



**Gestión de Tesorería y el Compromiso Organizacional
de los Colaboradores del Instituto del Mar del Perú -
Callao, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Lili Marisol Romero Alfaro

ASESOR:

Dr. Joel Martin Visurraga Agüero

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Dr. Juan Méndez Vergaray
Presidente

Dr. Joel Martin Visurraga Agüero
Vocal

Dra. Karen del Pilar Zevallos Delgado
Secretario

Dedicatoria

Esta tesis se lo dedico a Dios, porque sin él no soy nada, y a ti te debo mi Dios todo lo que soy y todo lo que tengo, gracias por darme la fortaleza y la valentía de superarme día a día.

A mis padres que me alientan a seguir adelante, y me regalan sus grandes consejos.

Agradecimiento

A todos los profesores que me enseñaron en la maestría, brindando importante saberes y amables asesoramientos, que permitieron ver de una manera distinta la gestión pública.

Al Dr. Joel Visurraga Agüero, por su apoyo y asesoramiento para que esta tesis pueda concretarse. Finalmente, a los colaboradores del Instituto del Mar del Perú que ayudaron con su información a la realización de la investigación.

Lili Marisol Romero Alfaro

Declaración de Autoría

Yo, **Lili Marisol Romero Alfaro**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**Gestión de Tesorería y el Compromiso Organizacional de los Colaboradores del Instituto del Mar del Perú - Callao, 2016**”, presentada, en 136 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 27 de agosto del 2017

Lili Marisol Romero Alfaro

DNI: 07718684

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado: Gestión de Tesorería y el Compromiso Organizacional de los Colaboradores del Instituto del Mar del Perú - Callao, 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en Gestión Pública.

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión de Tesorería y el Compromiso Organizacional de los Colaboradores del Instituto del Mar del Perú, dicha entidad cuenta con una población de 200 Colaboradores. De ellos se seleccionó una muestra de 132 colaboradores, a quienes se les encuestó para medir su percepción sobre las variables de investigación.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones, antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, en la quinta y sexta sección se expone las conclusiones y recomendaciones, en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El Autor

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	22
1.2.1. Gestión de Tesorería	22
1.2.2. Compromiso Organizacional	28
1.2.3. Definición de términos básicos	37
1.3 Justificación	39
1.4 Problema	41
1.4.1 Realidad problemática	41
1.4.2 Formulación del problema	45
1.5 Hipótesis	46
1.6 Objetivos	46
II. Marco metodológico	48
2.1. Variables	49
2.2. Operacionalización de variables	50
2.3. Metodología	52
2.4. Tipos de estudio	52
2.5. Diseño	53
2.6. Población, muestra y muestreo	54

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
2.8. Métodos de análisis de datos	61
2.9 Aspectos éticos	62
III. Resultados	63
3.1 Análisis descriptivo	64
3.2 Contrastación de hipótesis	78
IV. Discusión	82
V. Conclusiones	85
VI. Recomendaciones	87
VII. Referencias bibliográficas	89
Anexos	93
Anexo A: Matriz de consistencia	94
Anexo B: Matriz de operacionalización de las variables	95
Anexo C: Instrumentos de recolección de datos	98
Anexo D: Certificados de validación de los instrumentos	100
Anexo E: Muestra de instrumento aplicado	112
Anexo F: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	116
Anexo G: Base de datos	117
Anexo H: Artículo científico	129

Índice de Tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión de tesorería.	50
Tabla 2	Operacionalización de la variable compromiso organizacional.	51
Tabla 3	Lista de expertos que certificaron la validez del contenido del instrumento de recolección de datos.	59
Tabla 4	Niveles de confiabilidad.	60
Tabla 5	Estadística de fiabilidad de la gestión de tesorería.	60
Tabla 6	Estadística de fiabilidad de compromiso organizacional.	60
Tabla 7	Tabla de contingencia sexo por gestión de tesorería.	64
Tabla 8	Tabla de contingencia dimensión flujos de cobro por gestión de tesorería.	65
Tabla 9	Tabla de contingencia dimensión flujos de pago por gestión de tesorería.	66
Tabla 10	Tabla de contingencia dimensión previsiones de tesorería por gestión de tesorería.	68
Tabla 11	Tabla de contingencia dimensiones flujo de cobro, flujo de pago y previsiones de tesorería por gestión de tesorería.	69
Tabla 12	Tabla de contingencia sexo por compromiso organizacional.	70
Tabla 13	Tabla de contingencia dimensión compromiso afectivo por la variable compromiso organizacional.	72
Tabla 14	Tabla de contingencia dimensión compromiso de continuidad por compromiso organizacional.	73
Tabla 15	Tabla de contingencia dimensión compromiso normativo por la variable compromiso organizacional.	75
Tabla 16	Tabla de contingencia dimensiones compromiso afectivo, continuidad y normativo por compromiso organizacional.	76
Tabla 17	Correlación de Spearman entre gestión de tesorería y compromiso organizacional.	78

Tabla 18	Correlación de Spearman entre los flujos de cobro y el compromiso organizacional.	79
Tabla 19	Correlación de Spearman entre los flujos de pago y el compromiso organizacional.	80
Tabla 20	Correlación de Spearman entre las previsiones de tesorería y el compromiso organizacional.	81

Índice de Figuras

		Página
Figura 1	Sistema de tesorería	28
Figura 2	Compromiso organizacional	37
Figura 3	Histograma sexo por gestión de tesorería	64
Figura 4	Histograma de la dimensión flujo de cobro por gestión de tesorería	66
Figura 5	Histograma de la dimensión flujo de pago por gestión de tesorería	67
Figura 6	Histograma de la dimensión previsiones de tesorería por gestión de tesorería	68
Figura 7	Histograma de las dimensiones flujo de cobro, flujo de pago y previsiones de tesorería por gestión de tesorería	70
Figura 8	Histograma sexo por compromiso organizacional	71
Figura 9	Histograma de la dimensión compromiso afectivo por la variable compromiso organizacional	72
Figura 10	Histograma de la dimensión compromiso de continuidad por compromiso organizacional	74
Figura 11	Histograma de la dimensión compromiso normativo por la variable compromiso organizacional	75
Figura 12	Histograma de las dimensiones compromiso afectivo, continuidad y normativo por compromiso organizacional	77

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal encontrar la relación a través de la Gestión de Tesorería y el Compromiso Organizacional de los Colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao 2016.

En relación a la metodología empleada, la investigación fue de un enfoque cuantitativo, de tipo de estudio básico, por su profundidad la investigación fue de nivel correlacional. En relación al diseño de investigación fue no experimental y de corte Transversal. La población de estudio fue 200 colaboradores de la sede principal del Instituto del Mar del Perú. La técnica de muestreo utilizado, fue el muestreo probabilístico aleatorio simple. La muestra seleccionada fue de 132 Colaboradores. La técnica y el instrumento de recolección de datos, fueron la encuesta y el cuestionario. Cada variable de investigación tuvo su propio cuestionario con preguntas cerradas del tipo escala de Likert. Para validar el instrumento se empleó la técnica de juicio de expertos, los cuales dieron conformidad a la validez de los instrumentos. En relación a la confiabilidad de los instrumentos, este proceso se realizó para cada una de las variables de investigación, a través del Coeficiente Alfa de Cronbach. Dichos valores fueron de 0.905 y 0.963, concluyendo que los instrumentos tienen una alta confiabilidad. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de spearman. La investigación concluye que se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016 ($r_s = 0.860$, $p < 0.000$). Asimismo, las dimensiones de la gestión de tesorería, flujo de cobro, flujos de pago y provisiones de tesorería tienen una relación directa y proporcional con el compromiso organizacional ($r_s = 0.736$, $r_s = 0.800$, $r_s = 0.738$, respectivamente).

Palabras clave: Gestión de tesorería, compromiso organizacional, flujos de cobro, flujos de pago, provisiones.

Abstract

The present research work had as main objective to find the relationship through the Treasury Management and the Organizational Commitment of the collaborators of the Institute of the Sea of Peru, Callao 2016.

In relation to the methodology used, the research was of a quantitative approach, of type of basic study, by its depth the research was of correlational level. Regarding the research design was non-experimental and cross-sectional. The study population was 200 collaborators of the main headquarters of the Institute of the Sea of Peru. The sampling technique used was random simple probabilistic sampling. The sample selected was 132 collaborators. The technique and the instrument of data collection were the survey and the questionnaire. Each research variable had its own questionnaire with closed questions of the Likert scale type. To validate the instrument, the expert judgment technique was used, which gave agreement to the validity of the instruments. In relation to the reliability of the instruments, this process was performed for each of the research variables, through Cronbach's Alpha Coefficient. These values were 0.905 and 0.963, concluding that the instruments have a high reliability. To test the hypothesis we used the spearman coefficient. The research concludes that a statistically significant, high and directly proportional linear relation between the treasury management and the organizational commitment of the collaborators of the Institute of the Sea of Peru, Callao, 2016 ($R_s = 0.860$, $p < 0.000$). Likewise, the dimensions of cash management, cash flow, payment flows and cash forecasts have a direct and proportional relationship with organizational commitment ($r_s = 0.736$, $r_s = 0.800$, $r_s = 0.738$, respectively).

Key words: Treasury management, organizational commitment, collection flows, payment flows, forecasts.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

La presente investigación permitió ubicar información relevante como antecedentes, y así poder interiorizarse con las variables de investigación; se ordenó la información de acuerdo a la importancia.

Internacionales

Según Flórez (2014), en su investigación sobre “Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado Decanato Experimental de Humanidades y Artes, Barquisimeto” realizado en la Universidad Centroccidental de Venezuela. Esta investigación tuvo como propósito determinar la incidencia del clima laboral y compromiso organizacional en maestros universitarios del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”. La investigación fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra fue de 96 profesores de las Facultades de Psicología, Desarrollo Humano y Artes Plásticas con edades entre los 25 y los 60 años, con más de (1) año de antigüedad en el cargo, el muestreo utilizado fue la no probabilística. Aplicaron instrumentos para la recolección de datos propuesto por Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (1988) y el compromiso organizacional de Allen y Meyer (1990) traducida por Alemán y González (1997). Lo obtenido fueron analizados a través de la prueba estadística de coeficiente de coincidencia de Pearson, con un margen de significancia de $p \leq 0.05$; dichos resultados detallan que la incidencia entre variables de la investigación es baja, referido por un tamaño del efecto bajo $d=4,12$. De otro lado, las dimensiones del clima laboral y los tipos de compromiso organizacional fueron los que tuvieron incidencia significativa, esto es lo que presenta la responsabilidad normativa y afectiva con las convivencias interpersonales (0.0227) y entre el compromiso de continuidad con la dimensión de sentido de pertenencia y estilos de dirección (0.203) y (0.228) respectivamente. Se lograron puntuaciones bajas para los 3 niveles de compromiso organizacional, y de las dimensiones del clima laboral, la correlación

entre personas resultó ser la más alta con una puntuación de 15,96, que la coloca en un nivel medio alto.

Según Frías (2014), en su investigación “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Universidad de Chile” realizado en la Universidad de Chile. Tuvo como objetivo principal identificar y describir cuales fueron los principales componentes que los jóvenes profesionales consideran importantes para permanecer más tiempo en las organizaciones. La investigación permite concluir que el 100% de los entrevistados de la generación indicaron que buscan trabajos de acuerdo a su perfil y que los haga sentir importantes, y sobre el compromiso es alto y la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG). La investigación confirma la hipótesis, la cual indicaba que la percepción de los entrevistados sobre la satisfacción y la estructuración del plan de carrera tienen una alta correlación positiva en la retención de jóvenes, además el compromiso es independiente a la satisfacción respecto a otras de sus dimensiones.

Según Gómez (2014), en su investigación “Compromiso organizacional y su incidencia con la satisfacción laboral de los empleados en Rioverde, Unidad Académica Multidisciplinaria” por la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, de México, cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre el compromiso organizacional, determinado en 3 dimensiones (normativo, de continuidad y afectivo); y la satisfacción laboral estimada también en 3 dimensiones (prestaciones percibidas, ambiente físico de trabajo y supervisión). De otro lado, encontrar la relación de las mismas con las características sociodemográficas de los colaboradores tales como: edad, estado civil, sexo, escolaridad, puesto actual, antigüedad en la empresa y antigüedad en su puesto actual. El ámbito de investigación estuvo delimitado a la aplicación de un cuestionario usado únicamente a colaboradores que trabajan en algunas instituciones de la localidad de Rioverde S.L.P. El instrumento permitió medir 18 variables de compromiso organizacional, que fueron unidas en 3 dimensiones; y 12 variables de satisfacción laboral, que igualmente fueron agrupadas en 3 dimensiones, y fue complementado con 7 variables sociodemográficas. Los resultados fueron

analizados a través de medias y gráficos de sectores, el cual permitió describir las variables, y se complementó con un análisis bivariado, con el objetivo de identificar las asociaciones y relaciones de las variables. Los test que se aplicaron fueron el coeficiente de coincidencia de Pearson (r), rho de Spearman, Análisis de la Varianza (ANOVA) y la prueba t para muestras independientes. Estos resultados de las pruebas estadísticas permitieron encontrar la incidencia entre las dimensiones del compromiso y de la satisfacción laboral, y verificar que hay relación. En incidencia con las variables sociodemográficas analizadas en este trabajo, revela la incidencia que entre las 3 dimensiones del compromiso, únicamente el puesto actual no tuvo incidencia con las otras dimensiones de este constructo; y el compromiso de continuidad únicamente tuvo incidencia con el estado civil y edad. Con relación al constructo satisfacción laboral; el investigador podrá distinguir la escasa incidencia que hay entre las dimensiones de dicho constructo y las variables sociodemográficas ya que únicamente existe incidencia entre la satisfacción con el área físico de trabajo y la edad; e incidencia entre la satisfacción con las prestaciones percibidas y la escolaridad. La satisfacción con la supervisión no tuvo incidencia con las variables sociodemográficas las cuales fueron motivo en este análisis. Se puede decir que se halló evidencia suficiente para que el problema propuesto y las hipótesis hayan sido demostrados.

Según Salvatierra (2012), en su investigación sobre “Comportamiento organizacional y cultura organizacional educativa en instituciones del distrito Federal”. El objetivo de la investigación fue demostrar el vínculo entre los componentes de la estructura organizacional funcional de los directores de las asociaciones educativas como burocracia, centralización del poder y la accesibilidad a la información con los elementos misión y visión de la cultura organizacional. La muestra fue de 50 instituciones educativas y 200 personas, entre directores, subdirectores y administradores. Se concluyó que los directores y subdirectores presentaban de forma mesurada los componentes de centralización de poder y accesibilidad a la información, especialmente los hombres con un 80% y el 20% por las mujeres. Otro resultado importante fue que el 90% de los administradores presentaban el componente acceso a la información como pertenencia al cargo. Se encontró una relación moderada

entre los componentes de concentración de poder ($r=0.57$) y acceso a la información ($r=0.55$) con los elementos misión y visión de la cultura organizacional entre los directivos hombres y mujeres. En relación a los administradores se encontró una correlación baja entre los elementos burocracia ($r=0.33$), concentración de poder y acceso a la información ($r=0.36$) con los componentes visión y misión de la cultura organizacional. Lo que se puede inferir que estos funcionarios no cumplían los objetivos de la misión y visión de la institución.

Según Delgado y Di (2010), en su investigación “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional; un estudio de caso” realizado en la Universidad Central de Venezuela. El objetivo de la investigación fue investigar la incidencia que tiene la motivación en el trabajo del desempeño organizacional de los colaboradores de la Empresa de Bienes – Raíces Multiviviendas, C.A. El modelo de investigación fue de un estudio de campo. Se tomó como muestra a los colaboradores que laboraban en la compañía de Bienes – Raíces Multiviviendas, C.A (12 personas). El diseño de investigación fue del nivel descriptivo. La encuesta fue utilizada como técnica y el cuestionario como instrumento. Se llegó a la conclusión que el personal se encuentra en un nivel bajo de desempeño, el cual reflejaban que las tareas no tenían relación al puesto que desarrollaban; otro resultado indicó que al tomar una decisión en el trabajo; la mitad de ellos lo hacen en forma grupal, mientras que la otra parte lo hacen individualmente; el 50% de ellos no se considera identificado con el entorno laboral, mientras que el 41,7% si lo hace. Se puede inferir que, la motivación laboral es un componente esencial en el logro empresarial, ya que de ella depende en gran tamaño el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Nacionales

Según Mena (2011), en su investigación sobre “La gestión de tesorería en las empresas multinacionales comercializadoras de cosméticos en el distrito de Santa Anita”. Esta investigación tuvo como objetivo establecer cómo influye la gestión de tesorería en las compañías transnacionales comercializadoras de artículos de belleza en el distrito de Santa Anita. La investigación fue de un enfoque cuantitativo. La investigación fue del tipo aplicada, en razón de que los alcances son netamente prácticos, aplicables y se documenta de leyes, normas y técnicas de recolección de datos. Toda la propuesta tuvo un soporte empírico y numérico que ha logrado obtener las conclusiones de este tema de investigación. Este trabajo tuvo una muestra de 38 trabajadores. Las conclusiones que se llega de este trabajo de investigación, fue que al observar que el valor de la prueba estadística (Chi Cuadrado, X^2) cae en área de rechazo, en consecuencia la hipótesis nula (H_0) se rechaza y se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir, con un nivel del 5% de significancia, se determina que cuando la proyección de cuentas por cobrar es eficiente, entonces habrá una apropiada previsión de los niveles de dinero, esta hipótesis ha sido probada con la prueba no paramétrica Chi Cuadrado.

Según Taboada (2014), en su investigación sobre “Control interno y las cuentas por pagar de la empresa CR Service EIRL, San Isidro, 2014”; en Lima. El estudio tuvo como fin demostrar la relación entre el control interno y las cuentas por pagar en la compañía CR Service EIRL, distrito de San Isidro, Lima, 2014. Para elaborar esta tesis aplicaron el enfoque cuantitativo. La investigación fue de un nivel descriptivo correlacional. El diseño del estudio fue no experimental, de corte transversal. La muestra fue de 25 colaboradores de la empresa CR Service EIRL. El método de investigación fue la entrevista y la herramienta fue la encuesta, el cual fue aplicado a cada uno de los elementos que conforman la muestra. Los resultados conseguidos a través del empleo de la prueba estadística de Pearson, el cual concluyó que hay relación significativa entre el control interno y cuentas por pagar, encontrando una correlación de 0,790, con un valor para $p = 0.000$ y con un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo que

indica que la correlación es directamente proporcional. Lo que admite concluir que hay relación significativa entre el control interno y las cuentas por pagar en la compañía CR Service EIRL, distrito de San Isidro, Lima, 2014.

Según Rodríguez (2012), en su investigación "Marketing interno y compromiso organizacional en trabajadores de Sedapal-Sede La Artajea" por la Universidad Nacional Federico Villarreal de Lima. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre ambas variables. El diseño de la investigación fue del tipo descriptivo correlacional. La muestra fue de 279 trabajadores. La investigación aplicó dos instrumentos: un cuestionario de Marketing Interno de María Bohnenberger y el inventario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer. Estas herramientas fueron analizadas para determinar su validez y su confiabilidad. Los resultados encontrados indicaron que existe una correlación significativa y directamente proporcional entre el marketing interno y el compromiso organizacional ($r=0.79$). Además, se halló que las mujeres obtienen la puntuación más alta, tanto en marketing interno como en el compromiso organizacional con la empresa.

Según Bozo y Jordán (2010), en su investigación "Evaluación de las cuentas por pagar de la Charcutería Edith, S.A.", por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima. El objetivo de la investigación fue estimar las cuentas por pagar de la empresa charcutería Edith S.A. Utilizaron la metodología aplicada, bajo una forma de estudio experimental. La población de estudio de la investigación fue de tipo finita, y estuvo integrada por dos (2) personas de la oficina administrativa de la empresa. La técnica de investigación fue la entrevista. La herramienta diseñada para la recopilación de datos, tuvo que ser creado con un análisis cualitativo de la información recolectada. Las conclusiones muestran que hay deficiencias importante en la función administrativa y contable de las cuentas, asimismo, se indica la carencia de planificación de las actividades y definiciones en la designación de las labores respectivas. Se pudo determinar que no hay políticas adecuadas que permitan dar apoyo en forma suficiente al proceso de cuentas por pagar. De manera complementaria, la investigación contribuye al estudio de información importante para comprender, si en las

instituciones llevan la contabilidad de las cuentas por pagar de la misma forma o no, con lo que se puede utilizar la misma estrategia, con la finalidad de minimizar los errores y que no afecten en la rentabilidad o los objetivos de la empresa.

Según González y Urdaneta (2009), en su trabajo de investigación “Evaluación de las cuentas por pagar al hospital materno infantil Dr. Rafael Belloso Chacín”. El estudio tuvo como objetivo determinar la intervención de los procedimientos existentes en el Hospital Materno Infantil Dr. Rafael Belloso Chacín para el control de las cuentas por pagar de la organización redundaría en el mejoramiento y el buen desempeño del mismo, esto en función del aumento de pacientes que asiste ha dicho centro. El fin de la investigación fue evaluar y describir adecuadamente las cuentas por pagar del Hospital Materno Infantil Dr. Rafael Belloso Chacín. Los análisis realizados indican que presentan problemas financieros, pues la institución es acreedora de varias empresas, por valores de dinero que tiene por deuda a sus vendedores de materiales e insumos médicos, insumos necesarios para el funcionamiento apropiado del centro hospitalario. El motivo principal radica que existe una rigurosidad presupuestaria por parte de las oficinas competentes responsables de resguardar el buen funcionamiento del hospital, pues no calculan los gastos reales del hospital, sino que determinan un presupuesto fijo que es estimado cada año. La investigación proporciona información relevante y necesaria, que sirve para comprender y entender cómo se origina las cuentas por pagar de una entidad del estado, el cual permitió comprobar resultados y evaluaciones de tesorería entre la administración pública y privada, con la finalidad de poder darle una solución al problema, y que sirva para ambas instituciones, pues llevan las cuentas por pagar de manera diferente.

