



***VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO***

TESIS

**EL CONTROL INTERNO Y EL LIDERAZGO EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA,
REGIÓN UCAYALI, AÑO 2021.**

PRESENTADO POR:

BACH. MARINA SAAVEDRA, CRISTHIAN JONATHAN

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL**

UCAYALI –PERÚ

2021



**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO**

TÍTULO DE TESIS

**EL CONTROL INTERNO Y EL LIDERAZGO EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA,
REGIÓN UCAAYALI, AÑO 2021.**

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Fortalecimiento de la formación técnico-profesional en
conexión al trabajo y el crecimiento socio-económico

ASESOR:

Mg. AGUIRRE GAMBOA PASCUAL

DEDICATORIA

A Dios, por darme la dicha de poder tener buena salud. A mis padres y familia, por ser mi motor y mi motivo para seguir día a día en cumplir con mis metas.

Cristhian.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme esa posibilidad de este logro más en mi vida, dándome sabiduría y fortaleza.

A la Universidad Alas Peruanas, por brindarme la oportunidad de terminar la Maestría en Gestión pública y Control Gubernamental, así mismo a los Docentes por sus enseñanzas, consejos, y por compartir sus experiencias de cada día.

Un agradecimiento singular a los profesores, que me han orientado, apoyado y corregido en mi labor científica, que han sobrepasado, con mucho todas las expectativas que, como alumno confié en ellos.

El autor.

RECONOCIMIENTO

A mis maestros.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
INDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.	12
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	14
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	14
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.	14
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	14
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....	15
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.	15
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	15
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.5.1 JUSTIFICACIÓN.	16
1.5.2 IMPORTANCIA.....	18
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO	18
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	20
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	20
2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS	27
2.2.1 CONTROL INTERNO.....	27
2.2.1.1. Dimensiones del control interno.	30
2.2.2 LIDERAZGO	32
2.2.2.1. Dimensiones del liderazgo	41
2.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS.....	42

CAPÍTULO III.....	46
HIPÓTESIS Y VARIABLES	46
3.1. HIPOTESIS GENERAL.....	46
3.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS.....	46
3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.	47
3.3.1. <i>DEFINICIÓN CONCEPTUAL.....</i>	<i>47</i>
3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	48
CAPÍTULO IV	49
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	49
4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	49
4.1.1. <i>TIPO DE INVESTIGACIÓN</i>	<i>49</i>
4.1.2. <i>NIVEL DE INVESTIGACIÓN.</i>	<i>49</i>
4.1.3. <i>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....</i>	<i>50</i>
4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	50
4.2.1. <i>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....</i>	<i>50</i>
4.2.2. <i>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....</i>	<i>50</i>
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
4.3.1. <i>POBLACIÓN.</i>	<i>51</i>
4.3.2. <i>MUESTRA</i>	<i>51</i>
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	52
4.4.1. <i>TÉCNICAS.....</i>	<i>52</i>
4.4.2. <i>INSTRUMENTOS.</i>	<i>52</i>
4.4.3. <i>VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....</i>	<i>52</i>
4.4.3.1. <i>Validez:</i>	<i>52</i>
4.4.3.2. <i>Confiabilidad:.....</i>	<i>53</i>
4.4.4. <i>PLAN DE ANALISIS DE DATOS.....</i>	<i>54</i>
4.4.5. <i>ETICA DE LA INVESTIGACIÓN.....</i>	<i>56</i>
CAPITULO V: RESULTADOS.....	57
5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO.....	57
5.1.1. Análisis Descriptivo de la Variable Control interno.....	57
5.1.2. Análisis Descriptivo de la Variable Liderazgo	69
5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.	81
5.2.1. <i>HIPÓTESIS GENERAL.....</i>	<i>82</i>
5.2.2. <i>HIPÓTESIS ESPECIFICA 1</i>	<i>83</i>
5.2.3. <i>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2</i>	<i>84</i>
5.2.4. <i>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3</i>	<i>85</i>
5.2.5. <i>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4</i>	<i>86</i>

5.2.6. HIPÓTESIS ESPECIFICA 5	87
CAPITULO VI	88
DISCUSION DE RESULTADOS	88
CONCLUSIONES.....	90
RECOMENDACIONES.....	91
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	92
ANEXO	95
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	96
ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	97
ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS.....	99
ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS.....	104
ANEXO N° 05: DATA PROCESADA.....	105
ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO	107
ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	108

INDICE DE TABLAS

Tabla 01. Considera que existe compromiso en el desarrollo de roles y funciones dentro de la Sub Gerencia	57
Tabla 02. Cada trabajador tiene responsabilidad e independencia en la toma de decisiones en beneficio de las acciones desarrolladas en la institución	58
Tabla 03. Cómo administrativo y/o servidor público conoce la visión y misión de la institución	59
Tabla 04. Los planes estratégicos en la Universidad se elaboran y actualizan con la participación de todo el personal.....	60
Tabla 05. La Municipalidad en conjunto con los encargados de cada Gerencia y sub gerencias evalúa y desarrollan planes de soluciones ante posibles riesgos.....	61
Tabla 06. La Municipalidad propone políticas de control durante las etapas de desarrollo de las acciones de cada personal (control simultáneo y control posterior).....	62
Tabla 07. La Municipalidad plantea planes de mitigación de riesgos	63
Tabla 08. La Municipalidad propone políticas de control durante las etapas de desarrollo de las acciones de cada personal (control simultáneo y control posterior).....	64
Tabla 09. La Municipalidad comunica la información acerca de los trámites resueltos a favor del usuario, en otro caso pide complemente información para aprobación de trámite.....	65
Tabla 10. Se mejora los trámites a través de seguimiento externo a través de trámites virtuales propuestos por la municipalidad, para que el usuario haga seguimiento	66
Tabla 11. Se evalúa periódicamente el cumplimiento de objetivos de la institución por parte de los funcionarios y trabajadores	67
Tabla 12. Se aplica las medidas correctivas al personal que no cumple eficientemente con sus funciones	68
Tabla 13. Les motivan y estimulan para mejorar sus desempeño.....	69
Tabla 14. Las normas se aplican para todos por igual.....	70
Tabla 15. los problemas institucionales se solucionan teniendo en cuenta la opinión del personal de la municipalidad	71
Tabla 16. Se ha implementado acciones disciplinarias en la institución con la finalidad de mejorar un comportamiento.....	72
Tabla 17. Los jefes participan y hacen participar a los trabajadores en los eventos institucionales.....	73
Tabla 18. Los jefes se muestran seguros de sus acciones.	74
Tabla 19. En la institución se observa un clima adecuado para el desempeño laboral	75
Tabla 20. Su jefe genera buenas relaciones interpersonales con todo el personal.	76
Tabla 21. La comunicación es horizontal entre los jefes y sus colaboradores.	77
Tabla 22. Los jefes de áreas se muestran como personas comunicativas y asertivas.....	78
Tabla 23. Los jefes de áreas tienen capacidad de convocatoria.....	79
Tabla 24. Los jefes participan en el logro de las metas	80

RESUMEN

El objetivo general del presente trabajo de investigación fue determinar el nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021. El tipo de investigación fue básica, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional, el enfoque cuantitativo, el método de investigación hipotético – deductivo y el diseño de la investigación descriptivo, no experimental, técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el presente trabajo de investigación es considerado como una investigación descriptiva correlacional, debido a los alcances prácticos, descriptivo, sustentados por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información, donde se ha considerado los aportes e investigaciones de diferentes personalidades que han facilitado la asimilación del tema investigado. La población esta compuesta por 48 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021, El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 48 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021. Los resultados del trabajo presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.845** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que si existe un nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021.

Palabras claves: La Control interno y el Liderazgo.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the level of relationship between Internal Control and Leadership in the District Municipality of Yarinacocha, Ucayali Region, Year 2021. The type of research was basic, the research level was descriptive, correlational, the quantitative approach, the hypothetical-deductive research method and the descriptive, non-experimental research design, the technique used in this research was the survey and the instrument was the questionnaire, the present research work is considered as a correlational descriptive research, Due to the practical, descriptive scope, supported by standards and technical instruments for collecting information, where the contributions and investigations of different personalities that have facilitated the assimilation of the investigated topic have been considered. The population is made up of 48 workers from the Yarinacocha District Municipality, Ucayali Region, Year 2021, The type of sampling is intentional non-probabilistic at the author's discretion, in this way the study sample will be made up of 48 District Municipality workers of Yarinacocha, Ucayali Region, Year 2021. The results of the work present the statistics regarding the degree of correlation between the variables determined by Spearman's Rho is 0.845 ** it means that there is a high positive correlation between the variables, likewise, According to the bilateral significance of $p = 0.000$, which is <0.05 , it was concluded that if there is a level of relationship between Internal Control and Leadership in the District Municipality of Yarinacocha, Ucayali Region, Year 2021

Keywords: Internal Control and Leadership.

INTRODUCCIÓN

Actualmente existe mucho descontento de la población con respecto al funcionamiento del sector público para enfrentar o atender asuntos públicos. Esta realidad se observa sobre todo en países de América Latina donde las instituciones públicas no están realmente empoderadas, ya que funcionan desde políticas de gestión tradicionales. Esta realidad no es ajena al Perú, que ha identificado que el control interno requiere liderazgo debido no solo a la ineficacia para la ejecución presupuestal sino en el proceso mismo de generación de valor público, en tal sentido el objetivo de esta investigación es Determinar la relación existente entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021.

La información para llevar a cabo este estudio se representó de la siguiente manera.

Capítulo I, se desarrolló la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, problemas de investigación, objetivos de la investigación, justificación e importancia de la investigación, factibilidad de la investigación, limitaciones del estudio.

Capítulo II, se presenta el marco teórico conceptual así mismo los antecedentes del problema, las bases teóricas o científicas y la definición de términos básicos.

Capítulo III, se presenta la hipótesis y las variables a si mismo el cuadro de operacionalización de las variables.

Capítulo IV, se presenta la metodología que se utilizara en el estudio que dan el tipo de investigación, nivel de investigación, métodos y diseño de investigación, población y muestra así mismo las técnicas e instrumentos a utilizar, la validez y confiabilidad procesamiento y análisis de datos y la ética de la investigación.

Capítulo V, se ofrece la el análisis descriptivo y el análisis inferencial.

Capítulo VI, se presentan las conclusiones, recomendaciones y las fuentes de información.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

A NIVEL INTERNACIONAL

Actualmente existe mucho descontento de la población con respecto al funcionamiento del sector público para enfrentar o atender asuntos públicos. Esta realidad se observa sobre todo en países de América Latina donde las instituciones públicas no están realmente empoderadas, ya que funcionan desde políticas de gestión tradicionales (Cepal, 2010).

Uno de los grandes problemas que debe enfrentar toda administración pública son los relacionados con el manejo del presupuesto y transparencia en la información financiera; para ello se han aplicado diversos mecanismos que aseguren un adecuado manejo de recursos y del presupuesto, tales como el control interno. Según Cardozo (2006) nos dice que el C.I.garantiza la obtención de información financiera confiable, ya que la información es un elemento clave en la marcha de un

negocio o gestión, pues con base en ello se toman importantes decisiones y formulan los programas de acción futuros en las actividades del mismo (p.27).

A NIVEL NACIONAL

Esta realidad no es ajena al Perú, que ha identificado que la calidad del servicio público requiere modernización debido no solo a la ineficacia para la ejecución presupuestal sino en el proceso mismo de generación de valor público. De acuerdo a la Presidencia del Consejo de Ministros – PCM (2013), en los últimos diez años, el Perú logró una de las tasas más altas de crecimiento económico de la región. Sin embargo, este fuerte crecimiento económico y presupuestal no fue acompañado por un crecimiento similar de la capacidad del Estado de gastar bien lo que recauda y de generar condiciones adecuadas en la prestación de servicios. Si bien en años recientes el Perú ha escalado seis posiciones en el Índice Global de Competitividad 2012-2013 elaborado por el Foro Económico Mundial, avanzando 31 posiciones en la variable de estabilidad macroeconómica, aún mantiene un desempeño deficiente en pilares claves como innovación (puesto 117 sobre 144), instituciones (puesto 105), educación primaria y salud (puesto 91). El bajo desempeño del Estado se refleja en la poca confianza de la población en el Estado y el tiempo que se le da en resolver un trámite solicitado por el administrado se percibe en los niveles de satisfacción ciudadana. Según el Latinobarómetro 1995-2011, los niveles de satisfacción con la democracia en el Perú se encuentran por debajo del promedio de la región (31% en el Perú versus 39% en promedio en América Latina).

A NIVEL LOCAL.

El panorama descrito también sucede en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha. Aunque aquí se suma otro factor, el relacionado a la asignación presupuestal, que no es equitativo en función de otras municipalidades distritales que reciben lo mismo pese a contar con menor población que el Distrito de Yarinacocha. Aun así se planifican y ejecutan actividades, siendo para ello la Gerencia Administración específicamente la Sub Gerencia de Abastecimiento una de las unidades orgánicas más relevantes, dado que su función involucra la atención de usuarios internos y externos, que muchas veces demandan una baja calidad de servicio por parte de sus

trabajadores. La calidad del servicio no solo es criticada por la capacidad de sus operadores sino por lo confuso e inoperativo de sus procesos, hecho que requiere ser evaluado sin duda ya que ello significa un problema para el cumplimiento de los objetivos. Una de las acciones que podrían estar asociadas a este problema es la falta de control interno o en su defecto a la ausencia de liderazgo. Sobre todo, si se toma en cuenta que el liderazgo involucra no solo a la plana jerárquica sino a todos los empleados que desde lo que le corresponde cumplir con sus funciones y procesos a fin de cumplir con los objetivos encargados. Es precisamente este tema el propósito de la presente tesis, es decir se pretende comprobar que el control interno está relacionado con el liderazgo.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

El informe estuvo comprendido en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali.

Que se encuentra ubicado en el distrito de yarinacocha de la región de Ucayali y Limita al norte, sur y este con el distrito de Callería y al oeste con el distrito de Nueva Requena y el distrito de Campo Verde. En este distrito se encuentra en Aeropuerto Internacional Capitán FAP David Abensur Rengifo y el Aeropuerto de OFASA ubicado en el Instituto Lingüístico de Verano.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.

La investigación involucro al personal de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.

Comprende el desarrollo de la tesis de maestría hasta su aprobación emitida por el jurado. Iniciado el 09/01/2021 y concluido el 22/03/2021.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.

Esta investigación se fundamenta en la bibliografía científica, tales como conceptos, clasificación, características que se reflejaran en el marco teórico y sus variables, Control interno y Liderazgo.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.

¿Cuál es el nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021 ?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

¿Cuál es el nivel de relación entre el Ambiente de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021?

¿Cuál es el nivel de relación entre la Evaluación de riesgo y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021?

¿Cuál es el nivel de relación entre las Actividades de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021?

¿Cuál es el nivel de relación entre la Información y comunicación y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021?

¿Cuál es el nivel de relación entre las Actividades de supervisión y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar el nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Describir el nivel de relación entre el Ambiente de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

Identificar el nivel de relación entre la Evaluación de riesgo y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

Establecer el nivel de relación entre las Actividades de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

Precisar el nivel de relación entre la Información y comunicación y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

Determinar el nivel de relación entre las Actividades de supervisión y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente estudio se justifica porque permitió Determinar el nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021, logrando describir y determinar los problemas de la Control interno. Este trabajo beneficiará posteriores trabajos de investigación en referencia a este tema, como también brindar información de la constante necesidad que existe en el manejo adecuado del Liderazgo.

La justificación teórica se hace cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados, hacer epistemología del conocimiento existente o cuando se busca mostrar las soluciones de un modelo. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

De acuerdo con los objetivos del estudio, los resultados nos permitieron encontrar soluciones concretas a los problemas que se dan en las Control interno, como también la posibilidad de proponer alternativas de solución para el manejo adecuado del Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021.

La justificación práctica, se debe de hacer cuando el desarrollo de la investigación ayuda a resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Puesto que se aplicara el enfoque cuantitativo para diseñar el perfil metodológico de la tesis, que respaldara el proceso de la descripción del problema, la revisión de la literatura relacionada al Control interno y el Liderazgo, con ello el presente trabajo por ser de tipo básica de alcance correlacional, se diseñaran técnicas y se aplicaran instrumentos de medición válidos y confiables, que logran responder a la hipótesis y a partir de ello generar conclusiones; de esta manera aportar y ser fuente de información a otras investigaciones similares a este estudio.

La justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN SOCIAL

El desarrollo de la presente investigación es importante desde el punto de vista social, porque va a permitir dar aportes a las instituciones en cuanto al Liderazgo ya que este cumple una función muy importante para conseguir un adecuado control interno, por medio de los objetivos estratégicos de las instituciones y de esta manera mejorar su eficiencia y efectividad. Toda institución es una organización humana, está compuesta por personas, y su éxito o fracaso es fruto del esfuerzo de los seres humanos que la componen, de manera tal que este forme parte del engranaje del desarrollo social y económico del país.

La justificación social se definen los aportes que el trabajo de tesis ofrece para la solución de las demandas de la sociedad, presentes y futuras, para ser fuente de una mejor calidad de vida en su zona de influencia. **Según Chavarría p (2000).**

1.5.2 IMPORTANCIA.

La presente investigación, tiene importancia ya que proveerá información objetiva y actualizada sobre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021, y por lo que puede llenar vacíos en el conocimiento de la realidad de los futuras investigaciones relacionadas con El control interno y el liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021. **Según Chiavenato (1999).**

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La factibilidad tiene que ver en primer lugar con la posibilidad de asumir la carga económica que pueda representar la investigación y en segundo lugar con la verificación de disponer de los recursos mínimos necesarios para asumir las actividades propias del estudio en el tiempo previsto. Un proyecto es factible en la medida que disponemos de la capacidad necesaria para llevarlo a cabo y podemos superar los inconvenientes potenciales que implica su realización, en caso contrario es necesario delimitarlo a un mas o suspender la investigación. **Según Caracas, (2004).**

Para que el estudio sea viable se circunscribio la población o universo de 48 trabajadores Con esto la investigación fue factible ya que se cuento con los recursos financieros, materiales y recursos humanos para llevarla a cabo.

1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO

Según Osores, R. (2019),

En el tiempo, El informe necesito tiempo, porque existió compromiso de recoger información en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021 y solicitar información sobre el Control interno y Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021.

De recursos, El recurso que se designa para el análisis estadístico, encuestadores, será financiado por el tesista.

