



Influencia del liderazgo transformacional en las actividades de control interno en una institución militar

Eddie Teodoro Guerra Gómez^{1*}, Angel Fernández Cuadros¹, Katherine Julia Fuentes Torres¹,
Soledad Deisi Rojas Castro¹

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

* Autor para correspondencia: Eddie Teodoro Guerra Gómez, eguerrago2466@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 15-03-2024. Publicado: 08-04-2024.)

DOI: 10.59427/rcli/2024/v24cs.1783-1799

Resumen

El presente artículo tuvo el objetivo de describir la influencia del liderazgo transformacional en el control interno de los servidores de una institución militar de la región Lima, 2023. Estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de diseño no experimental cuya técnica fue la encuesta y el instrumento los cuestionarios. La población fue 206 servidores, entre personal militar y civil, siendo la muestra 134 individuos que respondieron a los objetivos de la investigación. Los resultados descriptivos de la percepción del liderazgo transformacional y del control interno fue 41 % y 70,1 % respectivamente, ambos en un nivel medio. Respecto a los resultados inferenciales, según el coeficiente Pseudo R2 de Nagelkerke = 0,014 (1,4 %), se demuestra que el liderazgo transformacional no tiene relación con el control interno; asimismo, que no existe influencia significativa con las dimensiones de ambiente de control (0,2 %), evaluación de riesgos (0,2 %), actividades de control (4,5 %), información - comunicación (2,3 %), así como la supervisión (2,7 %), de los servidores de una institución militar de la región Lima, 2023.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, control interno, ambiente de control, supervisión.

Abstract

The objective of this article was to describe the influence of transformational leadership on the internal control of the servers of a military institution in the Lima region, 2023. The study had a quantitative approach, applied type, non-experimental design whose technique was the survey and the instrument was the questionnaires. The population was 206 servants, between military and civilian personnel, being the sample 134 individuals who responded to the research objectives. The descriptive results of the perception of transformational leadership and internal control were 41 % and 70,1 % respectively, both at a medium level. Regarding the inferential results, according to Nagelkerke's Pseudo R2 coefficient = 0,014 (1,4 %), it is shown that transformational leadership has no relationship with internal control; likewise, there is no significant influence with the dimensions of control environment (0,2 %), risk assessment (0,2 %), control activities (4,5 %), information - communication (2,3 %), as well as supervision (2,7 %), of the servants of a military institution in the Lima region, 2023.

Keywords: Transformational leadership, internal control, control environment, supervision.

1. Introducción

A nivel internacional, la eficaz gestión del talento humano es crucial en organizaciones jerarquizadas como las instituciones castrenses. El liderazgo y el ejemplo desde los niveles superiores son fundamentales para mantener la cultura organizacional y asegurar el éxito en las operaciones y actividades administrativas. El respeto, la disciplina y el liderazgo son valores clave que deben ser demostrados constantemente por los superiores para inspirar a los subordinados a seguir ese ejemplo. El uso de un estilo de liderazgo que fomente la voluntad de los colaboradores para desempeñarse eficazmente es vital en entornos donde el don de mando es esencial (Avolio et al., 2009). El liderazgo transformacional es esencial en entornos jerárquicos como el militar. Los líderes transformadores no solo guían y ejecutan tareas, sino que también tienen el talento de influenciar en la conducta de sus subordinados a nivel personal y profesional. Estos líderes suelen poseer características personales distintivas, como carisma, empatía y una visión clara que inspira a otros a trabajar hacia metas comunes. Parte de la habilidad de dichos líderes radica en comprender las necesidades individuales de sus subordinados y resolver problemas personales que puedan afectar el desempeño laboral. La comunicación asertiva es clave para transmitir disposiciones y directrices de manera efectiva, considerando el nivel jerárquico y las funciones de cada individuo. Esto ayuda a establecer un equilibrio entre la autoridad y la comprensión, lo que facilita que las instrucciones se entiendan claramente y se sigan de manera efectiva en los diferentes niveles de la organización (Bass, 1993). Es fascinante ver cómo las instituciones militares están evolucionando en sus enfoques estratégicos y tácticos, manteniendo la disciplina como un pilar fundamental mientras exploran cambios significativos en las formas de ejercicio del mando y la interacción entre sus miembros. La naturaleza conjunta y armoniosa de las actividades y operaciones es un reflejo de la importancia del intercambio de conocimientos en entornos militares. Esta sinergia permite que las fuerzas armadas maximicen su impacto y efectividad en el cumplimiento de sus misiones. La creación de relaciones basadas en la identidad, familiaridad, lealtad y respeto mutuo dentro de las fuerzas armadas es esencial.

Estas relaciones sólidas no solo promueven un sentido de pertenencia y camaradería, sino que también son fundamentales para establecer los tipos de liderazgo más adecuados. Un liderazgo basado en la valoración, el respeto y la comprensión mutua puede inspirar a los miembros de las instituciones militares a desempeñarse al más alto nivel y lograr resultados excepcionales en la organización (Bass, 1999; Liu y Li, 2018). En el contexto actual, el liderazgo es un elemento fundamental tanto en la gestión administrativa como en las operaciones de las organizaciones más avanzadas. Es interesante destacar que el liderazgo se ejerce en múltiples niveles y situaciones, enfrentando desafíos internos y externos. Los líderes deben adaptarse y utilizar sus habilidades y conocimientos para influir en el comportamiento, actitud y desarrollo de quienes trabajan con ellos, a fin de alcanzar las metas institucionales. El liderazgo, hoy en día, forma parte del proceso administrativo y operativo de todas las organizaciones de vanguardia y para ejercerlo se requiere de esfuerzo y talento para asumir los retos internos y externos que se generen en la ejecución de diversos procedimientos, mediante la conducción de personas (Sánchez y Lehnert, 2019). En organizaciones jerarquizadas, como las instituciones castrenses, se necesita un liderazgo sólido y efectivo para guiar las actividades operacionales y administrativas. A lo largo del tiempo, hemos visto la evolución y la adaptación de diversos estilos de liderazgo, cada uno con sus propias características y aplicaciones específicas. Los estilos tradicionales de liderazgo han demostrado su eficacia en diferentes contextos. Sin embargo, el liderazgo transformacional se destaca como un modelo altamente reconocido debido a su capacidad para influir positivamente en los demás y generar cambios significativos en las organizaciones (Monsalve y Preciado, 2008). Este tipo de liderazgo no se centra solo en la autoridad, el dominio o el poder, sino en inspirar, motivar y transformar a los miembros de la entidad. Los líderes transformacionales tienen la habilidad de influir de manera positiva en sus equipos, fomentando la colaboración, el compromiso y la innovación. Su enfoque en el porvenir de los miembros de la organización puede generar un impacto más profundo y duradero en el desempeño y la cultura organizacional (Meneses y Ochoa, 2021).

