación rho de Spearman. Dependiendo de los resultados, Molinos Figueroa E.I.R.L. (Lima, Puente Piedra, 2018) encontró una muy alta relación positiva directamente proporcional y estadísticamente significativa entre el desarrollo organizacional y la eficiencia en la gestión. ($r_s = 0,899$, $p < 0,05$). Por ello, se recomienda implementar nuevas medidas de desarrollo organizacional y establecer estrategias que ayuden a lograr la eficiencia en la gestión. En la opinión de Meza (2018), en su libro “Éxito organizacional y éxito de los empleados en la Universidad de Linda Vista en Chiapas de la Universidad de Montmorelos durante el 2018. El fin ha sido comparar cómo se descubrió la cultura organizacional de la Universidad Linda Vista en Chiapas, México y cómo afectó el desempeño laboral de los empleados. Este estudio fue un estudio descriptivo, cuantitativo, explicativo, de campo y transversal con 135 colaboradores y 100 muestras. Este estudio utilizó encuestas como herramienta. Encontró que la mayoría de los empleados con una participación del 86% percibe un

ambiente de trabajo positivo, con una participación del 56,4% se desempeña muy bien en el trabajo, y más de un tercio (35,1%) hemos llegado a la conclusión de que se califica tan bueno. Intervenir en un gran porcentaje del buen trabajo de los trabajadores y buenos resultados en evaluaciones periódicas nos permite observar la cultura de la organización. Según Hurtado (2018), El objetivo principal de su estudio fue describir la relación entre el lugar de trabajo y el burnout en enfermeras del hospital Víctor Larco Herrera de la provincia del Magdalena en el año 2018. El método utilizado fue el tipo de estudio utilizado en el año 2018 - tecnología, el nivel descriptivo del estudio - tecnología con diseño de pretest - seguridad teórica utilizada para Medición previa y medición posterior. Un ejemplo de la cantidad de enfermeras del Hospital Víctor Larco Herrera de la provincia del Magdalena. Los resultados muestran que el 45% de los encuestados está muy de acuerdo en que el grupo de trabajo elabora reglas antes de realizar las actividades acordadas y cuenta con manuales de usuario para cada actividad asignada, el 35% está de acuerdo en que el hospital cuenta con reglas de convivencia y personal. Todos los empleados se sintieron indiferentes al ambiente de trabajo amigable, el 10% se sintió indiferente porque sus compañeros de trabajo tenían poca simpatía por ellos y el 10% dijo que los mismos compañeros de trabajo no estaban de acuerdo con respetar su privacidad. Hospital Víctor Larco Herrera - Región - Magdalena - 2018 se concluye que existe una fuerte correlación entre el clima laboral de las enfermeras y el síndrome de fatiga. Además, existe una alta relación entre el ambiente de trabajo y aspectos del burnout. Referente a la fundamentación científica como bases teóricas se ha considerado lo siguiente: En lo referente al desarrollo organizacional, Según Guizar, (2013). Modelo de red de desarrollo organizacional Blake y Mouton fueron pioneros en la adopción de tecnologías integradas preprogramadas para el desarrollo organizacional. Argumentan que el cambio organizacional comienza con cada cambio como un medio de integración y que la resolución de problemas debe ocurrir a nivel individual, grupal e intergrupala antes de los cambios en la estrategia y el entorno organizacional. Esta tecnología se basa en tres puntos de partida para las organizaciones: primero, las

personas y las organizaciones cierran la brecha entre la percepción y la realidad; segundo, organizaciones por debajo de la "satisfacción" están alcanzando su potencial; y tercero, enormes cantidades de energía organizativa se gastan en comportamientos disfuncionales como en la burocracia, lo que provoca un "arrastre cultural". El modelo de desarrollo de la organización grid, un ejemplo del desarrollo de una organización en red es una red de dos ejes. La línea recta representa las necesidades de producción. Esta es una serie continua de nueve puntos, 9 son muy importantes y 1 su baja calidad. representa. mirando gente. Como eje vertical, esta línea es continua. Sobre el clima laboral, citado por Rodríguez (2016). Teoría climática de la escala de Likert. La teoría del clima de Likert establece que el comportamiento heredado de los subordinados está directamente relacionado con el comportamiento del gerente y el ambiente percibido de la organización, enfatizando que las respuestas están determinadas por las actitudes. Define las características de, y plantea la hipótesis de Tres tipos de variables afectan la forma en que una persona ve el clima. Variable Causal: se define como un factor independiente diseñado para mostrar la dirección en la que la organización comienza y logra resultados. Varios factores incluyen estructuras organizativas y gestión, toma de decisiones, habilidades y procesos. Entre otros: este tipo de cambio está diseñado para medir la estructura interna de la organización, que se expresa, entre otras cosas, en la motivación, el desempeño, la comunicación y la toma de decisiones. Esto es diferente muy importantes porque representan el comportamiento de la organización como organización. Cambios finales: estos cambios surgen de causas pasadas y diferencias centrales y sirven para representar los resultados obtenidos por la organización, como identificar la producción, la ganancia y la pérdida. Motivación y rendimiento de los empleados. están relacionados con el ambiente de trabajo dentro de una organización, y cómo los empleados dentro de una organización perciben estos factores en lugar de estar directamente influenciados por factores internos y externos. De manera similar, La teoría del entorno organizacional de Likert sugiere que la conducta de los subalternos está directamente relacionado con la conducta del gerente

y la atmósfera de la organización tal como la perciben los subordinados. Así, se ha confirmado que las relaciones están determinadas por la percepción de la cultura organizacional. B. Parámetros de clima relacionados con el contexto, tecnología y estructura de los sistemas organizacionales, la posición más alta de la persona en la organización; y la recompensa, actitud, comportamiento, satisfacción y reconocimiento que los subordinados y superiores reciben de la organización. (pág 6)

La justificación del estudio fue en que el Banco Interbank de Huacho 2022 constató que el desarrollo de sus empleados no fue efectivo. Esto incide en el mal desempeño del servicio al cliente y reduce la complacencia y las necesidades de los usuarios y la comunidad, por lo que, se consideró la siguiente justificación para el estudio. En términos de justificaciones prácticas, es posible enunciar un estado de comportamiento de variables investigadas. Esto le permite tomar decisiones que pueden sobrepasar sus decisiones. De igual forma, la justificación metodológica se realiza con rigor científico, utilizando estudios correlacionales básicos de diseños transversales simples no experimentales. Desde la perspectiva de la justificación social, se proponen otras soluciones que ayudan a los empleados, gerentes, usuarios y la comunidad, en función del entorno que rodea sus actividades. Se ha considerado el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo organizacional y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022?

En cuanto a la conceptualización de las variables, se hicieron las siguientes consideraciones: mejorar la eficacia individual y organizacional” (p. 07), según Guízar (2013), el desarrollo organizacional es una solución, una estrategia y una capacidad para cambiar las creencias, actitudes, valores y estructuras de una empresa, haciéndola más adaptable. Nuevos retos, nuevas tecnologías y el ritmo del cambio. Cambio. Cambio. (P. 06); según Herrera (2013), el desarrollo organizacional es una técnica que se construye sobre otras técnicas. Tiempo de análisis OD, puede haber

ciertos aspectos de una organización que deben considerarse, incluida la cultura, las personas, la estructura, los productos, los mercados, la apariencia, el crecimiento, el tamaño, los datos, el comportamiento y más. (pág. 42). Para Martínez (2012) asegura: "Resumen de Cambios Desarrollados" (pág. 25). En lo concerniente a la definición operacional del desarrollo organizacional, se puede afirmar que Son técnicas, estrategias e instrumentos implementados por una organización para facilitar su funcionamiento y crecimiento. La presente variable se medirá en las siguientes dimensiones: Desempeño, Habilidades, Conocimiento y Efectividad. Así mismo, en lo concerniente a la descripción conceptual de los elementos del desarrollo organizacional: El Desempeño, De acuerdo con Palacios (2005), esperando: rendimiento de tareas se espera que este valor ayude a organizar las diversas tareas que una persona lo hace en el tiempo. Estas actividades, realizadas al mismo tiempo por una persona o por varias personas en diferentes momentos, contribuyen al éxito de la organización. (pág.155). Las Habilidades, Según Chiavenato (2006) Habilidad es "la capacidad de transformar el conocimiento en acciones que conducen a un resultado deseado". (pág. 21); referente al Conocimiento, para Belohlavek (2005), El conocimiento personifica el empoderamiento de una persona para utilizar la información disponible y usar herramientas para lograr resultados de valor agregado. (pág. 14). De acuerdo con Arias (2001), La eficacia se entiende combinando tres factores: eficacia, consecución de objetivos, eficiencia y uso eficiente de los recursos. Causalidad, atribuyendo el logro de estos objetivos a acciones realizadas a través de datos obtenidos sistemáticamente. (pág. 100). Acerca de la definición del concepto de la variable ambiente laboral, según lo expresa Vitorero (2012), el ambiente laboral Esto significa un conjunto de circunstancias relacionadas con las circunstancias personales y el lugar físico donde se realiza la tarea. (pág.19). Para García (2009), Mención: "El ambiente de un ambiente de trabajo es el conjunto de rasgos que los empleados perciben, directa o indirectamente, en este entorno afecta la motivación y el comportamiento de los empleados. (pág. 46). Según Hodgetts y Altman (1985),

Define el ambiente de trabajo como "Un grupo de características del lugar de trabajo que los empleados consideran que son los factores más importantes que influyen en su comportamiento laboral ". (pág. 376). Para Rodríguez (2001) El ambiente de trabajo se define como "Las opiniones compartidas por los miembros de la organización sobre su trabajo, el medio físico en el que trabajan, las relaciones humanas que se desarrollan a su alrededor y los diversos aspectos legales que afectan su trabajo". (pág. 159). Según la descripción operativa de ambiente de trabajo, es un lugar donde las actividades productivas son realizadas por personas que producen resultados positivos o negativos. Esta diferencia se mide con las siguientes dimensiones: Eficiencia, Comportamiento y Desempeño. Por tanto, la definición conceptual de las dimensiones del ambiente laboral se define como: Según Robbins y Coulter (2005), Eficiencia significa obtener más resultados con menos esfuerzo. (pág. 7). De acuerdo con Piaget (1977), El comportamiento es un conjunto de acciones que un organismo tiene en el medio ambiente, alterando su estado con respecto al medio exterior o parte de su propia situación. (pág. 7). Para Chiavenato (2004), plantea: "El logro es el comportamiento de una persona que se mide en la consecución de un objetivo establecido. Representa una todos los caminos para lograr los objetivos que desea. (pág. 359). Así mismo, para el estudio se ha considerado como operacionalización de las variables a: Variable 1, el desarrollo organizacional; y la variable 2, el ambiente laboral.

Se han planteado para el presente trabajo de investigación científica, dos hipótesis: Como hipótesis alternativa (H1), se ha considerado que el desarrollo organizacional si tiene relación significativa con el ambiente laboral, en el Banco Interbank Huacho 2022; y como hipótesis nula (H0), se ha considerado que el desarrollo organizacional no tiene relación significativa con el ambiente laboral, en el Banco Interbank Huacho 2022.

Para analizar el problema y las hipótesis formulados se ha considerado como objetivo general: Determinar cuál es la relación que existe entre el desarrollo organizacional y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022. Como objetivos específicos se han planteado los siguientes: Describir el desarrollo organizacional en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, durante el año 2022; establecer el ambiente laboral en el Banco Interbank Huacho, de la ciudad de Huacho, durante el año 2022; especificar la relación que existe entre el desempeño y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022; determinar la relación que existe entre habilidades y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022; analizar la relación que existe entre el Conocimiento y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022; y establecer la relación que existe entre la Efectividad y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

METODOLOGÍA

1.1. Tipo y diseño de investigación

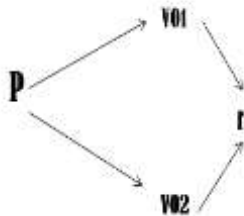
Tipo de investigación

En cuanto al trabajo y problema planteado, se trató de un abordaje cuantitativo y básico, no de un experimento. Porque el comportamiento de las especies se puede observar e interpretar sin afectarlas.