Según Aguilar (2013), en su investigación sobre “Gestión de cuentas por cobrar y su incidencia en la liquidez de la empresa contratista Corporación Petrolera S.A.C. – año 2012”. La investigación planteó como objetivo precisar de qué forma la gestión de cuentas por cobrar influye en la solvencia de la compañía contratista Corporación Petrolera S.A.C. El tipo de estudio fue ejecutada, con un diseño no experimental de corte transeccional o transversal. Las unidades de análisis fueron las áreas de finanzas, contabilidad y administración. La muestra

estaba integrada por 50 informantes. La técnica de estudio fue la encuesta, y como herramienta la recolección de datos, el cual constó de 18 ítems. Concluyó que la rotación de las cuentas por cobrar en días, es uno de los factores que influye en la liquidez de la Corporación Petrolera SAC; este índice para el año 2012 fue 106 días en cobrar, es decir, es el tiempo que necesitan sus cuentas para convertirse en dinero; esto se basa principalmente en la dificultad por cobrar, los cuales fueron causadas por políticas burocráticas, y la demora por parte de sus clientes más importantes en la conformidad de las facturas a sus contratistas, lo cual influye en la obtención de capital de trabajo.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Definición de Gestión de Tesorería

La Ley General N°28693 puntualizó que el Sistema Nacional de Tesorería , es el conjunto de órganos, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos destinados a la administración de los recursos del estado, en las instituciones y entidades del Estado, cualquiera que sea la fuente de financiamiento, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso, con transparencia y responsabilidad fiscal.

El Sistema Nacional de Tesorería es integrante de los sistemas administrativos del sector público que tiene por finalidad de hacer cumplir lo normado en el uso de los recursos del estado a través de las subcuentas del Tesoro Público y otras herramientas de pagaduría, tal como indica la Ley 28693, Ley General del Sistema Nacional de Tesoro Público, cuyo órgano rector es la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas.

Olsina (2012), definió como “el conjunto de técnicas y procedimientos orientados a gestionar óptimamente los fondos monetarios de la organización” (p.11).

La tesorería representa el conjunto de dinero de una organización pública o privada que se puede disponer inmediatamente, dicho de otra forma, es el dinero que se tiene disponible y al momento, en caja y los depósitos efectuados en las cuentas del banco.

Otra forma de definir a la tesorería, es como el conjunto de actuaciones que la empresa lleva a cabo, para organizar sus cobros y pagos de tal modo, que siempre puede hacer frente a sus obligaciones, y rentabilice al máximo sus excedentes (Tomas y Battlle, 2008, p.33).

De acuerdo a lo manifestado por Cortés (2003), en una organización se mantiene un saldo excelente en la tesorería, cuando se responderá a:

Motivo de transacción, para hacer frente al pago de las operaciones del giro de la actividad del negocio;

Motivo de preocupación, la organización debe mantener siempre un nivel de tesorería superior a lo que se necesita para las transacciones, con el fin de hacer frente a posibles problemas de liquidez y subsanar los imprevistos;

Motivo especulación, para aprovechar inversiones que pueden aparecer de forma imprevista, no propios de su rubro principal, pero con altísima rentabilidad (p.207).

En una excelente gestión de tesorería, debe exigirse un detallado estudio de todos los componentes de la misma, vistos desde un enfoque dinámico y estático.

Objetivos de la gestión de tesorería

Según Olsina (2012), mencionó que: “Disminuir la necesidad de apalancamiento a plazos cortos, sea a través de mejora de los circuitos, eligiendo y usando los más apropiados medios de cobro y pago, disminuyendo los volúmenes de financiación concentrando saldos y posiciones bancarias en un conjunto de empresas”.

Los objetivos de éstos son:

Disminuir los costos financieros, negociando las más favorables condiciones con la entidad financiera;

Maximizar los excedentes de capital;

Cumplir en todo momento y en las óptimas condiciones las deudas en dinero a fin de salvaguardar la liquidez de la organización.

En toda organización los gastos financieros dependen (además de lo conseguido en las negociaciones con las entidades bancarias) de tres parámetros: volumen financiero, tiempo y tipo de interés (el ejecutado en la operación en mención o bien el que podríamos tener alternativamente). Por eso el resultado en toda gestión se entorna en la tesorería.

Dimensión 1. Flujos de cobro

Olsina (2012), definió como:

Las cuentas por cobrar son el dinero que deben terceras personas a la entidad. Hay cuentas por cobrar provenientes de las operaciones de la institución, y existen cuentas por cobrar que no pertenecen a las operaciones de la entidad. Las cuentas por cobrar que no proceden de las operaciones del negocio se derivan de varias operaciones como los préstamos a trabajadores y anticipos a colaboradores que da la entidad, entre otros. Las cuentas por cobrar procedentes de las operaciones propias de la empresa son cantidades que adeudan los clientes por ventas de bienes o servicios a crédito (p.31).

Es decir, la corriente de cobros tiene un valor añadido sobre la de pagos: es la "savia" que alimenta la empresa puesto que, si este flujo de entrada de fondos se corta o simplemente se retrasa, las organizaciones o instituciones pueden sufrir tensiones financieras o incluso perecer.

Cardozo (2006), afirmó que:

Las cuentas por cobrar son los derechos que tienen las empresas para hacer efectivo, bienes o servicios como resultado de las operaciones comerciales realizadas a crédito, y que conforman parte del activo de la empresa (p.164).

Es decir, la tesorería se encarga de la dirección comercial o sea se ocupa de vender y tratar con los clientes, para generar fruto de la acción comercial de los cobros.

Por su parte Ray y Pany (2000), indicaron que:

Las cuentas por cobrar incorporan no solo el reclamo de derechos ante los clientes, que aparecen de las ventas de bienes o servicios, sino también una variedad de derechos misceláneos, como préstamos a altos ejecutivos o trabajadores, préstamos a subsidiarias, derechos frente a diversas empresas y avances a proveedores (p.345).

Importancia de las cuentas por cobrar

Monagas (2005), precisó que:

Las cuentas por cobrar establecen uno de las definiciones más importantes del activo circulante. La relevancia está vinculada precisamente con el tipo del negocio y la competencia. En las empresas de autoservicio no tienen relevancia debido a que la venta en este tipo de negocios se realiza al contado (p.18).

En las empresas sus cuentas por cobrar representan una inversión muy importante. Las formas que se tienen para conocer la inversión es la relación de la inversión con el capital de trabajo, además del activo circulante, los cuales son obtenidos a través de pruebas de liquidez.

Dimensión 2. Flujos de pago

Olsina (2012), definió como:

El sistema se basa en una sucesión de pasos y procedimientos para vigilar de manera eficaz y eficiente, todos aquellos desembolsos hechos por la entidad, entre los cuales se pueden precisar los ítems de pasivos de la firma, definición de condiciones de pago, aplicación de intereses en caso de valorarlos, control de pagos totales o fraccionados, proyecciones de tipo financiero, análisis de los pagos a efectuar, emisión de estados de cuenta, manejo de retenciones de impuesto, emisión de órdenes de pago, realización de notas de crédito o débito (p. 67).

En una organización se señala diversos destinatarios en los pagos que realiza. Citamos esta obviedad porque en muchos casos el tipo de pago y el destinatario del mismo condicionan el instrumento de pago.

Al mismo tiempo, las cuentas por pagar se pueden separar de tres modos según lo expuesto por Catácora (2009, p.275), mencionaron los siguientes:

Cuentas y documentos por pagar comerciales: procedente especialmente de las compras de inventario activo o de cualquier activo o de cualquier otro bien o servicio obtenido para las operaciones normales de la empresa;

Cuentas por pagar a compañías relacionadas: debido a los que se generan en razón del financiamiento logrado de las empresas vinculadas esencialmente de la casa matriz para el caso de las empresas transnacionales;

Éste financiamiento se adquiere por compra de insumos, maquinarias, asistencia técnica, regalías u otros conceptos;

Otras cuentas por pagar adquiridas de transacciones no comerciales de la empresa, pueden incorporar la restitución de gastos de viaje a trabajadores, préstamos de inventario y otros conceptos como por ejemplo las retenciones de impuestos;

Gastos acumulados: Incorporan el registro de los pasivos procedentes de los pagos por servicios recibidos, tales como: teléfono, agua, electricidad, publicidad, honorarios profesionales y otros.

Por último, los sistemas de cuentas por pagar, en su mayoría de casos, son usados para realizar los pagos a los proveedores, y esto puede ser realizado mediante transacciones bancarias.

Dimensión 3. Previsiones de tesorería

Olsina (2012), definió como:

La existencia y el progreso a medio y largo de una empresa está relacionada a la competencia de producir una suficiente corriente de beneficios de manera sostenida, pero, del mismo modo, la función diaria del tesoro obliga cumplir con algo mucho más necesario: utilizar y administrar los recursos necesarios y en las más óptimas condiciones posibles a fin de salvaguardar la liquidez y la continuidad de la firma, y así obtener garantías de seguir trabajando en el tiempo (p.75).

La previsión reside en pasar de una causa concreta o prevista (ventas, compras, inversiones, etc.) a una consecuencia prevista (cobros, pagos, abonos, etc.). El objetivo de la previsión es de posibilitar la gestión de la tesorería diaria, posibilitando a las personas encargadas de la tesorería adelantar sus intervenciones (movilizaciones de crédito, traslados de vencimiento, etc.) de tal manera que se obtenga los mejores resultados financieros. Las previsiones de cobros y pagos a efectuar vendrán dadas por las operaciones ya contabilizadas o por una apropiada recogida de los compromisos tomados.



Figura 1. Sistema de tesorería

1.2.2 Compromiso organizacional

Enfoque de compromiso organizacional

Según (Cohen, 2003), el cual mencionó que la investigación del compromiso en el centro de labores viene de los años 60 y se orientó hacia el concepto del compromiso organizacional. Al transcurrir los años fueron ampliándose nuevos conceptos del compromiso, ya no tan enfocados en los aspectos organizacionales, sino pensando hacia el cargo en el trabajo o el equipo de trabajo, etc. (Randall y Cote, 1991; Morrow, 1993).

El fin del compromiso puede ser hacia un individuo, una organización o un objetivo. No tienen por qué excluir los objetos del compromiso, pero naturalmente van a variar respecto a la naturaleza del vínculo creado. De acuerdo a los precedentes del compromiso, se distinguen 3 tipos de variables: del entorno, personales y organizacionales (Meyer y Allen, 1997).

En lo que respecta a los aspectos organizacionales se distingue la esencia del trabajo, descripción del puesto, políticas de recursos humanos, comunicación, nivel de colaboración en la organización y los modos de liderazgo de los directivos. Por lo tanto al personal se señalaría por edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación. Finalmente, en las del ámbito se señalan, entre otras a las oportunidades laborales, ambientes de trabajo.

McNeil (1985), denominó “contrato psicológico” a lo que se origina entre los individuos y las compañías, pudiendo estas ser de naturaleza transaccional o relacional. Los contratos psicológicos relacionales proporcionan un modelo de compromiso normativo, fundada en una relación permanente, y que estos serían distintos al modelo de compromiso y del cumplimiento que consideran las relaciones más transaccionales, que por su razón de ser es una relación más a corto plazo y por ende centrada en puntos de vista oportunistas o económicos.

Según Meyer y Herscovitch (2001), ellos manifestaron que el compromiso organizacional constituye un constructo multidimensional, el cual mencionan de 3 dimensiones del compromiso: normativa, afectiva y continua. Fundados en este planteamiento, González y Guillén (2008), investigaron las 3 dimensiones de Meyer y Allen citados a la luz de la selección tridimensional de los bienes, realizada por el filósofo clásico Aristóteles, ante la carencia de fundamentación filosófica de este constructo. Fijan un paralelismo entre las 3 dimensiones del constructo con las 3 clases de bienes propuestas por Aristóteles que detallaremos más adelante.

Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) definió el comportamiento organizacional como:

La situación psicológico que determina la incidencia entre un individuo y una empresa, donde las perspectivas de las dos partes son muy propias, individuales, diferentes y extenso que casi nunca es posible mencionar todos los aspectos en una incidencia formal (p.89).

El compromiso organizacional se base en el ímpetu del trabajo de un colaborador y la forma como se identifica con la organización. Un alto compromiso se observa cuando presta todo el apoyo para lograr las metas y objetivos de una organización, estar siempre disponible para realizar trabajos que beneficie a la organización, así como un alto deseo de superación, tanto laboral como profesionalmente.

Robbins y Coulter (2014), señaló que:

El compromiso organizacional es mejor augurador de la rotación que la propia satisfacción laboral, ya que un trabajador podría estar descontento con su trabajo y pensar que es una condición transitoria y no estar descontento con la institución. Mencionemos que el compromiso y la satisfacción laboral son comportamientos que el colaborador demuestra en su centro de trabajo (p.282).

El comportamiento organizacional en tal sentido, de las definiciones expuestas entre diferentes autores son similares, porque consideran que el factor humano y su intervención en las instituciones con el afán de alcanzar niveles de eficacia y eficiencia con la finalidad de incrementar la productividad en la organización.

En tal sentido, Tena y Villanueva (2010), definieron el compromiso organizacional, como:

La magnitud de la colaboración de un trabajador y su compromiso con la empresa se caracteriza por la convicción y aceptación de las metas y los valores de la institución, dispuesto a hacer un sacrificio significativo en beneficio de la empresa y el afán de integrarse a la misma (p.121).

Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010), afirmaron que el compromiso organizacional “es una condición psicológica que se distingue por la incidencia entre un individuo y una empresa, la cual muestra las consecuencias referente a la decisión para seguir en ella o dejarla” (p.91).

Es importante indicar que cuando un colaborador asume una responsabilidad dentro de la empresa, lo debe de realizar desde su aspecto interno y no solo superficialmente, puesto que debe tener una identificación plena con la institución donde trabaja.

Edel y García (2010, p.52), precisaron que el compromiso organizacional es la fuerza o energía que pone el colaborador y su compenetración plena con la empresa. Además, distinguió al compromiso organizacional bajo las siguientes afirmaciones:

- Convicción y aceptación de los objetivos y los valores de la empresa.
- Capacidad a realizar un esfuerzo considerable en beneficio de la empresa.
- El afán de integrar a la institución.

En tal sentido es imperante analizar el entorno laboral, vale decir, que tipo de contrato tiene con la organización por el cual está involucrado el colaborador, el cual impactara positiva o negativamente en la actitud de compromiso.

Importancia del compromiso organizacional

Bayona y Goñi (2010), manifestó:

La eficiencia organizacional necesita en gran tamaño de la materialización de los objetivos empresariales. Factores fundamentales como la tecnología o la estructura organizativa puede emularse, excepto el factor humano con el que se dispone. Lo que se incrementa cuando se vincula con la organización en la salud, en que los colaboradores son partes predominantes en la misión central de cualquier centro de salud fundada en el sólido desarrollo integral del paciente (p.45).

De otro, la cultura organizacional va a tener que autoalimentarse en forma periódica y obtener las respuestas necesarias que sostengan la misma cultura y por ende el actuar de la organización sea como principio esencial la formación

integral de sus colaboradores y que eso coadyuve de manera objetiva con el desarrollo continuo de la sociedad.

Componentes del compromiso organizacional

Varona (2011), mencionó en su investigación la incorporación de 3 aspectos distintos en la definición del término “compromiso organizacional”, y son:

Perspectiva de intercambio: consecuencia de un intercambio de incentivos y contribuciones entre la institución y el trabajador;

Perspectiva psicológica: condicionada al compromiso del colaborador con los valores y objetivos de la institución, su afán por colaborar en que la empresa logre sus metas y objetivos, y el deseo de ser integrante de la organización;

Perspectiva de atribución: en que el empleado se dispone voluntaria, explícita e irrevocablemente a integrar a la empresa y actuar en labores que ello conlleva.

De tal manera, un individuo puede relacionarse emocionalmente a su empresa al mismo tiempo que puede mantener, o no, una relación en términos de costo-beneficio, y pensar, o no, en la obligación de ser fiel a su institución.

Enfoque del compromiso organizacional

Robbins y Coulter (2014), precisó que el enfoque del compromiso organizacional se concentra en 3 ámbitos de importancia:

Inicialmente considera el comportamiento individual. Fundamentándose sobre todo en los aportes por parte de psicólogos, en este entorno incorpora cuestiones como la motivación, la percepción, la personalidad, el aprendizaje y las actitudes. Segundo, se enfoca en el comportamiento del equipo, que incorpora normas, roles, crecimiento del grupo, liderazgo y conflicto. Nuestro entendimiento sobre los grupos proviene especialmente de investigaciones de sociólogos y psicólogos. Finalmente analiza las

formas institucionales que incluyen estructuras, cultura, políticas, y práctica de recursos humanos (p.283).

Dimensiones de compromiso organizacional

Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014), dimensionó de la siguiente manera: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso continuo.

Dimensión 1. Compromiso afectivo

Es la fidelidad afectivo del trabajador hacia la organización, y está fundado como resultado del cumplimiento de la empresa de las carencias y expectativas que el empleado tiene, el cual se ve reflejado por la fidelidad basada en la relación con la empresa, es decir, la responsabilidad de permanencia refleja la fidelidad, y esto no es porque es poco probable que el individuo pueda encontrar un trabajo en otro lugar. Este compromiso refleja el afecto, la compenetración y participación con la empresa, es la identidad psicológica del empleado con los valores y filosofía de la empresa.

Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó:

En la actualidad es muy recurrente que el empleado no se dé cuenta de la armonía entre sus valores y los de la organización, sin embargo, esta compenetración y afinidad en la empresa se pone de manifiesto con posturas tales con un marcado orgullo de integración del empleado hacia su institución (p.90).

De esta compenetración también se evidencia el compañerismo e identificación del empleado con los problemas de su compañía se preocupa cuando su institución le va mal, y muestra una gran alegría cuando le va bien. Comúnmente los empleados con un gran compromiso afectivo, manifiestan una buena receptividad a los cambios organizacionales, que ello implica.

Blanco y Castro (2011), lo precisan como “el lazo afectivo que los colaboradores forjan con la empresa, revelan un afecto entusiasmado al sentir la satisfacción de necesidades, esencialmente las psicológicas y las expectativas” (p.220).

En consecuencia, un compromiso de los individuos desde el entorno afectivo, estará sumido en sus sentimientos por la empresa y por lo tanto, laboraran en términos de un estupendo estado afectivo; esto genera una gran motivación individual para el cumplimiento de sus labores.

Dimensión 2. Compromiso de normatividad

Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó:

Que el compromiso normativo ha sido el menos analizado de los factores y sobre todo a nivel experimental. A decir de los autores, este factor nace a raíz de que el colaborador siente la necesidad de mantenerse en la empresa porque piensa que es lo apropiado. Es decir, se manifestó que el compromiso normativo debía percibirse como un conjunto de especificaciones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para accionar de cierta forma coincidente con las metas e intereses de la empresa (p.92).

Esto se manifiesta por el deber o gratitud del trabajador, es decir, por responder de manera mutua hacia la institución como resultado del bien obtenido (trato personalizado, mejoras laborales, etc.). La parte normativa es la sensación del colaborador sobre la necesidad de perdurar en la empresa, es decir, radica en como experimenta el colaborador una fuerte sensación para continuar en la compañía, el cual acostumbra tener sus raíces en la formación del valor de fidelidad en la persona desde su niñez, su adolescencia, hasta en sus primeras prácticas laborales, es decir, el colaborador asimila y da por hecho, que debe ser fiel con la institución que lo emplee, desde luego el empleo de este valor se pone de manifiesto en otros contextos de la vida del individuo.

Morales (2004), manifestó:

Que la fidelidad es una conducta racional y natural de cumplir los compromisos pactados, y ajustarse a la palabra expresa o tácita. El compromiso normativo como el emocional son de naturaleza afectiva en que el trabajador experimenta una firme sensación de necesidad por perdurar en la organización. Según el autor, los empleados con esta forma de compromiso son leales a la hora de ejecutar algún proyecto, aunque tal vez no con la misma fuerza o entusiasmo que uno con compromiso afectivo, pero sí con la seguridad que asistirá en todo momento (p.98).

El compromiso normativo es tomado en cuenta por los colaboradores como una responsabilidad moral, y que las normas deben ser admitidas libre y voluntariamente, el conlleva a pensar que tienen que hacer lo apropiado por razones de fidelidad, el cual en su mayoría de casos es una sensación de convicción y defensa de los fundamentos que en este tema se asume ante la empresa. El no acatar las normas dadas por la organización causaría un sentimiento de culpabilidad, por cuanto el compromiso normativo es percibido por el colaborador como un deber ante la correspondencia de la empresa que le brinda algún apoyo particular o haberle concedido alguna oportunidad de mejora laboral.

De forma definitiva, el compromiso normativo se refiere de un compromiso por afecto de fidelidad con la institución, esto sucede por presiones de tipo cultural o familiar, que conlleva al colaborador a ser un incondicional en su centro laboral, lo cual no implica que tenga entusiasmo o suficiente fuerza que lo lleve a tener un alto compromiso. Estos compromisos pueden desarrollarse mediante diversos vínculos por parte de la organización, que puede ser por socialización, relaciones estables, procesos de condicionamientos y modelamientos conductuales experimentados por el trabajador tanto en la familia como en el ámbito cultural.

Dimensión 3. Compromiso de Continuidad

Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó:

Es el reconocimiento del individuo, con relación a los costos como los financieros, físicos y mentales, como las oportunidades de conseguir otro trabajo, se atreviera a dimitir a la empresa. Es decir, el colaborador percibe cierta afinidad a la empresa porque ha empleado tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la empresa conllevaría a perder demasiado y si éste notara que sus oportunidades fuera de la empresa serán pocas, se incrementaría su adhesión a la compañía; así mismo, espera mejora de oportunidades externas para renunciar a la empresa (p.98).

Córdova (2005), manifestó que:

Las inversiones y alternativas son 2 conjuntos de variables que influyen en el desarrollo de la dimensión calculadora. Es decir, trabajo y sacrificios, son parte de lo que el colaborador dedica por destacar en una determinada empresa y además estudia las opciones que tiene para renunciar a su trabajo (p.31).

El compromiso de continuación, es el resultado de la dedicación de horas de trabajo y sacrificio que el colaborador ha obtenido por su continuidad en la organización y que perdería si renunciara a su centro laboral. De esta forma, en grupos con altos indicadores de desempleo hay un bajo nivel de compromiso de continuación.

Betanzos y Paz (2010), precisó que este etilo de compromiso es:

Una consecución de la participación del colaborador que determina deliberadamente adherirse hacia la empresa como un objetivo personal, es decir, la implicación se vincula con una asociación cognitiva y emocional que presenta el individuo hacia su entorno de trabajo y las personas que la componen, así como su impresión con relación a su ámbito laboral, lo cual acepta que los individuos

determinen pertenecer a la empresa de forma personal porque se sienten reconocidos por ésta.