De información, El informe necesita información de libros, blogs y páginas web de muy buena reputación para que tenga credibilidad en los párrafos emitidos en nuestra investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Uscátegui, F. (2011) presentó el estudio: Auditoría forense y control interno de la alcaldía del Municipio Escuque. Tesis para optar el grado académico de Licenciatura en Contaduría Pública en la Universidad de los Andes, Venezuela. Su objetivo de estudio fue determinar la factibilidad de integrar la Auditoría Forense en los modelos de control interno y presupuestario de la alcaldía del Municipio de Escuque con el fin de mejorarlos. La metodología empleada correspondió a la descriptiva no experimental. Entre sus conclusiones se pudo determinar: 1).La planeación conllevaría a ejecutar una serie de actividades enfocadas en el periodo a investigar, personas que facilitarían la información y sobre todo en la manera de cómo obtener las evidencias. No obstante, carecería de bases sólidas, por cuanto se desarrollaría sin considerar la importancia de establecer tanto el propósito de la investigación, como la metodología a seguir. 2).En cuanto al segundo objetivo

específico; conocer el nivel de creación que en materia de auditoría forense posee el personal de la alcaldía del Municipio de Escazú; se evidenció en éstos una capacidad profesional que les permite contar con un nivel de formación aceptado, sin embargo, carecen de las cualidades necesarias para realizar este tipo de trabajo. Aunque poseen conocimientos técnicos necesarios para ejercer un juicio sólido para aplicar los procedimientos, así como valorar sus efectos o resultados; tales conocimientos no son suficientes para su participación en temas de auditoría forense.

Campos, L. (2014) presentó la investigación: Estrategia para el fortalecimiento del Sistema de control interno en el Hospital William Allen Taylor de la Caja Costarricense del Seguro Social. Tesis para optar el grado de Magíster Scientiae en Gerencia de Proyectos de Desarrollo en el Instituto Centroamericano de Administración Pública, Costa Rica. El objetivo de estudio fue diseñar una estrategia con su plan de implementación para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno del Hospital William Allen Taylor de la Caja Costarricense del Seguro Social a partir de la realización de un diagnóstico de su situación actual. La metodología aplicada correspondió al tipo aplicativo de diseño no experimental. Entre sus conclusiones se pudo determinar: 1). Del diagnóstico realizado se obtuvo que el Hospital William Allen cuenta con debilidades en el funcionamiento del C.I. y que requiere de una mejor implementación de su sistema con una más adecuada y continua evaluación y con la aplicación eficiente de medidas para la mejora. 2). El Hospital carece de un ambiente propicio para el C.I. por cuanto se evidenció debilidades importantes en cuanto a las condiciones para el funcionamiento de los equipos de ética y valores institucionales y de clima laboral, así como deficiencias en los procesos de capacitación a múltiples factores entre ellos la no planificación de las mismas. 3). La capacitación en C.I. es deficiente en toda la estructura organizacional, a los titulares subordinados se les capacita en términos de aplicar herramientas de autoevaluación únicamente, a los colaboradores se les brinda muy poca capacitación sobre el tema y estas capacitaciones no corresponden a un plan definido y evaluado con objetivos claros encaminados a su incorporación en la gestión.

Tapia, H. Hinojosa, R. (2011) presentaron el estudio: Implantación de control interno en el Hospital San Agustín, ubicado en la provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga. Tesis para optar el grado académico en Ingeniería de Contabilidad y Auditoría. C. P. A en la Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Su objetivo fue determinar si Implantación de control interno en el Hospital San Agustín, ubicado en la provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga. La metodología de estudio correspondió al descriptivo no experimental. Entre sus conclusiones se pudo determinar: 1). El Hospital San Agustín carece de un manual de funciones en donde se determine las actividades o tareas que deben realizar cada uno de los integrantes al formar parte de la Institución, así como; de las aptitudes y más requisitos que debe reunir la persona para desempeñar su cargo, portal motivo se ha creado un manual de funciones con el fin de que exista una guía en la toma de decisiones, asignación de tareas o labores y sobretodo segregación de funciones; esto facilitará la administración del personal y su correcto desempeño de actividades. 2). En ciertas áreas del Hospital existe falta de seguridad en el resguardo de los materiales, insumos, medicinas o valores; puesto que no se ha delimitado el acceso restringido a ciertas áreas como son farmacia; esta falta de control puede ocasionar la pérdida o sustracción de insumos o medicinas. 3). Las firmas de autorización, conciliaciones bancarias, arqueos de caja, comprobaciones, aprobaciones, verificaciones, revisión del desempeño personal, segregación de funciones, resguardo de activos constituyen una parte fundamental de Control Interno que contribuye a la consecución de las metas deseadas y a la buena administración de los recursos.

Garrido (2011) en su tesis denominada *Sistema de control interno en el Área de caja del instituto universitario Tecnológico de Ejido*. Tesis pregrado Universidad de los Andes. Republica boliviana de Venezuela. Nos menciona que el sistema de control interno debe estar orientado hacia la aplicación de la optimización del tiempo, y la organización de la información, como parte de las estrategias del control interno, para así cumplir con las metas y objetivos. (p. 12). De este trabajo rescato aspectos muy interesantes como la optimización del tiempo, porque en las entidades que no se controla adecuadamente al personal ocurre gran desperdicio de tiempo al salir del trabajo permanentemente y no estar en el puesto de trabajo para la atención de los usuarios. Llegan tarde faltan, y el control debe garantizar que los

empleados ingresen puntualmente y permanecen en sus puestos de trabajo, aun si no hubiera usuarios que atender, es más de ser así deben realizar las otras funciones que se les asigna, optimizando de esta manera el tiempo de labor; otros punto de importancia está referido a la organización de la información, que debe estar a la mano o debidamente archivado y ordenado para atender cualquier consulta o solicitud de información de los funcionarios y autoridades y del público en general, lo que efectivamente conducirá al cumplir las metas y objetivos con una calidad del servicio que satisfaga a la población usuaria.

Segovia (2011) realizó la investigación *Diseño e Implementación de un Sistema de Control Interno para la Compañía Datugourmet CIA. Ltda.*, realizó el estudio con el objeto de elaborar y proporcionar una herramienta útil para la toma de decisiones de la gerencia; así también para crear una cultura de aplicación y monitoreo de los procesos operativos, realizados por sus funcionarios y colaboradores dado que la compañía no cuenta con la herramienta que permita medir y corregir oportunamente el desempeño de sus actividades para alcanzar objetivos planteados por los socios creando de esa manera la necesidad de diseñar e implementar un sistema de control interno que establezca estándares de desempeño, para garantizar la consecución de los resultados esperados; la metodología de estudio fue descriptivo en que se aplicó los siguientes pasos Determinar las características de estudio, realizar las observaciones, recolectar datos e información de los resultados alcanzados con el estudio, el método de investigación fue inductivo por el análisis individual y deductivo porque realizo la aplicación de soluciones; las fuentes de información fueron primarias obtenidas mediante la aplicación de encuestas y cuestionarios a las personas involucradas en el desarrollo del tema, y fuentes secundarias de libros, normas leyes reglamentos entre otros Justificando el planteamiento de su hipótesis demostrar que la implementación de un sistema de Control Interno en la compañía Datugourmet Cía. Ltda. Mejoraría su situación actual con respecto a las debilidades y deficiencias existentes en sus operaciones, concluye El capital humano es el recurso principal para la aplicación de un sistema de control interno debido a que depende principalmente el nivel de compromiso del personal para desempeñar las actividades asignadas de manera eficiente y eficaz. La compañía Datugourmet Cía. Ltda. Se desempeña en un campo económico que

presenta muchas oportunidades de crecimiento, condición que exige la implementación de un sistema de control interno para el control de sus procesos desempeñados en las unidades técnicas y administrativas.

ANTECEDENTES NACIONALES

Pacheco (2015) en su investigación *Control Interno y la gestión administrativa según el personal deservicio Postales, 2014*, tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, realizaron la investigación para determinar la relación que existe entre el control y la gestión administrativa, realizo el estudio no experimental transversal de diseño correlacional, aplicado de una población del personal de servicios postales, se selección una muestra de 130 personas tomado de manera probabilística, lo cual se aplicó en consecuencia del muestreo censal, debido que los sujetos constituyen un grupo reducido por el cual trabajaron en su totalidad; el estudio fue aplicado mediante la técnica de encuesta y para el instrumento se aplicó dos cuestionario de las variables control interno con 20 ítems, y el cuestionario de gestión administrativa consto de 20 preguntas medido a través de la escala de medición de Likert, asimismo aplicaron la estadística inferencial para que determinen la frecuencia observada y la significancia desarrollado mediante el coeficiente de Rho de Spearman, dado que las variables eran cualitativas, con lo que concluyen que el control interno se relaciona directamente con Rho Spearman =0.910 y el p valor es 0.001 con la gestión administrativa, según el personal de servicios postales, 2014; en este caso probaron que la hipótesis que planteada tuvo relación alta y con al cual recomendó que las autoridades de los servicios postales de Lima deberían desarrollar cursos de capacitación para que los sistemas de control que permita a los trabajadores socializar temas de importancia para que la gestión administrativa sea eficiente, asimismo recomendó que debe promover la importancia de los componentes de los sistemas de control.

Salazar (2014) en su investigación *El Control Interno: Herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la Gerencia Pública de Hoy*, tesis para optar el grado de Magíster en Ciencia Política y Gobierno con mención Gerencia Pública de la Universidad Pontificia Católica" del Perú, realizó el estudio

para demostrar que a pesar de que las diferentes entidades públicas, no han logrado implementar los sistemas de control interno; la investigación busco demostrar que sin la implementación integral de dicho sistema, el ejercicio de establecer controles internos en algunos procesos, también permite mejorar en el gerenciamiento público, al fortalecer la organización de las entidades, la transparencia, la rendición de cuentas y el control posterior; la investigación se realizó a partir de los lineamientos de control interno en los Ministerios y Presidencia de Consejo de Ministros; el cual realizó la encuesta a los servidores públicos de entidades públicas a través de la encuesta virtual, a 63 gerentes, 295 personas que labora en el Ministerio de Agricultura, Economía, Energía y Relaciones Exteriores; 17 jefes de OCI y 75 auditores de diversos Ministerios, mediante cuestionarios de preguntas dicotómicas, concluyendo que el control interno se enmarca dentro de una perspectiva de control integral, donde la supervisión de la gestión se realiza a nivel interno y externo; el control interno, busca que la alta Dirección, los gerentes y personal de cada entidad, efectúan acciones de cautela previa, simultánea y posterior a sus actividades con la finalidad de que el uso de sus recursos, bienes y operaciones, este orientado a la consecución de los objetivos, metas y visión de cada entidad; y se detectó los problemas estructurales en el poder ejecutivo que pueden limitar el correcto funcionamiento de los sistemas de control interno en las entidades, así manifestó que se tiene la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo ha establecido que el encargado del control gubernamental a nivel ministerial es el órgano de Control Institucional lo cual limita y produce un sistema administrativo.

Rojas (2017) en su tesis *Control interno y calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Pariahuanca*, en el concluye que los componentes del control interno tienen influencia positiva moderada en la calidad del servicio, tal como se aprecia en los resultados de las distintas tablas y gráficos, donde 9 encuestados 52.94 % precisan que el titular de la entidad apoya el establecimiento y mantenimiento del control interno a través de políticas, documentos, reuniones y charlas, 12 encuestados 70.59 % dicen que la gerencia evalúa los Riesgos de Control de las operaciones en la municipalidad, 9 encuestados 52.94 % manifiestan que existe una adecuada segregación de funciones, se evalúa el desempeño de los trabajadores cumpliendo con la documentación de procesos, actividades y tareas, 7 encuestados

41.17% dicen que se tiene establecidos canales de comunicación adecuados para desarrollar acciones de control y, solo 8 encuestados 47.06 % manifiestan que se hace un monitoreo oportuno en la cual se reporten las deficiencias para poder implantar las medidas correctivas necesarias; asimismo según el coeficiente Rho de Spearman = 0,513 se establece que existe una relación positiva moderada entre la variable componentes del control interno y la calidad de servicio.

Orozco (2016) en su tesis *Control Interno y Calidad de Servicio del área logística de la Municipalidad Metropolitana de Lima*, manifiesta que la investigación tiene el propósito de determinar la relación entre la implementación del control interno y la calidad de servicio en una municipalidad provincial. El tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 70 servidores públicos de la Subgerencia de Administración del área Logística de la Municipalidad Metropolitana, quienes fueron seleccionados en forma no probabilística. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.885, en el cuestionario de valoración del control interno y 0.776 en el cuestionario de valoración de la calidad de servicio. Los resultados hacen concluir que existe relación significativa ($r=0.571$; $p < 0.05$) entre el control interno y la calidad de servicio en la subgerencia de Administración del área logística de la Municipalidad Metropolitana de Lima, año 2016, esto implica que a mayor Control Interno mejor calidad de servicio.

Campos, C. (2008) presentó el estudio: Los procesos de control interno en el departamento de ejecución presupuestal de una institución del estado. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Contabilidad con mención en: Auditoría Superior en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Su objetivo fue conocer si la aplicación del Control Interno constituye un instrumento eficaz en la Ejecución Presupuestal con la finalidad de establecer la forma en que incide en la Administración de las Adquisiciones. El método de estudio correspondió al descriptivo no experimental.

2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS

2.2.1 CONTROL INTERNO

Capote (2001), El control interno es la planificación y organización de la regulación de todas las operaciones, procesos o acciones acordados dentro de una institución debido a que un sistema de control interno se amplía más allá de aquellos asuntos que se asocian directamente con las funciones. (p. 79)

Sea cual sea el alcance del control interno, lo cierto es que su principal función es asegurar que los objetivos se cumplan. Para ello se evalúan y gestiona los riesgos Barrio y Barrio (2008), y no necesariamente desde afuera, sino que responde a un principio de autocontrol Díaz (2002), es decir los mismos operadores ejercen el control bajo la supervisión de la instancia superior.

Es por ello que el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO, 2013), que es una autoridad en el tema, conceptualiza el control interno del siguiente modo:

Es un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos relacionados con las operaciones, la información y el cumplimiento. (p.3)

Como se observa, esta definición es deliberadamente extensa. Incluye conceptos sustanciales que son esenciales para las instituciones sobre todo a asuntos como el diseño, implementación y desarrollo del control interno, estableciéndose de esa manera fundamentos para su aplicación en instituciones que funcionen en diversas estructuras organizacionales, sectores y regiones territoriales.

Describiendo más exhaustivamente la definición es deliberadamente extensa.

Incluye conceptos conceptuales determina tres clases de objetivos, que posibilitan a las instituciones ubicarse en diversos matices del control interno:

1. Está encaminado al logro de objetivos organizacionales.
2. Son procesos que se compone de tareas y actividades continuadas; es un instrumento para lograr un fin, y no necesariamente es el fin.
3. Es realizado por las personas durante todos los procesos del que forma parte. No solo es normar sino concientizar a las personas para que regulen su comportamiento en función del control interno.
4. Proporciona seguridad razonable para que los objetivos institucionales se cumplan.
5. Es adaptable a cualquier estructura organizacional; asimismo, es flexible para su aplicación.

En el ciclo de gestión siempre van a haber por lo menos fases de planificación implementación y evaluación. Durante la planificación se formulan objetivos que se ejecutaran durante la fase de implementación para finalmente asegurar, mediante la evaluación que dichos objetivos realmente se cumplieron. Sin embargo, dentro del enfoque de procesos no necesariamente se va a esperar que el proyecto o actividad concluya para recién evaluar, se requieren procesos intermedios permanentes para asegurar el cumplimiento de estos objetivos y el control interno brinda esta posibilidad.

Como manifiestan Pérez (2002), el control tiene la función de consolidar el logro de los propósitos establecidos en el momento de planeación. El control se concentra en intervenir para asegurar los riesgos de tal modo que se asegura que lo planificado se cumpla. Básicamente el control no está pensado para resolver problemas de mala planificación sino de resolver situaciones imprevistas que suceden en la administración y gestión como resultado de factores externos e internos que la afectan. Vendría a ser como el instrumento de la gestión del cambio que busca adaptación al entorno y coordinación entre unidades; es decir, se

requieren procesos que permitan hacer funcionar mecanismos de control que faciliten que las actividades internas sean coherentes con los fines de la institución y las exigencias del entorno.

Como se observa, el control es actuación propia a la acción humana desde siempre, de tal modo que ha desarrollado desde la sencilla necesidad de 19 seguridad individual o colectiva hasta la imperiosidad de verificar el cumplimiento de los objetivos preestablecidos y sus acciones resultantes (Martínez, 2010, p. 59).

Otro aspecto que considera el control interno tiene que ver con la discrecionalidad en la toma de decisiones. Para Amat (2002) el logro de los objetivos estratégicos que cualquier institución exige, sobre todo si se cuenta con una estructura grande, se requiere su fragmentación en diferentes objetivos operativos para las diferentes instancias de responsabilidad. En función de estos elementos mencionados el resultado es que al final se cuenta con diferentes objetivos, responsabilidades y recursos; es decir, cada instancia toma decisiones y obtiene unos determinados resultados intermedios. Debido a ello se requiere control en estos procesos internos ya que se requiere asegurar que estos objetivos operativos no se desvíen del objetivo estratégico. Como indica Almela (1991) se requiere aplicar controles en las instancias donde se delegan responsabilidades.

Principios del control interno.

Gaitán (2006, p.3) refiere que el Control es la medida de los resultados logrados y obtenidos para luego confrontarlo con los resultados esperados, analizando las desviaciones. Para un adecuado Control Interno es importante tomar en cuenta los siguientes principios:

- Mantener un sentido de la ocasión con la que se realizan las actividades, y de esta manera sea un control eficiente.
- Prevenir anomalías para anular o disminuir su efecto adoptando siempre medidas preventivas, con la debida anticipación a la ocurrencia.

- Aplicar el principio de excepción los responsables del control no permitan estar inmersos en las actividades sujetas al estudio por el mismo.
- Conservar el medio ambiente a través de prácticas confiables con la naturaleza en los mecanismos y procesos de toda organización.

Es muy importante aplicar estos principios para generar un clima de control correcto que asegure la mejor determinación de los lineamientos por parte de la gerencia y su adecuado seguimiento con el fin de supervisar de manera progresiva la consecución de los objetivos.

Clasificación del control interno

De acuerdo con Martínez (2008, p.14) los controles internos pueden clasificarse:

Por objetivos: La Protección de activos, asegurando la veracidad de los registros contables; preparación oportuna de la información contable; beneficio y minimización de los gastos, evitar propagar el riesgo no intencional, prevención o detención de irregularidades; aseguramiento de que las responsabilidades asignadas han sido descargadas. Por métodos: controles preventivos; controles de detección.

Por naturaleza: controles organizativos, controles de desarrollo de sistemas; controles de autorización e información, controles del sistema de contabilidad; controles adicionales de salvaguardia; controles de supervisión de la administración; controles documentales.

2.2.1.1. Dimensiones del control interno.

Las dimensiones propuestas por COSO -Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2013), son principios que corresponden a cada componente del control interno, en la que señala que todo control interno debe considerar un ambiente de control que permita el estímulo y produzca influencia en la actividad del recurso humano respecto al control de sus actividades.

Dimensión: Ambiente de control.

Se refiere al ambiente organizacional propicio a la utilización de prácticas, valores, comportamientos y reglamentos convenientes para el desarrollo del control interno y una gestión cuidadosa. COSO (2013), el ambiente control se definió como: El conjunto de reglas, procesos y estructuras que dan sustento a la implementación del control interno en la organización. El entorno de control comprende la integridad y los valores éticos de la institución y en ese sentido, se constituye en el componente que más influencia y relevancia tiene en el funcionamiento de los procesos y el desempeño de los trabajadores. Quienes se encargan de marcar estas pautas de comportamiento son las jefaturas, direcciones o consejo institucional. Esta instancia se encarga además de plantear las metas a lograr en el tema y la supervisión del mismo. (p. 4), sus indicadores son; compromiso, independencia y responsabilidad.