Diseño de investigación

El diseño utilizado en este estudio fue descriptivo, participativo y transversal. Correlación, porque se establece una relación o vínculo entre variables. Esto se debe al hecho de que los datos se recopilaron al mismo tiempo sin cambiar la situación existente.

DONDE:



P = Población
V1= Desarrollo Organizacional
V2= Ambiente Laboral
r= Relación entre las dos variables

1.2. Población – Muestra:

Población

El grupo de estudio estuvo conformado por 35 empleados del Banco Interbank de la ciudad de Huacho.

Muestra

Las muestras en este estudio eran de la misma población. Entonces, 35 empleados serían una muestra estable y representativa.

1.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

La técnica utilizada es una encuesta estructurada para recopilar datos de los elementos de la encuesta.

Instrumentos:

El instrumento de investigación fue un cuestionario bien estructurado, cuyas preguntas ayudaron a recopilar información sobre las variables de investigación. Se utilizó el "juicio de expertos" para verificar esto. Se aplicó el alfa de Cronbach por su confiabilidad.

1.4. Procesamiento y análisis de la información.

Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 25 y los resultados de este proceso se analizaron e interpretaron mediante tablas y figuras. Es compatible con el programa de productos de Microsoft Excel. Estas figuras y tablas nos ayudaron a sacar conclusiones y elaborar las recomendaciones.

Se utilizó una técnica de análisis estadístico chi-cuadrado para determinar si existía relación entre las variables. Además, se utilizó el estadístico Tau-b Kendal- para las correlaciones entre variables.

RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de **Desarrollo Organizacional** en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

| Niveles | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nivel Malo | 12 | 34.3 | 34.3 |
| Nivel Regular | 12 | 34.3 | 68.6 |
| Nivel Bueno | 11 | 31.4 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | |

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 1, 34.3% de los empleados encuestados creen que el desarrollo organizacional en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, está en un nivel regular; el 34.3% consideró un nivel malo; y el 31.4% consideró que estaba en un nivel bueno.

Tabla 2

Nivel de **Desempeño** en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

| Niveles | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nivel Bajo | 14 | 40.0 | 40.0 |
| Nivel medio | 14 | 40.0 | 80.0 |
| Nivel Alto | 7 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | |

Interpretación

Según la tabla 2, el 40.0% de los empleados encuestados creen que el desempeño en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, está en un nivel medio; el 40.0% pensaron en un nivel bajo; y el 20.0 % consideró un nivel alto.

Tabla 3

Nivel de **Habilidades** en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

| Niveles | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nivel Malo | 15 | 42.9 | 42.9 |
| Nivel Regular | 18 | 51.4 | 94.3 |
| Nivel Bueno | 2 | 5.7 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | |

Interpretación

Según la tabla 3, el 51.4% de los empleados encuestados consideran que las habilidades en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, se encuentran en un nivel regular; el 42.9% consideró en un nivel malo; y el 5.7 % consideró un nivel bueno.

Tabla 4

Nivel de Conocimiento en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

| Niveles | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nivel Bajo | 11 | 31.4 | 31.4 |
| Nivel Medio | 15 | 42.9 | 74.3 |
| Nivel Alto | 9 | 25.7 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | |

Interpretación

Conforme a la tabla 4, del 42.9% de los empleados encuestados considera el conocimiento en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, es un nivel medio; el 31,4% se consideró de nivel bajo y el 25,7% considerado alto.

Tabla 5

Nivel de **Efectividad** en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

| Niveles | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nivel Malo | 3 | 8.6 | 8.6 |
| Nivel Regular | 23 | 65.7 | 74.3 |
| Nivel Bueno | 9 | 25.7 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | |

Interpretación

Tal cual a la tabla 5, el 65.7% de los empleados encuestados creen que la efectividad en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, está en un nivel regular; el 25.7% consideran un nivel bueno; y el 8.6 % consideró un nivel malo.

Tabla 6

Nivel del Ambiente Laboral en el Banco Interbank Huacho, de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

| Niveles | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nivel Malo | 10 | 28.6 | 28.6 |
| Nivel Regular | 21 | 60.0 | 88.6 |
| Nivel Bueno | 4 | 11.4 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | |

Interpretación

Conforme a la tabla 6, el 60.0% de los empleados encuestados consideran que el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, se encuentra en un nivel regular; el 28.6% consideró que tiene un nivel malo; y el 11.4% dijo que tiene un nivel bueno.

Tabla 7

Nivel de **Eficiencia** en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

| Niveles | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nivel Malo | 5 | 14.3 | 14.3 |
| Nivel Regular | 20 | 57.1 | 71.4 |
| Nivel Bueno | 10 | 28.6 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | |

Interpretación

De acuerdo con la tabla 7, el 57.1% de los empleados encuestados cree que la eficiencia en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, se encuentra en un nivel regular; el 28.6% se considera que tiene un nivel bueno; y el 14.3 % consideró que tiene un nivel malo.

Tabla 8

Nivel de Comportamiento en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

| Niveles | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nivel Bajo | 12 | 34.3 | 34.3 |
| Nivel Medio | 20 | 57.1 | 91.4 |
| Nivel Alto | 3 | 8.6 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | |

Interpretación

Tal cual a la tabla 8, el 57.1% de los empleados encuestados considera que el comportamiento en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, tiene un nivel medio; el 34.3% se consideró que tiene un nivel bajo; y el 8.6 % opina que tiene un nivel alto.

Tabla 9

Nivel de Desempeño en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

| Niveles | Encuestados | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Nivel Bajo | 11 | 31.4 | 31.4 |
| Nivel Medio | 12 | 34.3 | 65.7 |
| Nivel Alto | 12 | 34.3 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | |

Interpretación

De acuerdo a la tabla 9, el 34.3% de los empleados encuestados creen que el desempeño en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, está en un nivel alto; el 34.3% lo considera que tiene un nivel medio; y el 31.4 % pensaba que tiene un nivel bajo.

7.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 10

Determinación de la relación que existe entre el desarrollo organizacional y el ambiente laboral en el Banco Interbank Huacho 2022.

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 131.760 ^a | 91 | 0.003 |
| Razón de verosimilitud | 86.548 | 91 | 0.613 |
| Asociación lineal por lineal | 7.531 | 1 | 0.006 |
| N de casos válidos | 35 | | |

a. Se esperaba que 112 células (100,0 %) tuvieran <5 recuentos. El número mínimo esperado es 0,03.

Según a la tabla 10 el nivel de significación es inferior que 0.05 ($0.003 < 0.05$); por lo que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula. En definitiva, el desarrollo organizacional tiene mucho que ver con el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022.

Tabla 11

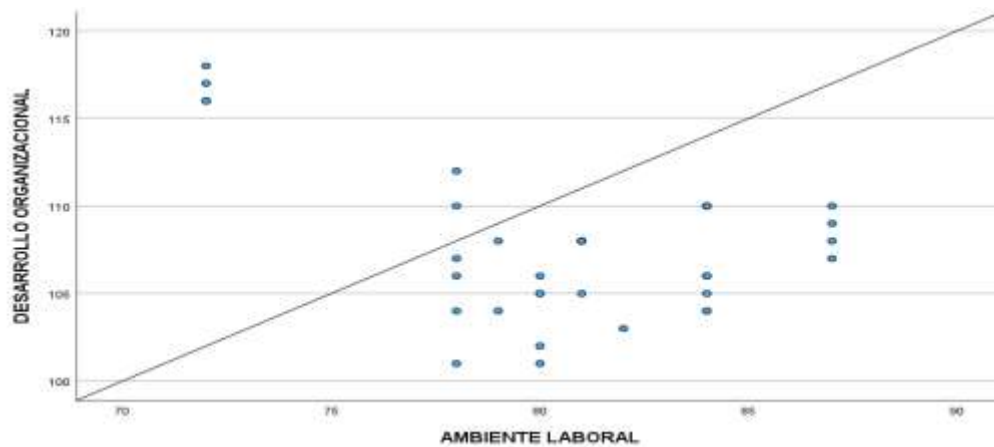
Correlación entre el desarrollo organizacional y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022.

| Correlaciones | | | |
|---------------------------|----------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| VARIABLES | | DESARROLLO ORGANIZACIONAL | AMBIENTE LABORAL |
| | Coeficiente de correlación | de 1.000 | -0.075 |
| DESARROLLO ORGANIZACIONAL | Sig. (bilateral) | | 0.561 |
| Tau_b de Kendall | N | 35 | 35 |
| | Coeficiente de correlación | de -0.075 | 1.000 |
| AMBIENTE LABORAL | Sig. (bilateral) | 0.561 | |
| | N | 35 | 35 |

De igual forma, la tabla 11 alcanzamos a ver que el coeficiente de correlación es -0.075, esto significa que existe una correlación negativa baja entre las variables desarrollo organizacional y ambiente laboral. Sin embargo, de acuerdo con el nivel de significancia menor al 0.05 ($-0.075 < 0.05$), podemos concluir que el desarrollo organizacional se está relacionado con el ambiente laboral, en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022.

Figura 1

Correlación entre el Desarrollo Organizacional y el Ambiente Laboral en el Banco Interbank en la ciudad de Huacho, durante el 2022.



De acuerdo con la figura 1, existe una correlación negativa considerable entre las variables Desarrollo Organizacional y Ambiente Laboral. Es decir ambos se mueven en direcciones opuestas.

Tabla 12

Análisis de la relación que existe entre el desempeño y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

| Conceptos | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 101.346 ^a | 35 | 0.000 |
| Razón de verosimilitud | 87.402 | 35 | 0.000 |
| Asociación lineal por lineal | 1.436 | 1 | 0.231 |
| N de casos válidos | 35 | | |

a. 48 casillas (100.0%) Espere que el recuento sea inferior a 5. El conteo mínimo esperado es 0.09.

De acuerdo con la tabla 12 el nivel de significación es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por tanto, si existe una relación significativa entre la dimensión desempeño y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022.

Tabla 13

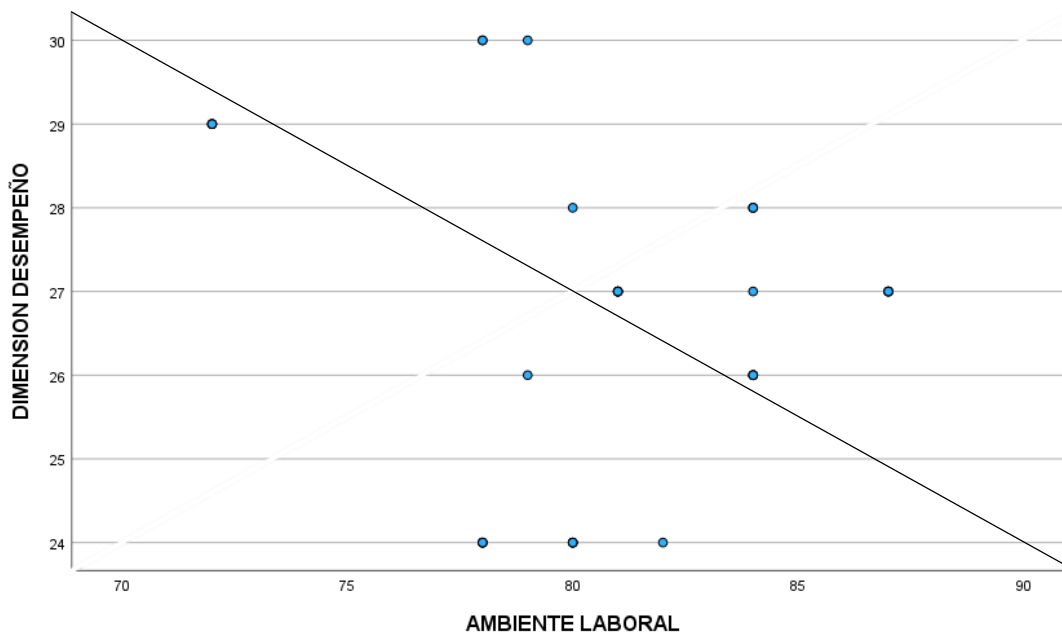
Correlación entre la dimensión desempeño y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022.

| Correlaciones | | |
|----------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| VARIABLES | AMBIENTE LABORAL | DIMENSION DESEMPEÑO |
| | AMBIENTE LABORAL | Coficiente de correlación de 1.000 |
| | | -0.046 |
| Tau_b de Kendall | | Sig. (bilateral) 0.734 |
| | | N 35 |
| | DIMENSION DESEMPEÑO | Coficiente de correlación de -0.046 |
| | | Sig. (bilateral) 0.734 |
| N | | 35 |

De manera similar, en la tabla 13 podemos mostrar que el coeficiente de correlación es -0.046 esto significa que existe una correlación negativa débil entre la dimensión desempeño y ambiente laboral. Sin embargo, si el nivel de significancia es menor a 0.05 ($-0.046 < 0.05$), podemos concluir que la dimensión desempeño tiene relación con el ambiente laboral, en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022.