Estas definiciones permiten deducir que un trabajador que tiene un elevado compromiso en forma continua, tiende a profesar estabilidad laboral, la cual podría ser meramente situacional o eventual. Por otro lado, el sacrificio, dedicación y entrega al trabajo residen en obtener los niveles “mínimos aceptables”; es decir, el colaborador sólo realiza lo exactamente necesario para continuar laborando en la institución y capitalizar sus inversiones, o bien, está pendiente de una mejora en las oportunidades externas para renunciar a la compañía.

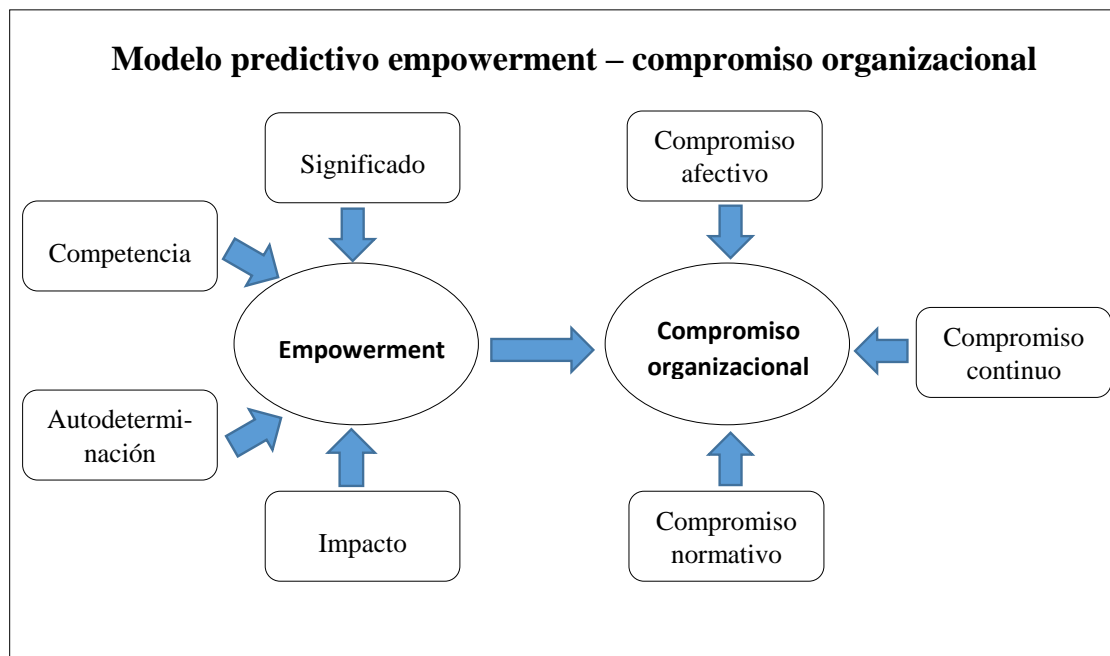


Figura 2. Compromiso organizacional

1.2.3 Definición de términos básicos

Gestión de tesorería

Es el conjunto de técnicas y procedimientos orientados a gestionar óptimamente los recursos monetarios de la empresa.

Flujos de cobro

Olsina (2012), definió como: Las cuentas por cobrar son el dinero que deben terceras personas a la entidad.

Flujos de pago

Olsina (2012), definió como: El sistema se basa en una sucesión de pasos y procedimientos para vigilar de manera eficaz y eficiente.

Previsiones de tesorería

Olsina (2012), definió como: La existencia y el progreso a medio y largo de una empresa está relacionada a la competencia de producir una suficiente corriente de beneficios.

Compromiso organizacional

La situación psicológico que determina la incidencia entre un individuo y una empresa, donde las perspectivas de las dos partes son muy propias, individuales, diferentes y extenso que casi nunca es posible mencionar todos los aspectos en una incidencia formal (p.89).

Compromiso Afectivo

Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó: En la actualidad es muy recurrente que el empleado no se dé cuenta de la armonía entre sus valores y los de la organización.

Compromiso de continuidad

Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó:

Es el reconocimiento del individuo, con relación a los costos como los financieros, físicos y mentales, como las oportunidades de conseguir otro trabajo, se atreviera a dimitir a la empresa.

Compromiso normativo

Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó: Que el compromiso normativo ha sido el menos analizado de los factores y sobre todo a nivel experimental.

1.3 Justificación

Las investigaciones están orientadas a la resolución de algún tipo de problema o procesos en instituciones públicas o privadas; por consiguiente, es necesario realizar la justificación. De otro lado, conocer si la investigación es viable desde el punto metodológico.

Bernal (2010), manifiesta que se debe de justificar una investigación mediante tres aspectos o caracteres: teórico, práctico y metodológico.

Justificación Teórica

De acuerdo a lo mencionado por Bernal (2010), indica que en “todo estudio hay una argumentación teórica cuando el fin de la investigación es crear reflexión y discusión académica sobre el conocimiento existente, contrastar una teoría, comparar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (p.106).

La investigación llegará a obtener informaciones relevantes de la gestión de tesorería y el compromiso organizacional para incorporar a la ciencia, de acuerdo a los resultados que se obtiene se tomara medidas correctivas para solucionar casos que va generando día a día. También las teorías obtenidas se plasmarán a los indicadores para medir, y se dará algunas recomendaciones para el bien de la institución, a la vez se conocerá el comportamiento de la gestión de tesorería y el comportamiento organizacional.

Justificación Práctica

Bernal (2010), señala que un estudio tiene una justificación práctica cuando su desarrollo resuelve un problema o en su defecto aplica estrategias con la finalidad de resolverlo (p.106).

Esta investigación tiene una justificación practica porque ayudará a mejorar las actividades cotidianas y los procedimientos destinados a mejorar el desempeño de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

Justificación Metodológica

De acuerdo a Bernal (2010), quien señalo que “en investigación científica, la justificación metodológica debe realizar cuando lo que se está investigando da inicio a un nuevo método o una nueva estrategia que permita crear nuevos conocimientos válidos y confiables” (p.107).

La investigación brinda procesos metodológicos a través de la identificación del diseño metodológico y los instrumentos de investigación, los cuales, luego de ser validado pueden servir para posteriores estudios con otras variables o contexto. La situación problemática planteada es pertinente y relevante para los trabajadores, creo que los resultados servirían como una evaluación diagnóstica sobre la cual se podrían vislumbrar posibles correctivos y proponer acciones de mejora a favor de los colaboradores.

Justificación legal

Ley N° 28112 Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público;
Decreto Supremo N° 035-2012-EF (Esta ley aprueba el texto único ordenado de la Ley General del Sistema Nacional de Tesorería);
Ley N° 29158 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;
Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización;
Ley N° 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales;
Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades (Esta ley aplica para los tres niveles de Gobierno – Nacional, Regional y Local)

Se justifica de acuerdo las Normas Generales de Tesorería.

1.4 Problema

1.4.1 Realidad Problemática

El desempeño y las responsabilidades de la función de tesorería, tanto en una organización pública o privada, lejos de las responsabilidades de su oficina, ha cambiado severamente, desde el surgimiento de la crisis financiera que se dio por los años 2008 al 2010. La crisis afectó el flujo de divisas y aumentó la incertidumbre y, por consecuencia, el rol primordial de las funciones de tesorería fue el punto de partida, esto ha causado que los consejos de administración y los profesionales de las instituciones, observen a los encargados de tesorería con otra expectativa. Las acciones directas que tomaron los encargados de tesorería para gestionar la crisis en los meses posteriores dieron cabida a soluciones a largo plazo, cambiando y aumentando aún más el rol de estos profesionales.

Las transacciones económicas y financieras de una institución se convierten en las entradas o salidas de los recursos monetarios, es decir, en los flujos de cobros o en pagos. Una adecuada gestión de tesorería debe de realizar a tiempo los pagos y reducir los fondos que no generan rentabilidad. No cabe duda, que el sistema financiero otorga una extensa gama de productos que posibilitan la obtención de rentabilidad de los excedentes, inclusive en los plazos más cortos. Además, es capaz de orientar los flujos de cobros y pagos, a través de cuentas corrientes de créditos. Así mismo, el sistema financiero facilita un amplio abanico de formas de pago, el cual se ajusta a la más variada coyuntura que puedan ocurrir en una organización.

En la actualidad, existen herramientas, que permiten a las empresas comparar sus estrategias y operaciones de tesorería con otras del mismo giro de negocio o diferentes. Esto puede ayudarle a conocer y a comprender lo que diferencia a su organización del resto.

El Flujo de Tesorería, es conocido por el sistema financiero, como el presupuesto de efectivo o cash flow, y es uno de los principales instrumentos de la planificación financiera de corto plazo, esto permite a la empresa, poder

conocer a lo largo del período de planificación, se podrá contar con excedentes, o se enfrentará una escasez de efectivo. De otro lado, es posible establecer lineamientos que podrá utilizar con tiempo, es decir, buscar financiamiento de corto plazo, en caso la organización tenga un desempeño económico irregular y se prevea un déficit o, en caso haya un excedente, planear en qué invertirlo. Es importante, recordar que el Flujo de Tesorería es totalmente diferente del flujo de caja, que se emplea cuando se evalúa proyectos. El primero, proporciona el conocimiento necesario sobre el momento y la cantidad de efectivo que se requerirá en el corto plazo, en tanto que, en un proyecto, lo que se busca es conocer el flujo de caja de los ingresos futuros, y es cuanto efectivo pueden llevarse los accionistas sin afectar la marcha de este.

Uno de los principales insumos de la gestión financiera es el presupuesto de ventas, y se construye considerando al entorno empresarial en el ámbito de desarrollo de la empresa, así como también las estimaciones de las ventas a corto plazo propuesta por la oficina de ventas.

Al no tener una apropiada gestión de la tesorería, así como tener en forma oportuna y un manejo adecuado que posibilite la ayuda en la búsqueda del éxito de una empresa, no se podrá avalar a la organización la liquidez necesaria para poder trabajar, y que se cuente con suficiente efectivo para pagar las cuentas de la empresa y al mismo tiempo, prevenir que hallan saldos excesivos en las cuentas de cheques. Uno de los problemas que surge dentro del ámbito de la tesorería, sería el no tener en cuenta la administración de efectivo como uno de los elementos fundamentales de la gestión de tesorería, ya que al ser uno de los activos más líquidos de la organización, proveen los recursos para pagar las obligaciones, en la medida que éstas se ejecutan; esta gestión introduce la administración del dinero de la organización, con el propósito de optimizar la disponibilidad de efectivo y las utilidades, para tener intereses sobre cualquier fondo inactivo, es decir dinero ocioso que no se ha utilizado.

Por consiguiente, existe una preocupación en la oficina de tesorería en el corto plazo, porque todo debe girar alrededor del dinero, y poder realizar múltiples

operaciones y movimientos del mismo. Una de las herramientas de gestión de tesorería, que también es importante saber e investigar, es la elaboración de flujo de caja o cash flow, el cual nos posibilitara obtener una visión sobre el comportamiento de los beneficios y costos a lo largo de las operaciones de la organización, pero para poder elaborarlo eficazmente, se debe hacer primero el cálculo de cada uno de los elementos del flujo de caja.

Adicionalmente, en la gestión de tesorería, los problemas que existen al momento de hacer un presupuesto proyectado de efectivo, es estructurar sin tener en cuenta o no haber previsto las modificaciones en la coyuntura económica global, ya que los valores que se exponen en el presupuesto deben evidenciar la realidad de la compañía. De otro lado, se debe de tener en consideración los agentes internos y externos que posee la organización, los cuales pueden inferir positiva o negativamente en la empresa; siendo tema de nuestro estudio los elementos negativos que originarían estos déficits, mencionando como problema el caso de no tener una apropiada existencia de cuentas por cobrar, que no nos posibiliten satisfacer nuestras cuentas por pagar al tiempo de su vencimiento o el caso de una mala valoración del tipo de cambio al momento de efectuar una estimación que perjudique considerablemente a nuestros flujos de efectivo estimados.

El compromiso organizacional permite relacionar el aspecto afectivo con los costos percibidos por el trabajador, y estos asociados a dejar la organización o con la obligación de permanecer en la misma. Definitivamente, es uno de los mejores factores que miden el desempeño y contribución del capital humano, pues es una respuesta global y duradera a la organización como un todo, que la simple satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo su situación temporal y, sin embargo no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización es muy probable que los individuos consideren la renuncia (Sistema de Calidad Minsa.ppt, s. f.).

En la medida que se observen y a la vez, se constituyan relaciones interpersonales cordiales, se respeten y valoren los pensamientos, sentimientos, emociones propias y de los demás, es posible hablar de un mayor compromiso organizacional de parte de cada uno de los integrantes de una institución.

Un gran reto que enfrentan las instituciones es lograr un personal comprometido con las metas y objetivos. Para esto se requiere contar con un personal que quiera, sienta y ame el seguir trabajando en y por la organización (Ramos, 2005). Por las razones expuestas, hemos considerado que es de gran importancia el desarrollo de la presente investigación.

El Instituto del Mar del Perú, Callao, cuenta con 10 Laboratorios Costeros que se encuentran ubicados en: Tumbes, Paita, Santa Rosa, Huanchaco, Chimbote, Huacho, Pisco, Puno, Camana e Ilo, dedicados a la investigación científica, donde el Área Funcional de Tesorería – Egresos, cumple la función de tramitar los cheques respectivos a los usuarios de la entidad por concepto de viáticos, asignaciones por encargo interno, gratificaciones de mar, para realizar investigaciones propias y seguimiento a las pesquerías en nuestro mar territorial.

Es aquí donde la documentación suele tener deficiencias ya sea porque las solicitudes de los usuarios tienen observaciones, las cuales deberían llegar al Área Funcional de Tesorería saneadas, visadas por el Fiscalizador, dando la conformidad a fin de evitar demora en el proceso y ser ingresado en el SIAF-SP en las fases de compromiso y devengado para su posterior giro del cheque, el cual es aprobada por la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas dentro de las 24 horas, y entregada al trabajador para que realice el cobro del mismo, posteriormente verificando el pago en el SIAF-SP y el Estado de Cuenta Virtual del Banco de la Nación.

Respecto a las captaciones de ingresos que son recursos propios de la Entidad y se realiza de acuerdo a lo estipulado en el TUPA por ejemplo, servicios a terceros (análisis de laboratorios, TCI merluza), donde se generan facturas electrónicas y/o boletas de venta electrónicas a las empresas para que efectúen

los depósitos en nuestras cuentas corrientes de RDR y Detracciones, el cual tiene deficiencias en los depósitos realizados por las empresas pesqueras que no entregan diariamente como indica el reglamento de la Institución, demorando muchas veces hasta 5 días calendarios ocasionando problemas financieros y contables para la conciliación en los Libro Bancos. Siendo uno de los grandes motivos por el cual la gestión de tesorería es muy importante dado que se tiene que trabajar en conjunto mediante una buena comunicación con las empresas pesqueras y los laboratorios Costeros de Paita y Tumbes, ya que estos dos son los que recaudan ingresos para la Institución, Por lo tanto me planteo el siguiente problema:

1.4.2 Formulación del problema

De acuerdo a la realidad problemática analizada, el cual está afectado por las variables gestión de tesorería y compromiso organizacional se llega a la formulación de la pregunta de investigación:

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre los flujos de cobro y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre los flujos de pago y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre las previsiones de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre los flujos de cobro y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre los flujos de pago y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre las previsiones de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre los flujos de cobro y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre los flujos de pago y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre las provisiones de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

El presente trabajo de investigación establece como variables de análisis a la Gestión de Tesorería y el Compromiso Organizacional.

2.1.1 Gestión de Tesorería

De acuerdo a la definición sobre la gestión de tesorería, esta queda definida como “un conjunto de técnicas y procedimientos destinados a gestionar adecuadamente los fondos económicos de la organización”. Olsina (2012, p.11).

Tomas y Battlle (2008, p.33), definieron a la gestión de tesorería como “conjunto de acciones que la empresa lleva a cabo, para organizar sus cobros y pagos de tal modo, que siempre puede hacer frente a sus obligaciones, y rentabilice al máximo sus excedentes”.

2.1.2 Compromiso Organizacional

La definición de compromiso organizacional está basada en la “intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización” (Edel y García 2010, p.52).

En ese contexto, es muy importante analizar el comportamiento de los colaboradores, el cual se determinará si influye positivamente o negativamente en la actitud de su compromiso.

De las definiciones expuestas entre diferentes autores presentan similitud en cuanto que consideran que el recurso humano y su actuación en las organizaciones en la búsqueda de mayores niveles de eficacia y eficiencia para incrementar la productividad en la organización.

2.2 Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión de Tesorería

Definición Conceptual. Olsina (2012) definió a la gestión de tesorería como “un conjunto de técnicas y procedimientos destinados a gestionar óptimamente los fondos monetarios de la organización” (p. 11).

Definición Operacional. Actividades y procedimientos para gestionar eficientemente las finanzas de la institución a través de los canales financieros tales como flujos de cobro, flujos de pago y previsión de tesorería.

Tabla 1
Operacionalización de la variable gestión de tesorería

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y Rango
Flujos de cobro	Factura	1,2,3		
	Boleta de venta	4,5,6	(5) Siempre (S)	
	Proveedores	7,8,9	(4) Casi Siempre (CS)	Inadecuado [21;49]
Flujos de pago	Personal y gastos sociales	10,11,12	(3) A veces (AV)	Adecuado [50;78]
			(2) Casi nunca (CN)	Muy adecuado [79;105]
Previsiones de tesorería	Planificar	13,14,15	(1) Nunca (N)	
	Gestionar	16,17,18		
	Controlar	19,20,21		

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición Conceptual. Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) definió el comportamiento organizacional como “estado psicológico que caracteriza la incidencia entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos los aspectos en una incidencia formal” (p.89).

Definición Operacional. Conjunto de actividades en que se basa el compromiso organizacional, a través de los compromisos afectivos, normativos y de continuidad.

Tabla 2

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y Rango
Compromiso Afectivo	Apego emocional y sentimental	1, 2, 3 y 4	(5) Siempre (S) (4) Casi Siempre (CS) (3) A veces (AV) (2) Casi nunca (CN) (1) Nunca (N)	Bajo [21;49] Medio [50;78] Alto [79;105]
	Expectativas	5, 6 y 7		
Compromiso Normativo	Lealtad a la organización	8, 9, 10 11, 12 y 13		
Compromiso de Continuidad	Reconocimiento de la persona	14, 15, 16 y 17		
	Oportunidades de encontrar otro empleo.	18, 19, 20 y 21		

2.3 Metodología

La investigación utilizó el método hipotético-deductivo, porque utilizó instrumentos que permitieron recolectar datos, la información recopilada se procesó con la finalidad de obtener los resultados estadísticos, lo que permitió tener las conclusiones del estudio. Cabe mencionar que se utilizó dos cuestionarios (Gestión de Tesorería y Compromiso Organizacional) para obtener la relación entre ellas.

El método lógico que siguió la investigación es el hipotético-deductivo. Esto se basa en que, a partir de las teorías expuestas, el investigador recoge datos para corroborar que la realidad o el problema se comportan de acuerdo a lo mencionado en su marco teórico. Luego se procede a formular la hipótesis, se recogen datos y por último se prueba o no la hipótesis.

Según Bernal (2009), afirma que este método “se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares” (p. 56).

2.4 Tipo de Estudio

El tipo de estudio fue básica, porque la investigación proporcionará un mayor alcance acerca del conocimiento de las variables Gestión de Tesorería y Compromiso Organizacional.

Carrasco (2005), define que la investigación básica “es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p.43).

Según Hernández (2010), indica que el enfoque cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

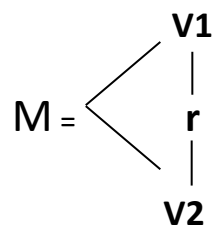
2.5 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue del tipo no experimental, dado que no manipularemos la variable independiente, es decir, a la variable Gestión de Tesorería con la finalidad de que pueda influir en los resultados de la variable Compromiso Organizacional. Además, la investigación es de corte Transversal, porque se aplicará el instrumento en un solo momento.

Según Hernández (2006), en un estudio correlacional de corte Transversal, no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien lo realiza (p.205), limitándose a establecer relaciones sin precisar sentido de causalidad.

De acuerdo a dicha definición, podemos afirmar que, con este tipo de investigación, las variables de investigación no son manipuladas, dicho de otra manera, no se crearán condiciones artificiales o de laboratorio para estudiar el problema. Es por ello, que solo se pretende estudiar y explorar las dos variables: Gestión de Tesorería y Compromiso Organizacional, para luego profundizar en su comportamiento general y conocer la relación entre ellas.

El diseño de la investigación se encuentra en el siguiente esquema:



Interpretando el diagrama tenemos:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Gestión de tesorería

V2: Variable: Compromiso organizacional

r: Coeficiente de correlación entre variables

2.6 Población, muestreo y muestra

Según Arias (2010), “la población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p.81).

La unidad de análisis de la investigación fue la sede principal del Instituto del Mar del Perú, ubicada en el Callao. La población objetivo estuvo conformada por 200 colaboradores.

Para calcular el tamaño de muestra se aplicó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

N = Población	200
Z = nivel de confianza.	95%
p = Probabilidad a favor.	0.5
q = Probabilidad en contra.	0.5
d = error de estimación.	5%
n = tamaño de la muestra	132

El tamaño de la muestra seleccionada fue de 132 colaboradores.

Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población” (p.175).

De otro lado, se entiende que la muestra representativa, es aquella que por su tamaño y características son homogéneas a las del conjunto, los cuales deben de permitir hacer inferencias o generalizar los resultados al total de la población, con un nivel de significancia conocido.

Para la investigación la muestra estuvo constituida por 132 colaboradores.

Muestreo

Para la selección de los elementos que conformaran la muestra, se debe de utilizar una técnica o procedimiento, el cual se ha denominado muestreo. Existen dos tipos de muestreo: probabilístico y no probabilístico.

El muestreo probabilístico o aleatorio, es un procedimiento, en el cual se conoce como la probabilidad que tiene los elementos de ser elegidos para la muestra, es decir, todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser seleccionado. Esta técnica es utilizado cuando se tiene el padrón o marco muestral que conforman la población de estudio.