La disciplina juega un papel crucial en organizaciones jerarquizadas, como las instituciones castrenses, al mantener el orden, la autoridad y el ejercicio efectivo del mando. Es un pilar fundamental que sustenta la misión, visión y cultura organizacional, facilitando que los miembros de la organización se comprometan y tomen decisiones de manera efectiva. Los líderes innovadores tienen un papel esencial en el fomento de la disciplina y el progreso dentro de la organización. Su enfoque en desarrollar conductas, competencias y habilidades, contribuye significativamente al avance y la mejora continua de la organización. El liderazgo transformacional aquí es altamente valorado debido a su capacidad para generar cambios significativos y motivar a las personas a trabajar en equipo hacia metas comunes. Este enfoque va más allá de simplemente dirigir; busca inspirar confianza, crear expectativas positivas y motivar a través de la inspiración. La conexión emocional que fomenta este tipo de liderazgo entre el líder y los miembros del equipo es clave (Yukl, 2008; Shao, 2019). Todo líder transformador debe caracterizarse por poseer un poder omnidireccional; o sea, saber llegar gratamente a las autoridades de cualquier otro nivel jerárquico y también a sus propios subordinados, ser una persona íntegra, por tener confianza en sí mismo, promoviendo ayudas y mejoras en los ambientes de trabajo para que se ejerzan grata y óptimamente las labores. Esta descripción captura bien las cualidades esenciales de un líder transformador. La habilidad de conectar y comunicarse efectivamente con diferentes niveles jerárquicos es clave para construir relaciones sólidas dentro de la organización (Souza y Rocha, 2019).

El líder transformador no solo se centra en su propio éxito, sino que trabaja activamente para mejorar el ambiente de trabajo y fomentar un espacio donde todos puedan desempeñarse óptimamente. Un líder transformador tiene la capacidad de influir y motivar tanto a sus superiores como a sus subordinados, creando un entorno en el que todos se sienten valorados y capacitados para contribuir al éxito de la organización (Asif et al., 2019). La tarea relacionada a la aplicación del control interno, internacionalmente es considerado como un excelente instrumento de gestión que permite alcanzar las metas trazadas a la gerencia de una organización, generando que la información sobre la gestión administrativa y operacional efectuada bajo su control se pueda reportar transparentemente a las instancias interesadas en conocer sobre el éxito o fracaso de la gestión y las responsabilidades concernientes. Este instrumento de control sirve para brindar información confiable razonable sobre los procesos ejecutados en estricto cumplimiento a las normativas legales (Quinaluisa et al., 2018). Es alentador ver cómo el control interno ha ganado importancia y reconocimiento en los países de Sudamérica, tanto en entidades públicas como privadas. La evolución hacia la percepción de este control como una necesidad es fundamental para prevenir y detectar actos de fraude, así como para promover una gestión más ética y transparente en todas las operaciones. Las normativas y procedimientos establecidos juegan un papel crucial en este sentido, ya que proporcionan directrices claras para la gestión de riesgos, la prevención de irregularidades y la promoción de prácticas éticas en todas las áreas de una entidad. Cuando se implementan prácticas sólidas de control interno, se contribuye significativamente a la consecución de metas proyectadas, se promueve la eficiencia en la gestión de recursos y se fortalece la confianza tanto dentro como fuera de la organización (Valera, 2020).

El modelo COSO, informe elaborado por la organización patrocinada por importantes empresas de la Comisión Treadway, conceptualizan al control interno como una herramienta administrativa muy práctica para aplicarla en la administración pública. Es una metodología ejecutada desde la máxima autoridad, hasta el colaborador de menor jerarquía que esté preparado para brindar información fiable y segura. Dichos objetivos vienen incorporados a la eficacia de las funciones, la confianza en gestión de la información económica-financiera, la observación de normativas, así como a las actividades de salvaguarda de los activos financieros y no financieros. La adopción de un apreciable instrumento de control incluye a los siguientes componentes: (a) ambiente de control, (b) valoración de riesgos, (c) actividades de control, (d) información - comunicación y; por último, la (e) supervisión de todas las actividades ejecutadas (Mantilla, 2018). En el Perú, la entidad rectora del sistema de control estatal; es decir, la Contraloría General de la República, el año 2016, efectuó en todas las entidades del Estado el trabajo de medición del índice de implantación del instrumento de vigilancia institucional, señalando que el índice promedio de implementación obtenido, a nivel nacional, estaba ubicado dentro del rango bajo, entendiéndose el débil interés en aplicar el dispositivo legal diseñado para poder implementar esta importante herramienta, que brinda lineamientos y métodos para implementar apropiadamente sus eficaces componentes. Al respecto se conoce que las empresas del país y las entidades autónomas están dentro del nivel promedio, en tanto que los ministerios, instituciones públicas descentralizadas, universidades, gobiernos regionales y locales, se ubican en el rango bajo. Esta situación describe el débil nivel de liderazgo para dirigir las actividades de control, exponiéndolas a mayores riesgos (Contraloría General de la República (CGR), 2019). La lucha contra la corrupción es un desafío global y la transparencia es un pilar fundamental para promover prácticas éticas y de buen gobierno. Los informes, como el Índice de Percepción de Corrupción del Movimiento Global Transparencia Internacional, brindan una perspectiva valiosa sobre el estado de la corrupción en diferentes países. Brasil, como muchos otros países sudamericanos, enfrenta desafíos significativos en la lucha contra la corrupción. A pesar de los esfuerzos realizados, los niveles de corrupción pueden seguir siendo altos, como refleja el informe de Transparencia Internacional.