Figura 2

Correlación entre la dimensión desempeño y el Ambiente Laboral en el Banco Interbank en la ciudad de Huacho, durante el 2022.



De acuerdo con la figura 2, existe una correlación negativa débil entre la dimensión desempeño y Ambiente Laboral; es decir ambas se mueven en direcciones opuestas.

Tabla 14

Determinación de la relación que existe entre la dimensión habilidades y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|---------------------|-----------|---|
| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 72.747 ^a | 28 | 0.000 |
| Razón de verosimilitud | 68.286 | 28 | 0.000 |
| Asociación lineal por lineal | 0.078 | 1 | 0.780 |
| N de casos válidos | 35 | | |

a. 40 casillas (100.0%) Espere que el recuento sea inferior a 5. El conteo mínimo esperado es 0.03.

Tal cual con la tabla 14 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, la dimensión habilidades tiene mucho que ver con el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022.

Tabla 15

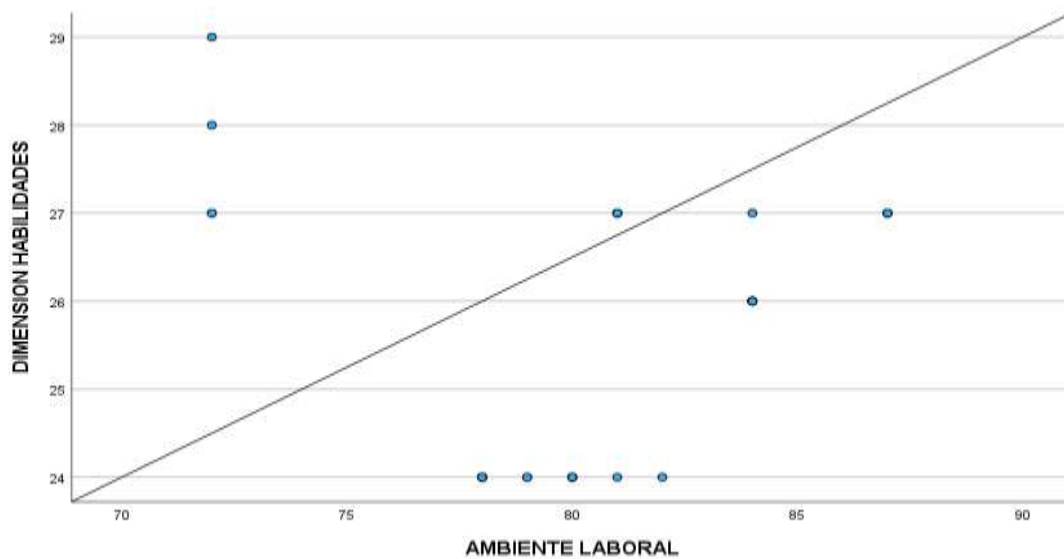
Correlación entre la dimensión habilidades y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022.

| Correlaciones | | | AMBIENTE LABORAL | DIMENSION HABILIDADES |
|----------------------|--------------------------|-------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| VARIABLES | AMBIENTE LABORAL | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.263 |
| Tau_b de Kendall | | Sig. (bilateral) N | 35 | 0.061 35 |
| | DIMENSION HABILIDADES | Coeficiente de correlación | 0.263 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.061 | |
| N | | | 35 | 35 |

De manera similar, la tabla 15 podemos mostrar que el coeficiente de correlación es 0.263 ya que significa que existe una correlación positiva débil con la dimensión habilidades y ambiente laboral. Sin embargo, de acuerdo con el nivel de significación mayor al 0.05 ($0.061 > 0.05$), podemos concluir que la dimensión habilidades no tiene relación con el ambiente laboral, en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022.

Figura 3

Correlación entre la dimensión habilidades y el Ambiente Laboral en el Banco Interbank en la ciudad de Huacho, durante el 2022.



Según la figura 3, entre la dimensión habilidades y Ambiente Laboral, existe una correlación positiva débil; es decir ambas se mueven en el mismo sentido.

Tabla 16

Análisis de la relación que existe entre el Conocimiento y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|------------------------|-----------|---|
| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado Pearson | de 65.401 ^a | 42 | 0.012 |
| Razón verosimilitud | de 63.491 | 42 | 0.018 |
| Asociación lineal por lineal | 14.753 | 1 | 0.000 |
| N de casos válidos | 35 | | |

a. 56 casillas (100.0%) Espere que el recuento sea inferior a 5. El conteo mínimo esperado es 0.03.

De acuerdo con la tabla 16, el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.012 < 0.05$); entonces, si existe una se relaciona significativa entre la dimensión conocimiento y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022.

Tabla 17

Correlación entre la dimensión conocimiento y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022.

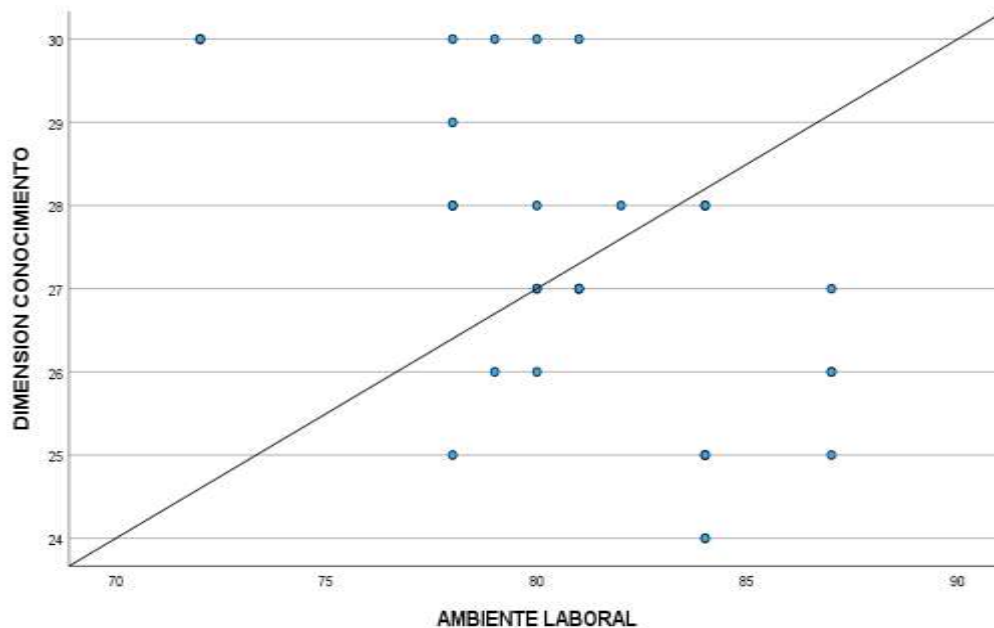
| Correlaciones | | | |
|----------------------|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| VARIABLES | | AMBIENTE LABORAL | DIMENSION CONOCIMIENTO |
| | AMBIENTE LABORAL | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | -.492** |
| | | N | 0.000 |
| | | 35 | 35 |
| | DIMENSION CONOCIMIENTO | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | -.492** |
| | | 0.000 | 1.000 |
| | N | 35 | 35 |

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

De manera similar, en la tabla 17 podemos demostrar que el coeficiente de correlación es -.492 esto significa que existe una correlación negativa media entre la dimensión conocimiento y ambiente laboral. Sin embargo, con el nivel de significación por debajo de 0.05 ($0.000 < 0.05$), podemos concluir que la dimensión conocimiento esta relacionada con el ambiente laboral, en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho en el año 2022.

Figura 4

Correlación entre la dimensión conocimiento y el Ambiente Laboral en el Banco Interbank en la ciudad de Huacho, durante el 2022.



De acuerdo con la figura 4, existe una correlación negativa media entre la dimensión conocimiento y Ambiente Laboral. Es decir, ambos se mueven en direcciones opuestas.

Tabla 18

Análisis de la relación que existe entre la Efectividad y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 59.234 ^a | 28 | 0.001 |
| Razón de verosimilitud | 59.811 | 28 | 0.000 |
| Asociación lineal por lineal | 2.533 | 1 | 0.112 |
| N de casos válidos | 35 | | |

a. 40 casillas (100.0%) Espere que el recuento sea inferior a 5. El conteo mínimo esperado es 0.03.

Según la tabla 18 el nivel de significación es menor a 0.05 ($0.001 < 0.05$); por tanto, existe una relación significativa entre la dimensión efectividad y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022.

Tabla 19

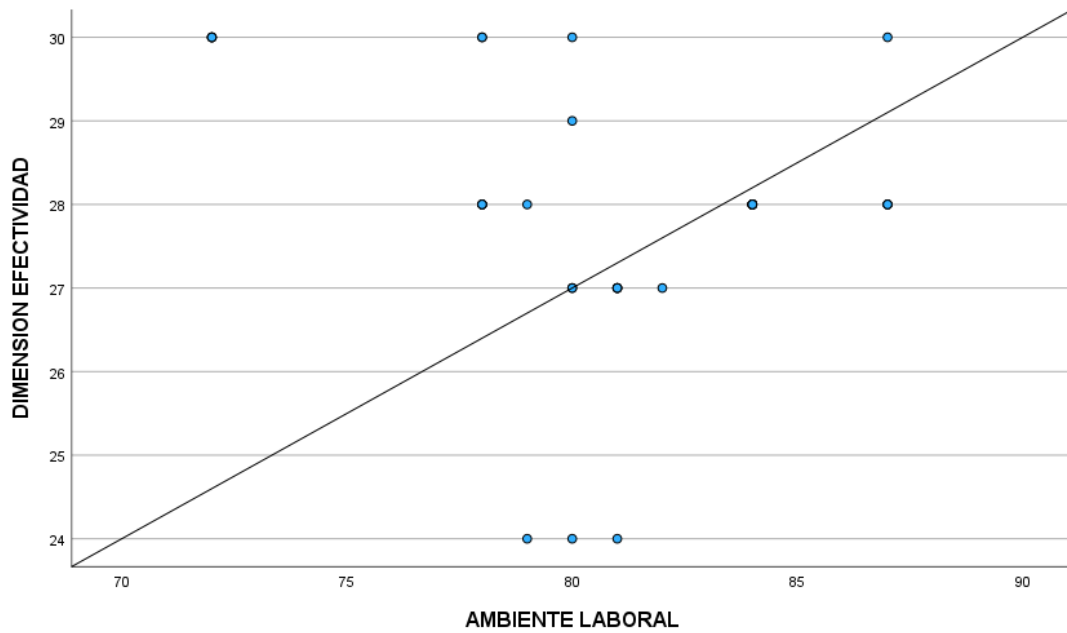
Correlación entre la dimensión efectividad y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022.