El muestreo no probabilístico, también es un procedimiento de selección de elementos de la muestra, en el cual la probabilidad es desconocida, es decir, los elementos de la población no tienen la misma posibilidad de ser elegidos e integrar la muestra. Esta técnica es utilizada cuando no se tiene el marco muestral.

Para la investigación se utilizó el muestreo probabilístico, con la técnica del muestreo aleatorio simple.

Criterios de selección

Los criterios de inclusión se basen en conocer que objetos van dentro de sus límites, es decir, contener una cosa a otra; como también vienen a ser las características esenciales que debe reunir la muestra para ser considerada como tal.

Mientras que exclusión, es no admitir a una persona o cosa con otras, eliminar la posibilidad de una cosa; es decir, son las características que no debe presentar la muestra de estudio para ser seleccionada. Se excluye a los colaboradores de otras sedes del Instituto del Mar del Perú.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnica

Las técnicas son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método científico, el cual posee una aplicabilidad general (Arias, 2010, p.67).

Las principales técnicas de investigación de campo son: Observación, Encuesta, Entrevista. Para el trabajo de investigación, se utilizó la técnica de la encuesta, porque permitió tener la reacción o actitud de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú sobre las variables de estudio Gestión de Tesorería y Compromiso Organizacional.

2.7.2 Instrumento

Los instrumentos de recolección de los datos varían de acuerdo al enfoque de la investigación. En una investigación cuantitativa tenemos a los cuestionarios cerrados, registros de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, sistemas de mediciones fisiológicas, escala de Likert, etc.

Según Arias (2010), indica que “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.69).

Los instrumentos son medios auxiliares que permiten recoger y registrar los datos, para la investigación se utilizó dos cuestionarios, uno para tomar la percepción de los colaboradores sobre la variable Gestión de Tesorería y otro para tomar la percepción sobre el Compromiso Organizacional, ambos cuestionarios se les aplicó a los colaboradores del Instituto del Mar del Perú.

Ficha técnica del instrumento de la variable gestión de tesorería

Denominación:	Gestión de tesorería
Autor :	Olsina (2012) adaptado por Lili Romero Alfaro
Objetivo :	Evaluar los factores de la gestión de tesorería
Administración :	grupala y/o individual
Tiempo :	10 minutos

Nivel de medición: escala politómica

Descripción de la prueba: Consta de 21 ítems, y 3 dimensiones con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.

Objeto de la prueba

Con la escala se obtienen información referido a determinar la percepción sobre la gestión de tesorería.

Calificación

Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera:

- (5) Siempre
- (4) Casi siempre
- (3) A veces
- (2) Casi nunca
- (1) Nunca

Ficha técnica del instrumento de la variable compromiso organizacional

Nombre:	Encuesta de compromiso organizacional
Autor:	Meyer y Allen (1994), citado por Leyva (2014) adaptado por Lili Romero
Procedencia:	Lima - Perú, 2016
Objetivo:	Medir el compromiso organizacional
Administración:	Individual, colectivo
Duración:	Aproximadamente de 10 minutos
Estructura:	La encuesta consta de 21 ítems.

Escala de valoración:

Definitivamente en desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	2
En desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

2.7.3 Validación y confiabilidad del instrumento

La validez es una técnica que describe una medida que proporciona resultados que están de acuerdo al conocimiento estándar y una de las formas de validez, es el de contenido, el cual se encarga de demostrar que las preguntas son consistentes respecto al conocimiento, habilidad o comportamiento que esta prueba está destinada a medir (Crano y Brewer, 2008, p.133). Esto quiere decir que un instrumento de medición al cual se le aplica una validez de contenido, se debe otorgar la certeza de que cada uno de las preguntas que forman del instrumento mida los constructos que se pretende medir.

Para la investigación la validez de los instrumentos de recolección de datos se realizó mediante "juicio de expertos". Esta técnica consiste, en someter los instrumentos de medición y su ficha metodológica a tres o más expertos en el tema de investigación. Ellos se encargan de analizar al instrumento de acuerdo a tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad.

El experto firma el certificado de validez, siempre y cuando el instrumento cumple con las condiciones expuestas párrafos arriba. El experto coloca el texto “Si hay suficiencia” para indicar que el instrumento es válido.

Tabla 3

Lista de expertos que certificaron la validez del contenido del instrumento de recolección de datos.

DNI	Nombres y Apellidos, Grado Académico	Calificación	
		Cuestionario 1 Gestión de Tesorería	Cuestionario 2 Compromiso Organizacional
10192315	Joel Visurraga Agüero Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad	Suficiente	Suficiente
31683051	Virginia Cerafin Urbano Magister Orientación Educativa	Si hay suficiencia	Si hay suficiencia
25570359	Guido Trujillo Valdiviezo Magister en Gestión Pública	Si hay suficiencia	Si hay suficiencia

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición, está referido al grado en que su aplicación repetida a la misma persona u objeto debe de producir los mismos resultados.

Un instrumento será confiable, si produce resultados parecidos si realiza repetidas mediciones con las mismas condiciones (Crano y Brewer, 2008, p.130).

En este sentido, un instrumento será menos confiable de acuerdo a las respuestas obtenidas, al aplicar el instrumento repetidamente al mismo sujeto y con las mismas condiciones y produzcan resultados diferentes.

En ese sentido, para medir la confiabilidad de los instrumentos de la investigación, y al ser estos del tipo escala de Likert, fueron realizados mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. Este índice es el más utilizado para medir la consistencia interna y así evaluar su fiabilidad; el cual fue calculado después de

realizar una prueba piloto a un grupo de personas, el cual tienen similares características a los sujetos de la muestra seleccionada.

Tabla 4

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Para el trabajo de investigación se aplicó una prueba piloto a 20 colaboradores del Instituto del Mar del Perú con la finalidad de probar la validez de las preguntas y la confiabilidad del instrumento, teniendo los resultados siguientes:

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de la gestión de tesorería

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.903	21

Tabla 6

Estadística de fiabilidad de compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.965	21

Con valores de **0.903** y **0.965** del Alfa de Cronbach para cada instrumento, se observa que la confiabilidad se encuentra en el rango de alta confiabilidad.

2.7.4 Procedimiento de recolección de datos

Para realizar la recolección de datos, se obtuvo el padrón de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, y de acuerdo al tamaño de la muestra, se seleccionaron por el método del muestreo al azar a **132** de ellos, a quienes se les aplicó en forma personal los cuestionarios, con la finalidad de poder obtener su percepción sobre las variables de investigación.

2.8 Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos, captados en el instrumento, se utilizó el software estadístico SPSS v22. Con la información recopilada en campo, generamos tablas de frecuencia y gráficos, con la finalidad de poder observar y analizar los datos, para poder establecer la relación de las variables de la investigación.

En el estudio se tomaron las siguientes variables

V.1 = Cualitativa Ordinal (Gestión de Tesorería)

Una vez obtenido los datos de esta variable su análisis tuvo las siguientes características: una representación mediante porcentajes.

V.2 = Cuantitativa Ordinal (Compromiso Organizacional)

Una vez obtenido los datos de esta variable su análisis tuvo las siguientes características: una representación mediante porcentajes.

Estadística descriptiva

Se encarga de organizar y estructurar los datos, con la finalidad de que el investigador realice una fácil interpretación los resultados. Los elementos adecuados de la estadística descriptiva son las tablas de frecuencias, histogramas y los gráficos de barras.

Para esta investigación la estadística descriptiva se base en los datos obtenidos en los instrumentos de recolección de datos, tanto para la variable Gestión de Tesorería y Compromiso Organizacional.

Estadística Inferencial

Se encarga de inferir los resultados a la población, considerando que los datos fueron obtenidos de una muestra. Las principales pruebas estadísticas del nivel inferencial permiten: encontrar la relación entre variables, la comparación de grupos, grados de asociación, entre otras.

Para la investigación se utilizó la estadística inferencial con la finalidad de determinar la relación de las variables mediante el coeficiente Rho de Spearman.

2.9 Aspectos éticos

La investigación realizada en el Instituto del Mar del Perú sobre las variables de investigación Gestión de Tesorería y el Compromiso Organizacional contó con el aval de la institución, quien emitió una constancia de autorización el cual brindaba las facilidades correspondientes para su ejecución.

De otro lado, en relación a la información recopilada de los colaboradores, es necesario indicar que se contó con el consentimiento previo de ellos, manifestándoles que dicha información solo será utilizada para el cumplimiento de los objetivos de la investigación, y en ninguna situación se utilizará en contra de los principios éticos. La información es tal cual ellos perciben a las variables sujetas a la investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

3.1.1 Análisis descriptivo de la variable Gestión de Tesorería

Tabla 7

Tabla de contingencia sexo por gestión de tesorería

		Nivel de la variable Gestión de Tesorería						Total	
		Inadecuada		Adecuada		Muy adecuada			
Sexo del colaborador	Femenino	16	12,1%	25	18,9%	4	3,0%	45	34,1%
	Masculino	18	13,6%	64	48,5%	5	3,8%	87	65,9%
	Total	34	25,8%	89	67,4%	9	6,8%	132	100,0%

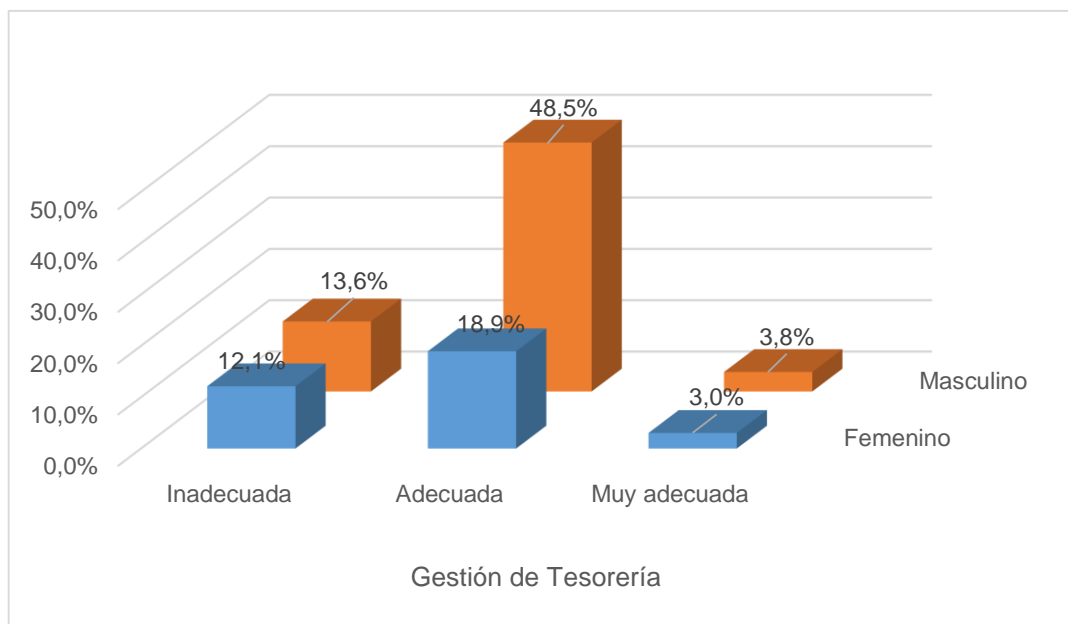


Figura 3. Histograma sexo por gestión de tesorería

Con respecto a los niveles de calificación de la variable Gestión de Tesorería, se observa en la Tabla 7 que: 34 encuestados la califican como “Inadecuada” representando un 25,8% del total, 89 encuestados la califican como “Adecuada” representando un 67,4% y solo 9 de los encuestados la califican como “Muy adecuada” representando un 6,8% de un total de 132 encuestados que

representan el 100% de la muestra. La muestra está representada por 45 personas del sexo femenino representando el 34,1% y 87 personas del sexo masculino representando el 65,9%.

En la Figura 3, se observa que el nivel “Adecuada” de la Gestión de Tesorería es la que tiene una mayor frecuencia (89 respuestas), representando el 67,4% del total de las respuestas de los encuestados.

3.1.2 Análisis descriptivo de la dimensión Flujos de Cobro de la variable Gestión de Tesorería

Tabla 8

Tabla de contingencia dimensión flujos de cobro por gestión de tesorería

		Nivel de la Dimensión Flujos de cobro de la Variable Gestión de Tesorería							
		Inadecuada		Adecuada		Muy adecuada		Total	
Sexo del colaborador	Femenino	21	15,9%	23	17,4%	1	0,8%	45	34,1%
	Masculino	43	32,6%	39	29,5%	5	3,8%	87	65,9%
	Total	64	48,5%	62	47,0%	6	4,5%	132	100,0%

Con respecto a los niveles de calificación de la dimensión Flujos de Cobro de la variable Gestión de Tesorería, se observa en la Tabla 8 que: 64 encuestados la califican como “Inadecuada” representando un 48,5% del total, 62 encuestados la califican como “Adecuada” representando un 47,0% y solo 6 de los encuestados la califican como “Muy adecuada” representando un 4,5% de un total de 132 encuestados que representan el 100% de la muestra. La muestra está representada por 45 personas del sexo femenino representando el 34,1% y 87 personas del sexo masculino representando el 65,9%.

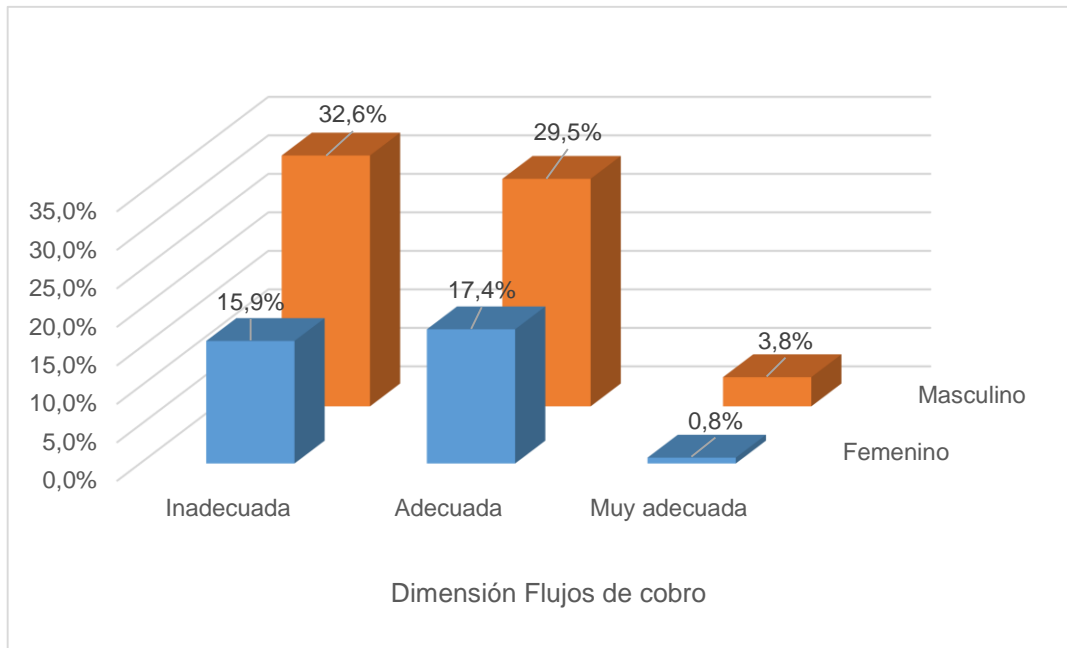


Figura 4. Histograma de la dimensión flujo de cobro por gestión de tesorería

En la Figura 4, se observa que el nivel “Inadecuada” de la dimensión Flujo de Cobro de la Variable Gestión de Tesorería es la que tiene una mayor frecuencia (64 respuestas), representando el 48,5% del total de las respuestas de los encuestados.

3.1.3 Análisis descriptivo de la dimensión Flujos de Pago de la variable Gestión de Tesorería

Tabla 9

Tabla de contingencia dimensión flujos de pago por gestión de tesorería

		Nivel de la Dimensión Flujos de pago de la Variable Gestión de Tesorería						Total	
		Inadecuada		Adecuada		Muy adecuada			
Sexo del colaborador	Femenino	21	15,9%	19	14,4%	5	3,8%	45	34,1%
	Masculino	43	32,6%	35	26,5%	10	7,6%	87	65,9%
	Total	64	48,5%	54	40,9%	15	11,4%	132	100,0%

Con respecto a los niveles de calificación de la dimensión Flujos de Pago de la variable Gestión de Tesorería, se observa en la Tabla 9 que: 64 encuestados la califican como “Inadecuada” representando un 48,5% del total, 54 encuestados la califican como “Adecuada” representando un 40,9% y 15 de los encuestados la califican como “Muy adecuada” representando un 11,4% de un total de 132 encuestados que representan el 100% de la muestra. La muestra está representada por 45 personas del sexo femenino representando el 34,1% y 87 personas del sexo masculino representando el 65,9%.

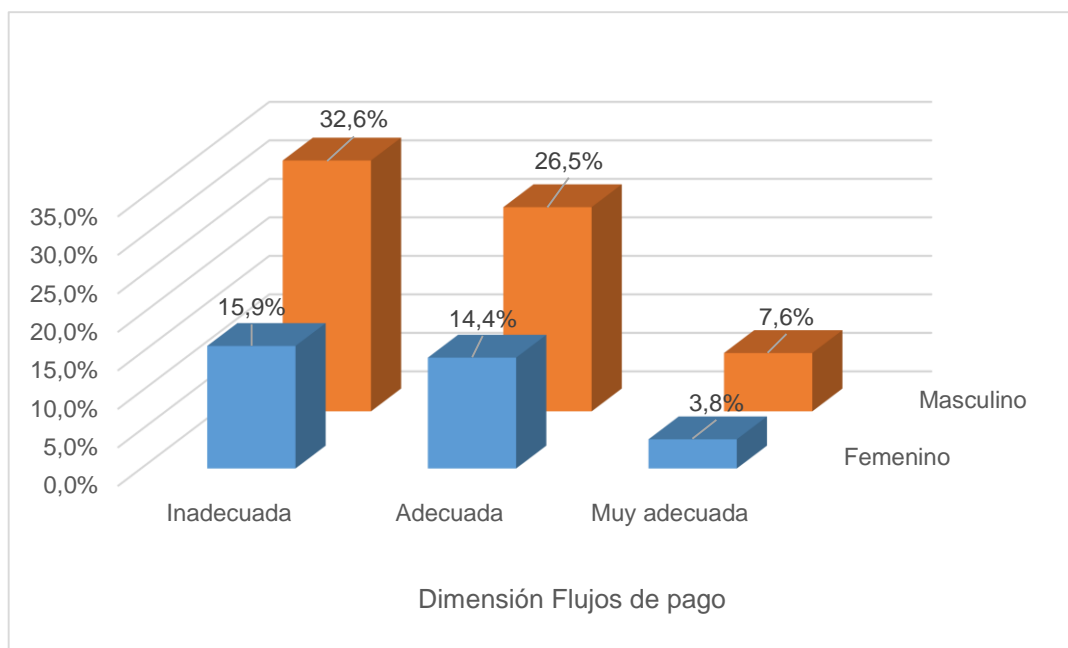


Figura 5. Histograma de la dimensión flujo de pago por gestión de tesorería

En la Figura 5, se observa que el nivel “Inadecuada” de la dimensión Flujo de Pago de la Variable Gestión de Tesorería es la que tiene una mayor frecuencia (64 respuestas), representando el 48,5% del total de las respuestas de los encuestados, seguido por el nivel “Adecuada” con un 40,9% de los encuestados.

3.1.4 Análisis descriptivo de la dimensión Previsiones de Tesorería de la variable Gestión de Tesorería

Tabla 10

Tabla de contingencia dimensión previsiones de tesorería por gestión de tesorería

		Nivel de la Dimensión Previsiones de Tesorería de la Variable Gestión de Tesorería						Total	
		Inadecuada		Adecuada		Muy adecuada			
Sexo del colaborador	Femenino	13	9,8%	29	22,0%	3	2,3%	45	34,1%
	Masculino	11	8,3%	73	55,3%	3	2,3%	87	65,9%
	Total	24	18,2%	102	77,3%	6	4,5%	132	100,0%

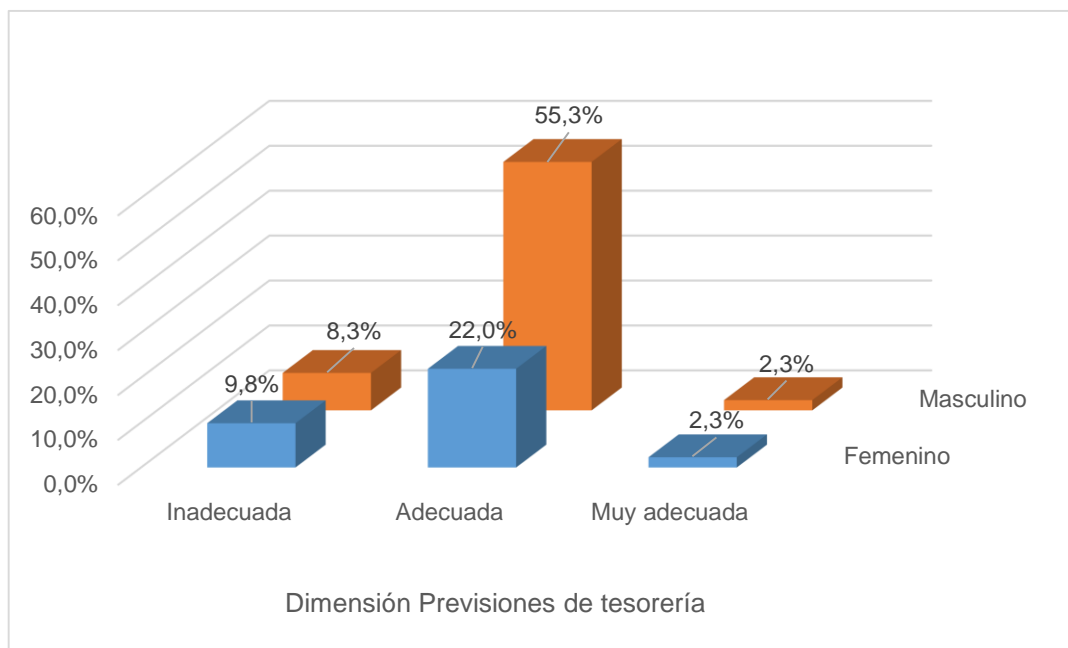


Figura 6. Histograma de la dimensión previsiones de tesorería por gestión de tesorería

Con respecto a los niveles de calificación de la dimensión Previsiones de Tesorería de la variable Gestión de Tesorería, se observa en la Tabla 10 que: 24 encuestados la califican como “Inadecuada” representando un 18,2% del total, 102 encuestados la califican como “Adecuada” representando un 77,3% y solo

6 de los encuestados la califican como “Muy adecuada” representando un 4,5% de un total de 132 encuestados que representan el 100% de la muestra. La muestra está representada por 45 personas del sexo femenino representando el 34,1% y 87 personas del sexo masculino representando el 65,9%.