El fortalecimiento de la transparencia, la rendición de cuentas, la participación ciudadana y el establecimiento de mecanismos efectivos de supervisión y control son aspectos clave para mejorar la gobernanza y reducir la corrupción. Estos esfuerzos deben ser continuos y sostenidos para lograr un cambio significativo en la cultura y prácticas gubernamentales (Calderón, 2019). La institución militar de la región Lima, organismo considerado como uno de los entes tutelares del Estado, se encuentra también comprometido en implementar su propio mecanismo de control interno; por dicha razón, se ha establecido difundir en todos los estamentos las acciones que permitan administrar los recursos materiales y económicos asignados por el Estado, así como también las actividades operacionales; sin embargo, muchos organismos que la conforman vienen mostrando que no se viene consiguiendo el objetivo al 100% debido principalmente a existir aún una falta de concientización en muchos líderes, esto bajo la perspectiva de que muchos servidores manifiestan que en la autoridad competente existe una significativa falta de liderazgo, capacitación, ejercicio honesto y transparente de los actos propios de la función, para evitar cometer actos de corrupción (Ruiz y Delgado, 2020). A través de la implantación de un sistema de control interno se podrá confirmar que todo miembro de la institución militar de la región de Lima haya sido capacitado, preparado y luego designado a la tarea administrativa de supervisión y control, de acuerdo a las competencias que posea para ejercer, impulsando los valores morales en todos los niveles, así como el fortalecimiento de las buenas prácticas al interior de la Institución, con el fin de llevar a cabo gestiones más eficientes y transparentes, garantizando así el cabal cumplimiento de la misión. En cuanto a dicho propósito, la institución militar de la región Lima, viene implementando su respectivo sistema de control interno a nivel nacional, buscando siempre la perfección y excelencia por medio de la constante capacitación y desarrollo de sus miembros, a fin que su nivel profesional se encuentre siempre alineado a las exigencias de la categoría que posee, para ejercer objetiva y transparentemente

la cultura organizacional y tradiciones de la Institución; sin embargo desde el inicio de su implementación, el año 2019, a la fecha no se ha realizado aún una evaluación formal para medir sus efectos y resultados (Comandancia General de la Marina (COMGEMAR, 2021)).

En relación a lo que se conoce hasta hoy, muchas de las entidades públicas del país no han logrado implementar aún sus respectivos instrumentos de control. No obstante reconocerse sus beneficios, la falta de liderazgo y decisión en cuanto a transparencia sigue siendo una de las barreras para una implantación efectiva, por lo que el problema que asume la investigación se refiere a que la institución militar de la región de Lima actualmente viene desarrollando la implementación del sistema de control interno para que los responsables, aplicando el tipo de liderazgo transformacional, objetiva y transparentemente ejerzan las actividades y funciones asignadas; sin embargo, desde el inicio de su implementación en todas las Unidades y Dependencias ubicadas en el país, el año 2019, a la fecha no se ha realizado aún una evaluación formal para medir sus efectos, influencia y resultados. La implementación de normativas que exigen sistemas de control interno en entidades públicas es crucial para garantizar la transparencia, eficiencia y efectividad en sus operaciones (Cedeño y Morrel, 2018). El problema de la presente investigación es conocer cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el control interno de los servidores de una institución de las fuerzas armadas de la región Lima, 2023. Los problemas específicos son: (a) cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el ambiente de control; (b) en la evaluación de riesgos; (c) en las actividades de control; (d) en la información - comunicación; y (e), en la supervisión. El objetivo de la investigación es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el control interno de los servidores de una institución militar de la región Lima. Los objetivos específicos son determinar la influencia del liderazgo transformacional (a) en el ambiente de control; (b) en la evaluación de riesgos; (c) en las actividades de control; (d) en la información - comunicación; y (e), en la supervisión.

2. Bases teóricas de la investigación

En el ámbito internacional, el estudio del liderazgo transformacional realizado por Hauth et al. (2023) de la universidad de Valencia – España, tuvo como objetivo abordar el ausentismo laboral generado por enfermedades, considerando el contexto del liderazgo, estudiando la moderación y el apoyo del líder de la entidad. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y la muestra evaluada fue 57 personas que ocupan cargos directivos en dos empresas españolas, clientes de una mutual de accidentes de trabajo vinculados con el Instituto Nacional de Seguridad Social. Para evaluar las relaciones y confrontar la aplicación del liderazgo transformacional respecto a las licencias expedidas por motivos de enfermedad, se utilizó un modelo estadístico de regresión lineal múltiple. El resultado demostró que existe una relación entre este estilo de liderazgo y las licencias otorgadas por el motivo expuesto, teniendo un buen ajuste con la raíz del Error Cuadrático Medio de Aproximación – RMSEA (RMSEA = ,032), el Índice de Ajuste Comparativo – CFI (CFI = ,999) e índice de Lewis y Trucker – TLI (TLI = ,995). Se concluye que la investigación aporta evidencias de que existe relación entre las variables analizadas, ofreciendo métodos de formación en tipos de liderazgo basado en pruebas aplicables a instituciones que necesitan reducir el número de ausentismo de sus empleados.