Dimensión: Evaluación de riesgo.

Son las acciones que permiten identificar, analizar y administrar los componentes que afectan desfavorablemente el desempeño de las actividades y operaciones institucionales planificadas. Sus indicadores son; claridad de objetivos, identificación de riesgo, posibilidad de fraude, identificación de cambio.

Dimensión: Actividad de control.

Son las políticas y operaciones de control que comunica la dirección, o nivel jerárquico competente, acerca de las funciones determinadas para el trabajador, con el propósito de aseguramiento en la consecución de los objetivos de la institución, sus indicadores son; políticas de control, mitigación de riesgo, uso de tecnología.

Dimensión: Información y comunicación.

A través del control del registro y la información se promueve mejores procesos de procesamiento, integración y divulgación de la información institucional. Se trata de asegurar que las bases de datos y soluciones informáticas sean asequibles y actuales, de tal modo que sirvan para otorgar confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión. Sus indicadores son; organización de la comunicación, comunicación de la información, comunicación externa.

Dimensión: Actividad de supervisión.

Se refiere a las acciones que deben ser admitidas en el ejercicio de las funciones establecidas, con la finalidad de custodiar y garantizar su idoneidad y calidad para el logro de los objetivos del control interno. Sus indicadores son; evaluación los componentes del sistema, aplicación de medidas correctivas.

2.2.2 LIDERAZGO

Knootz, Harold y Heinz, Weinhrich (2007), El liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos.

Teorías del Liderazgo

Por lo que se refiere a las teorías del liderazgo, podemos decir que se han planteado desde varios enfoques, y han ido evolucionando a lo largo de la Historia. Gómez-Rada (2002) y Sánchez (2010) coinciden en que los principales enfoques desde los que se ha estudiado el liderazgo son tres, a continuación los explico brevemente:

Enfoque personalista (principios de los años 20 del siglo xx):

Gómez-Rada (2002), igual que Sánchez (2010), afirman que las explicaciones más antiguas sobre el liderazgo estaban relacionadas con las características personales de aquellos o aquellas que poseían la cualidad del liderazgo. En este sentido, van apareciendo hipótesis sobre los rasgos específicos en la personalidad del o la líder, partiendo de la suposición de que el líder tiene una gran capacidad de influencia porque posee un conjunto de cualidades innatas, superiores a las del resto de los individuos.

Gómez-Rada (2002) explica que a principios del siglo XX se creía que los y las líderes presentaban rasgos distintivos, por eso en los siguientes 40 años se llevó a cabo una búsqueda de la mejor combinación de rasgos. Gómez-Rada (2002) y Sánchez (2010) coinciden en que esta búsqueda tuvo como resultado un gran

número de características y poca concordancia sobre qué rasgos y habilidades caracterizaban a los líderes de éxito.

Pascual (1987, citado en Sánchez, 2010, pág.38) sostiene que no existe un perfil de personalidad ideal de un/a líder, que no se ha llegado a determinar con suficiente fiabilidad la relación entre determinados rasgos y la eficacia o éxito del liderazgo, que no se ha podido distinguir con suficiente validez, a los/las líderes de los que no lo son, teniendo exclusivamente en cuenta los rasgos de personalidad. Por lo que poco a poco este enfoque se fue abandonando.

Teorías situacionales o funcionalistas: Gómez-Rada (2002) y Sánchez (2010) exponen que se van abandonando las teorías con enfoque personalista y, surge una nueva explicación del liderazgo, esta vez centrada en la conducta del o la líder (lo que hace), más que en su personalidad. Esta concepción del liderazgo considera las situaciones en las que se encuentran los grupos: su estructura, el tipo de tarea que realizan, sus objetivos, sus metas, sus necesidades... y la adaptación de las funciones del líder para acercar el grupo a sus objetivos. Un punto de partida de esta orientación según Sánchez (2010), podemos encontrarlo en la teoría del Campo Social de Kurt Lewin y más concretamente en los experimentos de éste con Lippitt y White en 1938 y 1939, sobre los climas de grupo en relación con estilos de liderazgo: autoritario, democrático y laissez-faire, que se explicarán más detalladamente en el siguiente punto de este trabajo. Esta dirección de la investigación, aclara Sánchez (2010), coincidiendo con Gómez-Rada (2002), trató de determinar los contextos situacionales de la emergencia del liderazgo investigando las funciones que tiene que cumplir. Dos programas experimentales en las Universidades de Michigan y Ohio, de manera totalmente independiente, trataron de determinar las funciones de liderazgo, llegando a conclusiones que pueden considerarse próximas con pequeñas diferencias de matiz. Estas aportaciones sobre el estilo de liderazgo generaron un interés alto en sus inicios, pero, así como fueron avanzando, la variabilidad de los resultados obtenidos no permitió establecer una relación clara entre estilo de liderazgo y productividad. Critican que no tienen en cuenta el contexto en el que se da la actividad de liderazgo.

Teorías situacionales o funcionalistas:

Gómez-Rada (2002) y Sánchez (2010) exponen que se van abandonando las teorías con enfoque personalista y, surge una nueva explicación del liderazgo, esta vez centrada en la conducta del o la líder (lo que hace), más que en su personalidad. Esta concepción del liderazgo considera las situaciones en las que se encuentran los grupos: su estructura, el tipo de tarea que realizan, sus objetivos, sus metas, sus necesidades... y la adaptación de las funciones del líder para acercar el grupo a sus objetivos.

Un punto de partida de esta orientación según Sánchez (2010), podemos encontrarlo en la teoría del Campo Social de Kurt Lewin y más concretamente en los experimentos de éste con Lippitt y White en 1938 y 1939, sobre los climas de grupo en relación con estilos de liderazgo: autoritario, democrático y laissez-faire, que se explicarán más detalladamente en el siguiente punto de este trabajo.

Esta dirección de la investigación, aclara Sánchez (2010), coincidiendo con Gómez-Rada (2002), trató de determinar los contextos situacionales de la emergencia del liderazgo investigando las funciones que tiene que cumplir. Dos programas experimentales en las Universidades de Michigan y Ohio, de manera totalmente independiente, trataron de determinar las funciones de liderazgo, llegando a conclusiones que pueden considerarse próximas con pequeñas diferencias de matiz. Estas aportaciones sobre el estilo de liderazgo generaron un interés alto en sus inicios, pero, así como fueron avanzando, la variabilidad de los resultados obtenidos no permitió establecer una relación clara entre estilo de liderazgo y productividad. Critican que no tienen en cuenta el contexto en el que se da la actividad de liderazgo.

Teorías contingenciales:

Finalmente, aparecen, según Sánchez (2010) las teorías contingenciales, éstas tienen en cuenta la interacción de un tipo de líder con las características de la situación en la que han de llevar a cabo su tarea. Dentro de este enfoque se incluyen:

La Teoría de la contingencia de Fiedler.

Según esta teoría los estilos de liderazgo pueden ser: el/la líder orientado a relaciones de grupo o el/la líder orientado a tareas. Y, contempla como contingencias: la posición del líder; la estructura de las tareas y las relaciones líder-miembros (Sánchez, 2010).

Las principales críticas a esta teoría eran la dudosa fiabilidad y validez de su escala; la no independencia entre atributos de la situación y estilo; el no considerar posiciones intermedias entre estilos; dificultad para mantener la equidistancia entre situaciones; la desatención a otras posibles contingencias; y, por último que cuenta con apoyos empíricos parciales y no generalizables.

La Teoría de la trayectoria-meta (“path-goal theory”) de Robert House y colaboradores.

Los estilos de liderazgo que propone esta teoría, enumera Sánchez (2010), son: líder directivo, líder de apoyo, líder participativo, y, por último, líder centrado en el logro. Las contingencias que se contemplan son: las características de los y las empleados (su locus de control, su capacidad de tarea, su necesidad de logro, su experiencia, su necesidad de claridad...) y, los factores ambientales, que pueden ser las tareas concretas de los/las subordinados, el sistema de autoridad y el grupo de trabajo, entre otros.

Las críticas a las que fue sometida esta teoría, listadas por el mismo autor, son: que los estudios son parciales y no contemplan todas las variantes, presentan acuerdo en satisfacción pero no en desempeño; se trata de una teoría difícil de aplicar con recursos escasos; y, su aplicabilidad a situaciones reales por su lógica. • La Teoría Situacional del Liderazgo de Paul Hersey y Kenneth Blanchard. En esta teoría los estilos de liderazgo que podemos encontrar, tal como plantea Sánchez (2010) son: el de dar órdenes, el de persuasión, el de participación y el de delegación. La única contingencia que se tiene en cuenta es la madurez de las y los seguidores. Esta teoría fue criticada por la simplicidad e inconsistencias en la técnica y, por el poco apoyo empírico, aunque ésta fuera válida para situaciones prácticas de formación de líderes.

La teoría de la decisión normativa de vroom-yetton (1973) y vroom-jago (1990).

En esta teoría, dice Sánchez (2010), se contemplan tres estilos de liderazgo, aunque dos de ellos se subdividen en dos niveles: el autocrático (AI y AII), el consultivo (CI y CII) y el grupal. Las contingencias que se pueden dar son 7 ó 12 atributos del problema de decisión, como pueden ser: la importancia, la información, la estructuración, la aceptación, el conflicto, etc.

Las críticas a las que fue sometida esta teoría son: que está fundamentada en apoyos empíricos parciales, y que se trata de una teoría un poco parsimoniosa y difícil de aplicar en decisiones dinámicas y reales.

Una vez que hemos pasado por las principales teorías sobre el liderazgo que han existido hasta el momento, cabe decir que este trabajo se centra en la teoría de Kurt Lewin, por haber propuesto una de las tres principales clasificaciones de estilos de liderazgo que se han dado a lo largo de la Historia, y una de las que más trascendencia han tenido.

El liderazgo en la organización.

En el liderazgo existen estilos que influyen en el desempeño del directivo en relación a la gestión que realiza en la organización. El término estilo de liderazgo se refiere al modo original de actuar de un líder. El estilo de liderazgo se basa en la propia personalidad de cada persona, en la manera de interpretar las relaciones en el trabajo, y los propios valores y principios éticos, es decir, es una forma compleja que define el tipo de comportamiento que cada persona lleva a cabo en sus diferentes facetas de su vida. (Villa, 2013).

Seguidamente, los estudios relativos a los estilos de liderazgo se enfocaron en las conductas y comportamientos; la teoría conductual del liderazgo, desarrollada en dos líneas de investigación: la primera, pertinente a las características del trabajo

directivo (es decir, qué actividades, funciones, responsabilidades, asumen los directivos y cómo distribuyen su tiempo), y la segunda, a los estudios realizados sobre las conductas de los directores eficaces.

Murillo (2006) señaló dentro de los estudios que identifican los estilos de liderazgo en el ámbito de la educación, la moción de Kurt Lewin, la cual sigue vigente y establece tres estilos de liderazgo: el liderazgo autoritario, el liderazgo democrático y el liderazgo *laissez faire*. A continuación, se muestran los principales estilos de liderazgo, en la cual se puede notar la predisposición del liderazgo hacia un enfoque más participativo, con énfasis en las relaciones interpersonales y la comunicación. Es fundamental señalar que los estilos de liderazgo no son excluyentes uno de otros, y que en la realidad no existen líderes que tengan un estilo puro, más bien predomina uno de ellos:

Autoritario: Liderazgo unidireccional. Poder y toma de decisiones concentrados en el líder.

Democrático: Colaboración y participación de los miembros del grupo.

Laissez faire: No ejerce su función, no se responsabiliza a del grupo.

Transaccional: Proceso de intercambio entre líder y seguidores. Premio o castigo en función del rendimiento. Compuesto de dos factores: Recompensas contingentes y Dirección por excepción.

Distribuido: Participativo y colegiado. Otorga poder, autonomía y responsabilidad a sus colaboradores.

Transformacional: Participativo, confianza en las personas, comunicación interpersonal, criterios de actuación basados en la ética y principios morales. Líderes actúan como agentes de cambio en la organización.

Varios autores que señalan tanto las prácticas como estrategias para lograrlo. Los diferentes autores coinciden en que las personas son fundamentales para llevar a cabo un liderazgo eficaz, que se ve reflejado en una mejor gestión de la organización, al dar reconocimiento a las personas por los logros alcanzados, crear

confianza y sentido de lealtad entre los integrantes de la organización, factores fundamentales para obtener mejores resultados.

Estilos de liderazgo

Bass (1990) pág.27 explica que los estilos de liderazgo o de dirección son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes (citado en Cuadrado, 2001, pág.134). Según esta definición, indica Cuadrado (2001), el estilo de liderazgo se refiere a las formas de estructurar la conducta del liderazgo, aun así, no debemos confundir estilo de liderazgo con conducta de liderazgo, ya que la conducta es más concreta y específica que el estilo.

Durán y Lara (2001) indican que durante la etapa de crecimiento de la psicología social, que podemos ubicar históricamente entre 1935 y 1945 surgió Kurt Lewin, una de las figuras más prominentes en la historia de la psicología social. Garrido y Álvaro (2007), siguiendo esta línea, explican que Kurt Lewin influyó mucho en la psicología social y que su influencia más decisiva procede de investigaciones sobre el comportamiento de los grupos. Estos autores comentan que las aportaciones más conocidas de Lewin al campo de la dinámica de grupos son sus estudios sobre los procesos intragrupales, destacando sus investigaciones sobre la atmósfera de grupo y los estilos de liderazgo realizadas durante su permanencia en la Universidad de Iowa.

Barahona et al. (2011) indican que a partir de 1940, autores como Lewin, Lippit y White (1939) y sus colaboradores en dicha universidad identificaron los estilos de liderazgo autoritario, democrático y laissez-faire al tomar como grupo de estudio diferentes clubes de niños. De este modo, Peris (1998), señala que el primer estudio que se realizó para conocer los estilos de liderazgo, y que sería el precursor de futuras investigaciones, fue el desarrollado por Lewin, Lippit y White (1943). Refiriéndose a estos estudios, Lippit y White (1971, citados en Shaw, 1989) exponen: Los autores desarrollaron su estudio con una muestra de niños de 10 años, divididos en cuatro grupos. Los sujetos experimentales fueron expuestos sucesivamente a los estilos de liderazgo Autocrático, Democrático y Laissez faire,

variando el orden de exposición en cada uno de los grupos. (citado en Peris, 1998, pág. 138)

Liderazgo en la función pública

Las nuevas relaciones de organización, poder y participación en las esferas públicas y privadas generan una evolución en el orden democrático. Sin embargo esta democracia se mantiene en el principio de ser una forma de gobierno en el que el control político es ejercido por todo el pueblo, directamente o a través de la elección de representantes (Civitas, 1994). En Latinoamérica el proceso democrático ha pasado varias etapas, actualmente y tras los cambios económicos, políticos, e internacionales, se ha vuelto necesaria una reforma política institucional que cuente con el respaldo y credibilidad de la ciudadanía. Para tal caso se requiere de nuevos liderazgos que sean innovadores y competitivos, conscientes de las realidades y del compromiso social y moral con su comunidad. El desarrollo de la temática de liderazgo como una corriente que surge para el área empresarial, y más como parte de la psicología, auxiliando las áreas de recursos humanos. Sin embargo este término rebasa las fronteras de lo empresarial para establecerse como un elemento necesario para el impulso de alta administración pública, de tal suerte que apoye el desarrollo de una democracia institucional. El liderazgo es el principal motor que da a la gestión pública una visión de lo que puede llegar a ser y su capacidad para traducir esa visión en realidad. Para abordar el en el contexto de la administración pública es necesario revisar la corriente del liderazgo político y el liderazgo moral.

Antes de definir qué es el liderazgo político y el liderazgo moral, se debe tener clara la diferencia entre líder y liderazgo, ya que cuando se habla de líder, se está hablando de personas específicas dentro de una organización, mientras que el liderazgo nos habla de la función, del trabajo del líder.

El liderazgo es plural. No se puede pensar en un líder sin su equipo, e inversamente un equipo sin líder. Son dos realidades que se necesitan mutuamente; en la práctica llega a funcionar un líder – equipo indistinguible, porque el líder es un servidor del

equipo, porque el equipo es mejor con un liderazgo compartido (INCEP 2002/2000).

En este entendido, cuando una persona tiene la capacidad de movilizar o inspirar a la gente para que alcance ciertos objetivos de una manera satisfactoria para el grupo de personas al que representa, se puede decir que tiene liderazgo político. Es necesario no confundir el liderazgo político con caudillismo.

El liderazgo político posee las siguientes características:

- Honestidad: se quiere crear un liderazgo político que debe actuar con honestidad. Hablar con la verdad. Sin corrupción.
- Ser democrático: un liderazgo político no debería imponer, sino proponer y consultar a las bases antes de tomar una decisión. Debe buscar consenso.
- Contar con conocimiento generales: tener conocimiento sobre los temas más importantes.

A estas características se debe agregar los siguientes elementos básicos del liderazgo moral:

- Espíritu de servicio: la característica fundamental del liderazgo moral es el espíritu de servicio. El liderazgo moral es ejercido por aquel que sirve más a la comunidad.
- El propósito del liderazgo: la transformación personal cuando está en un proceso de desarrollar las capacidades y las cualidades que le permiten servir mejor a los demás. Y la transformación social cuando utiliza estas capacidades para colaborar en la construcción de una sociedad más unida y justa.
- La Responsabilidad Moral Fundamental: la búsqueda y la aplicación de la verdad.
- La nobleza del ser humano: el ser humano tiene el potencial de desarrollar todas las cualidades espirituales, tales como bondad, generosidad, rectitud, justicia, desprendimiento y perdón.

- Trascendencia: conectarnos con los valores externos.
- Desarrollo de capacidades: consiste en la combinación de conceptos, destrezas, actitudes y cualidades.

La relación entre el liderazgo político y el liderazgo moral, permite establecer un acercamiento a las actitudes de las personas que deben generar y llevar adelante cuando se trabaja dentro de la función pública. Sin embargo es muy importante que el proceso de liderazgo en la función pública cuente además con capacidades de un administrador estratégico, que debe contribuir a la visión de su establecimiento, promover el compromiso para el cambio, movilizar la institución hacia el futuro y generar culturas y estrategias innovadoras.

2.2.2.1. Dimensiones del liderazgo

Para esta investigación se ha determinado las siguientes dimensiones las cuales se detallan: el control, la habilidad relacional, la comunicación y organización, según Terry y Franklin (2009).

Dimensión: Control.

Instrumento que permite examinar todo el proceso, identificando aquellos factores particulares del equipo, así como logrando la revisión de todo lo planificado para su cumplimiento, de acuerdo a lo proyectado, permitiendo equiparar las debilidades e insuficiencias para cumplir las modificaciones correctas, para lograr refrenar que sucedan acciones no proyectadas que alteren la mejora de los logros; igualmente velar el grupo.

Según Chiavenato (2006) el control es una función administrativa: es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador.

Dimensión: Habilidad relacional.