En la Figura 6, se observa que el nivel “Adecuada” de la dimensión Previsiones de Tesorería de la Variable Gestión de Tesorería es la que tiene una mayor frecuencia (102 respuestas), representando el 77,3% del total de las respuestas de los encuestados, seguido por el nivel “Inadecuada” con un 18,2% de los encuestados.

3.1.5 Análisis descriptivo de la variable Gestión de Tesorería y sus dimensiones Flujo de Cobro y Pago y Previsiones de Tesorería

Tabla 11

Tabla de contingencia dimensiones flujo de cobro, flujo de pago y provisiones de tesorería por gestión de tesorería

		Nivel de la variable Gestión de Tesorería							
		Inadecuado		Adecuado		Muy adecuado		Total	
Nivel de la Dimensión Flujos de cobro	Inadecuado	26	19,7%	38	28,8%	0	0,0%	64	48,5%
	Adecuado	8	6,1%	45	34,1%	9	6,8%	62	47,0%
	Muy adecuado	0	0,0%	6	4,5%	0	0,0%	6	4,5%
	Total	34	25,8%	89	67,4%	9	6,8%	132	100,0%
Nivel de la Dimensión Flujos de pago	Inadecuado	26	19,7%	37	28,0%	0	0,0%	63	47,7%
	Adecuado	8	6,1%	46	34,8%	0	0,0%	54	40,9%
	Muy adecuado	0	0,0%	6	4,5%	9	6,8%	15	11,4%
	Total	34	25,8%	89	67,4%	9	6,8%	132	100,0%
Nivel de la Dimensión Previsiones de tesorería	Inadecuado	19	14,4%	5	3,8%	0	0,0%	24	18,2%
	Adecuado	15	11,4%	84	63,6%	3	2,3%	102	77,3%
	Muy adecuado	0	0,0%	0	0,0%	6	4,5%	6	4,5%
	Total	34	25,8%	89	67,4%	9	6,8%	132	100,0%

La tabla 11 presenta información de los niveles de calificación de la dimensión Flujos de cobro y los niveles de la variable Gestión de Tesorería. El nivel “Inadecuado” de la dimensión Flujos de cobro presentan las mayores frecuencias en los niveles de la gestión de tesorería (64 de 132 encuestados), de ellos 38 manifestaron que la gestión de tesorería es adecuada (28,8%), 26 indicaron que la gestión de tesorería es inadecuada (19,7%) y nadie mencionó que la gestión es muy adecuada.

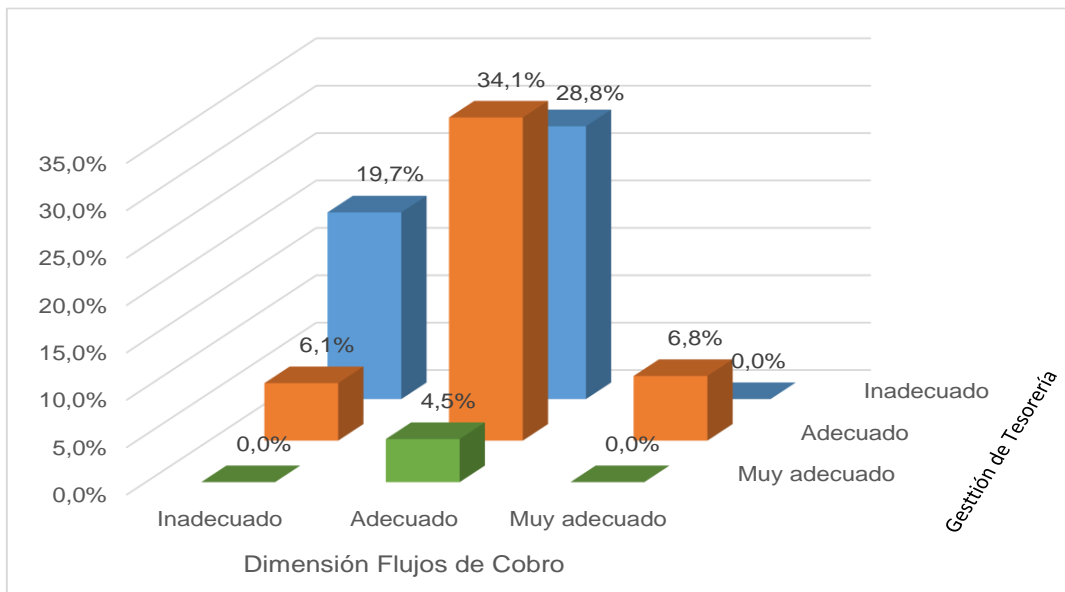


Figura 7. Histograma de las dimensiones flujo de cobro, flujo de pago y previsiones de tesorería por gestión de tesorería

3.1.6 Análisis descriptivo de la variable Compromiso Organizacional

Tabla 12

Tabla de contingencia sexo por compromiso organizacional

		Nivel de la Variable Compromiso Organizacional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Sexo del colaborador	Femenino	14	10,6%	29	22,0%	2	1,5%	45	34,1%
	Masculino	21	15,9%	65	49,2%	1	0,8%	87	65,9%
	Total	35	26,5%	94	71,2%	3	2,3%	132	100,0%

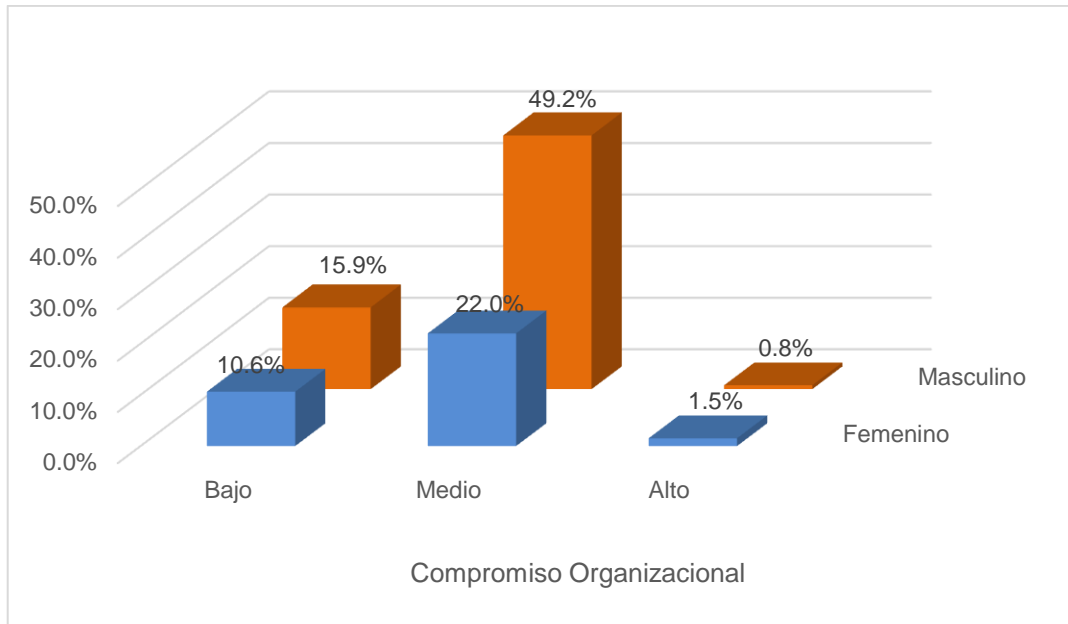


Figura 8. Histograma sexo por compromiso organizacional

La Tabla 12 proporciona los niveles de calificación de la variable Compromiso Organizacional, el cual proporciona que 35 de los encuestados la perciben con un nivel “Bajo” representando el 26,5% del total, 94 encuestados la califican como “Medio” representando un 71,2% y solo 3 de los encuestados la califican como “Alto” representando un 2,3% de un total de 132 encuestados que representan el 100% de la muestra. La muestra está representada por 45 personas del sexo femenino representando el 34,1% y 87 personas del sexo masculino representando el 65,9%.

En la Figura 8, se observa que el nivel “Medio” del Compromiso Organizacional es la que tiene una mayor frecuencia (94 respuestas), representando el 71,2% del total de las respuestas de los encuestados.

3.1.7 Análisis descriptivo de la dimensión Compromiso Afectivo de la Variable Compromiso Organizacional

Tabla 13

Tabla de contingencia dimensión compromiso afectivo por la variable compromiso organizacional

		Nivel de la Dimensión Compromiso Afectivo de la Variable Compromiso Organizacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Sexo del colaborador	Femenino	20	15,2%	24	18,2%	1	0,8%	45	34,1%
	Masculino	39	29,5%	44	33,3%	4	3,0%	87	65,9%
	Total	59	44,7%	68	51,5%	5	3,8%	132	100,0%

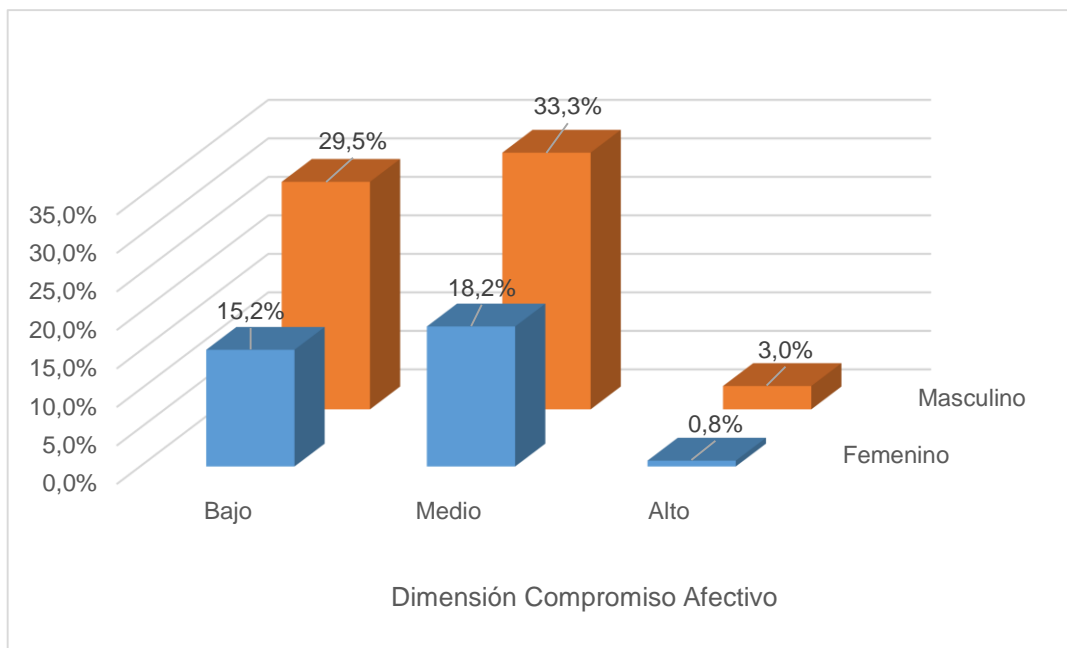


Figura 9. Histograma de la dimensión compromiso afectivo por la variable compromiso organizacional

Con respecto a los niveles de calificación de la dimensión Compromiso Afectivo de la Variable Compromiso Organizacional, se observa en la Tabla 13 que: 59 de los encuestados la califican como “Bajo” representando un 44,7% del total, 68 encuestados la califican como “Medio” representando un 51,5% y solo 5 de los encuestados la califican como “Alto” representando un 3,8% de un total de 132 encuestados que representan el 100% de la muestra. La muestra está representada por 45 personas del sexo femenino representando el 34,1% y 87 personas del sexo masculino representando el 65,9%.

En la Figura 9, se observa que el nivel “Medio” de la dimensión Compromiso Afectivo de la Variable Compromiso Organizacional es la que tiene una mayor frecuencia, tanto para los del sexo femenino y masculino (24 y 44 respuestas), representando el 51,5% del total de las respuestas de los encuestados.

3.1.8 Análisis descriptivo de la dimensión Compromiso de continuidad de la Variable Compromiso Organizacional

Tabla 14

Tabla de contingencia dimensión compromiso de continuidad por compromiso organizacional

		Nivel de la Dimensión Compromiso de continuidad de la Variable Compromiso Organizacional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Sexo del colaborador	Femenino	14	10,6%	27	20,5%	4	3,0%	45	34,1%
	Masculino	22	16,7%	60	45,5%	5	3,8%	87	65,9%
	Total	36	27,3%	87	65,9%	9	6,8%	132	100,0%

De acuerdo a la calificación de los niveles de la dimensión Compromiso de continuidad de la variable Compromiso Organizacional, se observa en la Tabla 14 que: 36 encuestados la califican como “Bajo” representando un 27,3% del total, 87 encuestados la califican como “Medio” representando un 65,9% y 9 de los encuestados la califican como “Alto” representando un 6,8% de un total de 132

encuestados que representan el 100% de la muestra. La muestra está representada por 45 personas del sexo femenino representando el 34,1% y 87 personas del sexo masculino representando el 65,9%.

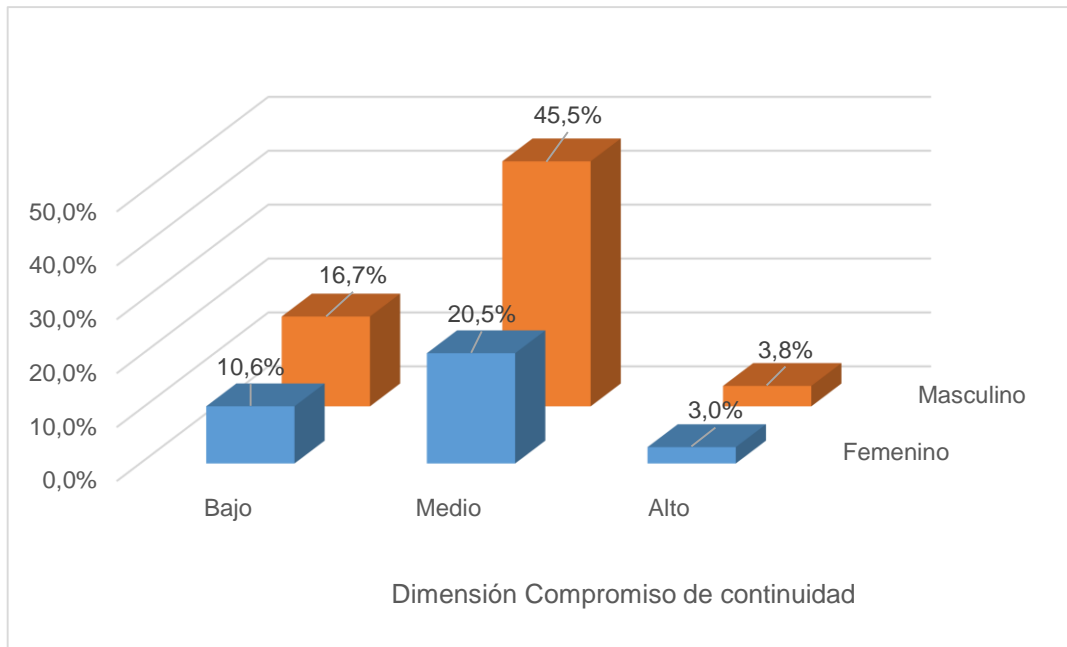


Figura 10. Histograma de la dimensión compromiso de continuidad por compromiso organizacional

En la Figura 10, se observa que el nivel "Medio" de la dimensión Compromiso de Continuidad de la Variable Compromiso Organizacional es la que tiene una mayor frecuencia, tanto para los del sexo femenino y masculino (27 y 60 respuestas), representando el 65,9% del total de las respuestas de los encuestados.

3.1.9 Análisis descriptivo de la dimensión Compromiso normativo de la Variable Compromiso Organizacional

Tabla 15

Tabla de contingencia dimensión compromiso normativo por la variable compromiso organizacional

		Nivel de la Dimensión Compromiso normativo de la Variable Compromiso Organizacional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Sexo del colaborador	Femenino	18	13,6%	26	19,7%	1	0,8%	45	34,1%
	Masculino	26	19,7%	60	45,5%	1	0,8%	87	65,9%
	Total	44	33,3%	86	65,2%	2	1,5%	132	100,0%

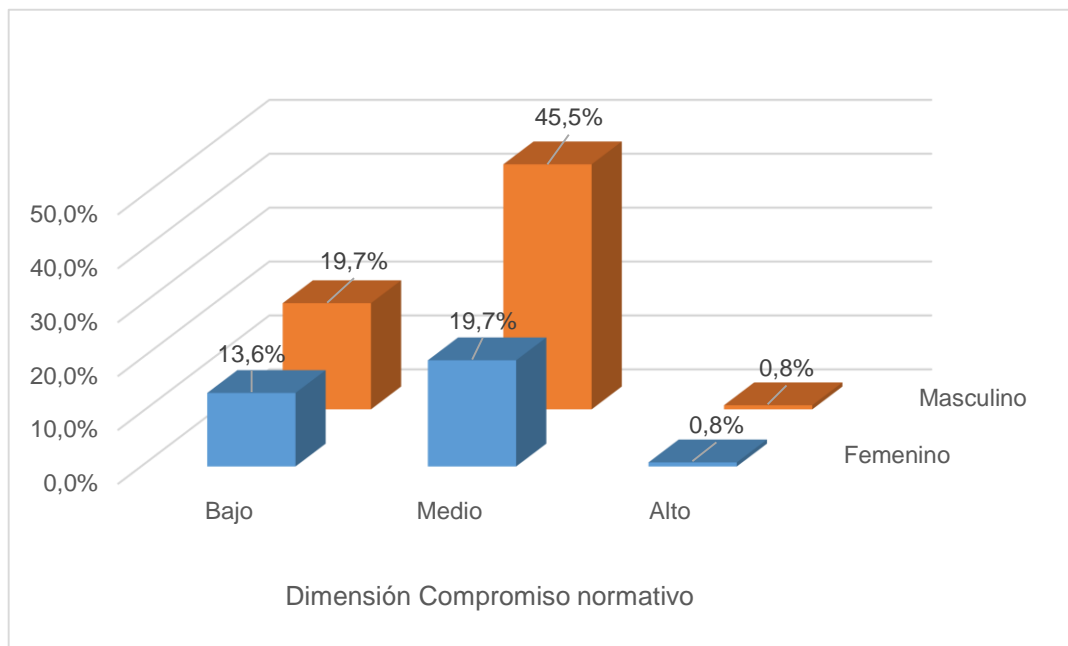


Figura 11. Histograma de la dimensión compromiso normativo por la variable compromiso organizacional

Con respecto a los niveles de calificación de la dimensión Compromiso normativo de la Variable Compromiso Organizacional, se observa en la Tabla 15 que: 44 encuestados la califican como “Bajo” representando un 33,3% del total, 86

encuestados la califican como “Medio” representando un 65,2% y solo 2 de los encuestados la califican como “Alto” representando un 1,5% de un total de 132 encuestados que representan el 100% de la muestra. La muestra está representada por 45 personas del sexo femenino representando el 34,1% y 87 personas del sexo masculino representando el 65,9%.

En la Figura 11, se observa que el nivel “Adecuada” de la dimensión Previsiones de Tesorería de la Variable Gestión de Tesorería es la que tiene una mayor frecuencia (102 respuestas), representando el 77,3% del total de las respuestas de los encuestados, seguido por el nivel “Inadecuada” con un 18,2% de los encuestados.

3.1.10 Análisis descriptivo de la variable Compromiso Organizacional y sus dimensiones Compromiso Afectivo, Continuidad y Normativo

Tabla 16

Tabla de contingencia dimensiones compromiso afectivo, continuidad y normativo por compromiso organizacional

		Nivel de la Variable Compromiso Organizacional							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Nivel de la Dimensión Compromiso Afectivo	Bajo	28	21,2%	31	23,5%	0	0,0%	59	44,7%
	Medio	7	5,3%	58	43,9%	3	2,3%	68	51,5%
	Alto	0	0,0%	5	3,8%	0	0,0%	5	3,8%
	Total	35	26,5%	94	71,2%	3	2,3%	132	100,0%
Nivel de la Dimensión Compromiso de continuidad	Bajo	26	19,7%	10	7,6%	0	0,0%	36	27,3%
	Medio	9	6,8%	78	59,1%	0	0,0%	87	65,9%
	Alto	0	0,0%	6	4,5%	3	2,3%	9	6,8%
	Total	35	26,5%	94	71,2%	3	2,3%	132	100,0%
Nivel de la Dimensión Compromiso normativo	Bajo	27	20,5%	17	12,9%	0	0,0%	44	33,3%
	Medio	8	6,1%	77	58,3%	1	0,8%	86	65,2%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	2	1,5%	2	1,5%
	Total	35	26,5%	94	71,2%	3	2,3%	132	100,0%

La tabla 16 presenta información de los niveles de calificación de la dimensión Compromiso de Continuidad y los niveles de la variable Compromiso Organizacional. El nivel "Medio" de la dimensión Compromiso de Continuidad presentan las mayores frecuencias en los niveles del Compromiso Organizacional (87 de 132 encuestados), de ellos 9 manifestaron que el compromiso organizacional es baja (6,8%), 78 indicaron que el compromiso organizacional es de nivel medios (59,1%) y nadie mencionó que el compromiso organizacional es de nivel alto.