Asimismo, Miftachul y Reni (2023) en su investigación tuvieron el objetivo de investigar acerca de la influencia del locus de control interno y el liderazgo transformacional para efectos de hallar la disposición al cambio en las empresas de nueva creación de Indonesia. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Se consideró como muestra a 149 empleados. Los resultados revelan que la variable influye directamente en la generación de cambio y que el locus de control interno El liderazgo transformacional no tiene ningún efecto significativo sobre el capital psicológico es $p = 0,4$ y el efecto directo del liderazgo transformacional sobre la disposición al cambio ha disminuido el coeficiente de trayectoria de 0,27, donde el liderazgo transformacional tuvo una significancia de 0,27**, liderazgo en control interno fue 0,23** ejerce influencia directa. La conclusión señala que la investigación realizada aporta a la comprensión del mecanismo psicológico para vincular el impacto o consecuencia de la percepción de los eventos del locus de control interno en la construcción de la disposición y circunstancias que favorecen al cambio de los empleados.

El estudio de Girardi y Rubim (2023) tuvo como objetivo analizar la impresión de los empleados de una entidad financiera de Brasil, sobre el liderazgo transformacional. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, transversal. Para recoger la información se empleó como técnica la encuesta, cuyo cuestionario como instrumento con escala tipo Likert fue aplicado a 603 personas. Como resultado del estudio se obtuvo la indicación de que los empleados tienen una alta percepción hacia el liderazgo transformacional porque sus respuestas tuvieron una media de 3,72 en todas las preguntas. La originalidad del estudio consiste en el reconocimiento de un estilo de liderazgo positivo en el sistema financiero nacional, que suele estar más centrado en criterios económicos. Los resultados de la muestra indican que los encuestados fueron 68,8% hombres y 31,2% mujeres, así como que el 50% de ellos no superan los 35 años de edad y que el 65,2% lleva como mínimo 15 trabajando en la institución. El factor predominante fue influencia idealizada, con 39,2%; luego consideración individualizada con un 33,8%, seguido de estimulación intelectual con un 16,7%. El tema de investigación y los principales hallazgos contribuyeron a las buenas prácticas gerenciales pues se asocia a otros factores y resultados positivos obtenidos dentro de la organización, excepto en

lo concerniente a la dimensión inspiración motivacional, ya que no pudo considerársele como un factor explicativo al no tener un peso relativo significativo, en el análisis de regresión lineal efectuado.

La investigación de Xiong et al., (2023), de la Escuela de Administración Pública de la Universidad de Guangxi, Nanning - China, tuvo el objetivo de explorar cómo el estilo de liderazgo transformacional influye en el intento de cambio de rumbo o giro de conceptos y pensamientos de la nueva generación de trabajadores del conocimiento, considerando el papel mediador del ajuste persona-organización y el papel moderador del arraigo laboral. El enfoque fue cuantitativo. La muestra analizada estuvo compuesta por 326 individuos, a quienes se les solicitó desarrollar una encuesta que luego fue analizada mediante los aplicativos estadísticos. Los resultados reflejaron que la variable estudiada tiene un efecto negativo sobre la intención de rotación donde $r = -0,390$, $p < 0,01$ se correlacionan significativamente negativo y con el emparejamiento individuo organización se correlacionan positivamente donde $r = 0,593$, $p < 0,01$. La conexión o relación existente entre el liderazgo transformacional y el ajuste persona-organización está moderada positivamente por la integración en el puesto de trabajo donde $r = -0,385$, $p < 0,01$. Se concluye que existe un modelo de mediación moderado entre ambas variables de estudio y que la investigación trae consigo una positiva referencia y modelo para las prácticas de gestión.

El estudio de Farooq y Rashad (2023), de la Universidad Árabe de Ammán - Jordania, tuvo el objetivo de indagar sobre la conexión existente entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, así como examinar el grado de empoderamiento de los empleados. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Se recogió información de 228 empleados de empresas farmacéuticas de Jordania. Los resultados muestran un impacto estadísticamente significativo de la variable estudiada en la satisfacción laboral y en el empoderamiento. Además, los resultados demostraron que el valor beta representa la importancia relativa, donde el factor estimulación intelectual alcanzó el nivel más alto en el tamaño del impacto sobre la variable dependiente, y su valor fue de 0,37 del impacto total. Por el contrario, la estimulación inspiradora fue el segundo factor, y a continuación el factor de influencia idealizada con 0,30, mientras que el menor tamaño del impacto lo mostró la dimensión de consideración individualizada con casi 0,151. Los resultados del coeficiente de correlación R (0,990) al nivel de 0,05 y el coeficiente de determinación R² (0,980) muestran que el 98 % de los cambios en la satisfacción laboral se deben al liderazgo transformacional, el 62 % de los cambios en el ambiente laboral externo se deben al liderazgo transformacional, 24 % de los cambios de los logros se deben al liderazgo transformacional.

El estudio de Marques-Quintero et al., (2022) tuvo como objetivo examinar cómo las exigencias operativas dificultan el bienestar individual en los efectivos del cuerpo de bomberos de Portugal, y también examinar hasta qué punto el estilo de liderazgo transformador ejercido por los jefes actúa como recurso operativo para atenuar esta relación. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo. Se encuestó a 115 bomberos durante siete días consecutivos. Los resultados señalan que la influencia idealizada (atributos), $Y = 0,18$, $t = 2,20$, $p = 0,03$, la influencia idealizada (comportamientos), $Y = 0,25$, $t = 3,06$, $p = 0,002$, la motivación inspiradora, $Y = 0,22$, $t = 2,65$, $p = 0,009$ y la consideración individualizada, $Y = 0,16$, $t = 2,12$, $p = 0,035$, se relacionaron positivamente con el nivel medio de compromiso laboral además los deseos de obtención de bienestar no se ven influidas por las exigencias operativas, mientras que el bienestar de los individuos aumenta con el tiempo gracias al liderazgo transformacional de los jefes de equipo. Finalmente se debaten las implicancias de los resultados obtenidos y se proyectan posteriores líneas de estudio. Ballesteros & Durán, (2020) en su estudio desarrollado en la Universidad Técnica de Ambato - Ecuador, tuvieron el objetivo de medir la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los empleados de una entidad financiera ubicada en la provincia de Bolívar, para enfocarse en la idea de mejorar el desenvolvimiento y desarrollo de las funciones asignadas en el trabajo. El tipo de investigación aplicado fue de nivel descriptivo correlacional; el enfoque fue cuantitativo; el diseño fue no experimental, evaluado de manera transversal. La población estuvo compuesta por 98 individuos pertenecientes a diversas entidades colectivas denominadas cooperativas, la técnica de muestreo aplicado a la muestra fue no probabilística. El cuestionario elaborado fue validado a través de juicios de expertos en el tema y el nivel de confiabilidad de dicho instrumento se obtuvo a través del Coeficiente Alpha de Cronbach, cuyos resultados fueron el liderazgo transformacional 65,39% fue deficiente y 34,91% nivel eficiente, por lo que se recomienda aplicar e implementar una estructura de liderazgo transformador para mejorar el desempeño laboral. En conclusión, a través del estudio realizado se demostró que existen evidencias claras que afirman la existencia significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito analizada.