La característica de esta dimensión es que el líder asume con actitudes coherentes la magnitud de relacionarse con su grupo, de este estilo puede intercambiar e

interactuar aprendizajes, roles, experiencias, entre otros con el objetivo de adquirir la firmeza de sus metas.

El individuo debe ser integro, estar accesible y disponible para su grupo, es decir, el ser humano tiene que mostrar la capacidad de equilibrar el trato con todos los miembros del grupo, logrando un trabajo impecable con un buen ritmo y no pensando en los errores cometidos, sino en pensar de ellos y aprender a ser humanamente acertada y oportuno en opiniones, trato, es decir, saber reconocer el objetivo del grupo y motivarlos logrando una relación con armonía entre los integrantes del grupo. (Varik, 2011).

Dimensión: Comunicación y organización.

Caracterizada por la capacidad de los individuos al ser parte de un proceso de intercambio de información, ideas, sentimientos o signos comunicativos, es el desarrollo inherente del ser humano.

Comunicación se define como "llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes". (M. del Socorro, 2008, p.1).

2.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS.

Control. El control es el proceso de verificar el desempeño de distintas áreas o funciones de una organización. *Según Barquero, (2013).*

Control interno: Refiere que el control interno contable: Comprende un plan de la organización de las operaciones que conciernen a la salvaguardarlos activos y a la contabilidad de las transacciones financieras como también presupuestales. *Según Munguía (2008).*

Control interno administrativo: El Control Interno Administrativo es el conjunto acciones, mecanismos, que ordenados entre sí y unidos a las personas que

conforman una entidad pública, se constituye un medio para lograr el cumplimiento de su función administrativa. *Según Cuellar (2010)*.

Control presupuestario: Permite que las diversas actividades de la empresa sean planificadas en un tiempo determinado. Estos presupuestos estarán integrados por partidas de gastos (clasificadores) que se consideran variables y fijos lo primero deberán ser variables; los segundo por definición se consideran improbables que se vean alterados durante el periodo presupuestal, pero los segundos están sujetos a las fluctuaciones de los precios del mercado. *Según Rubio, (2008)*.

Cálculo de los presupuestos: La planificación y cálculo del presupuesto se realiza mediante un cuidadoso estudio de todos los gastos que la empresa debe soportar para hacer efectiva y rentable su gestión. Un sistema contable claro y dinámico debe ser introducido para analizar los gastos producidos y cargar estos al centro presupuestario que le corresponda. *Según Rubio, (2008)*.

Información financiera: Refiere que la información financiera es el conjunto de datos que se emiten en relación con las actividades derivadas del uso y manejo de los recursos financieros asignados a una institución. Es aquella información que produce la contabilidad indispensable para la administración y el desarrollo de las empresas y por lo tanto es procesada y concentrada para uso de la gerencia y personas que trabajan en la empresa. *Según Álvarez (2008)*.

Gestión administrativa: Permite un adecuado cumplimiento de los lineamientos y objetivos desarrollados en la planeación de la institución, por ello es que relaciona con el proceso administrativo, ya que depende la planeación, organización, dirección y control para poder llevar a cabo sus fines. *Según Arriarán & Abarca, (2014)*.

Liderazgo: Se conoce por concepto de liderazgo a un grupo de habilidades directivas o gerenciales, que una persona posee para influir en la manera de actuar o ser, de los individuos o grupo de individuos de un trabajo determinado, motivando a este equipo a que labore de forma entusiasta para obtener el logro de todas sus

metas, actividades y objetivos. El liderazgo es la capacidad para influir de forma no coercitiva en los miembros de un grupo para que éstos orienten sus esfuerzos hacia una tarea común de forma voluntaria y entusiasta. *Según Robbins, Koontz & Wehrich, (2016).*

Planificación: Implica la acción de planificar, trazar un plan el cual debe reunir medios necesarios y ordenarlos de modo que conlleven a lograr un fin específico en un periodo determinado. *Según Arriarán & Abarca, (2014).*

Gestión: Es un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos de la empresa. En la gestión los directivos utilizan ciertos principios que les sirven de guía para el proceso. *Según Huergo, (2009).*

Servicio: Un servicio es una obra, una realización o un acto que es esencialmente intangible y no resulta necesariamente en la propiedad de algo. Su creación puede o no estar relacionada con un producto físico. *Según Kotler, Bloom y Hayes, (2006).*

La tangibilidad: Se utiliza para nombrar lo que puede ser tocado o probado de alguna forma. Esta dimensión constituye la parte física del servicio como son, las facilidades físicas, la apariencia del personal, las herramientas y los equipos usados para apoyar el servicio. *Según Real Academia Española, (2012).*

La credibilidad: Incluye aspectos como la confianza, la fidelidad y la honestidad, además de contar con el cliente en la lista de grupos de interés de la empresa. Otros elementos que componen esta dimensión deben ser, el nombre de la institución, la reputación de la misma y las características del contacto personal. *Según Real Academia Española, (2012)*

La competencia: Es la necesidad de activar y utilizar los conocimientos relevantes para afrontar determinadas situaciones y problemas. Esta dimensión implica tener habilidades y conocimientos suficientes para realizar los servicios. *Según Coll, (2007).*

El acceso: Incluye el acercamiento, la habilidad y la facilidad de contacto. Es decir, el servicio debe ser fácilmente accesible por los medios oportunos. *Según Imanuel Kwan, (2006).*

Sensibilidad: disposición a ayudar a los clientes y proporcionar un servicio expedito. Enfatiza la atención y prontitud al tratar las solicitudes, preguntas, quejas y problemas del cliente. La sensibilidad se comunica a los clientes por la cantidad de tiempo que tienen que esperar por la asistencia, las respuestas a las preguntas o la atención a los problemas. **Según Imanuel Kant, (2006).**

Empatía: cuidado, atención individualizada dada a los clientes. La esencia de la empatía es transmitir, por medio de un servicio personalizado o adaptado al gusto del cliente, que los clientes son únicos y especiales y que se entienden sus necesidades. Los clientes desean sentirse comprendidos e importantes para las instituciones que les proporciona servicio. **Según Davis, (2003).**

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPOTESIS GENERAL

Existe un nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

3.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS

Existe un nivel de relación entre el Ambiente de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

Existe un nivel de relación entre la Evaluación de riesgo y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

Existe un nivel de relación entre las Actividades de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

Existe un nivel de relación entre la Información y comunicación y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

Existe un nivel de relación entre las Actividades de supervisión y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

VARIABLE 1. Control interno

Capote (2001), El control interno es la planificación y organización de la regulación de todas las operaciones, procesos o acciones acordados dentro de una institución debido a que un sistema de control interno se amplía más allá de aquellos asuntos que se asocian directamente con las funciones. (p. 79)

VARIABLE 2. Liderazgo

Knootz, Harold y Heinz, Weinhrich (2007), El liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Conforme a Hernández Sampieri, R. (1996). la definición operacional “Es el conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable” (p. 111). Las dos variables en estudio serán medidas utilizando como instrumento de medición los cuestionarios en escala de Likert para el recojo de información en la muestra de selección.

El Control interno se midió a través de los indicadores empleados y que se encuentra en la matriz de operacionalización de las variables, y son: Ambiente de control (compromiso, independencia, responsabilidad,), Evaluación de riesgo (claridad de objetivos, identificación de riesgos, posibilidad de fraude, identificación de cambio), Actividades de control (políticas de control, mitigación de riesgo, uso de tecnología,).

La variable Liderazgo se midió a través de los indicadores empleados y que se encuentra en la matriz de operacionalización de las variables, y son: Control (normas de desempeño, acciones correctivas, estado de ambientes y enseres,), Habilidad relacional (actividades, trato por igual a las personas, escuchar, clima

adecuado), Comunicación y organización (comunicativo, comunicación horizontal, capacidad organizativa, distribución del personal).

3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Item's	Escala de Valores
Control interno	Ambiente de control	compromiso, independencia, responsabilidad,	1,2,	Ordinal
	Evaluación de riesgo	claridad de objetivos, identificación de riesgos, posibilidad de fraude, identificación de cambio	3,4,5,	
	Actividades de control	políticas de control, mitigación de riesgo, uso de tecnología,	6,7,	
	Información y comunicación	organización de la comunicación, comunicación de la información, comunicación externa,	8,9,10,	
	Actividades de supervisión	evaluación de los componentes del sistema, ampliación de medidas correctivas, ,	11,12	
Liderazgo	Control	normas de desempeño, acciones correctivas, estado de ambientes y enseres,	1,2,3,4	Ordinal
	Habilidad relacional	actividades, trato por igual a las personas, escuchar, clima adecuado	5,6,7,8	
	Comunicación y organización	comunicativo, comunicación horizontal, capacidad organizativa, distribución del personal	9,10,11,12	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Básica: busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. **Según Alfaro, C. (2012).**

4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

Descriptivo Correlacional: Porque no solo persigue describir acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. **Según Sabino (1992)** Y es correlacional dado que “permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables).

Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian” **Según Carrasco, (2013).**

4.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

El enfoque cuantitativo: utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. **Según** Sampieri Hernández (2003).

4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

4.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación empleó el método **hipotético-deductivo** la cual busca el camino lógico para solucionar los problemas planteados sobre la variable de estudio mediante su comprobación con los datos obtenidos. Según Cegarra S. (2004).

4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

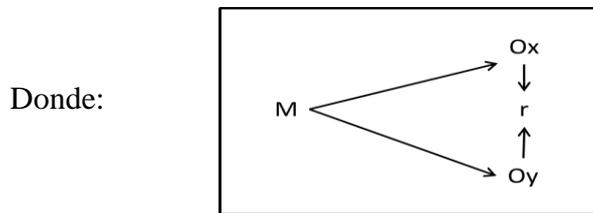
El diseño de la investigación es Descriptivo, No experimental, Transeccional y Correlacional.

Es una investigación No experimental, porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observó los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (Hernández, 2010).

Es una investigación transeccional o transversal, porque se recolectará datos del Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021 , en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir las variables Control interno y la Liderazgo y se analizó su incidencia e interrelación en un momento dado.

Es una investigación correlacional, porque examina la relación o asociación existente entre la variable Control interno y la Liderazgo en el Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021 . Hernández et. al., (2010),

El diagrama es el siguiente:



M: Muestra de la investigación.

O1: Observación del Control interno.

O2: Observación del Liderazgo.

r : Coeficiente de correlación.

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

4.3.1. POBLACIÓN.

Carrasco, S. (2009). Constituye el grupo de todos los componentes que son parte del territorio en el que se desarrolla el problema de estudio y que contienen aspectos mucho más concretos que el universo.

La población esta compuesta por 48 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

4.3.2. MUESTRA

En vista que en la presente investigación la población es pequeña, la **muestra es censal**. Se tomará para la encuesta toda la población para el estudio.

Según López, E. (1998), Este tipo de muestra se denomina muestreo censal, opina que “la muestra es censal cuando la porción representa toda la población.

El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 48 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1. TÉCNICAS.

La técnica utilizada en esta investigación fue la **encuesta**, debido ha quedado comprobado que resulta efectiva en distintas áreas de investigación, y como indica el autor Carrasco, S. (2009), es la técnica que muestra sencillez, objetividad y versatilidad para con los datos obtenidos.

La encuesta, se refiere a una determinada técnica utilizada para reunir datos que responda los objetivos planteados de manera sistemática, utilizando contactos directos con personas o grupos de personas que integran la población muestral. (Zapata, 2005)

4.4.2. INSTRUMENTOS.

El cuestionario, posee ciertas características del fenómeno que son consideradas como elementales; va a permitir también que se puedan separar aquellos conflicto que no llegan a interesar fundamentalmente, reduciendo la realidad a una cantidad de datos principales y precisando el objeto de estudio. Según Tamayo y Tamayo (2008).

El instrumento posee 12 preguntas destinadas a la variable Control interno. El cuestionario se dirige a los 48 trabajadores y 12 preguntas destinadas a la variable Liderazgo. El cuestionario se dirige a los 48 trabajadores

4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

4.4.3.1. Validez:

Según Bernal, César A. (2010) la validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace (p. 302). Dicho ello, para el presente estudio se utilizó el juicio de cinco expertos, para dar validez a los instrumentos de recolección; a través del formato Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación, que considera 3 aspectos de validación: Claridad, Pertinencia, y Relevancia, mediante este proceso los expertos establecerán que ambos instrumentos son aplicables.

El instrumento que se utilizó para la investigación fue sometido a juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de profesionales especialistas, metodólogos y especialistas temáticos, quienes evaluaron su pertinencia, relevancia y claridad, calificando con una opinión de aplicable los instrumentos.

VALIDACIÓN SEGÚN JUICIO DE EXPERTOS

N°	Experto	Confiabilidad
01	MG. BONIFACIO SOLIS, BELY	APLICAR
02	MG. ROMERO CHUQUIPIONDO, JOSE	APLICAR
03	MG. FLORES BONIFACIO, HUGO	APLICAR
04	MG. VELA VASQUEZ, JUAN	APLICAR
05	MG. FLORES CABRERA, KATHY	APLICAR

Fuente: Elaboración propia.

4.4.3.2. Confiabilidad:

Según Ander-Egg, E. (1998), la confiabilidad se relaciona con la exactitud con la que un instrumento establece la medición de lo que quiere medir.

Esto llega a ilustrar en el cuadro siguiente:

Interpretación de los valores tomando en cuenta la escala sugerida por RUIZ (1998).

RANGO	MAGNITUD
0.81-1.00	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Moderada
0.21-0.40	Baja
0.001-0.20	Muy baja

Según el resultado obtenido de la aplicación del coeficiente Alfa de Crombach, con apoyo del software estadístico SPSS versión 24, se contó como resultado lo siguiente:

Confiabilidad de la Variable 1. Control interno

	N° de Ítems	Alfa de Crombach
Control interno	12	0,877

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,877 para los 12 ítems de la variable Control interno. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

Confiabilidad de la Variable 2. Liderazgo

	N° de Ítems	Alfa de Crombach
Liderazgo	12	0,915

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,915 para los 12 ítems de la variable Liderazgo. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

4.4.4. PLAN DE ANALISIS DE DATOS

En el procesamiento de los datos se aplicaron métodos, instrumentos y procedimientos de acuerdo a las siguientes fases: Revisión, codificación, clasificación, recuento y presentación de los datos.

En la elaboración de los datos se aplicaron métodos, instrumentos y procedimientos de acuerdo a las siguientes fases: Revisión, codificación, clasificación, recuento y presentación de los datos.

a) Revisión de los datos:

Se examinaron cada uno de los formularios tanto de la variable Control interno como de la variable Liderazgo para realizar el control de calidad.

b) Codificación:

Se transformarán los datos en códigos o claves, generalmente numéricos, de acuerdo al dominio de la variable.

Clasificación de los datos

Se organizará la información teniendo en cuenta la escala de Liker, nivel y escala de medición.

Nivel de medición de los datos: se usarán 3 niveles de medición: Medición ordinal, se da cuando los datos se disponen en orden jerárquico creciente o decreciente y se les señala una puntuación determinada según esa ordenación

Escala de medición cuantitativa continua: Aquella que permite medir a los individuos porque tienen unidad de medida y, a su vez, subdividir en forma infinita.

Escala cuantitativa discontinua o discreta. Aquella que permite medir a los individuos, pero sólo en números enteros porque la unidad de medida no puede ser fraccionada.

Escala cualitativa. Aquella que sólo permite distribuir o clasificar – pero no medir – a los individuos de acuerdo a ciertas características o atributos.

c) Recuento de datos:

Se cuenta la información recogida en cada una de las categorías y criterios de clasificación, de acuerdo a los siguientes métodos de recuento:

Método electrónico: En un centro de cómputo por medio de computadoras. En cualquiera de estos métodos se empleará matrices ad-hoc planteadas en la hoja

Excel y Word, según el contenido de la matriz para facilitar la tabulación y el cómputo de datos.

En la presentación de los datos La información se dará a conocer por medio de tablas y de gráficos. Las tablas o cuadros permitirán presentar los datos en forma ordenada en columnas y filas obtenidos en un estudio de investigación.

d) Análisis de datos:

Análisis e interpretación descriptiva: Ambos resultados serán sometidos al tratamiento estadístico para su apreciación correspondiente, separando en variables.

Análisis e interpretación inferencial: Los datos almacenados se organizarán y se analizará el uso de la estadística paramétrica y la estadística no paramétrica, con el soporte de Excel y SPSS.

4.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN

Ética en la investigación es un tipo de ética aplicada o práctica, lo cual se refiere a que esta trata de resolver problemas no meramente generales, sino también a los problemas específicos que surgen en la realización de la investigación. **Según** Penslar, R. (1995).

El trabajo de estudio se desarrollará bajo los parámetros de la ética profesional, es decir, evitando el plagio o la copia de otros trabajos, bajo responsabilidad y reconociendo todos los derechos de autores consultados como fuentes primarias o secundarias en el proceso de recolección de información para la presente investigación.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

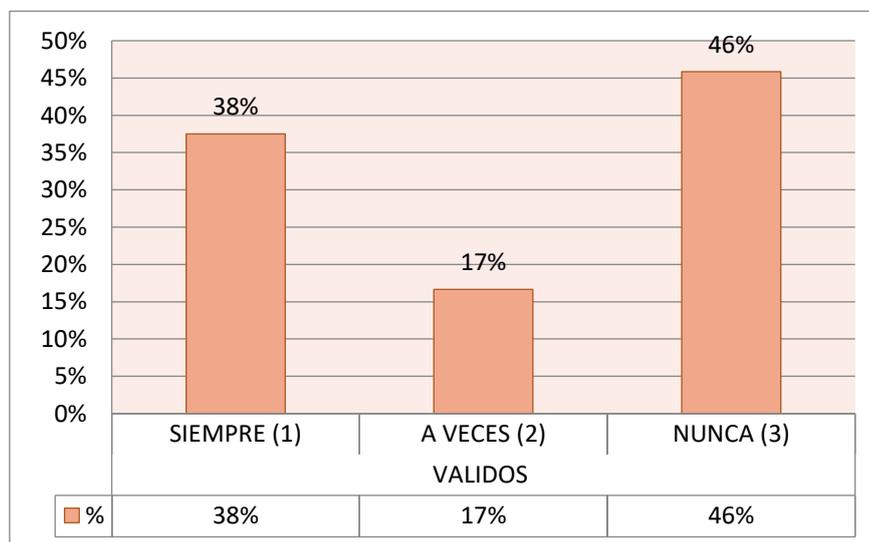
5.1.1. Análisis Descriptivo de la Variable Control interno

Tabla 01. Considera que existe compromiso en el desarrollo de roles y funciones dentro de la Sub Gerencia

TABLA N° 01

Considera que existe compromiso en el desarrollo de roles y funciones dentro de la Sub Gerencia		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	18	38%
	A VECES (2)	8	17%
	NUNCA (3)	22	46%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 01



INTERPRETACIÓN

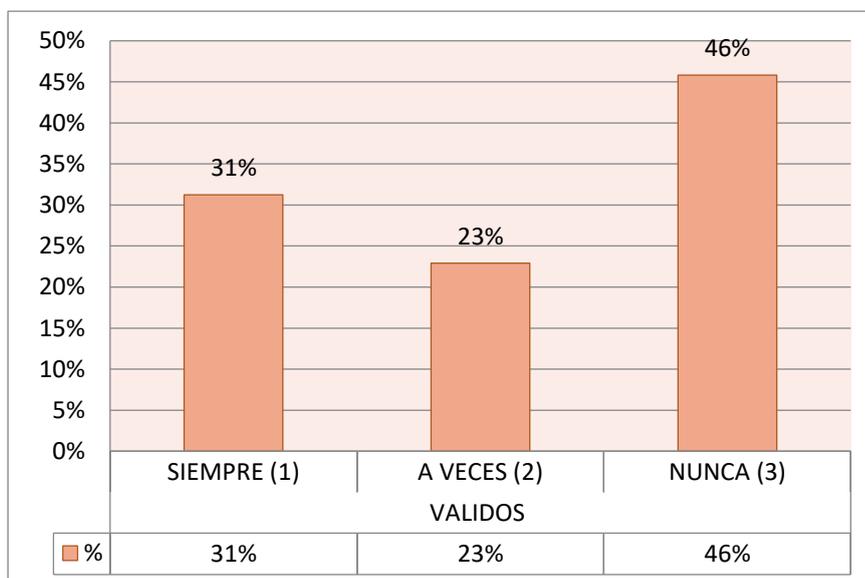
El 46% de los trabajadores respondieron que NUNCA Considera que existe compromiso en el desarrollo de roles y funciones dentro de la Sub Gerencia el 17% A VECES, y el 38% SIEMPRE.