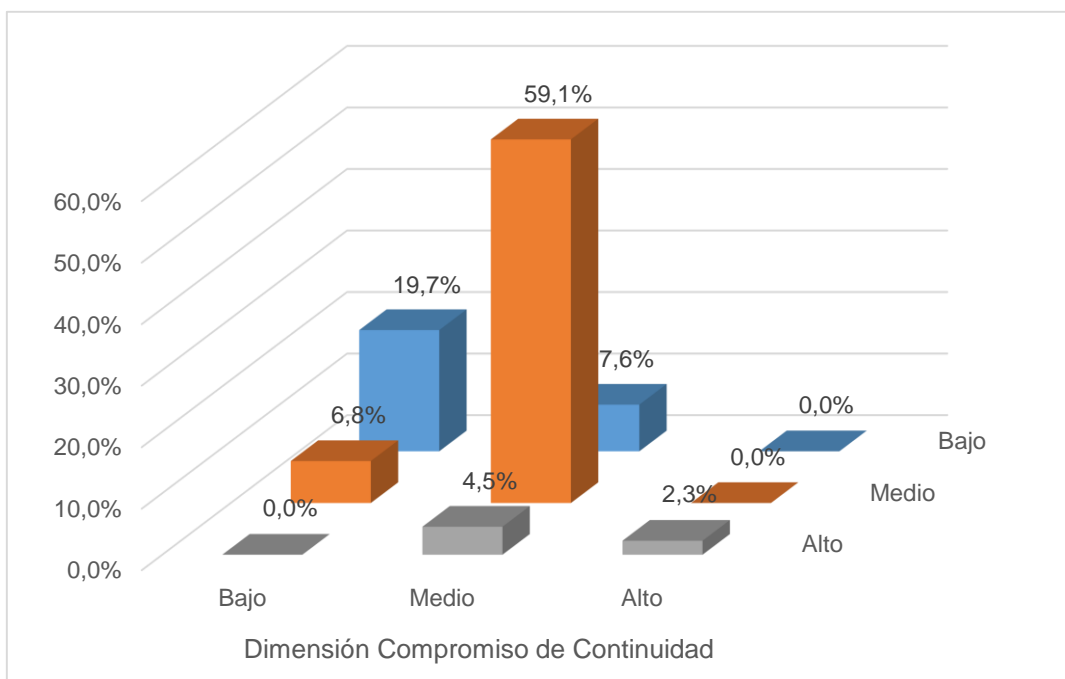


Figura 12. Histograma de las dimensiones compromiso afectivo, continuidad y normativo por compromiso organizacional

3.2 Contraste de hipótesis

3.2.1 Contrastación de la Hipótesis General

H₀: No existe relación entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

H₁: Existe relación entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

Tabla 17

Correlación de Spearman entre gestión de tesorería y compromiso organizacional

			Variable 1: Gestión de tesorería	Variable 2: Compromiso Organizacion al
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión de tesorería	Coefficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Variable 2: Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

De acuerdo a lo observado en la tabla 17, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016 ($r_s = 0.860$, $p < 0.000$).

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

3.2.2 Contrastación de la Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación entre los flujos de cobro y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

H₁: Existe relación entre los flujos de cobro y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

Tabla 18

Correlación de Spearman entre los flujos de cobro y el compromiso organizacional

		Dimensión 1: Flujos de cobro (Gestión de tesorería)	Variable 2: Compromiso Organizacion al
Rho de Spearman	Dimensión 1: Flujos de cobro (Gestión de tesorería)	1,000	,736**
			,000
		N	132
	Variable 2: Compromiso Organizacional	,736**	1,000
		,000	.
		N	132

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

De acuerdo a lo observado en la tabla 18 se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la dimensión flujos de cobro y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016 ($r_s = 0.736$, $p < 0.000$).

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la dimensión flujos de cobro y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

3.2.3 Contrastación de la Hipótesis Específica 2

H₀: No existe relación entre los flujos de pago y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

H₁: Existe relación entre los flujos de pago y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

Tabla 19

Correlación de Spearman entre los flujos de pago y el compromiso organizacional

			Dimensión 2: Flujos de pago (Gestión de tesorería)	Variable 2: Compromiso Organizacion al
Rho de Spearman	Dimensión 2: Flujos de pago (Gestión de tesorería)	Coefficiente de correlación	1,000	,800**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Variable 2: Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

De acuerdo a lo observado en la tabla 19, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la dimensión flujos de pago y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016 ($r_s = 0.800$, $p < 0.000$).

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la dimensión flujos de pago y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

3.2.3 Contrastación de la Hipótesis Específica 3

H₀: No existe relación entre las previsiones de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

H₁: Existe relación entre las previsiones de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

Tabla 20

Correlación de Spearman entre las previsiones de tesorería y el compromiso organizacional

			Dimensión 3: Previsiones de tesorería (Gestión de tesorería)	Variable 2: Compromiso Organizacion al
Rho de Spearman	Dimensión 3: Previsiones de tesorería (Gestión de tesorería)	Coefficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Variable 2: Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

De acuerdo a lo observado en la tabla 20, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la dimensión previsiones de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016 ($r_s = 0.738$, $p < 0.000$).

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la dimensión previsiones de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

IV. DISCUSIÓN

La información que se muestra en la tabla 12 da cuenta que el 71,2% de los de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú presenta un nivel medio sobre la variable Compromiso Organizacional, seguido de un 26,5% de un nivel bajo y solo un 2,3% de un nivel alto. Además, en la tabla 17 da cuenta que existe una relación estadística alta entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional ($r_s=0.860$). Aquí se encuentra una similitud con los resultados hallados por Flores (2004) quien realizó una investigación sobre Clima laboral y Compromiso Organizacional en docentes universitarios, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado decanato experimental de humanidades y artes, Barquisimeto, cuyos resultados encontrados indicaron que la relación interpersonal (15,96%) de los entrevistados indica un nivel medio. Utilizando la prueba estadística de coeficiente de coincidencia de Pearson con un nivel de significancia de $p \leq 0.05$, y muestran que existe una relación directa y baja entre las variables de compromiso organizacional y clima laboral. Además, los resultados también pueden ser comparados con Gómez (2014) con su trabajo de investigación “Compromiso organizacional y su incidencia con la satisfacción laboral de los empleados en Rioverde, Unidad Académica Multidisciplinaria” por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, de México, cuyos resultados muestran que existen evidencias estadísticas significativas medidas el coeficiente de coincidencia de Pearson (r) y de Spearman (ρ) conjuntamente con el Análisis de la Varianza (ANOVA) y la prueba t para muestras independientes.

Los datos que se presentan en la tabla 7 sobre la percepción de los colaboradores en relación a la variable gestión de tesorería, da como resultado que la gran mayoría de ellos tiene una percepción de nivel Adecuada (67,4%). Asimismo, se prueba que existe una alta relación entre la dimensión flujo de cobro de la variable gestión de tesorería y el compromiso organizacional, con una correlación de spearman de $r_s=0.736$. Estos resultados tienen coincidencia con Mena (2011) en su investigación sobre “La gestión de tesorería en las empresas multinacionales comercializadoras de cosméticos en el distrito de Santa Anita”, que aplicó una prueba estadística de χ^2 de Pearson para encontrar una relación, el cual concluye que efectivamente cuando la proyección de cuentas por cobrar

de la gestión de tesorería es eficiente, entonces habrá una adecuada previsión de los niveles de efectivo de la empresa.

Los datos que se muestran en la tabla 19 presenta una correlación de Spearman ($r_s=0,800$ y un valor $p=0,000$), lo que indica que la dimensión flujos de pago esta correlacionada en forma directamente proporcional con el compromiso organizacional. Los resultados encontrados coinciden con Taboada (2014), en su investigación sobre “Control interno y las cuentas por pagar de la empresa CR Service EIRL, San Isidro, 2014”, que encontró que existe relación significativa entre el control interno y cuentas por pagar, hallándose una correlación de 0,790 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es positiva. Por lo cual se concluye que: existe relación significativa entre el control interno y las cuentas por pagar en la empresa CR Service EIRL, distrito de San Isidro, Lima, 2014.

La investigación encontró que existe una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la dimensión previsiones de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016 ($r_s = 0.738$, $p<0.000$) tal como se puede apreciar en la tabla N° 20. Esto tiene concordancia con lo encontrado por Rodriguez (2012) en su investigación sobre Marketing Interno y Compromiso Organizacional en Trabajadores de Sedapal - Sede La Artajea, Lima quien manifestó en sus resultados que existe una correlación significativa y directamente proporcional entre el marketing interno y el compromiso organizacional ($r=0.79$) y además pudo encontrar que las mujeres obtienen los puntajes más altos, tanto en marketing interno como en el compromiso organizacional con la empresa.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones encontradas en el trabajo de investigación son:

- Primera** El valor resultante de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman es $r_s=0.860$; asimismo en la tabla 17 observamos que el valor $P(0.000)<0.05$ determinándose que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.
- Segunda** El valor resultante de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman es $r_s=0.736$; asimismo en la tabla 18 observamos que el valor $P(0.000)<0.05$ determinándose que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión flujos de cobro y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.
- Tercera** El valor resultante de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman es $r_s=0.800$; asimismo en la tabla 19 observamos que el valor $P(0.000)<0.05$ determinándose que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión flujos de pago y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.
- Cuarta** El valor resultante de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman es $r_s=0.738$; asimismo en la tabla 20 observamos que el valor $P(0.000)<0.05$ determinándose que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión provisiones de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera** Es necesario que la oficina del área funcional de recursos humanos programe cursos de actualización sobre temas de gestión de tesorería, con la finalidad de que los empleados tengan mayores conocimientos. Esto conllevará a que tener mayor autonomía y resolver adecuadamente los contratiempos que puedan tener. Y con ello, los trabajadores se sentirán motivados y aumentará su compromiso con la institución.
- Segunda** Se recomienda que la oficina del área funcional de recursos humanos implemente cursos de perfeccionamiento profesional a los trabajadores a fin de que puedan desarrollarse eficientemente dentro de la institución. También, se recomienda que se planifique talleres de motivación al logro y desarrollo personal, esto conllevará a que los colaboradores eleven su autoestima, aumente sus deseos de superación y eficiencia profesional, con ello se mejorará la dimensión de flujo de cobro de la variable gestión de tesorería.
- Tercera** Implementar y desarrollar un sistema de indicadores de productividad con la finalidad de que los trabajadores cumplan los roles adecuados en la institución, a fin de que la toma de decisiones sean las más acertadas y viables en relación al desempeño de su trabajo. Esto conllevará a que existan incentivos para cada trabajador de acuerdo a los indicadores de productividad logrados por cada uno de ellos, con lo cual mejorará la dimensión de flujo de pago de la variable gestión de tesorería.
- Cuarta** Implementar un sistema de tesorería con la finalidad de poder establecer procedimientos y estándares en la previsión de las transacciones realizadas por la institución, y con ellos estableceremos y mejoraremos la dimensión previsión de tesorería de la variable gestión de tesorería.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, F. (2013). *Gestión de cuentas por cobrar y su incidencia en la liquidez de la empresa contratista corporación petrolera S.A.C. - año 2012*. (Tesis de Maestría): Universidad San Martín de Porres,
- Bayona, C. y Goñi S. (2010). *Compromiso organizacional*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Carrasco Díaz Sergio (2005). *Metodología de la Investigación Científica*, 1era edición. Editorial San Marcos. Lima-Perú (2005).
- Catácora, F. (2009). *Sistemas y Procedimientos Contables*. Caracas- Venezuela: McGRAW - Hill.
- Cortés, J. (2003). *Gestión de tesorería*. Valencia: Edita.
- Chiavenato Idalberto (1994). *Comportamiento Organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones*, Segunda Edición, Editorial Mc Graw Hill.
- Chiang, V., Nuñez, P., Martín, J., & Salazar, B (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la incidencia con clima organizacional. *Panorama Socioeconómico*. (40), 92- 103.
- Crano, W. y Brewer, M. (2008). *Principles and methods of social research* (2a Ed). New London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Delgado y Di (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. Universidad Central de Venezuela. (Tesis de Maestría). Recuperado de https://www.academia.edu/11660889/Universidad_Central_de_Venezuela el 16 de octubre del 2016.

- Edel R. y García A. (2010). *Clima y Compromiso Organizacional*. (5 a ed.). Colombia: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
- Flórez, P. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*. (Tesis de Maestría): Universidad Centroccidental.
- Frías, M. (2014). *Gestión de personas y dinámica organizacional titulada: Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y, universidad de Chile*. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESISMAGISTERPFRIAS_2014 el 16 de octubre del 2016.
- Gómez, K. (2014). *Compromiso organizacional y su incidencia con la satisfacción laboral de los empleados en Rioverde, S.L.P.* Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Unidad Académica Multidisciplinaria.
- González, R. y Urdaneta, E. (2009). Investigación *Evaluación de las cuentas por pagar al hospital materno infantil Dr. Rafael Belloso Chacin*. (Tesis de Maestría): Universidad San Francisco, San Francisco, Estado Zulia.
- G. Arias Fidas. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. 5ta. Edición. Venezuela: Editorial EPISTEME S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill. Sexta Edición.
- Mena, D. (2011). *La gestión de tesorería en las empresas multinacionales comercializadoras de cosméticos en el distrito de Santa Anita*. (Tesis de Maestría).
- Meyer, J. y Allen, N. (1994): *A three component conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*, Vol. 01, pp. 61-89.

Olsina, X. (2012). *Gestión de Tesorería*. CEDRO: El comercio S.A.

Rodríguez, L. (2012). *Marketing Interno y Compromiso Organizacional en Trabajadores de Sedapal-Sede La Artajea*. (Tesis de Maestría): Universidad Federico Villareal.

Robbins, P y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall

Salvatierra, A. (2012). *Comportamiento organizacional y cultura organizacional educativa en instituciones del distrito Federal*". Ello se efectuó para la Secretaría de Educación Pública de México.(Tesis de Maestría).

Taboada, M. (2014). *Control interno y las cuentas por pagar de la empresa CR Service EIRL, San Isidro, 2014*". (Tesis de Maestría): Universidad César Vallejo.

Tena, J. & Villanueva, R. (2010). *Satisfacción y laboral y compromiso institucional de docentes de posgrado*. Revista Electrónica de Dialogos Educativa. 07181310

Tomas, J. y Battlle, E. (2008). *Como prevenir la morosidad*. Barcelona: Gestión.

Bozo, M. y Jordán, R. (2008). *Evaluación de las cuentas por pagar de la charcutería Edith, S.A*. (Tesis de Maestría): Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXOS

Anexo A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú - Callao, 2016”.																									
AUTORA: Br. Lili Marisol Romero Alfaro																									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																						
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación entre los flujos de cobro y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre los flujos de pago y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre las provisiones de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Oe1. Determinar la relación entre los flujos de cobro y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.</p> <p>Oe2. Determinar la relación entre los flujos de pago y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.</p> <p>Oe3. Determinar la relación entre las provisiones de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación positiva entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>He1. Existe relación positiva entre los flujos de cobro y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.</p> <p>He2. Existe relación positiva entre los flujos de pago y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.</p> <p>He3. Existe relación positiva entre las provisiones de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.</p>	<p>Variable 1: Gestión de tesorería</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Flujos de cobro</td> <td>Factura</td> <td>1,2,3</td> <td rowspan="6">Inadecuado Adecuado Muy adecuado</td> </tr> <tr> <td>Boleta de venta</td> <td>4, 5, 6</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Flujos de pago</td> <td>Proveedores</td> <td>7, 8, 9</td> </tr> <tr> <td>Personal y gastos sociales</td> <td>10 11, 12</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Provisiones de tesorería</td> <td>Planificar</td> <td>13, 14, 15</td> </tr> <tr> <td>Gestionar</td> <td>16, 17, 18</td> </tr> <tr> <td>Controlar</td> <td>19, 20, 21</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Flujos de cobro	Factura	1,2,3	Inadecuado Adecuado Muy adecuado	Boleta de venta	4, 5, 6	Flujos de pago	Proveedores	7, 8, 9	Personal y gastos sociales	10 11, 12	Provisiones de tesorería	Planificar	13, 14, 15	Gestionar	16, 17, 18	Controlar	19, 20, 21
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles																			
			Flujos de cobro	Factura	1,2,3	Inadecuado Adecuado Muy adecuado																			
				Boleta de venta	4, 5, 6																				
			Flujos de pago	Proveedores	7, 8, 9																				
				Personal y gastos sociales	10 11, 12																				
			Provisiones de tesorería	Planificar	13, 14, 15																				
				Gestionar	16, 17, 18																				
				Controlar	19, 20, 21																				
						<p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Compromiso Afectivo</td> <td>Apego emocional y sentimental. Expectativas.</td> <td>1,2,3,4,5, 6,7</td> <td rowspan="3">Alto Medio Bajo</td> </tr> <tr> <td>Compromiso de continuidad</td> <td>Lealtad a la organización</td> <td>8,9,10,11, 12,13</td> </tr> <tr> <td>Compromiso normativo</td> <td>Reconocimiento de la persona Oportunidades de encontrar otro empleo.</td> <td>14,15,16, 17,18,19, 20,21</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Compromiso Afectivo	Apego emocional y sentimental. Expectativas.	1,2,3,4,5, 6,7	Alto Medio Bajo	Compromiso de continuidad	Lealtad a la organización	8,9,10,11, 12,13	Compromiso normativo	Reconocimiento de la persona Oportunidades de encontrar otro empleo.	14,15,16, 17,18,19, 20,21					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles																						
Compromiso Afectivo	Apego emocional y sentimental. Expectativas.	1,2,3,4,5, 6,7	Alto Medio Bajo																						
Compromiso de continuidad	Lealtad a la organización	8,9,10,11, 12,13																							
Compromiso normativo	Reconocimiento de la persona Oportunidades de encontrar otro empleo.	14,15,16, 17,18,19, 20,21																							

Anexo B: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: “Gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú - Callao, 2016”.				
AUTORA: Br.. Lili Marisol Romero Alfaro				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas)	Niveles
V1: Gestión de tesorería Olsina (2012) definió como: “el conjunto de técnicas y procedimientos destinados a gestionar óptimamente los fondos monetarios de la organización” (p. 11).	Dimensión 1. Flujos de cobro Olsina (2012), definió como: Las cuentas por cobrar son los importes que adeudan terceras personas a la empresa.	Factura	1. ¿Considera usted que las facturas se emiten para captar ingresos públicos?	Inadecuado Adecuado Muy adecuado
			2. ¿La información de las facturas está elaborada de conformidad con el Reglamento de Comprobantes de Pago aprobado por SUNAT?	
			3. ¿Las facturas son emitidas para el servicio de análisis y TCI – Régimen Provisional de la merluza?	
		Boletas de ventas	4. ¿Las boletas de venta son emitidas para el servicio de acceso de transparencia, venta de boletines y láminas de peces?	
			5. ¿Se registran los ingresos en el SIAF-SP?	
			6. ¿La recaudación es depositado en las cuentas bancarias dentro de las 24 horas?	
	Dimensión 2. Flujos de pago Olsina (2012), definió como: El sistema se fundamenta en una serie de pasos y procedimientos para controlar de manera eficaz y eficiente.	Proveedores	7. ¿El pago a proveedores es realizada por las personas acreditadas por la DNTP ante el Banco de la Nación?	
			8. ¿Para el proceso del pago al proveedor se cancelada con la transferencia electrónica abonada en su CCI?	
			9. ¿El Instituto cumple con el pago de 24 horas normado por la Directiva de Tesorería N°001-2007-EF/77.15?	
		Personal y gastos sociales	10. ¿El pago de remuneraciones, pensiones y CAS se realizan en abonos de cuentas bancarias individuales en cualquier sistema financiero nacional?	
			11. ¿Está prohibido el pago de obligaciones que no cumpla los requisitos pre-escritos en la ley?	
			12. ¿Las áreas encargadas son responsables de entregar la documentación sustentatoria, en los plazos fijados en el cronograma de pagos publicado en el diario oficial “El Peruano”?	
	Dimensión 3. Previsiones de tesorería Olsina (2012), definió como: La supervivencia y la mejora a medio y largo de una empresa están en función de la capacidad de generar una	Planificar	13. ¿El Instituto planifica el Presupuesto de Apertura Institucional?	
			14. ¿El Instituto efectúa la programación de calendario de pago mensualizado?	
			15. ¿El Instituto planifica y ejecuta las actividades administrativas?	
		Gestionar	16. ¿El Instituto gestiona las transferencias financieras a recepcionar por otras entidades públicas?	
			17. ¿El coordinador concilia las cuentas de enlace ante la	

TITULO: "Gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú - Callao, 2016".				
AUTORA: Br.. Lili Marisol Romero Alfaro				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas)	Niveles
	suficiente corriente de beneficios.		DGEyTP?	
		Controlar	18. ¿El Instituto gestiona ante el MEF los proyectos de inversión pública?	
			19. ¿En el Instituto se controlan los procesos del SIAF-SP en función a los requerimientos de los fondos públicos?	
			20. ¿El Instituto controla los saldos de los fondos públicos?	
			21. ¿El Instituto controla los movimientos de los fondos de las sub-cuentas del Tesoro Público y cuentas corrientes ordinarias?	
V2: Compromiso organizacional Meyer Y Allen (1994), citado por Leyva (2014), definió el comportamiento organizacional como un: Estado psicológico que caracteriza la incidencia entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos los aspectos en una incidencia formal (p. 89)	Dimensión 1. Compromiso Afectivo Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó: En la realidad es muy frecuente que el colaborador no se percate de la sintonía entre sus valores y los de la empresa	Apego emocional y sentimental. Expectativas.	1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	Alto Medio Bajo
			2. Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	
			3. Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	
			4. En esta organización me siento como en familia.	
			5. Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	
			6. No me siento emocionalmente unido a esta organización.	
			7. Me siento parte integrante de esta organización.	
	Dimensión 2. Compromiso de continuidad Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó: Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización.	Lealtad a la organización	8. Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	
			9. Creo que debo mucho a esta organización.	
			10. Esta organización se merece mi lealtad.	
			11. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	
			12. Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	
			13. Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	
	Dimensión 3. Compromiso normativo Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) manifestó: Que el compromiso normativo ha sido el menos	Reconocimiento de la persona Oportunidades de encontrar otro empleo.	14. Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	
			15. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora aquí.	
			16. Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	

TITULO: "Gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú - Callao, 2016".				
AUTORA: Br.. Lili Marisol Romero Alfaro				
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems (Preguntas)	Niveles
	estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico.		17. Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	
			18. En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	
			19. Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	
			20. Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera.	
			21. Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	

Anexo C
CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO DEL MAR DEL PERÙ

Fecha [/ /] Sexo: Femenino [] Masculino []
Ocupación: Practicante [] Empleado [] Funcionarios []

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente **ejemplo:** Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

No	Pregunta	Valoración				
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
Sobre gestión de tesorería						
1	¿Considera usted que las facturas se emiten para captar ingresos públicos?					
2	¿La información de las facturas está elaborada de conformidad con el Reglamento de Comprobantes de Pago aprobado por SUNAT?					
3	¿Las facturas son emitidas para el servicio de análisis y TCI – Régimen Provisional de la merluza?					
4	¿Las boletas de venta son emitidas para el servicio de acceso de transparencia, venta de boletines y láminas de peces?					
5	¿Se registran los ingresos en el SIAF-SP?					
6	¿La recaudación es depositada en las cuentas bancarias dentro de las 24 horas?					
7	¿El pago a proveedores es realizado por las personas acreditadas por la DNTP ante el Banco de la Nación?					
8	¿Para el proceso del pago al proveedor se cancelada con la transferencia electrónica abonada en su CCI?					
9	¿El Instituto cumple con el pago de 24 horas normado por la Directiva de Tesorería N°001-2007-EF/77.15?					
10	¿El pago de remuneraciones, pensiones y CAS se realizan en abonos de cuentas bancarias individuales en cualquier sistema financiero nacional?					
11	¿Está prohibido el pago de obligaciones que no cumpla los requisitos pre-escritos en la ley?					
12	¿Las áreas encargadas son responsables de entregar la documentación sustentatoria, en los plazos fijados en el cronograma de pagos publicado en el diario oficial "El Peruano"?					
13	¿El Instituto planifica el Presupuesto de Apertura Institucional?					
14	¿El Instituto efectúa la programación de calendario de pago mensualizado?					
15	¿El Instituto planifica y ejecuta las actividades administrativas?					
16	¿El Instituto gestiona las transferencias financieras a recepcionar por otras entidades públicas?					
17	¿El coordinador concilia las cuentas de enlace ante la DGEyTP?					
18	¿El Instituto gestiona ante el MEF los proyectos de inversión pública?					
19	¿En el Instituto se controlan los procesos del SIAF-SP en función a los requerimientos de los fondos públicos?					