En el ámbito nacional, la investigación del autor Soria (2019) en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, tuvo el objetivo de relacionar el estilo de liderazgo aplicado por el director de un centro de educación superior del Ejército del Perú con el clima organizacional. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo. El diseño fue no experimental y además transversal. El tipo de investigación fue descriptivo - correlacional. La población evaluada fue 32 docentes, medido por muestra censal aplicada; el instrumento utilizado tuvo una escala de respuestas políticas. Los resultados demostraron empíricamente que el 87% de los docentes encuestados tiene en cuenta las dimensiones e indicadores propuestos en el cuestionario, corroborándose esto con el empleo del chi cuadrado. Se concluyó que el liderazgo transformacional aplicado por el director del centro de educación superior de la institución militar se relaciona con el clima organizacional de la misma escuela.

El objetivo de la investigación de Alarcón (2018) fue ver cómo el liderazgo transformador ejercido por director de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú se relaciona con el logro académico de los discentes de dicha escuela. El estudio fue de enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo correlacional y de diseño no experimental. La población considerada en el estudio fue 100 alumnos y la muestra 80; las encuestas relacionadas a las variables de estudio fueron dos. El nivel de confiabilidad del instrumento utilizado fue aceptable. Se efectuó el análisis a la información obtenidas mediante la encuesta, demostrándose que en la dimensión influencia idealizada el 56,9% siempre opina que el director desarrolla comportamientos de modelos de actuación para seguidores; en la dimensión motivación inspiracional el 40,6% siempre opina que el director comunica expectativas importantes y orienta a los docentes; en la dimensión estimulación intelectual se tuvo que el 38,8% de los encuestados opinan que siempre el director posee habilidades para resolver problemas; asimismo, en la dimensión consideración individual se tuvo que el 38,8% opina que siempre el director brinda asesoramiento, apoya personalmente y retroalimenta a los integrantes del referido centro de formación superior. El investigador concluyó que el modelo de liderazgo ejercido por el director del centro superior de estudios de la institución militar peruana tiene relación significativa con el logro académico alcanzado.

Rovira (2020) en su tesis de posgrado realizado en la Universidad de Guayaquil – Ecuador, tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desenvolvimiento del docente. El estudio fue realizado mediante la investigación bibliográfica y estudio de campo con la finalidad de diseñar el plan de capacitación de un enfoque mixto (cuantitativo – cualitativo), cuyo diseño fue no experimental, de un corte transversal, correlacional, de contexto descriptivo donde se fundamentó el estudio de caso. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario que se aplicó a la muestra conformada por 40 docentes y directivos. Se concluye que el 87,8% precisaron que el liderazgo transformacional tiene influencia significativa en el desempeño docente y el 97,3% respondió que existe la necesidad de ejecutar planes de educación y/o capacitación. Los resultados obtenidos indican que existe correlación entre las variables analizadas.

En el ámbito internacional, los autores Ruiz et al. (2020) señalaron que el objetivo de la investigación realizado en el Cantón Latacunga (Sangolquí – Ecuador), fue examinar el control interno a través del modelo COSO para utilizarlo como instrumento de gestión empresarial. El estudio tuvo un enfoque mixto (cuantitativo – cualitativo). La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos que fueron aplicados a una muestra de 53 artículos seleccionados a través de la estrategia de búsqueda, analizadas luego por el software Forest Plot Generator (generador de gráfico de bosque) que muestra tendencias y variaciones entre los resultados de los estudios individuales. Los resultados indicaron que en la dimensión ambiente de control los datos son heterogéneos y que su valor p estadístico es $p = 0,000$ lo que refleja que tiene alta relación con el modelo COSO; en la dimensión valoración del riesgo se aprecia lo mismo y su valor $p = 0,4800$; en cuanto a la dimensión actividades de control es distante la homogeneidad y su valor $p = 0,3750$; la información y comunicación demostró que hay factores homogéneos y su valor $p = 0,486$; respecto a la dimensión monitoreo (supervisión) también es homogéneo y su valor $p = 0,9343$. Como resultado se obtuvo que hay leves inconsistencias dentro de los factores analizados en cada componente del control interno.

Sandoval-Guerrero y Tarramuel (2021) señalaron que el objetivo de la investigación realizada en Ecuador, fue examinar el monitoreo y el control interno, por parte de las instituciones educativas de nivel superior, considerando sus dimensiones como asunto de estudio. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de alcance descriptivo y fue desarrollado bajo el paradigma positivista. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que fue aplicado a 25 docentes. Este trabajo buscó explicar el fenómeno del control interno a partir de la distribución de datos de forma aleatoria. Luego de la captación de la información se procedió a su respectiva verificación, determinándose que 80% (20) de los docentes participan de manera activa en las tareas pedagógicas para cumplir con los resultados de aprendizaje. 16% del total de docentes ayudan al dominio de software informático y solo 4% del total coadyuvan al desarrollo de la investigación. El estudio concluye que se necesita optimizar el proceso de conexión de los docentes en los procesos de control, con el objetivo de garantizar su acreditación ante los entes rectores.