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|--------------------------|-------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| VARIABLES | | | AMBIENTE LABORAL | DIMENSION EFECTIVIDAD |
| | AMBIENTE LABORAL | Coeficiente de correlación | de 1.000 | -0.171 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.219 |
| Tau_b de Kendall | | N | 35 | 35 |
| | DIMENSION EFECTIVIDAD | Coeficiente de correlación | de -0.171 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.219 | |
| N | | | 35 | 35 |

De igual forma, la tabla 19 podemos ver que el coeficiente de correlación es -0.171; esto significa que existe una correlación negativa débil entre la dimensión efectividad y ambiente laboral. Sin embargo, debido que el nivel de significancia es mayor a 0.05 ($-0.219 < 0.05$), podemos concluir que la dimensión efectividad no esta relaciona con el ambiente laboral, en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022.

Figura 5

Correlación entre la dimensión efectividad y el Ambiente Laboral en el Banco Interbank en la ciudad de Huacho, durante el 2022.



De acuerdo con la figura 5, existe una correlación negativa débil entre la dimensión efectividad y Ambiente Laboral; es decir ambos se mueven en direcciones opuestas.

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

Tabla 20

Caracterización de la muestra, según el desarrollo organizacional y el tiempo de servicio

| | | Desarrollo Organizacional | | | | | | | |
|-----------------------------------|--------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------|-------------------------------|--------------------|-------------------------------|--------------|-------------------------------|
| | | Nivel Malo | | Nivel Regular | | Nivel Bueno | | Total | |
| | | Recuento | % de N totales de tabla | Recuento | % de N totales de tabla | Recuento | % de N totales de tabla | Recuento | % de N totales de tabla |
| TIEMPO DE SERVICIO | 1-2 años | 3 | 8.6% | 3 | 8.6% | 2 | 5.7% | 8 | 22.9% |
| | 1-4 años | 9 | 25.7% | 9 | 25.7% | 4 | 11.4% | 22 | 62.9% |
| | 5 años a más | 2 | 5.7% | 2 | 5.7% | 1 | 2.9% | 5 | 14.3% |
| | Total | 14 | 40.0% | 14 | 40.0% | 7 | 20.0% | 35 | 100.0% |

Según la tabla 20, el 62.9% del personal encuestados tienen de 1-4 años de servicio, es decir son jóvenes laboralmente hablando en la empresa. El 25.7% de ellos consideró su nivel de desarrollo organizacional tiene un nivel regular, el 25.7% consideró que tiene un nivel malo y el 11.4% opina que tiene un nivel bueno.

Tabla 21

Caracterización de la muestra, según el ambiente laboral y la edad

| | | Ambiente Laboral | | | | | | | |
|------|---------------------|-------------------------|----------------------------------|----------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------------|--------------|----------------------------------|
| | | Nivel Malo | | Nivel Regular | | Nivel Bueno | | Total | |
| | | Recuento | % de N totales de tabla | Recuento | % de N totales de tabla | Recuento | % de N totales de tabla | Recuento | % de N totales de tabla |
| EDAD | 20- 30 años | 4 | 11.4% | 4 | 11.4% | 0 | 0.0% | 8 | 22.9% |
| | 31- 40 años | 9 | 25.7% | 9 | 25.7% | 4 | 11.4% | 22 | 62.9% |
| | 50 años a más | 3 | 8.6% | 2 | 5.7% | 0 | 0.0% | 5 | 14.3% |
| | Total | 16 | 45.7% | 15 | 42.9% | 4 | 11.4% | 35 | 100.0% |

Según la tabla 21, el 62.9% del personal encuestados tienen de 1-4 años de servicio, es decir son jóvenes laboralmente hablando en la empresa. En cuanto el 25.7% opinan que el nivel de ambiente laboral tiene un nivel regular, el 25.7% dijo que tiene un nivel malo y el 11.4% dijo que tiene un nivel bueno.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Análisis y discusión del objetivo general: Determinar la relación que existe entre el desarrollo organizacional y el ambiente laboral en el Banco Interbank Huacho 2022.

De acuerdo con la Tabla 9, el nivel de significación es inferior a 0.05 ($0.000 < 0.05$). Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula. Es decir, en el 2022 habrá un desarrollo organizacional en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, que tiene mucho que ver con el clima laboral. Los resultados coinciden con Quispe (2019), en su trabajo, UGEL N° 02, San Martín de Porres 2019, cuyo objetivo fue identificar el vínculo que existe entre el desarrollo organizacional y el compromiso de los empleados con el trabajo. una teoría al efecto: Mendoza (2014). También consideraremos el desarrollo organizacional para mejorar el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa. Esto le permite determinar el efecto del desarrollo organizacional a favor del desempeño del personal de venta. De La Puente (2017) investigaron el compromiso organizacional y motivación de logro de los funcionarios de los gobiernos locales del Norte, y al mismo tiempo muestra la conexión entre la motivación de desempeño y el compromiso con la organización de los funcionarios públicos. Tipo de investigación aplicada, grado de descripción. De igual forma se realizó un diseño no probatorio, transversal y cuantitativo donde la población es de 250 empleados de la UGEL No. 02, S.M.P. 2019 y la muestra está conformada por 152 trabajadores. El método utilizado fue una pregunta basada en un cuestionario y se utilizaron escalas de Likert de cinco categorías para evaluar las medidas. Luego del procesamiento y verificación de la información hemos concluyó que existe una clara relación positiva entre la estructura de la UGEL No. 02 S.M.P. y su compromiso con el trabajo. 2019. También coinciden con Cunza (2020), su proyecto de investigación tuvo como objetivo principal encontrar la relación entre el diseño tecnológico y el desarrollo organizacional en el departamento de ventas de BBVA Perú San Martín de Porres, Lima, 2020. Se realizaron un total de 32 operaciones. trabajadores del Polígono Industrial BBVA Perú y se tomó como

muestra a 10 trabajadores. El instrumento utilizado fue un cuestionario y el método utilizado fue una encuesta a empleados seleccionados utilizando una escala tipo Likert de 5 puntos. Se aplicaron estadísticas descriptivas e inferenciales y se encontró que tienen un impacto completamente positivo entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional. Las dos variables tienen una relación muy positiva de 0.896. Los resultados obtenidos muestran que existe un vínculo directo y significativo entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional del sector comercial de BBVA Perú. Según la fundamentación científica, estos resultados tienen que ver con la definición de Arnoletto (2010) Los gerentes declaran que son responsables de dirigir el funcionamiento de sus empleados hágalo de manera consistente y coordinada dentro de su organización. para lograr los objetivos trazados. La tecnología y las personas interactúan Se entiende que la gestión de una organización evolucionará en consecuencia. capital, el proceso social en el que las acciones deben ser planificadas, organizadas, dirigidas y controladas. Y finalmente tienen que ver con la definición de Chiavenato (2007) Declarando que una organización se esfuerza por que El desarrollo consistente y sistemático de tus actividades o actividades te permitirá alcanzar tus metas, plan y objetivos para el desarrollo exitoso de tus actividades, de acuerdo con el estado de ánimos de los colaboradores y al clima de trabajo en el que ellos están. A mi opinión de mi experiencia como profesional se debe tener mucho en cuenta la estrecha relación que existe entre estas dos variables, creando programas de aprendizaje, actividades fuera del trabajo, dar autonomía a los trabajadores y reconocer los logros; con el único fin de desarrollarse y cumplir metas conjuntas empresa y trabajador.

Análisis y discusión del Objetivo específico 1: Describir el desarrollo organizacional en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, durante el año 2022.

Según la tabla 1, el 34.3% de los empleados encuestados creen que el desarrollo organización en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, se encuentra en un nivel normal El 34,3% cree que está en una mala posición; el 31.4% consideró un nivel

bueno. Ya que estos resultados concuerdan con Mallqui (2021), El propósito de su informe es comprobar el estado del desarrollo organizacional en Caja Trujillo, Caraz 2020. Los métodos utilizados son el primer análisis cuantitativo y la planificación: no experimental, horizontal - descriptivo. El sitio estuvo constituido por la muestra de 15 empleados del Banco Trujillo-Caraz fue la cantidad de empleados de una empresa financiera, el método fue una encuesta y el instrumento un cuestionario. Las decisiones se tomaron en base a los resultados. Se identificaron características de cultura organizacional en un 60% de nivel, características de trabajo en equipo se identificaron en un 66,7% y métodos formales de entrenamiento en un 53% de nivel, características de liderazgo se identificaron en un 46,7% de nivel, y el nivel de desarrollo organizacional del Banco de Trujillo se logró con un puntaje de 60. Si bien este es un nivel positivo para las instituciones financieras, también puede fortalecer algunas debilidades para la mejora continua. Así mismo, los resultados coinciden con Maria y Zamora (2019), Para su trabajo sobre desarrollo organizacional y satisfacción laboral, realizaron un estudio de la ciudad de Barranca. El propósito del estudio fue determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la satisfacción laboral en el Banco Interbank de Barranca. Los tipos de estudio fueron básico, cuantitativo, descriptivo relacional, diseño transversal no experimental. La población incluye a todos los empleados, un total de 20 empleados, y los resultados muestran que las variables Desarrollo Organizacional y Satisfacción Laboral tienen valores de probabilidad por debajo de la significancia. Los autores concluyen que existe una tendencia tanto moderada como fuerte en la satisfacción, por lo que se deben explorar estrategias para aumentar la satisfacción laboral dentro de las organizaciones. La comunicación es un factor que contribuye al desarrollo organizacional, y se ha demostrado que el ambiente de trabajo es el factor dominante que contribuye a la satisfacción laboral. Finalmente, los resultados coinciden con Yacila (2018), Ese estudio fue desarrollado en 2018 en el Consejo del Distrito de Salabury analizar las percepciones de los empleados sobre los factores de desarrollo organizacional. Este estudio fue cuantitativo a nivel de descripción y diseño no experimental, y esta técnica de investigación se utilizó a través

de un cuestionario institucional validado formalmente respondido por 100 de sus colaboradores. En los resultados encontrados, 29 colaboradores identificaron el propósito de la organización como completamente positivo, seguido por 26% de estructura, 42% de liderazgo, 46% de relaciones y 46% de ayuda. Encontramos 24% de mecánica y 20% de recompensas en el fin. Actitud ante el cambio. De igual manera, se concluyó que las percepciones de la influencia de los trabajadores en los factores de desarrollo organizacional favorecieron a Salabury Borough, pero se prestó atención a las actitudes hacia la recompensa y el cambio, factores con percepciones positivas más bajas en comparación con otros factores que tienen que pagar. Según la fundamentación científica, estos resultados tienen que ver con la definición de Maldonado (2017) El desarrollo organizacional se define como: "El entorno planificado y organizado donde los principios de las ciencias de la salud se utilizan para mejorar el desempeño individual y organizacional". Guízar (2013) El desarrollo organizacional es una solución transformadora, una estrategia que puede cambiar las creencias, prácticas, valores y estructuras de una organización, haciéndola más capaz de adaptarse a nuevos retos, las nuevas tecnologías y al ritmo del cambio. A mi opinión de mi experiencia como profesional, el desarrollo organizacional del Banco Interbank se debe basar en la aceptación y adaptación al cambio, así el personal se sienta participe y protagonista de dicho desarrollo.