No	Pregunta	Valoración				
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
20	¿El Instituto controla los saldos de los fondos públicos?					
21	¿El Instituto controla los movimientos de los fondos de las sub-cuentas del Tesoro Público y cuentas corrientes ordinarias?					
Sobre compromiso organizacional						
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
4	En esta organización me siento como en familia.					
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización					
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización					
7	Me siento parte integrante de esta organización.					
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.					
9	Creo que debo mucho a esta organización.					
10	Esta organización se merece mi lealtad.					
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora aquí.					
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera					
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.					

Gracias por su colaboración

Anexo D
CERTIFICADOS DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DE TESORERÍA

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: FLUJOS DE COBRO								
1	¿Considera usted que las facturas se emiten para captar ingresos públicos?	X		X		X		
2	¿La información de las facturas está elaborada de conformidad con el Reglamento de Comprobantes de Pago aprobado por SUNAT?	X		X		X		
3	¿Las facturas son emitidas para el servicio de análisis y TCI – Régimen Provisional de la merluza?	X		X		X		
4	¿Las boletas de venta son emitidas para el servicio de acceso de transparencia, venta de boletines y láminas de peces?	X		X		X		
5	¿Se registran los ingresos en el SIAF-SP?	X		X		X		
6	¿La recaudación es depositada en las cuentas bancarias dentro de las 24 horas?	X		X		X		
DIMENSIÓN: FLUJOS DE PAGO								
7	¿El pago a proveedores es realizado por las personas acreditadas por la DNTP ante el Banco de la Nación?	X		X		X		
8	¿Para el proceso del pago al proveedor se cancelada con la transferencia electrónica abonada en su CCI?	X		X		X		
9	¿El Instituto cumple con el pago de 24 horas normado por la Directiva de Tesorería N°001-2007-EF/77.15?	X		X		X		
10	¿El pago de remuneraciones, pensiones y CAS se realizan en abonos de cuentas bancarias individuales en cualquier sistema financiero nacional?	X		X		X		
11	¿Está prohibido el pago de obligaciones que no cumpla los requisitos pre-escritos en la ley?	X		X		X		
12	¿Las áreas encargadas son responsables de entregar la documentación sustentatoria, en los plazos fijados en el cronograma de pagos publicado en el diario oficial "El Peruano"?	X		X		X		
DIMENSIÓN: PREVISIONES DE TESORERÍA								
13	¿El Instituto planifica el Presupuesto de Apertura Institucional?	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹	Pertinencia ²	Relevancia ³	Sugerencias
14	¿El Instituto efectúa la programación de calendario de pago mensualizado?	X	X	X	
15	¿El Instituto planifica y ejecuta las actividades administrativas?	X	X	X	
16	¿El Instituto gestiona las transferencias financieras a recepcionar por otras entidades públicas?	X	X	X	
17	¿El coordinador concilia las cuentas de enlace ante la DGEyTP?	X	X	X	
18	¿El Instituto gestiona ante el MEF los proyectos de inversión pública?	X	X	X	
19	¿En el Instituto se controlan los procesos del SIAF-SP en función a los requerimientos de los fondos públicos?	X	X	X	
20	¿El Instituto controla los saldos de los fondos públicos?	X	X	X	
21	¿El Instituto controla los movimientos de los fondos de las sub-cuentas del Tesoro Público y cuentas corrientes ordinarias?	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 11 de Nov del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Joel Visunza Agüero

DNI: 10192515

Especialidad del evaluador: Gestión Pública



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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✗		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✗		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✗		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✗		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	✓		✗		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✗		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	✓		✗		✓		
DIMENSIÓN: CONTINUIDAD								
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✗		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✗		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✗		✓		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	✓		✗		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✗		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	✓		✗		✓		
DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✗		✓		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora aquí.	✓		✗		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	X		X		X		
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera.	X		X		X		
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 11 de No del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Visorraya Agüero Joel DNI: 10192318

Especialidad del evaluador: Gestión Pública

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DE TESORERÍA

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: FLUJOS DE COBRO							
1	¿Considera usted que las facturas se emiten para captar ingresos públicos?	/		/		/		
2	¿La información de las facturas está elaborada de conformidad con el Reglamento de Comprobantes de Pago aprobado por SUNAT?	/		/		/		
3	¿Las facturas son emitidas para el servicio de análisis y TCI – Régimen Provisional de la merluza?	/		/		/		
4	¿Las boletas de venta son emitidas para el servicio de acceso de transparencia, venta de boletines y láminas de peces?	/		/		/		
5	¿Se registran los ingresos en el SIAF-SP?	/		/		/		
6	¿La recaudación es depositada en las cuentas bancarias dentro de las 24 horas?	/		/		/		
	DIMENSIÓN: FLUJOS DE PAGO							
7	¿El pago a proveedores es realizado por las personas acreditadas por la DNTP ante el Banco de la Nación?	/		/		/		
8	¿Para el proceso del pago al proveedor se cancela con la transferencia electrónica abonada en su CCI?	/		/		/		
9	¿El Instituto cumple con el pago de 24 horas normado por la Directiva de Tesorería N°001-2007-EF/77.157?	/		/		/		
10	¿El pago de remuneraciones, pensiones y CAS se realizan en abonos de cuentas bancarias individuales en cualquier sistema financiero nacional?	/		/		/		
11	¿Está prohibido el pago de obligaciones que no cumpla los requisitos prescritos en la ley?	/		/		/		
12	¿Las áreas encargadas son responsables de entregar la documentación sustentatoria, en los plazos fijados en el cronograma de pagos publicado en el diario oficial "El Peruano"?	/		/		/		
	DIMENSIÓN: PREVISIONES DE TESORERÍA							
13	¿El Instituto planifica el Presupuesto de Apertura Institucional?	/		/		/		

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹	Pertinencia ²	Relevancia ³	Sugerencias
14	¿El Instituto efectúa la programación de calendario de pago mensualizado?	/	/	/	
15	¿El Instituto planifica y ejecuta las actividades administrativas?	/	/	/	
16	¿El Instituto gestiona las transferencias financieras a recepcionar por otras entidades públicas?	/	/	/	
17	¿El coordinador concilia las cuentas de enlace ante la DGEyTP?	/	/	/	
18	¿El Instituto gestiona ante el MEF los proyectos de inversión pública?	/	/	/	
19	¿En el Instituto se controlan los procesos del SIAF-SP en función a los requerimientos de los fondos públicos?	/	/	/	
20	¿El Instituto controla los saldos de los fondos públicos?	/	/	/	
21	¿El Instituto controla los movimientos de los fondos de las sub-cuentas del Tesoro Público y cuentas corrientes ordinarias?	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

05 de *11* del 20*16*

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Corafin Urbano Virginia

DNI: *31683051*

Especialidad del evaluador:

Mgtr. Orientación Educativa - Lic. Matemática y Computación

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	/		/		/		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	/		/		/		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	/		/		/		
4	En esta organización me siento como en familia.	/		/		/		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	/		/		/		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	/		/		/		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	/		/		/		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	/		/		/		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	/		/		/		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	/		/		/		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	/		/		/		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	/		/		/		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora aquí.	/		/		/		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	/		/		/		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	/		/		/		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	/		/		/		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹	Pertinencia ²	Relevancia ³	Sugerencias
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	/	/	/	
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera.	/	/	/	
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

05 de *11* del 20*16*

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Cecilia Urbani Virginia

DNI:

Especialidad del evaluador:

Mag. Orientación Educativa - M. Matemático y Computación

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DE TESORERÍA

N°	DIMENSIONES / items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: FLUJOS DE COBRO							
1	¿Considera usted que las facturas se emiten para captar ingresos públicos?	✓		✓		✓		
2	¿La información de las facturas está elaborada de conformidad con el Reglamento de Comprobantes de Pago aprobado por SUNAT?	✓		✓		✓		
3	¿Las facturas son emitidas para el servicio de análisis y TCI – Régimen Provisional de la merluza?	✓		✓		✓		
4	¿Las boletas de venta son emitidas para el servicio de acceso de transparencia, venta de boletines y láminas de peces?	✓		✓		✓		
5	¿Se registran los ingresos en el SIAF-SP?	✓		✓		✓		
6	¿La recaudación es depositada en las cuentas bancarias dentro de las 24 horas?							
	DIMENSIÓN: FLUJOS DE PAGO							
7	¿El pago a proveedores es realizado por las personas acreditadas por la DNTP ante el Banco de la Nación?	✓		✓		✓		
8	¿Para el proceso del pago al proveedor se cancelada con la transferencia electrónica abonada en su CCI?	✓		✓		✓		
9	¿El Instituto cumple con el pago de 24 horas normado por la Directiva de Tesorería N°001-2007-EF/77.15?	✓		✓		✓		
10	¿El pago de remuneraciones, pensiones y CAS se realizan en abonos de cuentas bancarias individuales en cualquier sistema financiero nacional?	✓		✓		✓		
11	¿Está prohibido el pago de obligaciones que no cumpla los requisitos prescritos en la ley?	✓		✓		✓		
12	¿Las áreas encargadas son responsables de entregar la documentación sustentatoria, en los plazos fijados en el cronograma de pagos publicado en el diario oficial “El Peruano”?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: PREVISIONES DE TESORERÍA							
13	¿El Instituto planifica el Presupuesto de Apertura Institucional?	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹	Pertinencia ²	Relevancia ³	Sugerencias
14	¿El Instituto efectúa la programación de calendario de pago mensualizado?	✓	✓	✓	
15	¿El Instituto planifica y ejecuta las actividades administrativas?	✓	✓	✓	
16	¿El Instituto gestiona las transferencias financieras a recepcionar por otras entidades públicas?	✓	✓	✓	
17	¿El coordinador concilia las cuentas de enlace ante la DGEyTP?	✓	✓	✓	
18	¿El Instituto gestiona ante el MEF los proyectos de inversión pública?	✓	✓	✓	
19	¿En el Instituto se controlan los procesos del SIAF-SP en función a los requerimientos de los fondos públicos?	✓	✓	✓	
20	¿El Instituto controla los saldos de los fondos públicos?	✓	✓	✓	
21	¿El Instituto controla los movimientos de los fondos de las sub-cuentas del Tesoro Público y cuentas corrientes ordinarias?	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Hay suficiencia

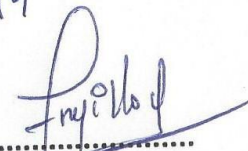
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 05 de 11 del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Trujillo U. Guido
 Especialidad del evaluador: Es. Metodología y estadísticas

DNI: 25570379

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



Mg. Guido Trujillo Valdiviezo
 Especialista en Metodología de la
 Investigación y Estadística

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: CONTINUIDAD								
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora aquí.	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹	Pertinencia ²	Relevancia ³	Sugerencias
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓	✓	✓	
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera.	✓	✓	✓	
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Hoy Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 05 de 11 del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Guido Trujillo DNI: 25570379
 Especialidad del evaluador: Esp. Metodología y Estadística

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



Mg. Guido Trujillo Valdiviezo
 Especialista en Metodología de la
 Investigación y Estadística

Anexo E

Muestra de instrumento aplicado

CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO DEL MAR DEL PERU

Fecha [/ /] Sexo: Femenino [] Masculino
 Ocupación: Practicante [] Empleado Funcionarios []

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

No	Pregunta	Valoración				
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
Sobre gestión de tesorería						
1	¿Considera usted que las facturas se emiten para captar ingresos públicos?			X		
2	¿La información de las facturas está elaborada de conformidad con el Reglamento de Comprobantes de Pago aprobado por SUNAT?			X		
3	¿Las facturas son emitidas para el servicio de análisis y TCI – Régimen Provisional de la merluza?				X	
4	¿Las boletas de venta son emitidas para el servicio de acceso de transparencia, venta de boletines y láminas de peces?				X	
5	¿Se registran los ingresos en el SIAF-SP?			X		
6	¿La recaudación es depositada en las cuentas bancarias dentro de las 24 horas?					X
7	¿El pago a proveedores es realizado por las personas acreditadas por la DNTP ante el Banco de la Nación?				X	
8	¿Para el proceso del pago al proveedor se cancelada con la transferencia electrónica abonada en su CCI?				X	
9	¿El Instituto cumple con el pago de 24 horas normado por la Directiva de Tesorería N°001-2007-EF/77.15?				X	
10	¿El pago de remuneraciones, pensiones y CAS se realizan en abonos de cuentas bancarias individuales en cualquier sistema financiero nacional?			X		
11	¿Está prohibido el pago de obligaciones que no cumpla los requisitos pre-escritos en la ley?					X
12	¿Las áreas encargadas son responsables de entregar la documentación sustentatoria, en los plazos fijados en el cronograma de pagos publicado en el diario oficial "El Peruano"?				X	
13	¿El Instituto planifica el Presupuesto de Apertura Institucional?					X
14	¿El Instituto efectúa la programación de calendario de pago mensualizado?			X		
15	¿El Instituto planifica y ejecuta las actividades administrativas?			X		
16	¿El Instituto gestiona las transferencias financieras a recepcionar por otras entidades públicas?					X
17	¿El coordinador concilia las cuentas de enlace ante la DGEYTP?					X
18	¿El Instituto gestiona ante el MEF los proyectos de inversión pública?					X
19	¿En el Instituto se controlan los procesos del SIAF-SP en función a los requerimientos de los fondos públicos?				X	
20	¿El Instituto controla los saldos de los fondos públicos?				X	
21	¿El Instituto controla los movimientos de los fondos de las sub-cuentas del Tesoro Público y cuentas corrientes ordinarias?			X		

No	Pregunta	Valoración				
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
Sobre compromiso organizacional						
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.			X		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.			X		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.				X	
4	En esta organización me siento como en familia.				X	
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización			X		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización					X
7	Me siento parte integrante de esta organización.				X	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.				X	
9	Creo que debo mucho a esta organización.				X	
10	Esta organización se merece mi lealtad.			X		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					X
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.				X	
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					X
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.			X		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora aquí.			X		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					X
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					X
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.		X			
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.		X			
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera		X			
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.					X

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO DEL MAR DEL PERU

Fecha [/ /] Sexo: Femenino Masculino
 Ocupación: Practicante Empleado Funcionarios

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

No	Pregunta	Valoración				
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
Sobre gestión de tesorería						
1	¿Considera usted que las facturas se emiten para captar ingresos públicos?				X	
2	¿La información de las facturas está elaborada de conformidad con el Reglamento de Comprobantes de Pago aprobado por SUNAT?				X	
3	¿Las facturas son emitidas para el servicio de análisis y TCI – Régimen Provisional de la merluza?				X	
4	¿Las boletas de venta son emitidas para el servicio de acceso de transparencia, venta de boletines y láminas de peces?				X	
5	¿Se registran los ingresos en el SIAF-SP?			X		
6	¿La recaudación es depositada en las cuentas bancarias dentro de las 24 horas?			X		
7	¿El pago a proveedores es realizado por las personas acreditadas por la DNTP ante el Banco de la Nación?				X	
8	¿Para el proceso del pago al proveedor se cancelada con la transferencia electrónica abonada en su CCI?				X	
9	¿El Instituto cumple con el pago de 24 horas normado por la Directiva de Tesorería N°001-2007-EF/77.15?			X		
10	¿El pago de remuneraciones, pensiones y CAS se realizan en abonos de cuentas bancarias individuales en cualquier sistema financiero nacional?			X		
11	¿Está prohibido el pago de obligaciones que no cumpla los requisitos pre-escritos en la ley?					X
12	¿Las áreas encargadas son responsables de entregar la documentación sustentatoria, en los plazos fijados en el cronograma de pagos publicado en el diario oficial "El Peruano"?					X
13	¿El Instituto planifica el Presupuesto de Apertura Institucional?				X	
14	¿El Instituto efectúa la programación de calendario de pago mensualizado?				X	
15	¿El Instituto planifica y ejecuta las actividades administrativas?				X	
16	¿El Instituto gestiona las transferencias financieras a recepcionar por otras entidades públicas?				X	
17	¿El coordinador concilia las cuentas de enlace ante la DGEyTP?			X		
18	¿El Instituto gestiona ante el MEF los proyectos de inversión pública?				X	
19	¿En el Instituto se controlan los procesos del SIAF-SP en función a los requerimientos de los fondos públicos?				X	
20	¿El Instituto controla los saldos de los fondos públicos?			X		
21	¿El Instituto controla los movimientos de los fondos de las sub-cuentas del Tesoro Público y cuentas corrientes ordinarias?				X	

No	Pregunta	Valoración				
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
Sobre compromiso organizacional						
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.				X	
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.				X	
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.				X	
4	En esta organización me siento como en familia.				X	
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización			X		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización			X		
7	Me siento parte integrante de esta organización.				X	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.				X	
9	Creo que debo mucho a esta organización.			X		
10	Esta organización se merece mi lealtad.			X		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					X
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					X
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.				X	
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.				X	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora aquí.				X	
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.				X	
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.			X		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.				X	
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.				X	
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera				X	
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.				X	

Gracias por su colaboración

Anexo F.**Constancia emitida por la institución que acredite la realización
del estudio in situ**

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

OFICIO N° 033-2017 - IMARPE/SG-OGA-AFRH

Callao, 03 de abril del 2017

Bachiller
LILI MARISOL ROMERO ALFARO
Presente.-

Mediante el presente documento, se autoriza a la Bachiller **Lili Marisol Romero Alfaro**, identificada con DNI N° 07718684, a realizar el trabajo de investigación académica, tomando como muestra a los administrativos del Instituto del Mar del Perú, Chucuito, Callao, los cuales serán encuestados, basados en el Tema de su tesis "Gestión de Tesorería y el Compromiso Organizacional de los Colaboradores del Instituto del Mar del Perú – Callao, 2016".