Castaños et al. (2021) en su estudio realizado en el departamento de Antioquía – Colombia, tuvieron el objetivo de analizar el control interno y las herramientas tecnológicas de información empleadas en las medianas y pequeñas empresas establecidas en Antioquía. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, la técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos que fue aplicado a 379 medianas y pequeñas empresas que tienen interés en la gestión financiera y contable de sus propias entidades. Como resultado se determinó que del total de empresas participantes en el estudio solo 16% de ellas cuenta con un sistema de control interno debidamente implementado y en uso. 38% de ellos cuenta con controles que funcionan de manera empírica y sin estar documentados y el 46% de ellos no tiene implementado ningún tipo de control en su respectiva organización y que no usan ninguna herramienta pues al ser ellos mismos los jefes y/o dueños no la consideran imprescindibles.

En el ámbito nacional, el objetivo de la investigación del autor Pretell (2022), realizada en el área de inversión pública de una institución armada, fue establecer cómo se vincula el instrumento de control y el proceso administrativo correspondiente a una inversión pública. La investigación fue de tipo aplicada, tuvo un enfoque cuantitativo, de

diseño no experimental, de corte transversal y correlacional causal. La muestra fue de 63 individuos. Se recolectaron los datos utilizando dos cuestionarios. Para realizar la hipótesis de utilizó la correlación Rho de Spearman y además algunos estadísticos descriptivos. Los resultados revelan que las variables de estudio aplicados a los trabajadores del área de inversión pública sí se relacionan entre ambos, mostrando una asociación muy alta de los datos asociados y una significancia $p < 0,05$ (5%), aceptándose por ello la hipótesis alterna. La investigación concluye que las variables analizadas se relacionan de manera positiva y perfecta.

En la investigación del autor Mogrovejo (2021), desarrollada en algunos gobiernos locales de Lima Metropolitana, el objetivo fue determinar la forma en que afecta no cumplirse con las recomendaciones brindadas por el Sistema Nacional de Control. El estudio tuvo un diseño no experimental, de corte transversal, y correlacional causal. El tipo de estudio es básico; el nivel de la investigación es descriptivo-explicativo. La población fue 43 entidades. La muestra analizada fue 12 entidades locales (municipalidades). La técnica para la captación de información fue el análisis documental y el instrumento de recolección de datos el cuestionario. Como resultado se obtuvo que la variable, implementación de las recomendaciones de la auditoría, fue aceptada en la administración de las municipalidades en base a la capacidad. Se concluye que la eficiencia de las entidades locales regularmente ha sido valorada, debido a la poca implementación de las recomendaciones señaladas por el ente técnico normativo. Asimismo, los autores Ruiz y Delgado (2020) en su investigación desarrollada teniendo en cuenta las instituciones públicas del Perú, tuvieron como objetivo analizar los efectos del control interno en temas de contrataciones de bienes y servicios que se producen en las instituciones gubernamentales, las cuales tienen por finalidad proteger los recursos del Estado. El estudio tuvo un enfoque cualitativo, de tipo aplicado, de diseño no experimental y descriptivo. El estudio se desarrolló a través de la revisión de artículos científicos empleando como técnica el método deductivo, el análisis bibliográfico y la guía de análisis sistemática como instrumento de recolección de datos. Los resultados muestran que el 30% de los artículos analizados indican que el control interno es aplicado a través de procedimientos como el ambiente de control, actividades de control, evaluación de riesgos, sistemas-información y la supervisión. Los resultados indicaron que el 70% de las instituciones públicas tienen la percepción de que las normativas correspondientes al control interno son débiles, poco claros y confusas. La conclusión señala que falta hacer más sencillos los procedimientos de ejecución para que las instituciones públicas puedan cumplir sus objetivos utilizando los recursos asignados, de manera eficiente.

Paita et al. (2020) en su investigación realizada, en la municipalidad provincial de Jauja, tuvo el objetivo de determinar la influencia del control interno en las actividades adquisitivas de bienes, servicios y suscripción de contratos en un gobierno local. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, empleándose como método general el científico, el específico fue experimental, tipo aplicada. El nivel del estudio fue experimental. La población considerada fue 130 servidores y la muestra 25 de ellos. Se emplearon estadígrafos de tendencia central para procesar la información captada, los resultados del $p = ,000$ valor menor ($p < 0,05$) demostrando que el control interno influye positivamente en la fase de selección de la Municipalidad de Jauja; además el control interno influye positivamente en la fase ejecución y el 52% de trabajadores están en nivel de proceso y necesita monitoreo, concluyendo que en los procesos adquisitivos y de contratación de la municipalidad provincial existió una influencia positiva del control interno y también del control de las fases de contrataciones que se ejecutaron en la entidad.

Soto (2019) realizó el estudio que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el control interno y las adquisiciones públicas de bienes y servicios llevados a cabo en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. El enfoque del estudio fue cuantitativo, el diseño fue no experimental y de corte transversal. Cuyo método utilizado se consideró el hipotético deductivo, investigación de tipo básica y cuyo nivel fue correlacional. La muestra fue de 78 empleados. Para la recolección de la información se empleó un cuestionario y también la técnica de la encuesta. Los resultados reflejaron que el control interno tiene grado de correlación 0,535 moderada se relaciona directa y significativamente con las adquisiciones públicas menores o iguales a ocho Unidades Impositivas Tributarias (UIT) ejecutadas en la organización. Además, se acepta la hipótesis alterna y que la relación es moderada.