Análisis y discusión del Objetivo específico 2: Establecer el ambiente laboral en el Banco Interbank Huacho, de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

De acuerdo con la tabla 6, el 60.0% los empleados encuestados creen que el ambiente laboral en el Banco Interbank en la ciudad Huacho, se encuentra en un nivel regular; el 28.6% lo consideró que tiene un nivel malo; y el 11.4% la calificó un nivel bueno. Estos resultados coinciden con Anaya y Tolentino (2020), El objetivo principal de su investigación fue mostrar la relación entre las condiciones de trabajo de los servidores públicos local independiente y la satisfacción de los empleados en 2020. Utilizamos Mediante muestreo probabilístico simple se seleccionó un total de 125 empleados y

una muestra de 96 empleados. Se utilizó un análisis factorial multivariable y explicativo no probado, con preguntas contadas como técnicas y cuestionarios como herramientas en su aplicación. Los resultados estadísticos se basaron en la prueba de Pearson y se observó una correlación de 0.529. Esto se considera un promedio positivo para el ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados. En este sentido, se puede establecer una importante relación entre el lugar de trabajo y la satisfacción de los empleados. También se hizo una afirmación muy clara sobre la relación entre el clima laboral y un valor de 58,3% para el nivel de satisfacción adecuado. De esta forma, las condiciones de trabajo pueden tener en cuenta la existencia de un entorno social adecuado, y los municipios autónomos pueden, por tanto, determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción y concluir que se alcanzó la satisfacción. También coinciden con Huaman (2022), Su estudio tiene como objetivo examinar la relación entre el sistema de salud y el lugar de trabajo. El estudio se realizó en Compañía Turismo la Paz SAC en Lima. En el contexto de la investigación, los estudios son descriptivos y por su alcance se correlacionan diseño transversal no experimental y enfoques cuantitativos. La población de la encuesta estuvo conformada por 35 empleados, y debido a su tamaño, la muestra consideró el total de empleados y fue una muestra de encuesta. Los datos recogidos se completaron con un cuestionario, estudio tiene un nivel de confianza del 93,40% para confirmar la confiabilidad de la herramienta. El análisis de correlación dio un resultado Rho de Spearman $r = 0.739$, lo que confirma una relación positiva significativa entre los estudios. variable. Finalmente, los resultados coinciden con Castillo y León (2020), su estudio contiene un análisis sistemático de la importancia del mundo del trabajo en las empresas industriales actuales. Las búsquedas se realizan en la base de datos. Dialnet, Redalyc y Mendeley mediante sopas de letras del entorno de trabajo. La unidad de análisis consistió en 25 trabajos académicos que enfatizaron la importancia de las variables y su impacto en la productividad de los empleados. Por esta razón, se puede afirmar que este estudio coopera con los objetivos planteados. Según la fundamentación científica, estos resultados tienen que ver con la definición Vitorero

(2012), El desarrollo organizacional es una respuesta al cambio, un proceso que modifica creencias, prácticas y comportamientos. y estructuras de una organización para ayudarla a adaptarse a nuevos desafíos, las nuevas tecnologías y el ritmo del cambio. García (2009), Mención: “El ambiente de un ambiente de trabajo es un conjunto de funciones que directa o indirectamente ser reconocido por los empleados en este entorno e influir en motivación y moral de los empleados. A mi opinión y mi experiencia como profesional, el Banco Interbank debe mejorar sus instalaciones y equipos para facilitar la comunicación interna, impulsando medidas de respeto y la igualdad.

Análisis y discusión del Objetivo específico 3: Especificar la relación que existe entre el desempeño y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

En cuanto a la tabla 2, el 40.0% de los empleados encuestados opinan que el desempeño en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, está en un nivel medio; el 40.0% califica que tiene un nivel bajo; y el 20.0 % lo califico un nivel alto. Estos resultados coinciden Barriga y Retamozo (2019), realizaron una investigación para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los gerentes de hoteles turísticos de la ciudad de Arequipa en el año 2019. Según su enfoque fue cuantitativa, de tipo descriptiva – correlacional, no experimental y transaccional, la población estuvo compuesta por hoteles backpackers del centro histórico de Arequipa con clasificación y categorización emitidas por la Gerencia Regional de comercio exterior y turismo de Arequipa. La muestra estuvo conformada por 26 recepcionistas de 9 hoteles del turno mañana, tarde y noche. El instrumento utilizado ha sido Preguntas y métodos de evaluación. Esta investigación llegó a la conclusión de que existe una influencia por parte del clima organizacional en el desempeño de los recepcionistas de los hoteles backpackers en Arequipa, la influencia encontrada es directa, en cuanto a la influencia de cada una de las dimensiones del clima organizacional en el desempeño laboral, se descubrió que la estructura organizacional y las relaciones interpersonales presentaron una relación directa, mientras que el comportamiento organizacional presentó una

relación inversa, coinciden con Quispe (2019), su trabajo fue identificar si existe relación entre el crecimiento organizacional y la contribución de los empleados al trabajo en la UGEL n°02, San Martín de Porres 2019. Para ello se utilizó la siguiente teoría. Mendoza (2014) también se perfila el desempeño de los socios en las áreas de ventas de la empresa para conocer el efecto del desarrollo favorable de la organización en los resultados del área de ventas. Finalmente, los resultados coinciden con De la Puente (2017) estudiar el compromiso organizacional y la motivación para completar el trabajo del personal administrativo de los municipios del norte y mostró la relación entre la motivación de desempeño y el compromiso organizacional del personal administrativo. Tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo. De igual forma Este no es un diseño transversal experimental, donde la población base estuvo constituida por 250 trabajadores UGEL N° 02, S.M.P 2019 y la muestra fue de 152 trabajadores. El método utilizado fue una pregunta basada en un cuestionario y se utilizaron escalas de Likert de cinco categorías para evaluar las medidas. Luego del procesamiento y verificación de la información hemos llegado a la conclusión que existe una clara relación positiva entre el desarrollo organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 02 S.M.P. y su compromiso con el trabajo. 2019 según la fundamentación científica, estos resultados tienen que ver con la definición de Palaci (2005), plantea que: la producción de trabajo es un valor que se espera que contribuya a la orquestación de diferentes episodios de comportamiento que una persona realiza durante un período de tiempo determinado. Estas acciones, realizadas simultáneamente por la misma persona o por varias personas en momentos diferentes, contribuyen a la eficiencia organizacional. (pág.155). A mi opinión de mi experiencia como profesional, el Banco Interbank como parte de una construcción de base de apoyo debe dar la autonomía a sus trabajadores para así lograr sus objetivos.

Análisis y discusión del Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre habilidades y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

De acuerdo con la tabla 3, el 51.4% de los empleados encuestados cree que las habilidades en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, se encuentra en condición normal; el 42,9% pensaba que tenía malas condiciones; y el 5,7% cree que tiene buenas condiciones. Estos resultados coinciden Morocho (2020), en su estudio titulado Descripción del Puesto y Condiciones de Trabajo de los Empleados de las Sociedades de Ahorro y Crédito". donde fue realizado en Ambato – Ecuador. El presente proyecto Su propósito es realizar un análisis del puesto del empleado, funciones existentes y ambiente de trabajo. Treinta y tres empleados fueron utilizados en la muestra, y se utilizaron métodos cualitativos y cuantitativos en conjunto para el procesamiento de datos ordinales y la calidad existente del proyecto. Por otro lado, 19 personas (63,3%) respondieron que el ambiente laboral era bueno y 11 personas (36,7%) respondieron que el ambiente laboral era malo. Podemos concluir que es bueno, por lo que podemos tomar estrategias para mejorarlo. Concluyó que el estudio pudo demostrar que no restringe la actividad humana y por lo tanto afecta el ambiente laboral. Según la fundamentación científica, estos resultados tienen que ver con la definición Chiavenato (2006) Habilidad es “la capacidad de traducir el conocimiento en acción que conduce al desempeño deseado”. (pág. 21). A mi opinión de mi experiencia como profesional, la persona demuestra más sus habilidades cuando el ambiente laboral es óptimo y pueda demostrar lo positivo de ser parte de la empresa, generando un ambiente comunicativo.

Análisis y discusión del Objetivo específico 5: Analizar la relación que existe entre el Conocimiento y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

De acuerdo a la tabla 4, el 42.9% de los empleados encuestados creen que la experiencia del Huacho Interbank Bank es promedio; El 31,4% pensó que era bajo y el 25,7% pensó que era alto. Estos resultados coinciden Miguel (2018), su trabajo “Cambio y Desarrollo Institucional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa Chorrillos”, realizó una investigación en la ciudad de Chorrillos, Lima, en el Colegio Brígida Silva

de Ochoa. El propósito de este estudio fue la relación de el cambio organizacional y el desarrollo organizacional en Brígida Silva de Ochoa, una institución educativa de primaria y secundaria. Los métodos utilizados fueron descriptivos, correlativos y rudimentarios, no experimentales con cortes transversales. La prueba constó de 86 servidores sujetos a realismo y confiabilidad. Su objetivo es utilizar herramientas básicas como la tecnología para distinguir entre cambios y transformaciones de ámbito para completar servicios de calidad de manera eficiente y efectiva. Los autores concluyen que los resultados obtenidos se asocian significativamente con el cambio tisular y las variantes de desarrollo tisular con un índice de correlación de 0,5558, lo que demuestra claramente que las relaciones entre las variables son fiables. Hemos visto ciertas mejoras tales como: B. Motivar a los empleados para que optimicen sus esfuerzos en las instalaciones, mejoren la calidad del servicio brindado por los gerentes, mejoren las relaciones con los empleados y fomenten la participación de toda la organización. Finalmente, los resultados coinciden con Anaya y Tolentino (2020), El principal objetivo de su investigación es esclarecer las relaciones que existen entre los entornos de trabajo de los empleados. del gobierno local independiente y la satisfacción de los empleados en 2020. Utilice una población de 125 empleados y una muestra de 96 empleados. seleccionados con un ejemplo sencillo. Se utilizó un análisis factorial multivariable y explicativo no probado, con preguntas contadas como técnicas y cuestionarios como herramientas en su aplicación. Los resultados estadísticos se generaron a partir de la prueba de Pearson y se observó una correlación de 0,529. Esto se considera un promedio positivo para el ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados. En este sentido, se puede establecer una importante relación entre el clima laboral y la satisfacción de los empleados. También se hizo una afirmación muy clara sobre la relación entre el clima laboral y un valor de 58,3% para el nivel de satisfacción adecuado. Así, el ambiente laboral puede ser considerado un ambiente social adecuado, los municipios cuentapropistas identificaron la relación entre ambiente laboral y satisfacción, y concluyeron que lograron un nivel medio de satisfacción de los empleados. Según la fundamentación científica, estos resultados tienen que ver con la

definición Belohlavek (2005), El conocimiento personifica el empoderamiento de una persona para utilizar la información disponible y usar herramientas para lograr resultados de valor agregado. (pág. 14). A mi opinión de mi experiencia como profesional, el Banco Interbank debe optar una buena forma de mejorar el desempeño laboral mediante la motivación constante para que el trabajador utilice todos sus conocimientos y fomentar un ambiente laboral positivo.

Análisis y discusión del Objetivo específico 6 Establecer la relación que existe entre la Efectividad y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022.