Tabla 02. Cada trabajador tiene responsabilidad e independencia en la toma de decisiones en beneficio de las acciones desarrolladas en la institución

TABLA N° 02

Cada trabajador tiene responsabilidad e independencia en la toma de decisiones en beneficio de las acciones desarrolladas en la institución.		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	15	31%
	A VECES (2)	11	23%
	NUNCA (3)	22	46%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 02



INTERPRETACIÓN

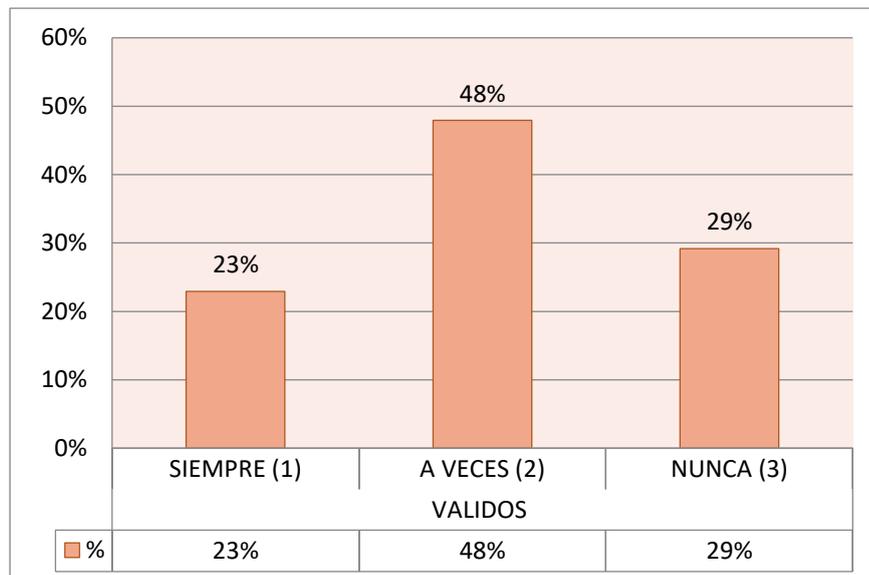
El 46% de los trabajadores respondieron que NUNCA. Cada trabajador tiene responsabilidad e independencia en la toma de decisiones en beneficio de las acciones desarrolladas en la institución el 23% A VECES, y el 31% SIEMPRE.

Tabla 03. Cómo administrativo y/o servidor público conoce la visión y misión de la institución

TABLA N° 03

Cómo administrativo y/o servidor público conoce la visión y misión de la institución		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	11	23%
	A VECES (2)	23	48%
	NUNCA (3)	14	29%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 03



INTERPRETACIÓN

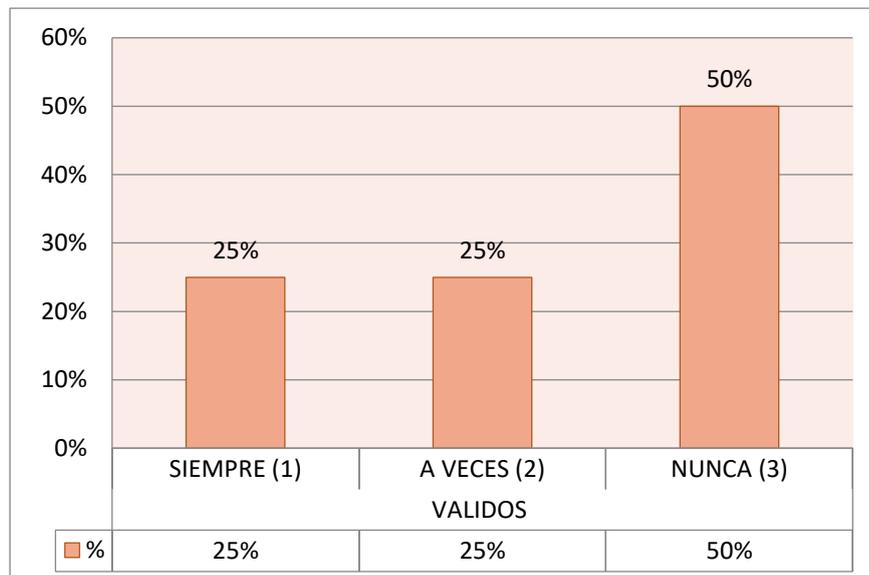
El 29% de los trabajadores respondieron que NUNCA Cómo administrativo y/o servidor público conoce la visión y misión de la institución el 48% A VECES, y el 23% SIEMPRE.

Tabla 04. Los planes estratégicos en la Universidad se elaboran y actualizan con la participación de todo el personal

TABLA N° 04

Los planes estratégicos en la Universidad se elaboran y actualizan con la participación de todo el personal.		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	12	25%
	A VECES (2)	12	25%
	NUNCA (3)	24	50%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 04



INTERPRETACIÓN

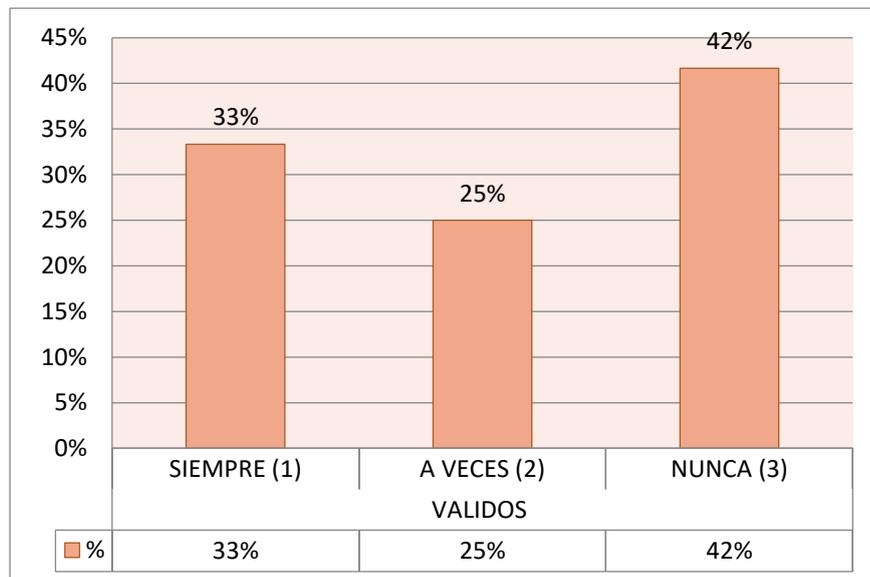
El 50% de los trabajadores respondieron que NUNCA Los planes estratégicos en la Universidad se elaboran y actualizan con la participación de todo el personal el 25% A VECES, y el 25% SIEMPRE.

Tabla 05. La Municipalidad en conjunto con los encargados de cada Gerencia y sub gerencias evalúa y desarrollan planes de soluciones ante posibles riesgos

TABLA N° 05

La Municipalidad en conjunto con los encargados de cada Gerencia y sub gerencias evalúa y desarrollan planes de soluciones ante posibles riesgos		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	16	33%
	A VECES (2)	12	25%
	NUNCA (3)	20	42%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 05



INTERPRETACIÓN

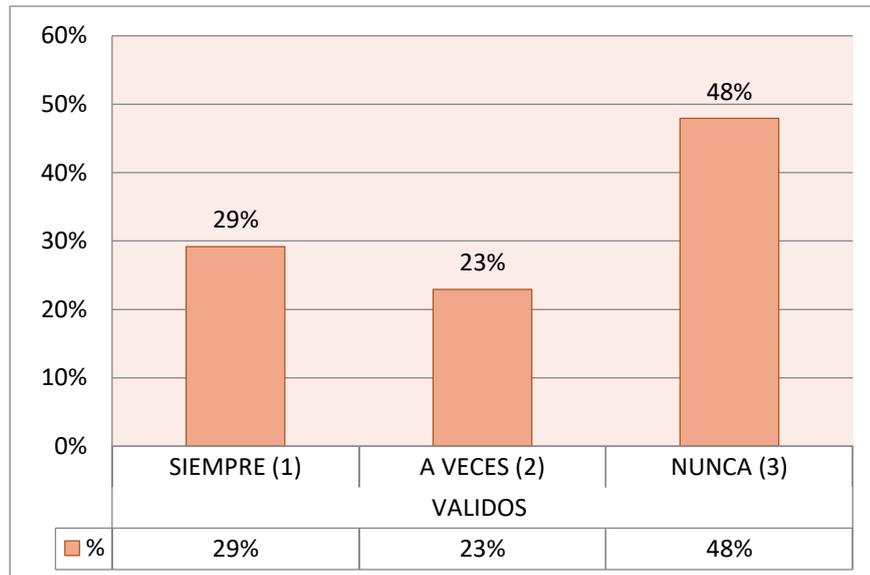
El 42% de los trabajadores respondieron que NUNCA La Municipalidad en conjunto con los encargados de cada Gerencia y sub gerencias evalúa y desarrollan planes de soluciones ante posibles riesgos el 25% A VECES, y el 33% SIEMPRE.

Tabla 06. La Municipalidad propone políticas de control durante las etapas de desarrollo de las acciones de cada personal (control simultáneo y control posterior)

TABLA N° 06

La Municipalidad propone políticas de control durante las etapas de desarrollo de las acciones de cada personal (control simultáneo y control posterior).		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	14	29%
	A VECES (2)	11	23%
	NUNCA (3)	23	48%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 06



INTERPRETACIÓN

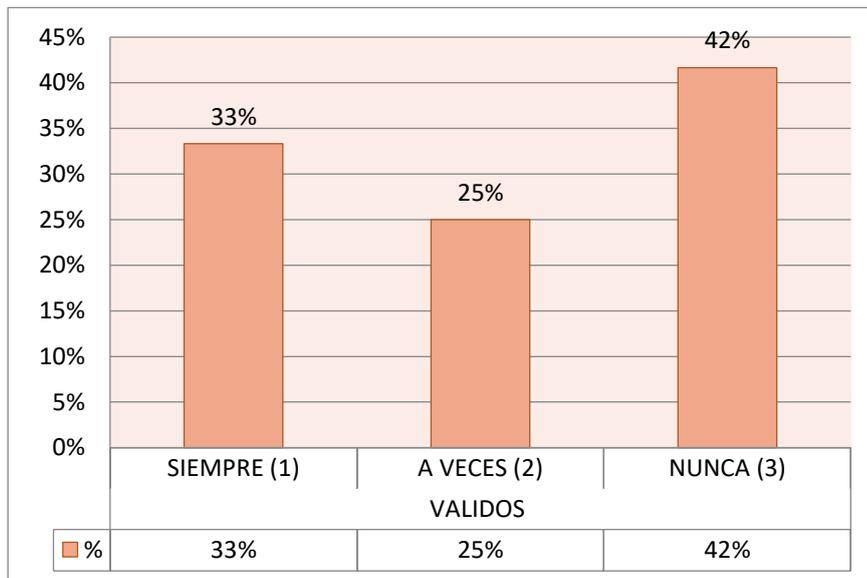
El 48% de los trabajadores respondieron que NUNCA La Municipalidad propone políticas de control durante las etapas de desarrollo de las acciones de cada personal (control simultáneo y control posterior) el 23% A VECES, y el 29% SIEMPRE.

Tabla 07. La Municipalidad plantea planes de mitigación de riesgos

TABLA N° 07

La Municipalidad plantea planes de mitigación de riesgos		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	16	33%
	A VECES (2)	12	25%
	NUNCA (3)	20	42%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 07



INTERPRETACIÓN

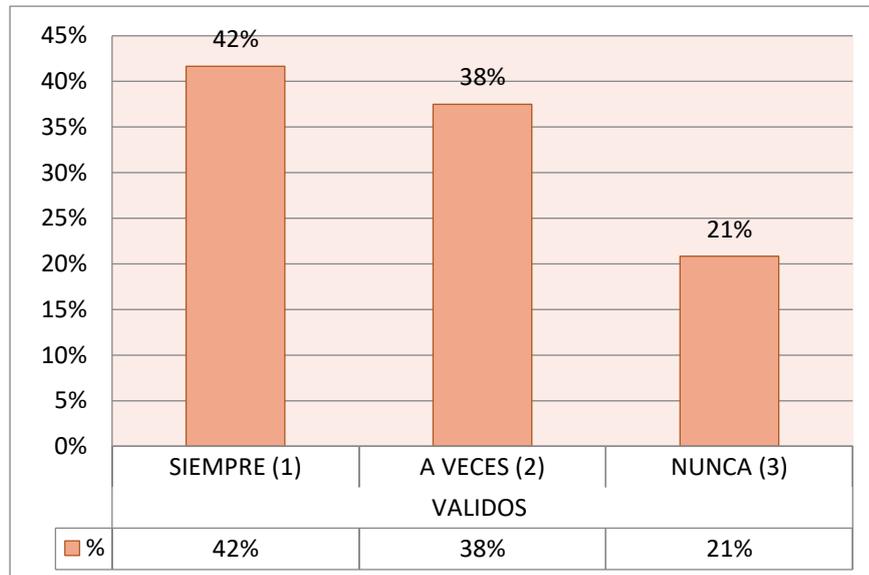
El 42% de los trabajadores respondieron que NUNCA La Municipalidad plantea planes de mitigación de riesgos el 25% A VECES, y el 33% SIEMPRE.

Tabla 08. La Municipalidad propone políticas de control durante las etapas de desarrollo de las acciones de cada personal (control simultáneo y control posterior)

TABLA N° 08

La Municipalidad mantiene organizada y actualizada con la información que cuenta a nivel de trámites		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	20	42%
	A VECES (2)	18	38%
	NUNCA (3)	10	21%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 08



INTERPRETACIÓN

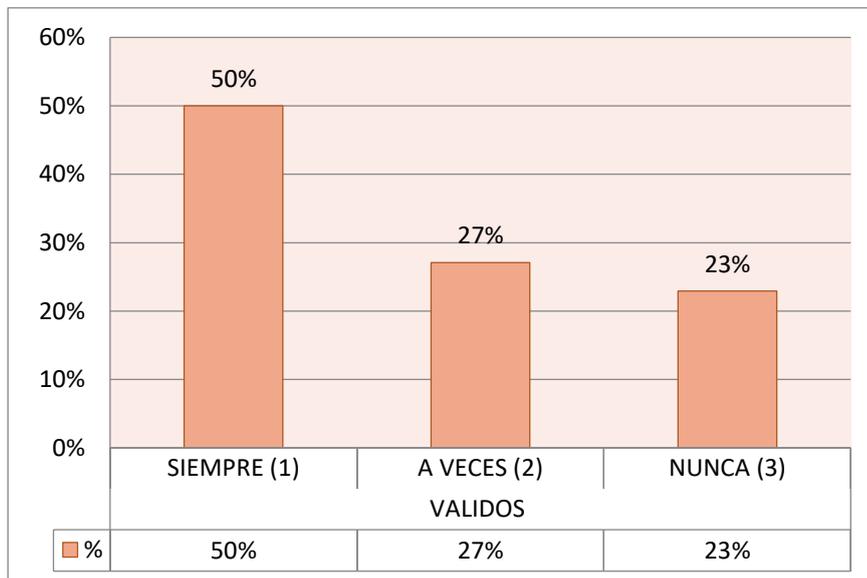
El 21% de los trabajadores respondieron que NUNCA La Municipalidad mantiene organizada y actualizada con la información que cuenta a nivel de trámites el 38% A VECES, y el 42% SIEMPRE.

Tabla 09. La Municipalidad comunica la información acerca de los trámites resueltos a favor del usuario, en otro caso pide complemente información para aprobación de trámite

TABLA N° 09

La Municipalidad comunica la información acerca de los trámites resueltos a favor del usuario, en otro caso pide complemente información para aprobación de trámite.		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	24	50%
	A VECES (2)	13	27%
	NUNCA (3)	11	23%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 09



INTERPRETACIÓN

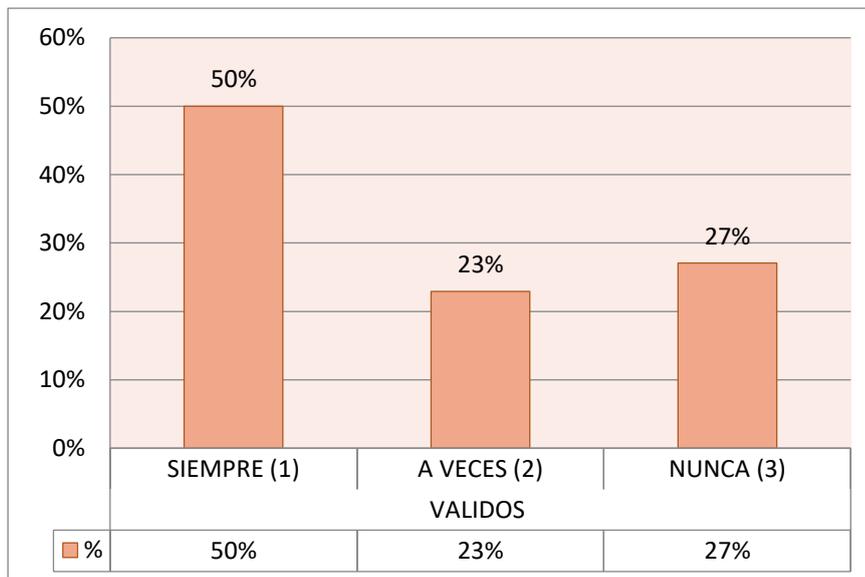
El 23% de los trabajadores respondieron que NUNCA La Municipalidad comunica la información acerca de los trámites resueltos a favor del usuario, en otro caso pide complemente información para aprobación de trámite el 27% A VECES, y el 50% SIEMPRE.