La investigación de Menéndez (2018), tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el sistema de control interno y el desempeño laboral del personal militar que labora en el estado mayor de una de las brigadas de las fuerzas especiales del ejército peruano. La investigación fue de tipo básica y tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal. Para la captación de datos se utilizó como instrumentos, dos cuestionarios que fueron aplicados a 60 personas. Luego del análisis se determinó que el control interno es útil (51,7%), suficiente (46,7%) y deficiente (1,7%) y que el nivel de desempeño es alto (61,7%), regular (36,7) y bajo (1,7%). Además, se determinó que en el presente estudio no hay dependencia de ningún tipo, después de haberse aplicado el estadístico correlacional de Pearson.

Castillo (2018) realizó su estudio con el objetivo de establecer la relación existente entre el control interno y el área de tesorería del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. La investigación fue de tipo descriptiva y correlacional. Tuvo un diseño no experimental, de corte transversal. La población evaluada fue 36 individuos, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Para validar los cuestionarios se contó con el apoyo del juicio de expertos, respaldándose mediante el uso del Alfa de Cronbach, que fue un índice aceptable para la aplicación de los instrumentos. Se realizó la prueba Rho de Spearman = 0,893 con el nivel de significancia con 5% ($p < 0,05$) para

comprobar las hipótesis. El nivel de significancia obtenido refleja que la relación entre las variables analizadas es alta. La conclusión señala que el área de tesorería de la entidad analizada sí se relaciona con el control interno.

Con relación a los teóricos del estilo de liderazgo transformacional, James MacGregor Burns, Burns (1978) fue el investigador que dio origen a dicho concepto, a través de su investigación efectuada; sin embargo, hoy en día este término se utiliza ya en muchas disciplinas, sobre todo en el campo de la psicología organizacional. Para el investigador, el tipo de liderazgo mencionado está establecido como el instrumento que verdaderamente genera cambios relevantes y gratos en la actitud de los subordinados. Un verdadero líder que posee rasgos transformacionales se enfoca en cambiar y modificar a otros, ayudándose mutuamente y a desarrollar sus potencialidades y mejorar sus condiciones de manera alentadora. Este estilo se caracteriza porque el líder aumenta al máximo la capacidad de motivación, iniciativa, entusiasmo y rendimiento de sus subordinados.

Según Burns (2003), por mucho tiempo se ha hablado más de los líderes que de los subordinados, por lo que el liderazgo es un tema de estudio en continua expansión que tiene la capacidad de interrelacionarse a otras disciplinas para lograr metas y objetivos. El liderazgo transformacional es una teoría en la que el líder y subordinados se esfuerzan mutuamente para progresar en sus niveles de inspiración, moral y motivación. Burns relacionó la diferenciación que existe entre la dirección y el liderazgo, estableciendo dos conceptos, según las características y comportamientos: liderazgo transformacional y transaccional. Asimismo, agrega que el estilo transformacional genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones, rediseña las percepciones, valores, las expectativas y aspiraciones. A diferencia de lo que sucede en el ejercicio del liderazgo transaccional, el líder transformacional no se basa en un tema de dar y recibir, sino en los rasgos y la capacidad del líder para producir cambios a través del establecimiento de metas y objetivos.

Desarrollando el concepto de Burns, otro investigador, Bass (1985), planteó una nueva teoría del liderazgo transformacional, señalando que la manera de establecer si una persona es un líder transformacional, es midiendo primeramente el grado de influencia sobre sus subordinados. Para Bernard Bass, los seguidores demuestran confianza, lealtad, respeto y admiración por el líder y por él harán más de lo esperado. Consideran a este líder porque transforma y motiva a los seguidores mediante su empatía, el anhelo intelectual y la consideración individual; además, siempre está interesado en encontrar nuevas formas de ejecutar el trabajo asignado, mientras que trata permanentemente de identificar opciones de desarrollo para todos los integrantes del grupo.

Para Bernard M. Bass, el líder transformacional se caracteriza por pregonar su modelo de conducta con el ejemplo y mediante su carisma personal; también se esfuerza profesionalmente por motivar e inspirar al trabajador para que desarrolle óptimamente sus funciones dentro de la empresa, así como de involucrar al seguidor del éxito de la empresa; además, hacer que los subordinados trabajen en óptimas condiciones y que mejoren en todos los aspectos, haciendo que sientan que el proyecto laboral, en el que participan, se vea como algo suyo y que, por supuesto, crean fielmente en la empresa y en quienes la conforman. Las dimensiones del liderazgo transformacional son: (a) Influencia idealizada; (b) Motivación inspiracional; (c) Estimulación intelectual; y, (d) Consideración individualizada (Bass, et. al., 2003).

Respecto a las teorías sustantivas de la variable estudiada, se define que el control interno representa a todas las normas y políticas establecidas por la alta gerencia y los directivos jerárquicos de la organización, aplicadas para asegurar la ejecución eficiente y ordenada de los procedimientos administrativos, con el fin de prevenir y evitar la ocurrencia de riesgos de fraude, corrupción y malos manejos de la información a cargo, que afecten a la entidad. Asimismo, la Ley N° 27785, define al control interno como las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior, realizada por la entidad sujeta a control, cuya finalidad busca la gestión eficiente del uso de los recursos, bienes y operaciones realizadas por el servidor (Congreso, 2002).

El control interno es un proceso integral ejecutado por toda persona, en cada nivel jerárquico en una entidad, la cual brinda confianza y la óptima seguridad para obtener eficacia y eficiencia en la gestión de todas las actividades y operaciones, la fiabilidad sobre la información económica-financiera y la garantía de cumplimiento de la legislación y normatividad vigente, evitando usos indebidos de los recursos financieros y no financieros asignados, así como la ocurrencia de cualquier acto de corrupción. Las dimensiones del control interno son: (a) ambiente de control; (b) evaluación de riesgos; (c) actividades de control; (d) información y comunicación; (e) supervisión (COSO, 2013). Se afirma que el control interno es un instrumento utilizado por los directivos de toda la organización para obtener, con alto grado de seguridad y confiabilidad, la información financiera, operacional, gestiones administrativas y los recursos empleados para efectos de alcanzar los objetivos trazados, la misma que debe estar disponible para reportarse y dar cuenta a las personas interesadas, en base al desarrollo de las gestiones realizadas, principalmente las que tengan que ver con el uso de recursos económicos (Mendoza-Zamora, et al., 2018).