Tal cual a la tabla 5, el 65.7% de empleados encuestados creen que la efectividad en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, tiene frecuencia; El 25,7% se considera bastante cualificado; y el 8.6 % opinaron en un nivel malo. Estos resultados concuerdan De acuerdo a Herrera (2022), El objetivo principal de su estudio fue analizar y precisar la relación de la eficiencia de los empleados y el clima laboral en Caja Arequipa, Agencia Espina en Cusco 2022. El estudio se realiza a través de una metodología aplicada cuantitativa que se enfoca en diseños descriptivos y no experimentales para recolectar información a través de encuestas entre los empleados de la Agencia Espina y la situación actual pertinente. Se conoció el ambiente de trabajo y la eficiencia que realizaban sus actividades, los resultados realizados, respecto al cuestionario, la muestra obtenida de este para el levantamiento de información estuvo conformada por un total de 30 colaboradores, midiendo el clima laboral. se realizaron diferentes cuestionarios y un total de 10 preguntas cerradas de opción múltiple, se utilizó el cuestionario utilizado, y 3 de los campos dieron su consentimiento demostrando la eficacia de los medios utilizados analizados por expertos humanos. De esta manera, se pudo evaluar el estado del clima laboral y la eficiencia del personal de la agencia Espinar de la Organización de Boxeo de Arequipa. Según la fundamentación científica, estos resultados tienen que ver con la definición Arias (2001) La eficacia se entiende

combinando tres factores: eficacia, consecución de objetivos, eficiencia y uso eficiente de los recursos. Causalidad, atribuyendo el logro de estos objetivos a acciones realizadas a través de datos obtenidos sistemáticamente. (pág. 100). A mi opinión de mi experiencia como profesional, generar medidas de delegar responsabilidades al personal así utilice sus mejores recursos para poder cumplir objetivos

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Según el objetivo general el desarrollo organizacional si se relaciona significativamente con el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022. De acuerdo con al nivel de significación es menor que 0.05 ($0.003 < 0.05$); por tanto, se acepta la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

De acuerdo con el objetivo específico 1, el 34.3% del personal encuestado creen que el desarrollo organización en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, está en un nivel regular; el 34.3% opinaron un nivel malo; y el 31.4% opinaron que está en un nivel bueno.

Conforme al objetivo específico 2, el 88.6% del personal encuestado consideraron que el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, 2022 es de nivel regular y nivel malo.

Según el objetivo específico 3, existe una se relaciona significativa entre la dimensión desempeño y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022; debido al nivel de significación es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Según el objetivo específico 4, entre la dimensión habilidades si existe una se relaciona significativa con el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022; debido al nivel de significación es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$).

De acuerdo objetivo específico 5, entre la dimensión conocimiento si existe una se relaciona significativa con el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022; debido al nivel de significación es menor que 0.05 ($0.012 < 0.05$).

Conforme al objetivo específico 6, entre la dimensión efectividad si existe una se relaciona significativa con el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022; debido al nivel de significación es menor que 0.05 ($0.001 < 0.05$).

RECOMENDACIONES

Recomendar al área de gerencia que mejore el desarrollo organizacional, debido que existe un porcentaje muy significativo que opinan, que el desarrollo organizacional esta entre nivel regular y mala, la cual esta relaciona con el porcentaje de desempeño del empleador.

Recomendar a la gerencia implementar una estrategia para mejorar el desarrollo organizacional a través del personal y así mismo mejore el ambiente laboral la cual mejore la atención al cliente en ventanilla y asesoría.

Se recomienda a la gerencia tener mayor observación a los procesos y desempeño de cada personal para que de esa manera fortalezcan en los diferentes escenarios la capacidad de desenvolverse y trabajar en un ambiente laboral optimo, de la misma manera cumplir con sus objetivos personales y organizacionales

La gerencia debe evaluar periódicamente las habilidades del personal de acuerdo a sus responsabilidades, desde ese punto conocer las necesidades del personal y tener más importancia a los beneficios que tiene un ambiente laboral donde ejercen sus funciones.

Recomendar a la gerencia implementar un plan de capacitación a todo nivel para mejorar el conocimiento del personal, para mejorar los porcentajes de motivación, liderazgo, comunicación y permitir un mejor desempeño en un ambiente laboral optimo.

La gerencia debe realizar controles previos de efectividad, para tomar acciones correctivas de acuerdo a la identificación de problemas o dificultades en el ambiente laboral que les permita realizar autocontroles y acciones de mejora de acuerdo a las actividades que desarrollan los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Anaya, K. y Tolentino, Y. (2020). Tesis “*Ambiente laboral y Satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020*”. Tesis para Título académico obtenido: Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo, Huaraz. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64073/Anaya_EKR-Tolentino_MYD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2001). Introducción a la **Metodología de** la Investigación en ciencias de la Administración y del Comportamiento. Editorial Trillas, S.A. de C.V., México.
- Barriga, C. y Retamozo, S. (2019), Tesis “*Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal del área de recepción de los Hostels Backpackers*” Universidad San Agustín de la ciudad de Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9793>
- Baena, P. (2017). Metodología de la investigación. Recuperado de: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Contreras, C. y Zulueta, N. (2022). Tesis “*Comunicación Asertiva Y Desarrollo Organizacional En Una Empresa Comercial, Distrito Puente Piedra, Año 2021*” Título del puesto: Licenciado en Administración, Universidad Privada del Norte de Lima. Recuperado de:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31582/Contreras%20Garcia%20Carmen%20Rosa%20%20Zulueta%20Linares%20Neyda-Parcial.pdf?sequence=13&isAllowed=y>

- Céspedes, P. (2021). Tesis “*Influencia Del Uso De Las Tecnologías De La Información En El Desarrollo Organizacional Del Área De Cobranzas De La Empresa Grupo Fe, 2021*”. Tesis para optar el título profesional de: Licenciado de Administración en la Universidad Privada del Norte de Lima. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28132/C%c3%a9spedes%20C%c3%a9spedes%2c%20Pedro%20Andr%c3%a9s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cunza, M. (2020). Tesis “*Planeación estratégica y desarrollo organizacional en el área comercial del BBVA Perú, oficina San Martín de Porres, Lima, 2020*”. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: Licenciada en Administración en la Universidad Cesar Vallejo de Lima. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67529/Cunza_RML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, L. y León, J. (2020). Tesis “*Ambiente Laboral En Empresas Industriales Durante El Periodo 2015 – 2019*”. Tesis para optar al grado de: Bachiller en Administración en la Universidad Privada del Norte de Lima. Recuperado de: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25734/Revisi%c3%b3n%20Sistem%c3%a1tica_Leon%20Ventura%20Jannier%20Smith_%20N00099661_UG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa, M. (2021). Tesis “*La Motivación y su Influencia en el Ambiente laboral - Empresa Western Unión Perú S.A*”. Tesis para el honor profesional de Licenciado en Administración en la Universidad de San Pedro Cajamarca. Recuperado de

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18453/Tesis_71419.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2004), Revista de ciencias sociales. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Recuperado en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Chiavenato%20\(2004%3A%20359\)%20C,para%20lograr%20los%20objetivos%20deseados%20E2%80%9D](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Chiavenato%20(2004%3A%20359)%20C,para%20lograr%20los%20objetivos%20deseados%20E2%80%9D).

Farías, S. (2022). Tesis “*Liderazgo autocrático y ambiente laboral en una empresa de ventas y servicio técnico de equipos de laboratorio, Lima, 2022*“. Tesis Para Obtener El Título Profesional De: Licenciada En Administración en la Universidad Cesar Vallejo en Lima. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93925/Far%c3%adas_LSR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guizar, M. (2013). Desarrollo organizacional. 4ta edición. McGraw-Hill. México. Recuperado en: <https://es.slideshare.net/juannavia3/desarrolloorganizacional-4ta-edicin-rafael-guzar-montfarfreelibrosorg>

Guizar, M (2013). Ciencias Administrativas Teoria y Praxis - Modelos de desarrollo empresarial para impulsar la productividad de las MIPYMES. Recuperado en: <https://cienciasadmvastyp.uat.edu.mx> >

- Herrera, J. (2022). Tesis “*Clima laboral y eficiencia del colaborador de Caja Arequipa, agencia Espinar, Cusco 2022*”. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo de Lima. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104666/Herrera_FJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huaman, S. (2022). Tesis “*Gestión de calidad y ambiente laboral en la Compañía Turismo la Paz SAC, Lima 2022*”. Tesis Para Obtener El Título Profesional De: Licenciada En Administración en la Universidad Cesar Vallejo de Lima. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101293/Huaman_GSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado, K. (2018). Tesis “*Ambiente Laboral Y Síndrome De Burnout En Los Trabajadores Asistenciales Del Hospital Víctor Larco Herrera, Magdalena, 2018*”. Tesis Para Obtener El Título Profesional De Licenciada En Administración en la Universidad Cesar Vallejo de Lima. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19993/Hurtado_PKF.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hodgetts, R. y Altman, S. (1985) Marco Teórico – la organización y sus componentes. Recuperado en: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf

- Mallqui, E. (2021). Tesis “*El Nivel De Desarrollo Organizacional En La Caja Trujillo, Caraz -2020*” Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad San Pedro de Huaraz. Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18613/Tesis_69543.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, J. (2018). Tesis “*Desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018*”. Tesis Para Obtener El Título Profesional De: Licenciado En Administración en la Universidad Cesar Vallejo de Lima. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19557/Mendoza_RJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miguel, J. (2018). Tesis “*Cambio Organizacional y Desarrollo Organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa- Chorrillos*” Universidad Cesar Vallejo Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23134?localeattribute=es>
- Piaget, J. (1977). *El comportamiento, motor de la evolución. Buenos Aires: Nueva Visión.* Recuperada de: [http://intersecciones.psi.uba.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=52:el-comportamiento-motor-de-la-evolucion-una-sintesis-de-la-etapa-final-en-la-produccion-piagetiana&catid=11:alumnos&Itemid=1#:~:text=El%20escrito%20comienza%20con%20una,7\).](http://intersecciones.psi.uba.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=52:el-comportamiento-motor-de-la-evolucion-una-sintesis-de-la-etapa-final-en-la-produccion-piagetiana&catid=11:alumnos&Itemid=1#:~:text=El%20escrito%20comienza%20con%20una,7).)

- Quispe, L. (2019). Tesis “*Desarrollo organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la UGEL N° 02, San Martín de Porres 2019*”. Tesis Para Obtener El Título Profesional De: Licenciada En Administración en la Universidad Cesar Vallejo de Lima. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46847/Quispe_MLM-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Rios, S. (2021). Tesis “*Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa MADEC S.R.L, Tarapoto 2020*” Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión del Talento Humano en la Universidad Cesar Vallejo de Tarapoto. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58466/R%c3%ados_PSI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, D. (2001) *Marco Teórico – la organización y sus componentes*. Recuperado en: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf
- Rodríguez, E. (2016) *Cita la teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert*, Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Enero - Junio 2016. Recuperado en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rosa, J. (2017). Tesis “*El desarrollo Organizacional y la satisfacción laboral en el Banco Interbank*”. Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad San Pedro. Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/1639/Tesis_61706.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Uribe, J. (2014) *Clima y Ambiente Organizacional: Trabajo, Salud y Factores Psicosociales*.