Tabla 10. Se mejora los trámites a través de seguimiento externo a través de trámites virtuales propuestos por la municipalidad, para que el usuario haga seguimiento

TABLA N° 10

Se mejora los trámites a través de seguimiento externo a través de trámites virtuales propuestos por la municipalidad, para que el usuario haga seguimiento		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	24	50%
	A VECES (2)	11	23%
	NUNCA (3)	13	27%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 10



INTERPRETACIÓN

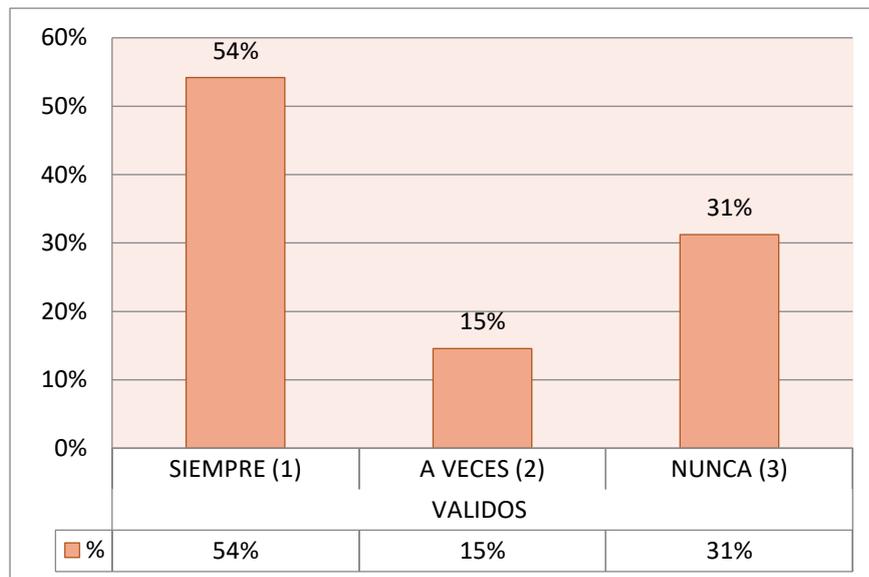
El 27% de los trabajadores respondieron que NUNCA. Se mejora los trámites a través de seguimiento externo a través de trámites virtuales propuestos por la municipalidad, para que el usuario haga seguimiento el 23% A VECES, y el 50% SIEMPRE.

Tabla 11. Se evalúa periódicamente el cumplimiento de objetivos de la institución por parte de los funcionarios y trabajadores

TABLA N° 11

Se evalúa periódicamente el cumplimiento de objetivos de la institución por parte de los funcionarios y trabajadores.		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	26	54%
	A VECES (2)	7	15%
	NUNCA (3)	15	31%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 11



INTERPRETACIÓN

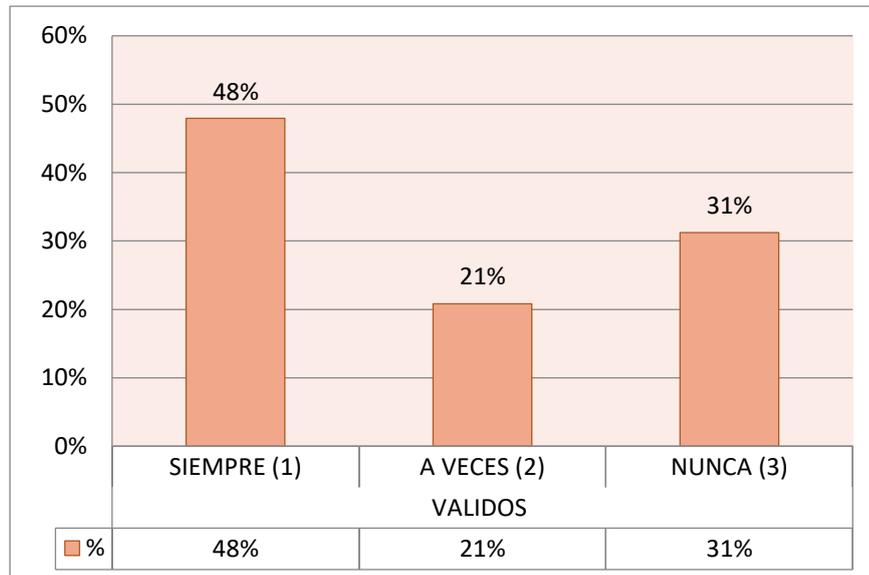
El 31% de los trabajadores respondieron que NUNCA Se evalúa periódicamente el cumplimiento de objetivos de la institución por parte de los funcionarios y trabajadores el 15% A VECES, y el 54% SIEMPRE.

Tabla 12. Se aplica las medidas correctivas al personal que no cumple eficientemente con sus funciones

TABLA N° 12

Se aplica las medidas correctivas al personal que no cumple eficientemente con sus funciones.		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	23	48%
	A VECES (2)	10	21%
	NUNCA (3)	15	31%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 12



INTERPRETACIÓN

El 31% de los trabajadores respondieron que NUNCA Se aplica las medidas correctivas al personal que no cumple eficientemente con sus funciones el 21% A VECES, y el 48% SIEMPRE.

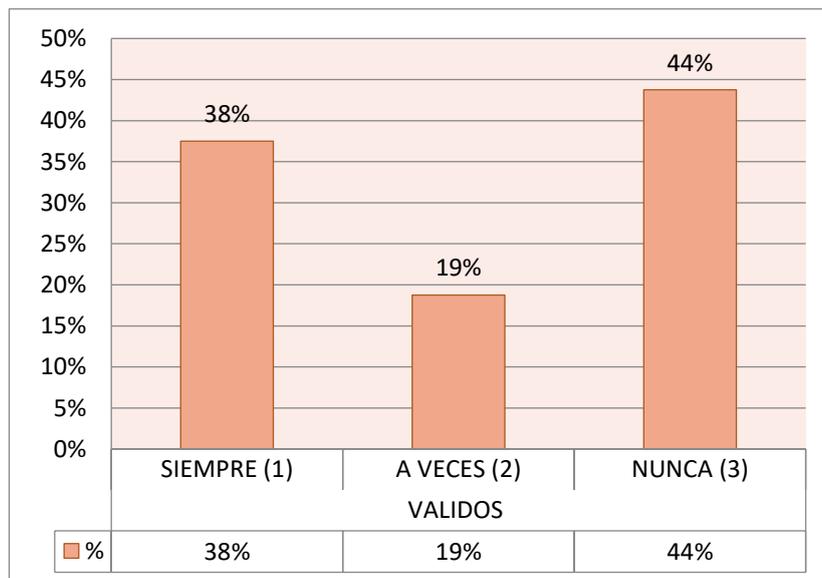
5.1.2. Análisis Descriptivo de la Variable Liderazgo

Tabla 13. Les motivan y estimulan para mejorar sus desempeño

TABLA N° 13

Les motivan y estimulan para mejorar sus desempeño	f	%
VALIDOS SIEMPRE (1)	18	38%
A VECES (2)	9	19%
NUNCA (3)	21	44%
TOTAL	48	100%

FIGURA N° 13



INTERPRETACIÓN

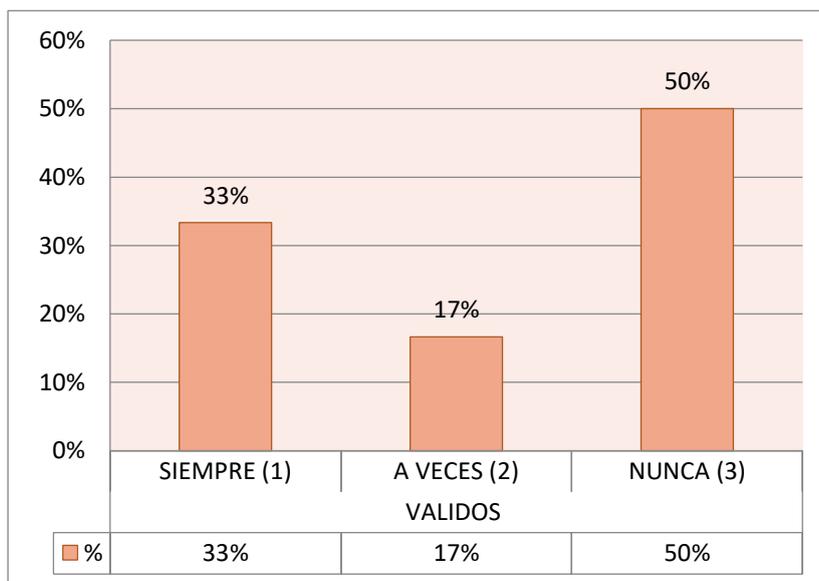
El 44% de los trabajadores respondieron que NUNCA Les motivan y estimulan para mejorar sus desempeño el 19% A VECES, y el 38% SIEMPRE.

Tabla 14. Las normas se aplican para todos por igual

TABLA N° 14

Las normas se aplican para todos por igual		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	16	33%
	A VECES (2)	8	17%
	NUNCA (3)	24	50%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 14



INTERPRETACIÓN

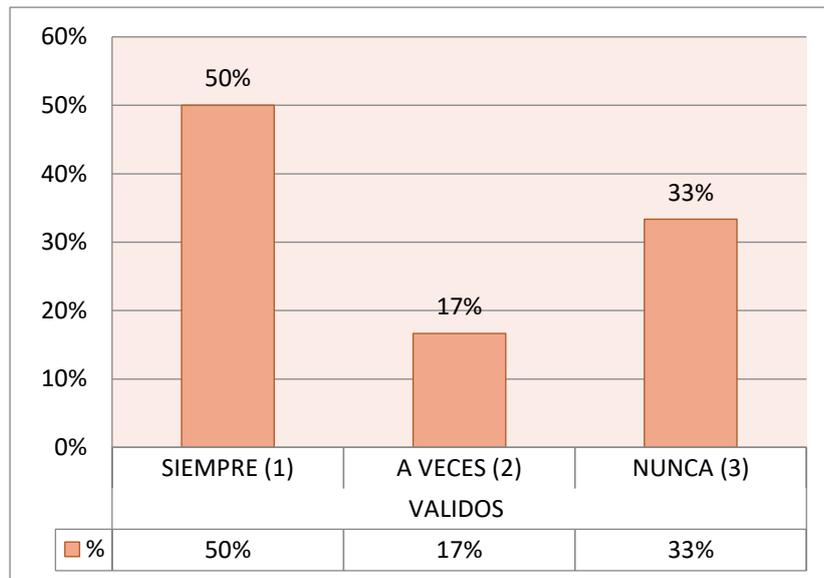
El 50% de los trabajadores respondieron que NUNCA Las normas se aplican para todos por igual el 17% A VECES, y el 33% SIEMPRE.

Tabla 15. los problemas institucionales se solucionan teniendo en cuenta la opinión del personal de la municipalidad

TABLA N° 15

los problemas institucionales se solucionan teniendo en cuenta la opinión del personal de la municipalidad		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	24	50%
	A VECES (2)	8	17%
	NUNCA (3)	16	33%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 15



INTERPRETACIÓN

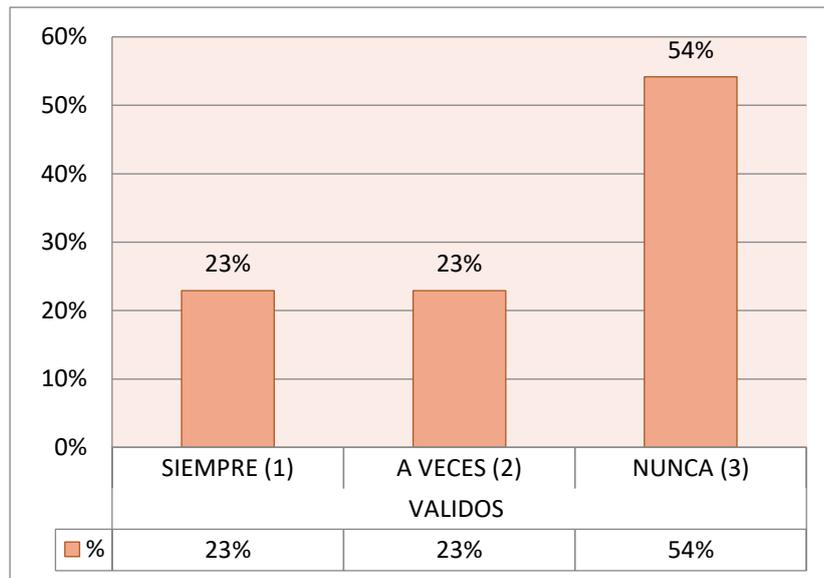
El 33% de los trabajadores respondieron que NUNCA los problemas institucionales se solucionan teniendo en cuenta la opinión del personal de la municipalidad el 17% A VECES, y el 50% SIEMPRE.

Tabla 16. Se ha implementado acciones disciplinarias en la institución con la finalidad de mejorar un comportamiento.

TABLA N° 16

Se ha implementado acciones disciplinarias en la institución con la finalidad de mejorar un comportamiento.		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	11	23%
	A VECES (2)	11	23%
	NUNCA (3)	26	54%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 16



INTERPRETACIÓN

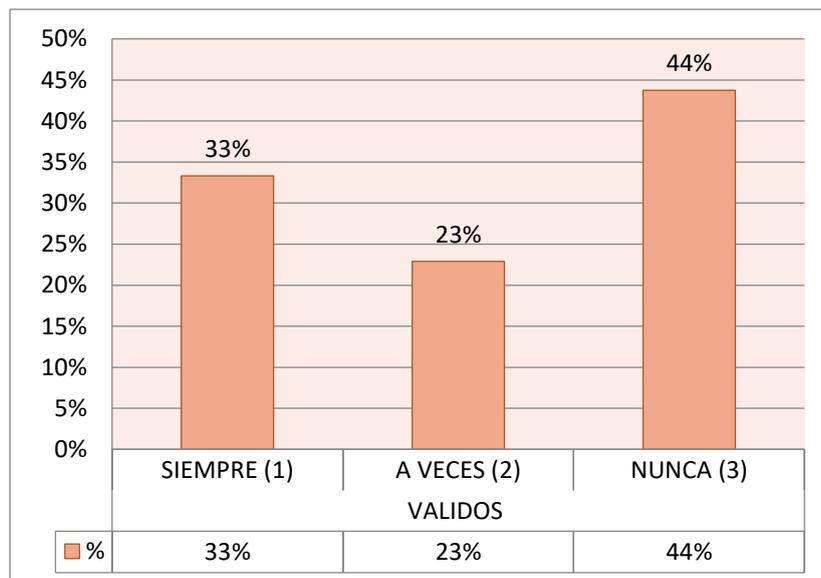
El 54% de los trabajadores respondieron que NUNCA se ha implementado acciones disciplinarias en la institución con la finalidad de mejorar un comportamiento. el 23% A VECES, y el 23% SIEMPRE.

Tabla 17. Los jefes participan y hacen participar a los trabajadores en los eventos institucionales

TABLA N° 17

Los jefes participan y hacen participar a los trabajadores en los eventos institucionales		f	%
	SIEMPRE (1)	16	33%
VALIDOS	A VECES (2)	11	23%
	NUNCA (3)	21	44%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 17



INTERPRETACIÓN

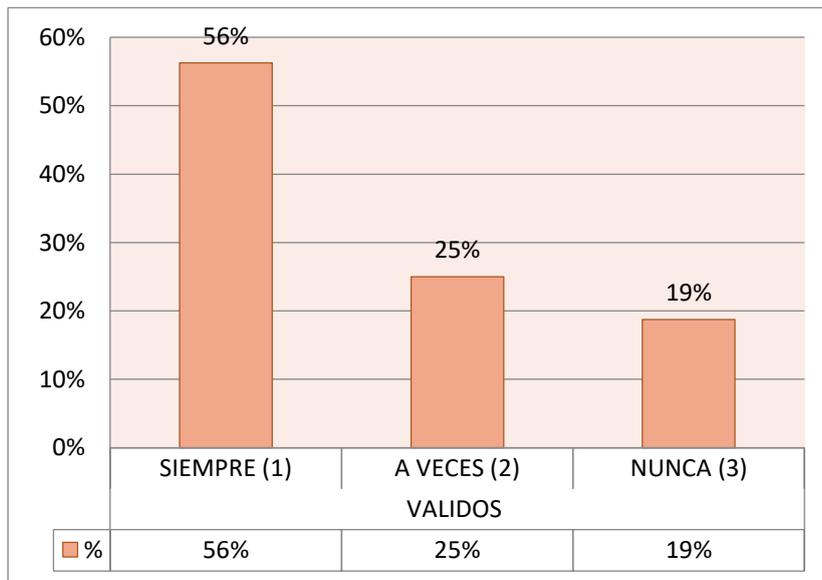
El 44% de los trabajadores respondieron que NUNCA Los jefes participan y hacen participar a los trabajadores en los eventos institucionales el 23% A VECES, y el 33% SIEMPRE.

Tabla 18. Los jefes se muestran seguros de sus acciones.

TABLA N° 18

Los jefes se muestran seguros de sus acciones		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	27	56%
	A VECES (2)	12	25%
	NUNCA (3)	9	19%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 18



INTERPRETACIÓN

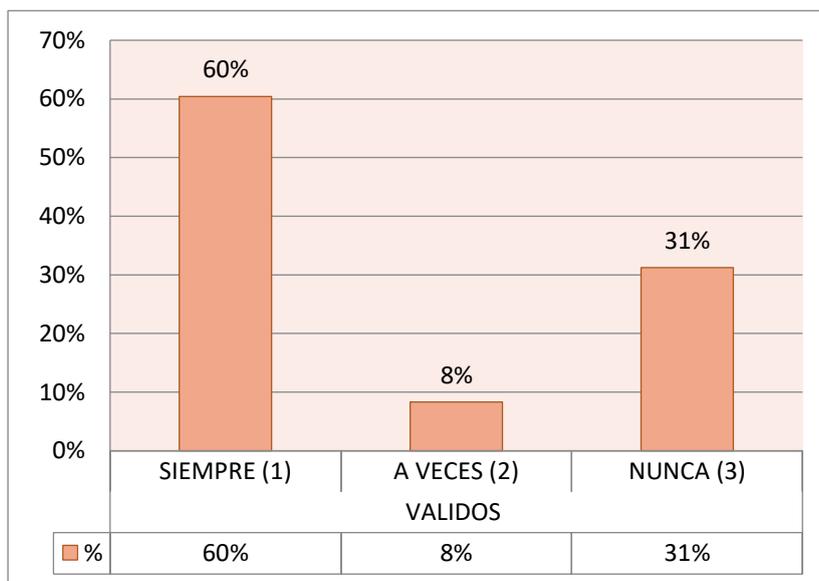
El .19% de los trabajadores respondieron que NUNCA. Los jefes se muestran seguros de sus acciones el 25% A VECES, y el 56% SIEMPRE.