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente

INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ

Lic. NELLY MEDINA SANCHEZ
Coordinadora del Área Funcional
de Recursos Humanos

www.imarpe.gob.pe

Esquina Gamarra y General Valle s/n
Chucuito, Callao 22, Perú
T: (511) 208-8650

Anexo G: Base de Datos

Variable: Gestión de tesorería

Encuesta	sexo	Ocupación	Gestión de tesorería																				
			D1. Flujos de cobro						D2. Flujos de pago						D3. Previsiones de tesorería								
			v1_1	v1_2	v1_3	v1_4	v1_5	v1_6	v1_7	v1_8	v1_9	v1_10	v1_11	v1_12	v1_13	v1_14	v1_15	v1_16	v1_17	v1_18	v1_19	v1_20	v1_21
1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2
3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2
4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	5	3	4	2	1	2	2	4	2
5	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	4	3
6	2	2	1	3	2	1	4	5	1	2	3	2	3	3	5	3	5	3	3	1	1	3	1
7	2	1	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3
8	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	3	2
9	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
10	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3
11	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3
12	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3
13	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4
14	2	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	4
15	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	1	1	3	3	3	4	1	3	1	2	2	3	3
16	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3
17	2	2	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	2	5	5	1	4	3	4
18	2	2	2	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	3	5	4	3	2
19	1	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	3	2
20	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2

Encuesta	sexo	Ocupación	Gestión de tesorería																				
			D1. Flujos de cobro						D2. Flujos de pago						D3. Previsiones de tesorería								
			v1_1	v1_2	v1_3	v1_4	v1_5	v1_6	v1_7	v1_8	v1_9	v1_10	v1_11	v1_12	v1_13	v1_14	v1_15	v1_16	v1_17	v1_18	v1_19	v1_20	v1_21
21	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	5	2	2	3	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	4	2	2	1	2	3	2
23	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4
24	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2
25	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	3	2
26	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	1	2	3	2
27	2	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4
28	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	5	2	5	5	4	1
29	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	4	2
30	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1
31	2	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	3
32	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3
33	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	4	2
34	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3
35	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	1	4	3	5	1	1	4	1
36	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4
37	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1
38	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	3	2
39	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	3	2
40	2	2	5	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	5
41	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
42	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	5	2	2	3	2
43	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	4	2	2	1	2	3	2
44	1	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4
45	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2

Encuesta	sexo	Ocupación	Gestión de tesorería																				
			D1. Flujos de cobro						D2. Flujos de pago						D3. Previsiones de tesorería								
			v1_1	v1_2	v1_3	v1_4	v1_5	v1_6	v1_7	v1_8	v1_9	v1_10	v1_11	v1_12	v1_13	v1_14	v1_15	v1_16	v1_17	v1_18	v1_19	v1_20	v1_21
46	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	1	2	3	2
47	2	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4
48	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	5	2	5	5	3	1
49	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	4	2	4	3	4	5	3	3	3
50	1	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1
51	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3
52	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	1	4	3	5	1	1	4	1
53	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4
54	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1
55	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	3	2
56	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	3	2
57	1	2	5	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	5
58	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
59	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	5	2	2	3	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	4	2	2	1	2	3	2
61	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4
62	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2
63	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	1	2	3	2
64	1	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4
65	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	5	2	5	5	3	1
66	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	5	2	2	3	2
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	4	2	2	1	2	3	2
68	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4
69	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2
70	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	3	2

Encuesta	sexo	Ocupación	Gestión de tesorería																				
			D1. Flujos de cobro						D2. Flujos de pago						D3. Previsiones de tesorería								
			v1_1	v1_2	v1_3	v1_4	v1_5	v1_6	v1_7	v1_8	v1_9	v1_10	v1_11	v1_12	v1_13	v1_14	v1_15	v1_16	v1_17	v1_18	v1_19	v1_20	v1_21
71	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	1	2	3	2
72	2	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4
73	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	5	2	5	5	4	1
74	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	4	2
75	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1
76	1	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	3
77	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3
78	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2
79	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2
80	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	5	3	4	2	1	2	2	4	2
81	1	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	4	3
82	2	2	1	3	2	1	4	5	1	2	3	2	3	3	5	3	5	3	3	1	1	3	1
83	2	2	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3
84	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	3	2
85	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
86	1	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3
87	1	1	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3
88	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3
89	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4
90	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	4	2
91	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1
92	1	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	3
93	1	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3
94	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2
95	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2

Encuesta	sexo	Ocupación	Gestión de tesorería																				
			D1. Flujos de cobro						D2. Flujos de pago						D3. Previsiones de tesorería								
			v1_1	v1_2	v1_3	v1_4	v1_5	v1_6	v1_7	v1_8	v1_9	v1_10	v1_11	v1_12	v1_13	v1_14	v1_15	v1_16	v1_17	v1_18	v1_19	v1_20	v1_21
96	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	3	2
97	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
98	1	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3
99	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3
100	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3
101	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4
102	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	4	2
103	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1
104	2	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	3
105	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3
106	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2
107	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2
108	2	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4
109	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	5	2	5	5	4	1
110	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	4	2
111	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1
112	2	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	3
113	1	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3
114	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	4	2
115	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3
116	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	1	4	3	5	1	1	4	1
117	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4
118	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1
119	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	3	2
120	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	3	2

Encuesta	sexo	Ocupación	Gestión de tesorería																				
			D1. Flujos de cobro						D2. Flujos de pago						D3. Previsiones de tesorería								
			v1_1	v1_2	v1_3	v1_4	v1_5	v1_6	v1_7	v1_8	v1_9	v1_10	v1_11	v1_12	v1_13	v1_14	v1_15	v1_16	v1_17	v1_18	v1_19	v1_20	v1_21
121	2	1	5	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	5
122	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
123	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	5	2	2	3	2
124	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	4	2	2	1	2	3	2
125	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4
126	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2
127	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	1	2	3	2
128	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1
129	1	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	3
130	1	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3
131	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2
132	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2

Variable: Compromiso organizacional

encuesta	sexo	Ocupación	Compromiso organizacional																				
			D1. Compromiso Afectivo							D2. Compromiso de continuidad							D3. Compromiso normativo						
			v2_1	v2_2	v2_3	v2_4	v2_5	v2_6	v2_7	v2_8	v2_9	v2_10	v2_11	v2_12	v2_13	v2_14	v2_15	v2_16	v2_17	v2_18	v2_19	v2_20	v2_21
1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	4	3	3	2	2	4	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	5	3	4	2	1	2	2	2	2
5	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	2	3
6	2	2	1	3	2	1	4	5	1	2	3	2	3	3	5	3	5	3	3	2	2	2	2
7	2	1	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3
8	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	4	2	2	3
9	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
10	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3
11	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	2	4	2	2	2
12	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	2	3
13	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3
14	2	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	2	3
15	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	1	1	3	3	3	4	1	3	1	2	2	2	3
16	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	2	5	5	2	4	2	4
18	2	2	2	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	3	2	2	2	4
19	1	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	2	2	2	3
20	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2
21	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	5	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	4	2	2	2	2	2	3

encuesta	sexo	Ocupación	Compromiso organizacional																				
			D1. Compromiso Afectivo							D2. Compromiso de continuidad						D3. Compromiso normativo							
			v2_1	v2_2	v2_3	v2_4	v2_5	v2_6	v2_7	v2_8	v2_9	v2_10	v2_11	v2_12	v2_13	v2_14	v2_15	v2_16	v2_17	v2_18	v2_19	v2_20	v2_21
23	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	3	2	4	2	3	4	2	2	2	4
24	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4
25	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	2	2	2	3
26	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	4	2
27	2	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	3	4	2	2	2	3
28	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	5	2	4	2	2	3
29	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	2	2	2	3
30	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2
31	2	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	2	2	2	5
32	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3
33	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	2	2	2	3
34	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3
35	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	1	4	3	5	2	2	2	2
36	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	2	2	2	4
37	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4
38	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	4	2	2	3
39	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	2	2	2	3
40	2	2	5	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4
41	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2
42	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	5	2	2	2	2
43	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	4	2	2	2	2	2	3
44	1	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	3	2	4	2	3	4	2	2	2	4
45	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	4	4
46	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	2
47	2	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	3	4	2	2	2	3

encuesta	sexo	Ocupación	Compromiso organizacional																				
			D1. Compromiso Afectivo							D2. Compromiso de continuidad							D3. Compromiso normativo						
			v2_1	v2_2	v2_3	v2_4	v2_5	v2_6	v2_7	v2_8	v2_9	v2_10	v2_11	v2_12	v2_13	v2_14	v2_15	v2_16	v2_17	v2_18	v2_19	v2_20	v2_21
48	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	5	2	2	2	2	3
49	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	4	2	4	3	4	2	4	2	3
50	1	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2
51	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3
52	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	1	4	3	5	2	2	2	2
53	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	2	2	2	4
54	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4
55	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	4	2	2	3
56	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	2	2	2	3
57	1	2	5	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4
58	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2
59	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	5	2	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	4	2	2	2	2	2	3
61	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	3	2	4	2	3	4	2	2	2	4
62	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	4	4
63	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	2
64	1	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	3	4	2	2	2	3
65	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	5	2	2	2	2	3
66	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	5	2	2	2	2
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	4	2	2	2	2	2	3
68	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	3	2	4	2	3	4	2	2	2	4
69	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4
70	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	2	2	2	3
71	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	4	2
72	2	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	3	3	4	2	2	2	3

encuesta	sexo	Ocupación	Compromiso organizacional																				
			D1. Compromiso Afectivo							D2. Compromiso de continuidad							D3. Compromiso normativo						
			v2_1	v2_2	v2_3	v2_4	v2_5	v2_6	v2_7	v2_8	v2_9	v2_10	v2_11	v2_12	v2_13	v2_14	v2_15	v2_16	v2_17	v2_18	v2_19	v2_20	v2_21
73	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	5	2	4	2	2	3
74	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	2	2	2	3
75	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2
76	1	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	2	2	2	5
77	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3
78	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
79	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	4	3	3	2	2	4	2	2	2
80	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	5	3	4	2	1	2	2	2	2
81	1	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	2	3
82	2	2	1	3	2	1	4	5	1	2	3	2	3	3	5	3	5	3	3	2	2	2	2
83	2	2	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3
84	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	4	2	2	3
85	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
86	1	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3
87	1	1	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	2	4	2	2	2
88	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	2	2	3
89	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3
90	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	2	2	2	3
91	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2
92	1	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	2	2	2	5
93	1	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3
94	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
95	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
96	2	2	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3
97	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	2	3

encuesta	sexo	Ocupación	Compromiso organizacional																				
			D1. Compromiso Afectivo							D2. Compromiso de continuidad						D3. Compromiso normativo							
			v2_1	v2_2	v2_3	v2_4	v2_5	v2_6	v2_7	v2_8	v2_9	v2_10	v2_11	v2_12	v2_13	v2_14	v2_15	v2_16	v2_17	v2_18	v2_19	v2_20	v2_21
98	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
99	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3
100	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2
101	1	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3
102	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3
103	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	2	3
104	2	2	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3
105	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	2	3
106	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
107	1	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3
108	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2
109	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	5	2	5	5	3	3
110	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	2	3
111	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2
112	2	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5
113	1	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3
114	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	2	3
115	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3
116	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	1	4	3	5	1	1	4	2
117	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
118	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4
119	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	2	3
120	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	2	3
121	2	1	5	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4
122	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2

encuesta	sexo	Ocupación	Compromiso organizacional																				
			D1. Compromiso Afectivo							D2. Compromiso de continuidad							D3. Compromiso normativo						
			v2_1	v2_2	v2_3	v2_4	v2_5	v2_6	v2_7	v2_8	v2_9	v2_10	v2_11	v2_12	v2_13	v2_14	v2_15	v2_16	v2_17	v2_18	v2_19	v2_20	v2_21
123	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	5	2	2	3	2
124	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	4	2	2	1	2	2	3
125	2	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	3	2	4	2	3	4	2	3	5	4
126	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	2	4
127	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	1	2	2	2
128	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2
129	1	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5
130	1	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3
131	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	3	3	1	2	2	3
132	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3

Anexo H

Artículo Científico

Gestión de Tesorería y el Compromiso Organizacional de los Colaboradores del Instituto del Mar del Perú - Callao, 2016

Treasury Management and the Organizational Commitment of the collaborators of the Institute of the Sea of Peru, Callao 2016

Lili Marisol Romero Alfaro
Universidad César Vallejo
lmromero@yahoo.es

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal encontrar la relación a través de la Gestión de Tesorería y el Compromiso Organizacional de los Colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao 2016.

La investigación fue de un enfoque cuantitativo, de tipo de estudio básico, por su profundidad la investigación fue de nivel correlacional. En relación al diseño de investigación fue no experimental y de corte Transversal. La población de estudio fue 200 colaboradores de la sede principal del Instituto del Mar del Perú. La técnica de muestreo fue el muestreo probabilístico aleatorio simple. La muestra seleccionada fue de 132 Colaboradores. La técnica y el instrumento de recolección de datos, fueron la encuesta y el cuestionario. Cada variable de investigación tuvo su propio cuestionario con preguntas cerradas del tipo escala de Likert. Para validar el instrumento se empleó la técnica de juicio de expertos, los cuales dieron conformidad a la validez de los instrumentos. En relación a la confiabilidad de los instrumentos, este proceso se realizó para cada una de las variables de investigación, a través del Coeficiente Alfa de Cronbach. Dichos valores fueron de 0.905 y 0.963, concluyendo que los instrumentos tienen una alta confiabilidad.

La investigación concluye que se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016 ($r_s = 0.860$, $p < 0.000$).

Palabras clave: Gestión de tesorería, compromiso organizacional, flujos de cobro, flujos de pago, previsiones.

Abstract

The present research work had as main objective to find the relationship through the Treasury Management and the Organizational Commitment of the collaborators of the Institute of the Sea of Peru, Callao 2016.

In relation to the methodology used, the research was of a quantitative approach, of type of basic study, by its depth the research was of correlational level. Regarding the research design was non-experimental and cross-sectional. The study population was 200 collaborators of the main headquarters of the Institute of the Sea of Peru. The sampling technique used was random simple probabilistic sampling. The sample selected was 132 collaborators. The technique and the instrument of data collection were the survey and the questionnaire. Each research variable had its own questionnaire with closed questions of the Likert scale type. To validate the instrument, the expert judgment technique was used, which gave agreement to the validity of the instruments. In relation to the reliability of the instruments, this process was performed for each of the research variables, through Cronbach's Alpha Coefficient. These values were 0.905 and 0.963, concluding that the instruments have a high reliability. To test the hypothesis we used the spearman coefficient.

The research concludes that a statistically significant, high and directly proportional linear relation between the treasury management and the organizational commitment of the collaborators of the Institute of the Sea of Peru, Callao, 2016 ($R_s = 0.860$, $p < 0.000$).

Key words: Treasury management, organizational commitment, collection flows, payment flows, forecasts.

Introducción

La tesorería representa el conjunto de dinero una organización, tanto pública o privada puede disponer inmediatamente, dicho de otra forma, es el dinero que se tiene disponible y al momento, en caja y depositado en el banco.

En una buena gestión de tesorería, debe exigirse un minucioso análisis de todos los componentes de la misma, vistos desde un enfoque dinámico y estático.

En lo que respecta al compromiso organizacional, destacan la naturaleza del trabajo, descripción del puesto, políticas de recursos humanos, comunicación, grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos. Entre tanto respecto al personal se pueden señalar la edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación. Finalmente, en el entorno se identifican, entre otras las oportunidades laborales, ambientes de trabajo. Esto nos lleva a poder establecer que las instituciones del estado deben de llevar una adecuada gestión de tesorería, y esto relacionado con el compromiso que debe tener cada uno de los colaboradores del estado. Por eso, el problema de investigación es ¿Cuál es la relación entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016?

Metodología

La investigación fue de estudio básico, de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. El estudio fue de nivel correlacional. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, y se aplicó cuestionarios a los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016. Para los resultados se procesó a través del software estadístico SPSS v22.

Resultados

Análisis descriptivo de la variable Gestión de Tesorería

Con respecto a los niveles de calificación de la variable Gestión de Tesorería, se observa en la Tabla 1 que: 34 encuestados la califican como “Inadecuada” representando un 25,8% del total, 89 encuestados la califican como “Adecuada” representando un 67,4% y solo 9 de los encuestados la califican como “Muy adecuada” representando un 6,8% de un total de 132 encuestados que representan el 100% de la muestra. La muestra está representada por 45 personas del sexo femenino representando el 34,1% y 87 personas del sexo masculino representando el 65,9%.

Tabla 1

Tabla de contingencia sexo por gestión de tesorería

		Nivel de la variable Gestión de Tesorería							
		Inadecuada		Adecuada		Muy adecuada		Total	
Sexo del colaborador	Femenino	16	12,1%	25	18,9%	4	3,0%	45	34,1%
	Masculino	18	13,6%	64	48,5%	5	3,8%	87	65,9%
	Total	34	25,8%	89	67,4%	9	6,8%	132	100,0%

En la Figura 1, se observa que el nivel “Adecuada” de la Gestión de Tesorería es la que tiene una mayor frecuencia (89 respuestas), representando el 67,4% del total de las respuestas de los encuestados.

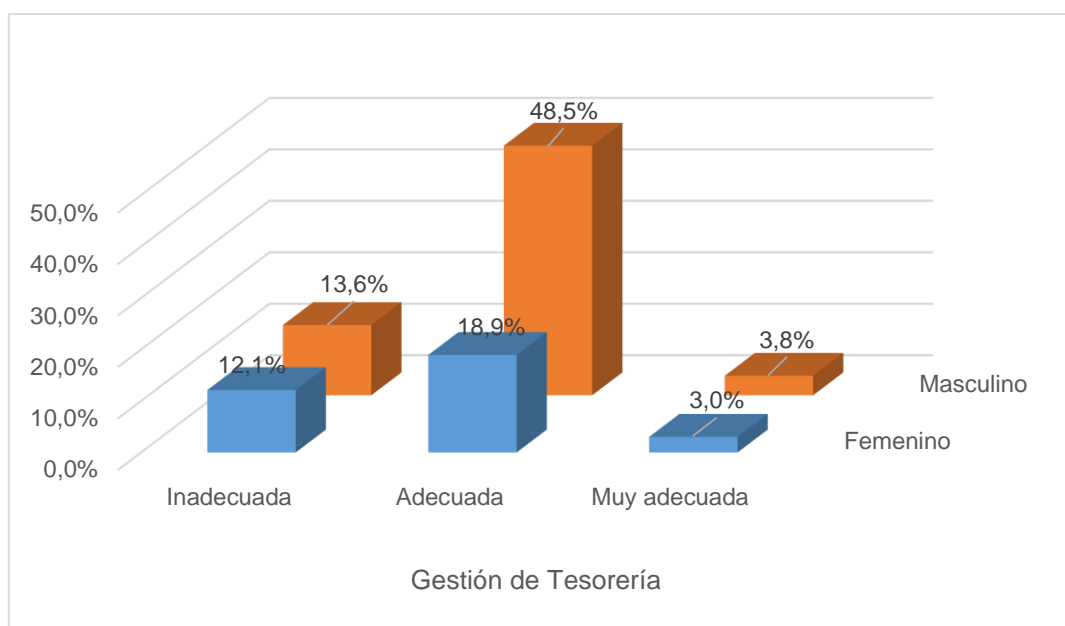


Figura 1: Histograma sexo por gestión de tesorería

Análisis descriptivo de la variable Compromiso Organizacional

De acuerdo a los niveles de calificación de la variable Compromiso Organizacional, se observa en la Tabla 2 que: 35 encuestados la califican como “Bajo” representando un 26,5% del total, 94 encuestados la califican como “Medio” representando un 71,2% y solo 3 de los encuestados la califican como “Alto” representando un 2,3% de un total de 132 encuestados que representan el 100% de la muestra. La muestra está representada por 45 personas del sexo femenino representando el 34,1% y 87 personas del sexo masculino representando el 65,9%.

Tabla 2

Tabla de contingencia sexo por compromiso organizacional

		Nivel de la Variable Compromiso Organizacional						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Sexo del colaborador	Femenino	14	10,6%	29	22,0%	2	1,5%	45	34,1%
	Masculino	21	15,9%	65	49,2%	1	0,8%	87	65,9%
	Total	35	26,5%	94	71,2%	3	2,3%	132	100,0%

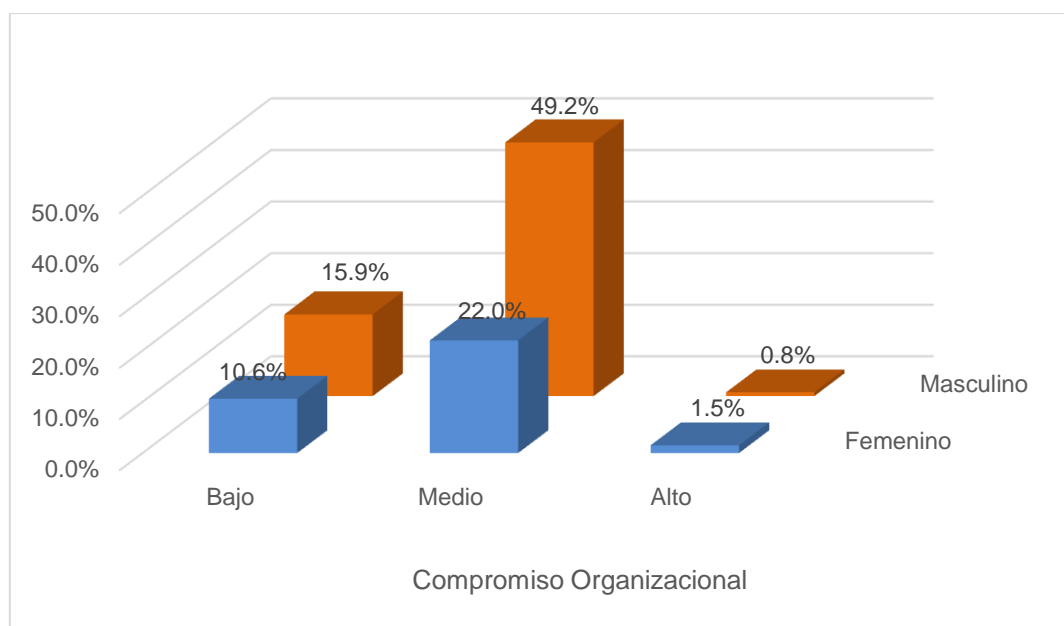


Figura 2: Histograma sexo por compromiso organizacional

En la Figura 2, se observa que el nivel “Medio” de la Compromiso Organizacional es la que tiene una mayor frecuencia (94 respuestas), representando el 71,2% del total de las respuestas de los encuestados.

Análisis Inferencial

Formulación de la hipótesis

H₀: No existe relación entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

H₁: Existe relación entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

Tabla 3

Correlación de Spearman entre gestión de tesorería y compromiso organizacional

			Variable 1: Gestión de tesorería	Variable 2: Compromiso Organizacion al
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión de tesorería	Coefficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Variable 2: Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

De acuerdo a lo observado en la tabla 3, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016 ($r_s = 0.860$, $p < 0.000$).

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe relación entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016.

1. Discusión

La información que se muestra en la tabla N° 2 da cuenta que el 71,2% de los de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú presenta un nivel medio sobre la variable Compromiso Organizacional, seguido de un 26,5% de un nivel bajo y solo un 2,3% de un nivel alto. Además, en la tabla N° 3 da cuenta que existe una relación estadística alta entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional ($r_s=0.860$). Aquí se encuentra una similitud con los resultados hallados por Flores (2014) quien realizó una investigación sobre Clima laboral y Compromiso Organizacional en docentes universitarios, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado decanato experimental de humanidades y artes, Barquisimeto, cuyos resultados encontrados indicaron que la relación interpersonal (15,96%) de los entrevistados indica un nivel medio. Utilizando la prueba estadística de coeficiente

de coincidencia de Pearson con un nivel de significancia de $p \leq 0.05$, y muestran que existe una relación directa y baja entre las variables de compromiso organizacional y clima laboral.

2. Conclusiones

La investigación encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión de tesorería y el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto del Mar del Perú, Callao, 2016 ($r_s=0.860$; $P<0.05$).

3. Recomendaciones

Es necesario que la oficina de Recursos Humanos programe cursos de actualización sobre temas de gestión de tesorería, con la finalidad de que los empleados tengan mayores conocimientos. Esto conllevará a tener mayor autonomía y resolver adecuadamente los contratiempos que puedan tener. Y con ello, los trabajadores se sentirán motivados y aumentará su compromiso con la institución.

4. Referencias

Cortés, J. (2003). *Gestión de tesorería*. Valencia: Edita.

Chiavenato Idalberto (1994). *Comportamiento Organizacional- La dinámica del éxito en las organizaciones*, Segunda Edición, Editorial Mc Graw Hill.

Flórez, P. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*. (Tesis de Maestría): Universidad Centroccidental.