Yacila, E. (2018). Tesis “*Percepción de los Trabajadores sobre los Factores de Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Salaverry, año 2018*”. Tesis Para Obtener Título profesional en administración de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27025/yacila_se.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS Y APENDICES

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Desarrollo Organizacional y ambiente laboral en el Banco Interbank Huacho 2022.

| Problema | VARIABLES. | Hipótesis | Objetivos | Metodología |
|---|-------------------------|---|---|---|
| ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo organizacional y el ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho 2022? | Desarrollo Organización | <p>H1: El desarrollo organizacional si tiene relación significativa con el ambiente laboral, en el Banco Interbank Huacho 2022.</p> <p>H0: El desarrollo organizacional no tiene relación significativa con el ambiente laboral, en el Banco Interbank Huacho 2022.</p> | <p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el desarrollo organizacional y el ambiente laboral en el Banco Interbank Huacho 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir el desarrollo organizacional en el Banco Interbank de la ciudad Huacho, durante el año 2022. • Establecer el ambiente laboral en el Banco Interbank Huacho, de la ciudad de Huacho, durante el año 2022. • Especificar la relación que existe entre el desempeño y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022. | <p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Diseño: Descriptivo, correlacional, transversal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Población La población consta de 35 empleados del Banco Interbank Huacho 2022</p> <p>Muestra Es de 35 trabajadores</p> |
| | Ambiente Laboral | <p>H1: El desarrollo organizacional si tiene relación significativa con el ambiente laboral, en el Banco Interbank Huacho 2022.</p> <p>H0: El desarrollo organizacional no tiene relación significativa con el ambiente laboral, en el Banco Interbank Huacho 2022.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre habilidades y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022. • Analizar la relación que existe entre el Conocimiento y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022. • Establecer la relación que existe entre la Efectividad y su ambiente laboral en el Banco Interbank de la ciudad de Huacho, durante el año 2022. | |

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|---|--|---|--------------|---------------------------|--------|---|
| Variable 1 Desarrollo Organizacional | Según Guízar (2013) el Desarrollo Organizacional es una solución al cambio, una estrategia que tiene la función de cambiar creencias, actitudes, valores y estructuras de las empresas, permitiendo que se puedan adaptar mejor a los nuevos desafíos, a nuevas tecnologías y al ritmo del cambio. (pag.06). | El desarrollo organizacional son técnicas, estrategias y medidas implementadas por una organización para fomentar el funcionamiento y crecimiento de la organización. La presente variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: Desempeño, Habilidades, Conocimiento y Efectividad. | Desempeño | Misión, visión, valores | 1 | Ordinal • Totalmente de acuerdo (5) • De acuerdo (4) • Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) • En desacuerdo (2) • Totalmente en desacuerdo (1) |
| | | | | Objetivos | 2 | |
| | | | | Metas | 3 | |
| | | | | Procesos | 4 | |
| | | | | Políticas institucionales | 5 | |
| | | | | Funciones | 6 | |
| | | | Habilidades | Responsabilidades | 7, 8, | |
| | | | | Jerarquización | 9, 10, | |
| | | | | | 11, 12 | |
| | | | Conocimiento | Cultura organizacional | 13, 14 | |
| | | | | Motivación | 15, 16 | |
| | | | | Liderazgo | 17 | |
| | | | | Comunicación | 18 | |
| | | | Efectividad | Supervisión | 19, 20 | |

| | | | | | | |
|--|---|--|----------------|--|--------|---|
| | | | | Control previo | 21, 22 | |
| | | | | Implementación Acciones correctivas | 23, 24 | |
| Variable 2 Ambiente Laboral | García (2009), mencionan “el ambiente del entorno laboral es un conjunto de características y son percibidas de una forma directa o indirectamente por los colaboradores en dicho entorno influyendo de esta manera en su motivación y comportamiento”. (pág. 46) | El ambiente laboral es el lugar donde se van a desenvolver actividades de carácter productivo por las personas que liberara resultados positivos o negativos. La presente variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: Eficiencia, Comportamiento y Desempeño. | Eficiencia | Desempeño | 25, 26 | Ordinal <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo (5) • De acuerdo (4) • Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) • En desacuerdo (2) • Totalmente en desacuerdo (1) |
| | | | | Recursos | 27, 28 | |
| | | | | Ejecución Asignación | 29, 30 | |
| | | | Comportamiento | Evaluación | 31, 32 | |
| | | | | Normas | 33, 34 | |
| | | | | Indicadores | 35, 36 | |
| | | | Desempeño | Gestión | 37, 38 | |
| | | | | Contrataciones | 39, 40 | |
| | | | | Trato Relación | 41, 42 | |

Anexo 3 - CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL:

INSTRUCCIONES:

A continuación, las siguientes sugerencias son muchas, te pedimos que des tu opinión sobre ellas, teniendo en cuenta que no existe una respuestas correctas o incorrectas; Marque con una X en la hoja de respuestas con la mejor opción que refleje la opinión conforme a la siguiente lista.

| PUNTAJE | | | | |
|-----------------------|------------|--------------------------------|---------------|--------------------------|
| Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

PREGUNTAS DE CONTROL

1. SEXO:

| | | | |
|----------|--------------------------|----------|--------------------------|
| F | <input type="checkbox"/> | M | <input type="checkbox"/> |
|----------|--------------------------|----------|--------------------------|

2. EDAD

30 – 40 años 41-50 años 50 a más años

3. EXPERIENCIA LABORAL

1-2 años 3-4 años 5 años a más

| ITEMS | PUNTAJE | | | | |
|---|----------------|----------|----------|----------|----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| DESEMPEÑO | | | | | |
| 1.- ¿En Banco Interbank, definen claramente y se relacionan con la visión, la misión? | | | | | |
| 2.- ¿En el Banco Interbank establece y coordina sus estándares de negocio? | | | | | |
| 3.- ¿Banco Interbank explica correctamente sus objetivos? | | | | | |
| 4.- ¿Banco Interbank describe correctamente sus metas? | | | | | |
| 5.- ¿Los procesos tomados son consistentes con los resultados obtenidos? | | | | | |

| | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 6.- ¿Las políticas institucionales son compartidas con todos los empleados? | | | | | |
| HABILIDADES | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. ¿Banco Interbank cuenta con un manual organizacional y funcional que describa las actividades de sus empleados? | | | | | |
| 8.- ¿Los socios comerciales saben qué funciones deben realizar? | | | | | |
| 9.- ¿Están claramente definidos los roles del personal? | | | | | |
| 10.- ¿Los socios comerciales saben qué responsabilidades tienen en su función? | | | | | |
| 11.- ¿Están claramente definidos los límites de la jerarquía y la autoridad? | | | | | |
| 12.- ¿Conocen los empleados la jerarquía interbancaria del Banco? | | | | | |
| CONOCIMIENTO | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13.- ¿El Banco Interbank tiene una cultura bien organizada? | | | | | |
| 14.- ¿Conocen los empleados la cultura organizacional de Banco Interbank? | | | | | |
| 15.- ¿Banco Interbank prioriza y motiva a sus empleados? | | | | | |
| 16.- ¿Los empleados se sienten alentados y valorados por la organización? | | | | | |
| 17.- ¿Banco Interbank utiliza bien la gobernabilidad? | | | | | |
| 18.- ¿La comunicación de Banco Interbank es conveniente y permite que los empleados trabajen de manera efectiva? | | | | | |
| EFFECTIVIDAD | | | | | |
| 19.- ¿Banco Interbank monitorea regularmente el desempeño de los empleados? | | | | | |
| 20.- ¿Los empleados ven el proceso como un medio de innovación? | | | | | |
| 21.- ¿Hacen preverificaciones antes de que Banco Interbank haga el proceso? | | | | | |
| 22.- ¿Los colaboradores controlaron sus acciones de antemano? | | | | | |
| 23.- ¿Banco Interbank toma medidas correctivas cuando se encuentra un problema o problema? | | | | | |
| 24.- ¿Los empleados se autoevalúan y toman medidas correctivas cuando es necesario? | | | | | |

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: AMBIENTE LABORAL

INSTRUCCIONES:

A continuación, las siguientes sugerencias son muchas, te pedimos que des tu opinión sobre ellas, teniendo en cuenta que no existe una respuestas correctas o incorrectas; Marque con una X en la hoja de respuestas con la mejor opción que refleje la opinión conforme a la siguiente lista.

| PUNTAJE | | | | |
|-----------------------|------------|--------------------------------|---------------|--------------------------|
| Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ITEMS | PUNTAJE | | | | |
|---|----------------|----------|----------|----------|----------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| EFICIENCIA | | | | | |
| 25.- ¿La Eficiencia Banco Interbank está relacionado con el trabajo? | | | | | |
| 26.- ¿Tienen los empleados las habilidades para servir a los clientes de manera efectiva? | | | | | |
| 27.- ¿Se utilizan en su totalidad las facilidades que brinda el Banco Interbank? | | | | | |
| 28.- ¿Se asignan los recursos a los programas sociales de la banca de manera adecuada? | | | | | |
| 29.- ¿La asignación presupuestaria mensual es justa y precisa? | | | | | |
| 30.- ¿El incentivo otorgado a los empleados de Banco Interbank les ayuda a cumplir con sus funciones de manera eficiente? | | | | | |
| COMPORTAMIENTO | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31.- ¿Los empleados de Banco Interbank muestran un comportamiento adecuado y efectivo? | | | | | |
| 32.- ¿Los clientes de Banco Interbank aceptan la actitud positiva del analista hacia los clientes? | | | | | |
| 33.- ¿La normativa de Banco Interbank permite el cumplimiento claro y oportuno de sus obligaciones (Sbs)? | | | | | |

| | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 34.- ¿Conocen los empleados las reglas del Banco Interbank para impulsar sus actividades? | | | | | |
| 35.- Los indicadores de seguimiento de Banco Interbank ¿son verdaderos y precisos? | | | | | |
| 36.- ¿Están los suscriptores conscientes de las señales de que sus actividades relacionadas con la obtención de préstamos están siendo revisadas? | | | | | |
| DESEMPEÑO | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37.- ¿Es transparente el servicio al cliente y la participación del cliente en Banco Interbank? | | | | | |
| 38.- ¿Las acciones de los empleados de Banco Interbank están en línea con los planes previstos? | | | | | |
| 39.- ¿El proceso de contratación es transparente y se siguen todos los procedimientos y protocolos? | | | | | |
| 40.- ¿El pedido de servicios o bienes se hizo de acuerdo a los requerimientos del Banco Interbank? | | | | | |
| 41.- ¿El equipo de control interno realiza auditorías continuas a la gestión de Banco Interbank? | | | | | |
| 42.- ¿El Banco Interbank promueve el desarrollo de las actividades para el uso del buen clima dentro de las diferentes áreas? | | | | | |



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

| 1 Información del Autor | | | |
|---|---|--|--|
| BLAS ZELAYA MAYRNA SHARMYLA | 73772982 | mayrhabzelaya@gmail.com | |
| Apellidos y Nombres DNI Correo Electrónico | | | |
| 2 Tipo de Documento de Investigación | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Tesis | <input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional | <input type="checkbox"/> Trabajo Académico | <input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación |
| 3 Grado Académico o Título Profesional ¹ | | | |
| <input type="checkbox"/> Bachiller | <input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional | <input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad | <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado |
| 4 Título del Documento de Investigación | | | |
| "EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y AMBIENTE LABORAL EN EL BANCO INTERBANK, HUACHO 2022" | | | |
| 5 Programa Académico | | | |
| ADMINISTRACIÓN | | | |
| 6 Tipo de Acceso al Documento | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (info.u-rosp/semantic/openAccess/) | | <input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (info.u-rosp/semantic/restrictedAccess/) ³ | |
| [?] En caso de restringido sustentar motivo | | | |

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra e todo el documento.⁵



 Firma

| | | | |
|----------|-----|-----|-----|
| Lugar | Día | Mes | Año |
| Chimbote | 16 | 06 | 24 |

Importante

1. Este formulario es de uso exclusivo de la Universidad de San Pedro y no debe ser distribuido fuera de ella.
2. El presente formulario es de uso exclusivo de la Universidad de San Pedro y no debe ser distribuido fuera de ella.
3. El presente formulario es de uso exclusivo de la Universidad de San Pedro y no debe ser distribuido fuera de ella.
4. El presente formulario es de uso exclusivo de la Universidad de San Pedro y no debe ser distribuido fuera de ella.
5. El presente formulario es de uso exclusivo de la Universidad de San Pedro y no debe ser distribuido fuera de ella.