Tabla 19. En la institución se observa un clima adecuado para el desempeño laboral

TABLA N° 19

En la institución se observa un clima adecuado para el desempeño laboral		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	29	60%
	A VECES (2)	4	8%
	NUNCA (3)	15	31%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 19



INTERPRETACIÓN

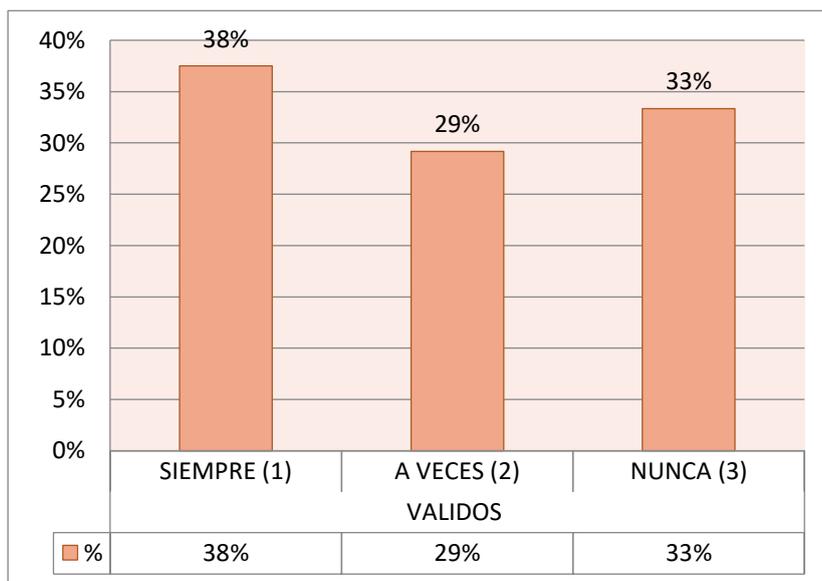
El 31% de los trabajadores respondieron que NUNCA En la institución se observa un clima adecuado para el desempeño laboral el 8% A VECES, y el 60% SIEMPRE.

Tabla 20. Su jefe genera buenas relaciones interpersonales con todo el personal.

TABLA N° 20

Su jefe genera buenas relaciones interpersonales con todo el personal		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	18	38%
	A VECES (2)	14	29%
	NUNCA (3)	16	33%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 20



INTERPRETACIÓN

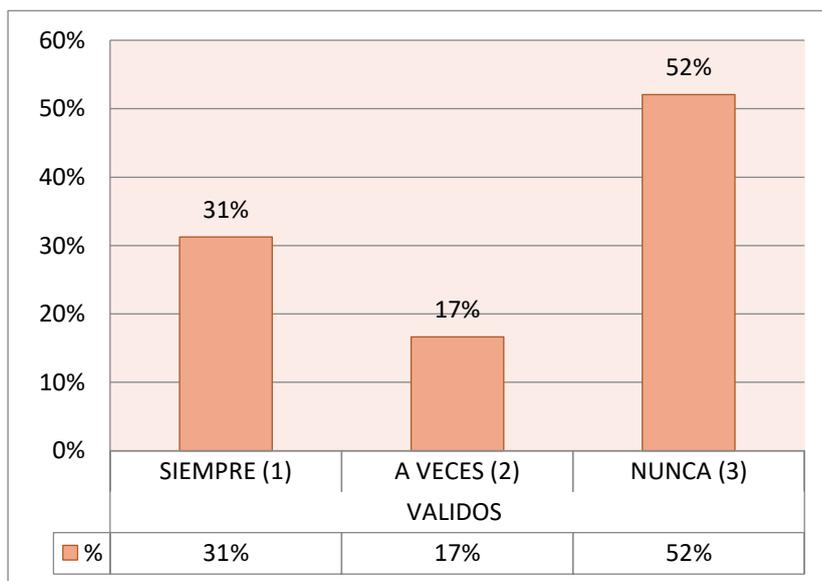
El 33% de los trabajadores respondieron que NUNCA Su jefe genera buenas relaciones interpersonales con todo el personal. el 29% A VECES, y el 38% SIEMPRE.

Tabla 21. La comunicación es horizontal entre los jefes y sus colaboradores.

TABLA N° 21

La comunicación es horizontal entre los jefes y sus colaboradores		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	15	31%
	A VECES (2)	8	17%
	NUNCA (3)	25	52%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 21



INTERPRETACIÓN

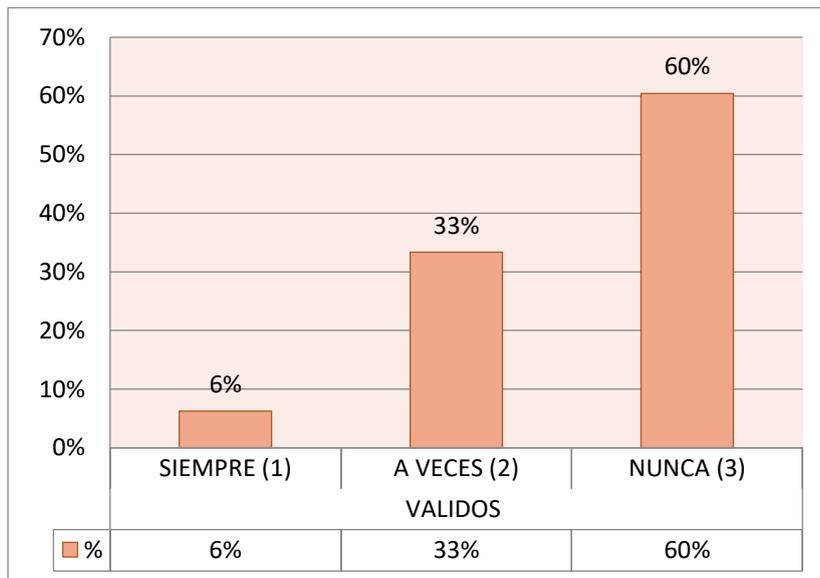
El 52% de los trabajadores respondieron que NUNCA La comunicación es horizontal entre los jefes y sus colaboradores el 17% A VECES, y el 31% SIEMPRE.

Tabla 22. Los jefes de áreas se muestran como personas comunicativas y asertivas.

TABLA N° 22

Los jefes de áreas se muestran como personas comunicativas y asertivas		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	3	6%
	A VECES (2)	16	33%
	NUNCA (3)	29	60%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 22



INTERPRETACIÓN

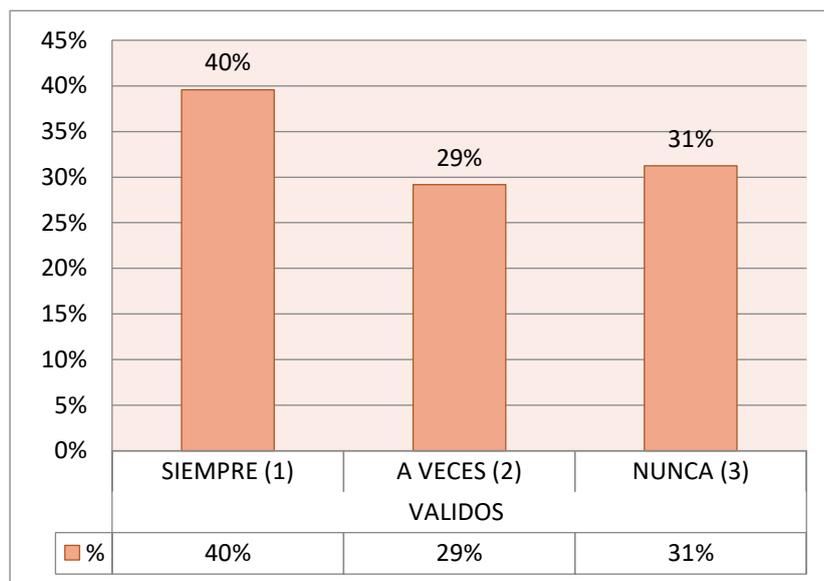
El 60% de los trabajadores respondieron que NUNCA Los jefes de áreas se muestran como personas comunicativas y asertivas el 33% A VECES, y el 6% SIEMPRE.

Tabla 23. Los jefes de áreas tienen capacidad de convocatoria.

TABLA N° 23

Los jefes de áreas tienen capacidad de convocatoria		f	%
VALIDOS	SIEMPRE (1)	19	40%
	A VECES (2)	14	29%
	NUNCA (3)	15	31%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 23



INTERPRETACIÓN

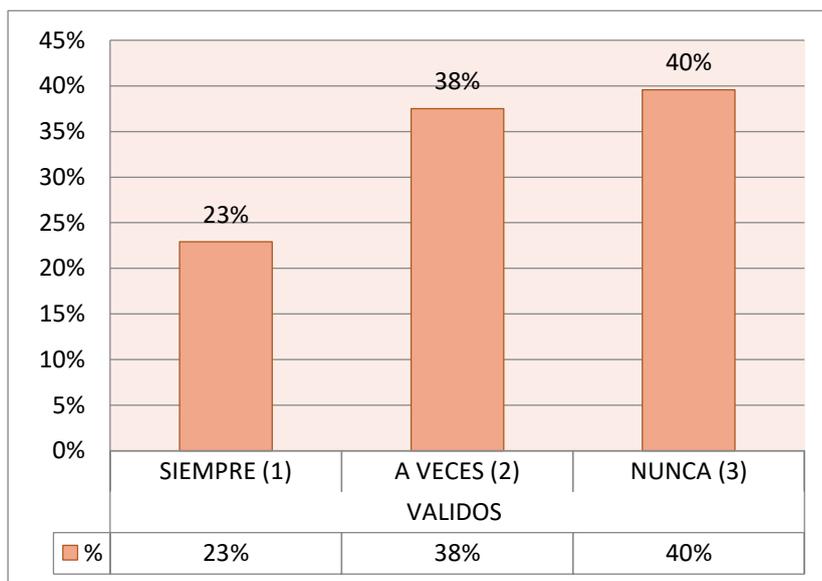
El 31% de los trabajadores respondieron que NUNCA Los jefes de áreas tienen capacidad de convocatoria el 29% A VECES, y el 40% SIEMPRE.

Tabla 24. Los jefes participan en el logro de las metas

TABLA N° 24

Los jefes participan en el logro de las metas		f	%
	SIEMPRE (1)	11	23%
VALIDOS	A VECES (2)	18	38%
	NUNCA (3)	19	40%
TOTAL		48	100%

FIGURA N° 24



INTERPRETACIÓN

El 40% de los trabajadores respondieron que NUNCA Los jefes participan en el logro de las metas el 38% A VECES, y el 23% SIEMPRE.

5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Determinar el nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021.

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Control interno	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%
Liderazgo	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	,249	48	,000	,860	48	,000
Liderazgo	,265	48	,002	,861	48	,015

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La prueba de normalidad se utiliza para determinar si un conjunto de datos está bien modelada por una distribución normal o no, o para calcular la probabilidad de una variable aleatoria de fondo es que se distribuye normalmente.

Debido a que se contó con una muestra menor a 50, la prueba de normalidad a considerar fue Shapiro-Wilk; asimismo a través de la presente prueba se evidencio que los datos no son normales, ello debido a que el valor de Sig. Bilateral fue menor al margen de error 0.05; se aplicara la prueba estadística de Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables de estudio.

5.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

H₀: No, Existe un nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

H₁: Existe un nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

Correlaciones				
			Control interno	Liderazgo
Rho de Spearman	Control interno	Coefficiente de correlación	1,000	0.845**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	48	48
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	0.845**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	48	48

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

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.845** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que Existe un nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

5.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H₀: No, Existe un nivel de relación entre el Ambiente de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

H₁: Existe un nivel de relación entre el Ambiente de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

Correlaciones				
			Ambiente de control	Liderazgo
Rho de Spearman	Ambiente de control	Coefficiente de correlación	1,000	0.756**
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	48	48
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	0.756**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.001	.
		N	48	48

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

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.756** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.001$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que Existe un nivel de relación entre el Ambiente de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

5.2.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: No, Existe un nivel de relación entre la Evaluación de riesgo y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

H₁: Existe un nivel de relación entre la Evaluación de riesgo y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

Correlaciones				
			Evaluación de riesgo	Liderazgo
Rho de Spearman	Evaluación de riesgo	Coefficiente de correlación	1,000	0.821**
		Sig. (bilateral)	.	0.002
		N	48	48
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	0.821**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.002	.
		N	48	48

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

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.821** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.002$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que Existe un nivel de relación entre la Evaluación de riesgo y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

5.2.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: No, Existe un nivel de relación entre las Actividades de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

H₁: Existe un nivel de relación entre las Actividades de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

Correlaciones				
			Actividades de control	Liderazgo
Rho de Spearman	Actividades de control	Coefficiente de correlación	1,000	0.832
		Sig. (bilateral)	.	0.056
		N	48	48
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	0.832	1,000
		Sig. (bilateral)	0.056	.
		N	48	48

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.832** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.056$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que Existe un nivel de relación entre las Actividades de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

5.2.5. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Ho: Existe un nivel de relación entre la Información y comunicación y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

H1: Existe un nivel de relación entre la Información y comunicación y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

Correlaciones				
			Información y comunicación	Liderazgo
Rho de Spearman	Información y comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	0.789
		Sig. (bilateral)	.	0.041
		N	48	48
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	0.789	1,000
		Sig. (bilateral)	0.041	.
		N	48	48

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

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.789** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.041$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que Existe un nivel de relación entre la Información y comunicación y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

5.2.6. HIPÓTESIS ESPECIFICA 5

Ho: Existe un nivel de relación entre las Actividades de supervisión y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

H1: Existe un nivel de relación entre las Actividades de supervisión y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

Correlaciones				
			Actividades de supervisión	Liderazgo
Rho de Spearman	Actividades de supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	0.745
		Sig. (bilateral)	.	0.006
		N	48	48
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	0.745	1,000
		Sig. (bilateral)	0.006	.
		N	48	48

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

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.745** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.006$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que Existe un nivel de relación entre las Actividades de supervisión y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

CAPITULO VI

DISCUSION DE RESULTADOS

La presente investigación sobre el control interno y el liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021; tuvo como principal objetivo: Determinar el nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021. Los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.845** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que Existe un nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021, dentro de los resultados encontrados el 46% indican que nunca hay un ambiente de control adecuado, el 40% manifiestan que nunca la evaluación de riesgo es el adecuado, el 45% manifiestan que nunca hay actividades de control y un 47% manifiestan que siempre existe información y comunicación adecuada, el 51% manifiestan que siempre se realiza actividades de supervisión en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021. Las deficiencias que se encontraron según resultados obtenidos para que no se esté realizando un adecuado control interno es la falta de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha a consecuencia de esto tenemos un inadecuado ambiente de control, falta de evaluación de riesgo, una pobre actividades de control como también muy poca información y comunicación y una deficiente actividad de supervisión. La investigación realizada tiene cierta similitud con los resultados obtenidos por: Campos, L. (2014) presentó la investigación: Estrategia para el fortalecimiento del Sistema de control interno en el Hospital William Allen Taylor de la Caja Costarricense del Seguro Social. El

objetivo de estudio fue diseñar una estrategia con su plan de implementación para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno del Hospital William Allen Taylor de la Caja Costarricense del Seguro Social a partir de la realización de un diagnóstico de su situación actual. La metodología aplicada correspondió al tipo aplicativo de diseño no experimental. Entre sus conclusiones se pudo determinar: 1). Del diagnóstico realizado se obtuvo que el Hospital William Allen cuenta con debilidades en el funcionamiento del C.I. y que requiere de una mejor implementación de su sistema con una más adecuada y continua evaluación y con la aplicación eficiente de medidas para la mejora. 2). El Hospital carece de un ambiente propicio para el C.I. por cuanto se evidenció debilidades importantes en cuanto a las condiciones para el funcionamiento de los equipos de ética y valores institucionales y de clima laboral, así como deficiencias en los procesos de capacitación a múltiples factores entre ellos la no planificación de las mismas. 3). La capacitación en C.I. es deficiente en toda la estructura organizacional, a los titulares subordinados se les capacita en términos de aplicar herramientas de autoevaluación únicamente, a los colaboradores se les brinda muy poca capacitación sobre el tema y estas capacitaciones no corresponden a un plan definido y evaluado con objetivos claros encaminados a su incorporación en la gestión. Como también se asemejan a la investigación realizada por Garrido (2011) en su tesis denominada Sistema de control interno en el Área de caja del instituto universitario Tecnológico de Ejido. Nos menciona que el sistema de control interno debe estar orientado hacia la aplicación de la optimización del tiempo, y la organización de la información, como parte de las estrategias del control interno, para así cumplir con las metas y objetivos. (p. 12). De este trabajo rescato aspectos muy interesantes como la optimización del tiempo, porque en las entidades que no se controla adecuadamente al personal ocurre gran desperdicio de tiempo al salir del trabajo permanentemente y no estar en el puesto de trabajo para la atención de los usuarios. Llegan tarde faltan, y el control debe garantizar que los empleados ingresen puntualmente y permanecen en sus puestos de trabajo, aun si no hubiera usuarios que atender, es más de ser así deben realizar las otras funciones que se les asigna, optimizando de esta manera el tiempo de labor; otros punto de importancia está referido a la organización de la información, que debe estar a la mano o debidamente archivado y ordenado para atender cualquier consulta o solicitud de información de los funcionarios y autoridades y del público en general, lo que efectivamente conducirá al cumplir las metas y objetivos con una calidad del servicio que satisfaga a la población usuaria.

CONCLUSIONES

- 1) Se concluyó que Existe un nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021, De los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.845** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.000$, que es $< 0,05$.
- 2) En cuanto a la Ambiente de control, se concluyó que Existe un nivel de relación entre el Ambiente de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.756** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.001$, que es $< 0,05$.
- 3) En cuanto a la Evaluación de riesgo, se concluyó que Existe un nivel de relación entre la Evaluación de riesgo y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.821** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.002$, que es $< 0,05$.
- 4) En cuanto a la Actividades de control, se concluyó que Existe un nivel de relación entre las Actividades de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.832** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.056$, que es $< 0,05$.
- 5) En cuanto a la Información y comunicación, se concluyó que Existe un nivel de relación entre la Información y comunicación y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.789** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.041$, que es $< 0,05$.
- 6) En cuanto a la Actividades de supervisión, se concluyó que Existe un nivel de relación entre las Actividades de supervisión y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.745** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.006$, que es $< 0,05$.

RECOMENDACIONES

- Primera.** A los funcionarios encargados del control interno de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, se les recomienda optimizar el liderazgo directivo, a través de estrategias institucionales y administrativas orientadas al progreso y la eficacia de la gestión municipal.
- Segunda.** Sobre el ambiente de control, se recomienda a los encargados del control interno optimizar el liderazgo haciendo un control eficaz a través de la motivación y estimulación a su equipo de trabajo, logrando la aplicación de las normas de manera igualitaria y de acuerdo a las competencias de cada componente de la municipalidad. De esta manera, debe generar y afianzar el ambiente de control y las habilidades relacionales para que el liderazgo se ejerza de manera efectiva en la gestión municipal.
- Tercera.** Sobre la Evaluación de riesgo, se recomienda tener en cuenta los medios necesarios e imprescindibles para implementar un tipo de evaluación de riesgo que sea óptimo para la municipalidad, considerando los intereses de los trabajadores y los usuarios
- Cuarta.** Sobre las Actividades de control, a los encargados del area de control interno recomendarles fortalecer el liderazgo a través de la actividades de control con el trato apropiado, generando espacios internos y externos sociables o de comodidad para el equipo, logrando que formen un equipo sólido para la utilidad de los procesos de control.
- Quinta.** Sobre la Información y comunicación, a los funcionarios se les recomienda optimizar el liderazgo haciendo práctico la comunicación y organización para que a través de procesos establecidos se resuelvan con criterios aquellos nudos administrativos de la gestión pública; esto guiara los procedimientos complejos y básicos logrando una mejor gestión municipal al servicio del usuario.
- Sexta.** Sobre las Actividades de supervisión, se recomienda entrenar y capacitar al personal que va a realizar la supervisión pues estará contribuyendo a la formación de futuros líderes dentro de la organización, porque es un puesto que permite detectar talento y aprovecharlo para poder colocarlo posteriormente en otros niveles dentro de la institución.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Ander-Egg, E. (1998). Introducción a las Técnicas de Investigación Social Buenos Aires: Humanitas.
- Bernal, César A. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.
- Campos, C. (2008) presentó el estudio: Los procesos de control interno en el departamento de ejecución presupuestal de una institución del estado. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Contabilidad con mención en: Auditoría Superior en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú
- Campos, L. (2014) presentó la investigación: Estrategia para el fortalecimiento del Sistema de control interno en el Hospital William Allen Taylor de la Caja Costarricense del Seguro Social. Tesis para optar el grado de Magíster Scientiae en Gerencia de Proyectos de Desarrollo en el Instituto Centroamericano de Administración Pública, Costa Rica.
- Caracas, (2004). UPEL, Iupma, Soc.Espc. Hermelinda Camirra, Prof. Scarlet Cartaya.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial. San Marcos.
- Castillo Lourdes (2017). Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005. Tema 5. Análisis documental.
- Cegarra S. (2004). Metodología de la investigación científica y tecnológica, 1º Edición.
- Cepeda (2000). Auditoría y Control Interno. Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato (1999). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, QUINTA EDICIÓN – Noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw Hill.
- García Ferrando (1996). La encuesta en García Ferrando, M. et al.: El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de la investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1996. (págs. 158 a 170).
- Garrido (2011) en su tesis denominada Sistema de control interno en el Área de caja del instituto universitario Tecnológico de Ejido. Tesis pregrado Universidad de los Andes. Republica boliviana de Venezuela.
- Grande y Abascal (2017). Del Libro: Fundamentos y técnicas de investigación comercial, Editorial: ESIC Editorial, Madrid. España. 2017.
- Hernández Sampieri, R. (1996). Metodología de la investigación. México: Mc -Graw

- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación 5ta edición. Mc.graw Hill.
- López, E. (1998). Las historias de vida y la investigación biográfica. Fundamentos y metodología. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Malhotra (2004), Del libro: Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado, Cuarta Edición, de Malhotra Naresh, Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2004, Págs. 115 y 168
- Malhotra (2004). Del libro: Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado, Cuarta Edición, de Malhotra Naresh, Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2004, Págs. 115 y 168.
- Martínez, L. (2008). El control interno: Un medio eficaz para la toma de decisiones en el control de la gestión. Cuba: Universidad de Cienfuegos.
- Orozco (2016) en su tesis Control Interno y Calidad de Servicio del área logística de la Municipalidad Metropolitana de Lima.
- Pacheco (2015) en su investigación Control Interno y la gestión administrativa según el personal deservicio Postales, 2014, tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.
- Penslar, R. (1995). Research ethics: Cases and materials. Indiana: Indiana University Press.
- Ramírez (1997). Metodología de la información. [Documento en línea]. Recuperado el 13 de junio del 2011, de <http://www.slideshare.net/oladys/anlisis-de-un-informede-investigacion>
- Rojas (2017) en su tesis Control interno y calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Pariahuanca.
- Salazar (2014) en su investigación El Control Interno: Herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de la Gerencia Pública de Hoy, tesis para optar el grado de Magíster en Ciencia Política y Gobierno con mención Gerencia Pública de la Universidad Pontificia Católica del Perú.
- Sampieri Hernández (2003). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana. México, D. F., 2003.
- Segovia (2011) realizó la investigación Diseño e Implementación de un Sistema de Control Interno para la Compañía Datugourmet CIA. Ltda.
- Selltiz, (1980). Metodología de la investigación 5ta edición. Mc.graw Hill.

- Tamayo y Tamayo (2008). El proceso de la Investigación científica, Cuarta edición, Limusa, Noriega Editores, México, España, Venezuela y Colombia.
- Tapia, H. Hinojosa, R. (2011) presentaron el estudio: Implantación de control interno en el Hospital San Agustín, ubicado en la provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga. Tesis para optar el grado académico en Ingeniería de Contabilidad y Auditoría. C. P. A en la Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador
- Uscátegui, F. (2011) presentó el estudio: Auditoría forense y control interno de la alcaldía del Municipio Escuche. Tesis para optar el grado académico de Licenciatura en Contaduría Pública en la Universidad de los Andes, Venezuela.
- Valle Gastaminza DF (2002). Análisis y tratamiento documental en medios de comunicación impresos en la era digital [artículo en línea]. Cuadernos de documentación multimedia 2002;12. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/multidoc/verano/material/Felix.htm> Consultado: 23 de septiembre del 2003

ANEXO

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
El control interno y el liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL:</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021 ?</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el Ambiente de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la Evaluación de riesgo y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre las Actividades de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la Información y comunicación y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre las Actividades de supervisión y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021?</p>	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar el nivel de relación entre el Ambiente de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Describir el nivel de relación entre el Ambiente de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021</p> <p>Identificar el nivel de relación entre la Evaluación de riesgo y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021</p> <p>Establecer el nivel de relación entre las Actividades de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021</p> <p>Precisar el nivel de relación entre la Información y comunicación y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021</p> <p>Determinar el nivel de relación entre las Actividades de supervisión y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021</p>	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL</u></p> <p>Existe un nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Existe un nivel de relación entre el Ambiente de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021</p> <p>Existe un nivel de relación entre la Evaluación de riesgo y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021</p> <p>Existe un nivel de relación entre las Actividades de control y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021</p> <p>Existe un nivel de relación entre la Información y comunicación y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021</p> <p>Existe un nivel de relación entre las Actividades de supervisión y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021</p>	<p style="text-align: center;"><u>VARIABLE “X”</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Control interno</u></p> <p>Ambiente de control</p> <p>Evaluación de riesgo</p> <p>Actividades de control</p> <p>Información y comunicación</p> <p>Actividades de supervisión</p> <p style="text-align: center;"><u>VARIABLE “Y”</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Liderazgo</u></p> <p>Control</p> <p>Habilidad relacional</p> <p>Comunicación y organización</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo Correlacional</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>METODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético – Deductivo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Descriptivo, No experimental</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>POBLACIÓN: La población esta compuesta por 48 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021</p> <p>MUESTRA: El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 48 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021</p>

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Control interno.

Objetivo: Conocer el Control interno en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021

1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
---------	-----------	-----------

PARTE: Control interno

	Dimensiones/Items	1	2	3
Ambiente de control				
1	Considera que existe compromiso en el desarrollo de roles y funciones dentro de la Sub Gerencia			
2	Cada trabajador tiene responsabilidad e independencia en la toma de decisiones en beneficio de las acciones desarrolladas en la institución			
Evaluación de riesgo				
3	Cómo administrativo y/o servidor público conoce la visión y misión de la institución			
4	Los planes estratégicos en la Universidad se elaboran y actualizan con la participación de todo el personal			
5	La Municipalidad en conjunto con los encargados de cada Gerencia y sub gerencias evalúa y desarrollan planes de soluciones ante posibles riesgos			
Actividades de control				
6	La Municipalidad propone políticas de control durante las etapas de desarrollo de las acciones de cada personal (control simultáneo y control posterior)			
7	La Municipalidad plantea planes de mitigación de riesgos			
Información y comunicación				
8	La Municipalidad mantiene organizada y actualizada con la información que cuenta a nivel de trámites			
9	La Municipalidad comunica la información acerca de los trámites resueltos a favor del usuario, en otro caso pide complementa información para aprobación de trámite			
10	Se mejora los trámites a través de seguimiento externo a través de trámites virtuales propuestos por la municipalidad, para que el usuario haga seguimiento			
Actividades de supervisión				
11	Se evalúa periódicamente el cumplimiento de objetivos de la institución por parte de los funcionarios y trabajadores			
12	Se aplica las medidas correctivas al personal que no cumple eficientemente con sus funciones			

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Liderazgo.

Objetivo: Conocer el Liderazgo de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021.

1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
---------	-----------	-----------

PARTE: Liderazgo

	Dimensiones/Items	1	2	3
Control				
1	Les motivan y estimulan para mejorar sus desempeño			
2	Las normas se aplican para todos por igual			
3	los problemas institucionales se solucionan teniendo en cuenta la opinión del personal de la municipalidad			
4	se ha implementado acciones disciplinarias en la institución con la finalidad de mejorar un comportamiento.			
Habilidad relacional				
5	Los jefes participan y hacen participar a los trabajadores en los eventos institucionales			
6	Los jefes se muestran seguros de sus acciones			
7	En la institución se observa un clima adecuado para el desempeño laboral			
8	Su jefe genera buenas relaciones interpersonales con todo el personal.			
Comunicación y organización				
9	La comunicación es horizontal entre los jefes y sus colaboradores			
10	Los jefes de áreas se muestran como personas comunicativas y asertivas			
11	Los jefes de áreas tienen capacidad de convocatoria			
12	Los jefes participan en el logro de las metas			

ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Roniracio Solís Bely
 1.2. GRADO ACADÉMICO : Maestría
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Alas Peruanas
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "EL CONTROL INTERNO Y EL LIDERAZGO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2021."

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : **MARINA SAAVEDRA, CRISTHIAN JONATAN**
 1.6. MAESTRÍA : **GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL**
 1.7. MENCIÓN : **GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL**
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : **ENCUESTA**
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					8	40
Total						48

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 19.2
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Excelente
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Válido

Lugar y Fecha:

Firma y Post firma del experto
 Código de colegiatura
 N° de Inscripción de Grado

DNI: 20010724



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : ROMERO HUGUIMANU, JOSE NELSON
1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "EL CONTROL INTERNO Y EL LIDERAZGO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, REGIÓN UCAVALI, AÑO 2021."

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : MARINA SAAVEDRA, CRISTHIAN JONATAN
1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL

1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA

1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD

a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA

VALORACIÓN CUALITATIVA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.8
EXCELENTE
VÁLIDO APLICAR

Lugar y Fecha:



Firma y Post firma del experto
Código de colegiatura
N° de Inscripción de Grado

DNI: 6034576



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES
1.2. GRADO ACADÉMICO
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Flores Bonifacio, Hugo Vicente

Maestro
Universidad Alas Peruanas

: "EL CONTROL INTERNO Y EL LIDERAZGO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCCHA, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2021."

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO
1.6. MAESTRÍA
1.7. MENCIÓN
1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO
1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD

: MARINA SAAVEDRA, CRISTHIAN JONATAN
: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
: ENCUESTA

- a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18,9
Excelente
Válido

Lugar y Fecha:


Firma y Post firma de experto
Código de colegiatura
N° de Inscripción de Grado

DNI: 08157730



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : VELA VASQUEZ, JUAN A. SOLAS
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRÍA
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : U.A.P.
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "EL CONTROL INTERNO Y EL LIDERAZGO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2021."

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : MARINA SAAVEDRA, CRISTHIAN JONATAN
- 1.6. MAESTRÍA : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.7. MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 - a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d) De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 18.8

VALORACIÓN CUALITATIVA : VALIDO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICAR

Lugar y Fecha:


 Firma y Puesto del experto
 Código de colegiatura
 N° de Inscripción de Grado
 DNI: 058.66.091



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES
1.2. GRADO ACADÉMICO
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Flores Cabrera, Kathy
Maestro
Universidad Alas Peruanas
: "EL CONTROL INTERNO Y EL LIDERAZGO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2021."

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO
1.6. MAESTRÍA
1.7. MENCIÓN
1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO
1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD

: MARINA SAAVEDRA, CRISTHIAN JONATAN
: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
: GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL
: ENCUESTA

- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar)

b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					16	30
Total						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

: *18.4*
: *Muy Bueno*
: *Válido.*

Lugar y Fecha:

Firma y Post firma del experto
Código de colegiatura
N° de inscripción de Grado

DNI: *00190420*



ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

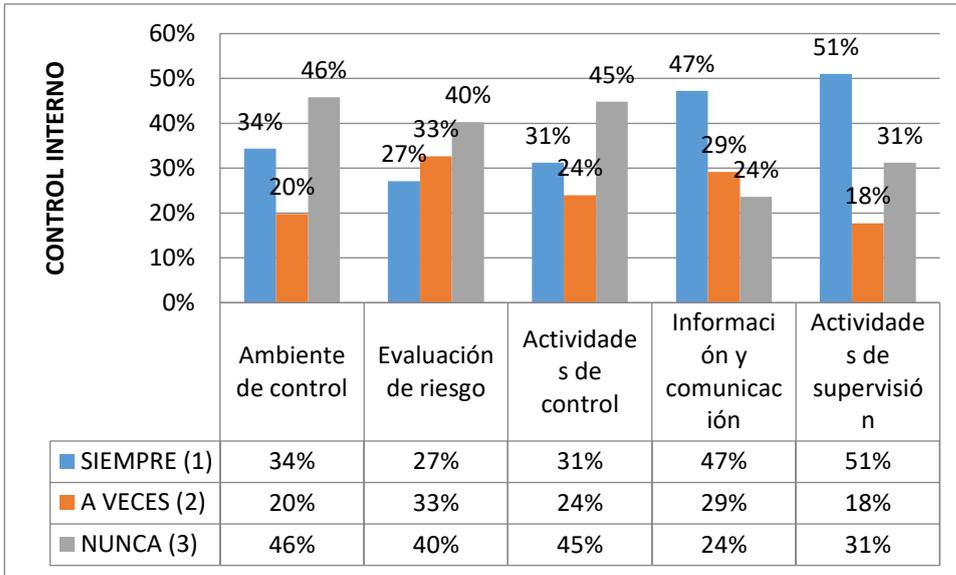
NRO. ORD.	GRADO, NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	CALIFICATIVO
01	MG. BONIFACIO SOLIS, BELY	19.20
02	MG. ROMERO CHUQUIPIONDO, JOSE	18.80
03	MG. FLORES BONIFACIO, HUGO	18.80
04	MG. VELA VASQUEZ, JUAN	18.80
05	MG. FLORES CABRERA, KATHY	18.40
TOTAL		18.80

Interpretación: El promedio obtenido del juicio de expertos fue de: **18.80**, lo que significa **alta validación**.

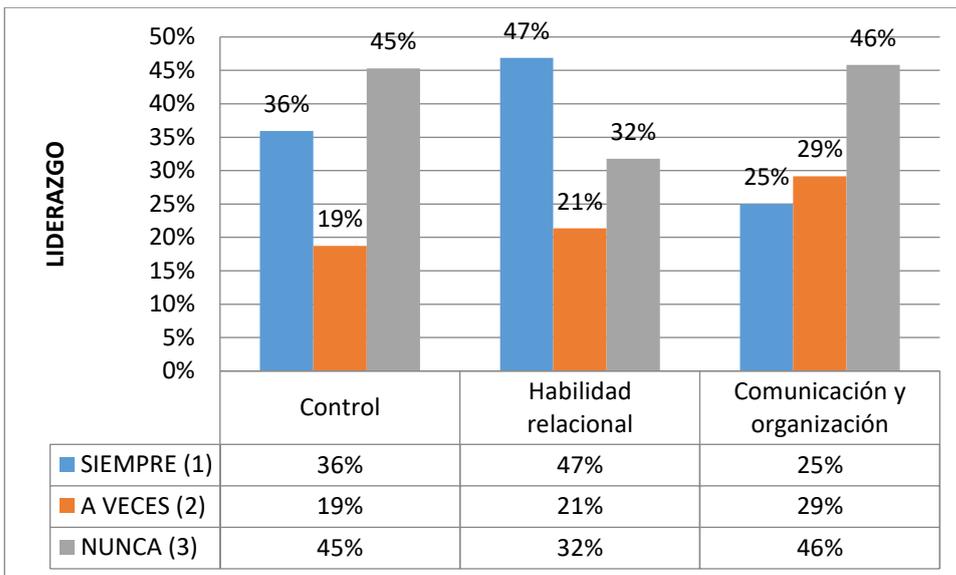
ANEXO N° 05: DATA PROCESADA

N°	DATOS PROCESADOS																							
	Control interno												Liderazgo											
	Ambiente de control		Evaluación de riesgo			Actividades de control		Información y comunicación			Actividades de supervisión		Control				Habilidad relacional				Comunicación y organización			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
01	3	3	1	2	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	3	3	1	2	1	1	
02	2	1	1	3	2	3	3	2	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	2	3	2
03	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	1	2	1
04	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2
05	1	3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3
06	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1
07	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	2
08	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1
09	1	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	2	1	2	3	2
10	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	1
11	3	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	3	3	3	1	2	1	1
12	1	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2
13	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3
14	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1
15	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	2
16	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1
17	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	2	1	2	3	2
18	1	3	2	3	1	3	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	1	1	2	3
19	3	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2
20	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	1	3	3	2	1	2	1	3	2	3
21	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3
22	3	2	3	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	1	2
23	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	2	3
24	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	2
25	3	3	2	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	3
26	3	1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3
27	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	1	2	3	3	1	1	2	3	1	3
28	3	2	3	1	3	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2
29	3	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
30	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	1	3
31	3	2	3	1	3	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	2
32	2	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	1
33	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	2
34	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	3	3	3	2	1	3
35	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	2
36	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3
37	3	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	2
38	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1
39	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	1	3	3	2	1	2	1	3	2	3
40	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	1	1	1	2	3	3	3
41	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2
42	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	2	3
43	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	2
44	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	3
45	3	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
46	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	1	3
47	3	2	3	1	3	2	3	2	1	3	1	1	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	2
48	2	1	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	3	3	2	1	1

RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL CONTROL INTERNO



RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL LIDERAZGO



ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **BACH. MARINA SAAVEDRA, CRISTHIAN JONATHAN**

, de la Universidad Alas Peruanas. La meta de este estudio es: **Determinar el nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 50 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **BACH. MARINA SAAVEDRA, CRISTHIAN JONATHAN**

. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Determinar el nivel de relación entre el Control interno y el Liderazgo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Región Ucayali, Año 2021.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a **BACH. MARINA SAAVEDRA, CRISTHIAN JONATHAN**

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(en letras de imprenta)

ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD



DECLARACIÓN JURADA DE TESIS

Yo, **MARINA SAAVEDRA, CRISTHIAN JONATHAN** estudiante del Programa de **MAESTRIA EN MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL** de la Universidad Alas Peruanas con Código N° 2019113442 identificado con DNI: 47131026 con la Tesis titulada:

EL CONTROL INTERNO Y EL LIDERAZGO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, REGIÓN UCAYALI, AÑO 2021

Declaro bajo juramento que:

- 1) La Tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y Por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad Alas Peruanas.

Lima, 31 de marzo del 2021

Firma

MARINA SAAVEDRA, CRISTHIAN JONATHAN