Note: En caso de necesidad contactar al personal de soporte: info@u-rosp.pe o al 011 222 2222

EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y EL AMBIENTE LABORAL EN EL BANCO INTERBANK, HUACHO 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | 9% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 7% |
| 3 | repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 5 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 6 | Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 8 | docplayer.es Fuente de Internet | <1% |



| | | |
|----|--|------|
| 9 | repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | Submitted to Universidad de Deusto Trabajo del estudiante | <1 % |
| 15 | 1library.co Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante | <1 % |
| 17 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | idoc.pub Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | repositorioacademico.upc.edu.pe | |



| | | |
|----|--|------|
| | Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | Quesada Ramirez Kathleen, Rojas Perez Blanca Irene. "Desarrollo organizacional basado en modelos de calidad y excelencia mundial", TESIUNAM, 2006 Publicación | <1 % |
| 23 | repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | Velasco Pineda Hilary Cristina. "El poder formal y su relación con la motivación de personal, en una institución de servicios públicos", TESIUNAM, 2016 Publicación | <1 % |
| 25 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | www.entrepreneur.com Fuente de Internet | <1 % |
| 27 | www.lareferencia.info Fuente de Internet | <1 % |
| 28 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |



| | | |
|----|---|------|
| 29 | Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante | <1 % |
| 30 | Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante | <1 % |
| 31 | theibfr.com Fuente de Internet | <1 % |
| 32 | repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 33 | repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 34 | vsip.info Fuente de Internet | <1 % |
| 35 | repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 36 | www.manizales.unal.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 37 | es.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 38 | repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 39 | Submitted to Ministerio de Educación de Perú - COAR Trabajo del estudiante | <1 % |



| | | |
|----|--|------|
| 40 | repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 41 | repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 42 | repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 43 | Submitted to Universidad Rafael Landívar Trabajo del estudiante | <1 % |
| 44 | distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 45 | repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 46 | Medina Alvarado Rosa Elizabeth. "El ruido ambiental en la morfología urbana y arquitectónica : la gestión del ruido en las ciudades medias del sur del Ecuador", TESIUNAM, 2019 Publicación | <1 % |
| 47 | repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 48 | revistas.usil.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 49 | Arciniega Ayala Juan Bernardo. "Clima organizacional y equidad de género en la | <1 % |



administración pública: el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social", TESIUNAM, 2021

Publicación

| | | |
|----|---|------|
| 50 | dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 51 | pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet | <1 % |
| 52 | repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 53 | repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 54 | repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 55 | search.scielo.org Fuente de Internet | <1 % |
| 56 | repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 57 | www.ingenieria.udp.cl Fuente de Internet | <1 % |
| 58 | Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante | <1 % |
| 59 | conferencias.saludcyt.ar Fuente de Internet | <1 % |
| 60 | latorredehercules.blogia.com Fuente de Internet | <1 % |



| | | |
|----|--|------|
| 61 | webpages.ull.es Fuente de Internet | <1 % |
| 62 | archive.org Fuente de Internet | <1 % |
| 63 | ebin.pub Fuente de Internet | <1 % |
| 64 | eujournal.org Fuente de Internet | <1 % |
| 65 | expeditiorepositorio.utadeo.edu.co Fuente de Internet | <1 % |
| 66 | issuu.com Fuente de Internet | <1 % |
| 67 | pmministries.com Fuente de Internet | <1 % |
| 68 | repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 69 | repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 70 | www.amazon.com Fuente de Internet | <1 % |
| 71 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1 % |
| 72 | www.polodelconocimiento.com Fuente de Internet | <1 % |



73

www.psiru.org

Fuente de Internet

<1 %

74

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo



APENDICES

Apéndices 1

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.729 | 24 |

Apéndices 2

Reemplazo de Ítems Variable Desarrollo Organizacional

| ITEM | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|------|--|---|--|---|
| P1 | 103.00 | 15.706 | 0.575 | 0.697 |
| P2 | 103.14 | 15.832 | 0.519 | 0.701 |
| P3 | 103.20 | 15.576 | 0.594 | 0.695 |
| P4 | 103.43 | 15.782 | 0.693 | 0.694 |
| P5 | 103.03 | 16.264 | 0.417 | 0.709 |
| P6 | 103.29 | 18.445 | -0.120 | 0.748 |
| P7 | 103.37 | 18.946 | -0.249 | 0.754 |
| P8 | 103.37 | 17.005 | 0.268 | 0.721 |
| P9 | 103.31 | 15.634 | 0.624 | 0.694 |
| P10 | 103.31 | 15.751 | 0.591 | 0.697 |
| P11 | 103.37 | 17.476 | 0.137 | 0.730 |
| P12 | 103.43 | 17.193 | 0.245 | 0.723 |
| P13 | 103.03 | 18.676 | -0.165 | 0.759 |
| P14 | 103.14 | 16.420 | 0.366 | 0.713 |
| P15 | 103.03 | 17.382 | 0.133 | 0.731 |
| P16 | 103.17 | 16.087 | 0.453 | 0.706 |
| P17 | 102.97 | 17.617 | 0.082 | 0.734 |
| P18 | 103.03 | 15.911 | 0.510 | 0.702 |
| P19 | 103.00 | 18.529 | -0.139 | 0.750 |
| P20 | 103.09 | 17.551 | 0.088 | 0.735 |
| P21 | 103.06 | 16.526 | 0.344 | 0.715 |
| P22 | 103.09 | 16.022 | 0.471 | 0.705 |
| P23 | 102.71 | 17.798 | 0.126 | 0.729 |
| P24 | 102.89 | 17.339 | 0.175 | 0.727 |

Apéndice 3. Base de Datos de la Variable Desarrollo Organizacional

| ID | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |

Apéndices 4

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.781 | 18 |

Apéndices 5

Reemplazo de Ítems Variable Ambiente Laboral

| ITEM | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|------|--|---|--|---|
| P25 | 76.23 | 16.358 | 0.282 | 0.776 |
| P26 | 76.23 | 16.534 | 0.236 | 0.779 |
| P27 | 75.97 | 15.499 | 0.512 | 0.760 |
| P28 | 75.80 | 15.459 | 0.656 | 0.754 |
| P29 | 76.31 | 18.222 | -0.183 | 0.803 |
| P30 | 76.31 | 16.281 | 0.279 | 0.776 |
| P31 | 76.29 | 15.504 | 0.408 | 0.767 |
| P32 | 76.09 | 15.963 | 0.370 | 0.770 |
| P33 | 76.23 | 17.240 | 0.058 | 0.791 |
| P34 | 76.00 | 17.647 | -0.042 | 0.797 |
| P35 | 76.03 | 16.558 | 0.222 | 0.780 |
| P36 | 76.09 | 16.375 | 0.265 | 0.777 |
| P37 | 76.17 | 15.264 | 0.561 | 0.756 |
| P38 | 76.26 | 14.844 | 0.712 | 0.746 |
| P39 | 75.91 | 15.904 | 0.424 | 0.766 |
| P40 | 76.20 | 14.459 | 0.526 | 0.756 |
| P41 | 76.03 | 14.852 | 0.675 | 0.748 |
| P42 | 76.06 | 15.173 | 0.581 | 0.755 |

Apéndices 6. Base de Datos de la Variable Ambiente Laboral

| ID | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | P41 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

Apéndices 7

Pruebas de normalidad

| | Shapiro-Wilk | | |
|---------------------------|--------------|----|-------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| Desarrollo Organizacional | 0.936 | 35 | 0.041 |
| Ambiente Laboral | 0.922 | 35 | 0.017 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según hipótesis, rechazamos la hipótesis Nula, es decir según el p valor menos al 0.05 (0.041<0.05).

Los datos son no normales y pertenecen a las pruebas no paramétricas

Apéndices 8



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador : Pablo Arnulfo Santos Díaz
Formación académica : MSC. Licenciado en Administración
Especialidad : Marketing y Cultura Organizacional
Cargo actual : Docente Universitario
Institución : Universidad San Pedro

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y EL AMBIENTE LABORAL
 EN EL BANCO INTERBANK, HUACHO 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos | Deficiente | Regular | Buena | Muy | Excelente |
|---|--|-------------|---------|---------|---------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 18 | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 18 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 18 | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | | 19 |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | | 19 |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | | 19 |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio? | | | | | 19 |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | | 19 |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | | 19 |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 18 | |
| Sumatoria parcial | | | | | 72 | 114 |
| Sumatoria Total | | 186 | | | | |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | | 0.93 | | | | |

III.- Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|-------------|-------------------|
| 0,00 - 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 - 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 - 0,69 | Validez baja |
| 0,70 - 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coeficiente de Validez

$$186 = 0.93$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

| ASPECTOS | SI | NO | OBSERVACIONES | |
|--|----------------------------|--|-----------------|----|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el | X | | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación | X | | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial | X | | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir | X | | | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada | | X | | |
| VALIDEZ | | | | |
| APLICABLE | | SI | X | NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | SI | X | NO |
| Validado por: HEBER GOMEZ HURTADO | | | FECHA: 25-03-23 | |
| Firma:  PABLO RAMIREZ DIAZ FICHERO DE INVESTIGACIONES CUCUTA - GUANAJAO | Telefono: 943643426 | Email: pablito_165333@hotmail.com | | |



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador : Heber Gómez Hurtado
Formación académica : Ingeniero Informático y de Sistemas
Especialidad : Sistemas y Proyectos Informáticos
Cargo actual : Director de Evaluación y Desempeño Académico
Institución : Universidad San Pedro

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y EL AMBIENTE LABORAL
EN EL BANCO INTERBANK, HUACHO 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- ASPECTOS A EVALUAR

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos | Deficiente | Regular | Buena | Muy | Excelente |
|---|--|--------------|---------|---------|---------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 17 | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 17 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 17 | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 18 | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio? | | | | | 19 |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | | 19 |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | | 19 |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 18 | |
| Sumatoria parcial | | | | | 123 | 57 |
| Sumatoria Total | | 180.0 | | | | |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | | 0.90 | | | | |

III.- Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coeficiente de Validez

$$180 = 0.90$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

| ASPECTOS | SI | NO | OBSERVACIONES | | |
|--|----|------------------------|-----------------------------------|----|--|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el | X | | | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación | X | | | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial | X | | | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir | X | | | | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada | | X | | | |
| VALIDEZ. | | | | | |
| APLICABLE | | SI | X | NO | |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | SI | X | NO | |
| Validado por: HEBER GOMEZ HUERTADO | | | FECHA: 25-03-23 | | |
| FIRMA:   HEBER GOMEZ HUERTADO <small>ING. EN SISTEMAS DE LA TERCERA UNIDAD</small> <small>Reg. Colegio de Ingenieros N° 81147</small> | | Telefono: 950876505 | Email: heber.gomez@hotmail.com | | |



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador : Edward Aníbal García León
Formación académica : MSC. Licenciado en Administración
Especialidad : Administración
Cargo actual : Docente Universitario
Institución : Universidad San Pedro

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y EL AMBIENTE LABORAL
 EN EL BANCO INTERBANK, HUACHO 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos | Deficiente | Regular | Bueno | Muy | Excelente |
|---|--|------------|---------|---------|---------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 18 | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 18 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 18 | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 18 | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio? | | | | | 19 |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | | 19 |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | | 19 |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | | 19 |
| Sumatoria parcial | | | | | | |
| Sumatoria Total | | | | 184 | 108 | 76 |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | | | | 0.92 | | |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento:
 Todo conforme.

III.- Calificación global:


Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|-------------|-------------------|
| 0,00 - 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 - 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 - 0,69 | Validez baja |
| 0,70 - 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coeficiente de Validez

184 = 0.92

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

| ASPECTOS | SI | NO | OBSERVACIONES | | | |
|--|----|---|-----------------|----|--|--|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | X | | | | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación | X | | | | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial | X | | | | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir | X | | | | | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada | | X | | | | |
| VALIDEZ | | | | | | |
| APLICABLE | | SI | X | NO | | |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | SI | X | NO | | |
| Validado por: HEBER GOMEZ HURTADO | | | FECHA: 23-03-23 | | | |
|  Telefono: 949729982 | | Email: edwar.garcia@usanpedro.edu.pe | | | | |