Con relación a las teorías base, podemos observar que en la investigación desarrollada por Barrio (2020) el objetivo que tuvo fue centrarse en las competencias emocionales y el control interno, teniendo en cuenta la aplicación del modelo COSO y el modelo de competencias emocionales del investigador Daniel Goleman. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y en el se efectuó el análisis de la repercusión que demuestra que la competencia emocional tiene influencia en las áreas de control interno de la entidad. Para la recopilación de datos se empleó DOS (2)

herramientas: (a) una encuesta aplicada a personas del área de auditoría y (b) un panel de expertos. Como resultado se supo que el control interno estuvo afectado por los factores emocionales de los auditores. Uno de los autores e investigadores en el campo del control interno define que el sentido de responsabilidad del control en una entidad deviene de planificar, organizar, dirigir y supervisar las estrategias empresariales y ponerlas al servicio de la toma de decisiones del área gerencial, promoviendo lograr la efectividad y economía en sus actividades; protegiendo los recursos, obtención de la información financiera válida y confiable y donde vela por el cumplimiento de las normativas de leyes por la organización y por los demás entes reguladores (Meléndez, 2016).

Bass et al. (2003) expresaron que el líder transformacional motiva al trabajador a desarrollar en óptimas condiciones sus funciones dentro de la empresa, mejorando en todos los aspectos y el control interno busca que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente mediante acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad, según lo establecido en la Ley N° 27785. En este contexto, el liderazgo transformacional que poseen los servidores de la alta dirección repercute en los subalternos a que se identifiquen con la institución por la motivación de su líder, generando que la aplicación del control interno, es formidable instrumento de gestión para los líderes y colaboradores de una organización para lograr los objetivos trazados y donde se pueda transparentar la información sobre la gestión administrativa (Congreso, 2002).

3. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación a desarrollar fue aplicada. Las investigaciones científicas de tipo aplicada o empírica utilizan los conocimientos existentes o los hallazgos obtenidos de la investigación básica y los aplica directa y sistematizadamente a la problemática existente para mejorar una situación específica a través de innovadoras propuestas de intervención y soluciones impactantes en beneficio de la sociedad u organización. El diseño del presente trabajo de investigación fue no experimental, ya que no se pretendió manipular ni sustituir, en forma deliberada, ninguna variable analizada ni se construyó situaciones ajenas a la realidad. En toda investigación de diseño no experimental no se crea algún nuevo escenario ni se ejerce ninguna manipulación; solo se observan y se describen los fenómenos que ya existen. (Vara, 2012).

La temporalidad de la investigación fue transversal. La investigación tiene un corte transversal porque la información captada y analizada fue obtenida y tomada en un mismo y único periodo de tiempo. Las investigaciones de diseño transeccionales (transversales) se captan en un determinado momento. El enfoque empleado fue el cuantitativo, ya que el procesamiento y el análisis de los datos obtenidos fueron efectuados a través de cifras numéricas (datos cuantificables). Para demostrar hipótesis el enfoque cuantitativo recolecta datos numéricos y usa el análisis estadístico para establecer comportamientos y probar teorías (Hernández, et al., 2014).

La investigación a desarrollar fue de tipo explicativa (correlacional – causal). El tipo o alcance de una investigación científica correlacional – causal, tiene por objetivo observar la correlación, causas y efectos producidos por las variables dependientes o independientes, en un determinado entorno, considerándose la relación, el comportamiento y la medición de las variables. Un cambio aplicado a la variable independiente provoca una modificación en la variable dependiente. (Bernal, 2016).

3.2. Variables

3.2.1. Variable Liderazgo transformacional

Con respecto a la definición conceptual, el liderazgo transformacional es el mejor estilo de liderar. Este estilo guía, conduce y genera cambios significativos en la vida de las personas y en las organizaciones, permitiendo rediseñar las percepciones, valores, expectativas y aspiraciones de los seguidores, demostrando el subordinado recíprocamente toda la confianza, admiración, lealtad y respeto por el líder, por el que harán más de lo esperado. Este tipo de liderazgo aplicado por el líder transforma y motiva a los seguidores mediante la aplicación del carisma, la motivación, el anhelo intelectual y la consideración individual.

3.2.2. Variable Control Interno

Con respecto a la definición conceptual, el control interno es un proceso integral ejecutado por todo servidor, de cualquier nivel jerárquico que labore en una entidad, el cual brinda confianza y la óptima seguridad para obtener eficacia y eficiencia en la gestión de todas las actividades y operaciones, la fiabilidad sobre la información económica-financiera y la garantía de cumplimiento de la normatividad legal vigente, evitando usos indebidos de los recursos financieros y no financieros asignados, así como la ocurrencia de cualquier acto de corrupción.

3.3. Población, muestra, tamaño de la muestra

3.3.1. Población

La población que se considerará para el desarrollo de la presente investigación estará conformada por DOSCIENTOS SEIS (206) servidores, personal militar y civil integrantes de la dotación de una institución militar de la región Lima. La población es considerada como el conjunto o grupo total de elementos que tienen características comunes que forman parte del estudio, quienes individualmente tienen la capacidad de ser tomados en cuenta como unidades de investigación. (Hernández, et al., 2014).

3.3.2. Muestra

La muestra empleada para el desarrollo de la presente investigación estuvo conformada por CIENTO TREINTA Y CUATRO (134) servidores de una institución militar de la región Lima, luego de aplicársele la fórmula de Fisher correspondiente a una muestra aleatoria. La muestra es considerada como un sub-grupo que representa a un universo o a la totalidad de la población (Valderrama, 2015).

3.3.3. Tamaño de la muestra

Es el número de elementos que conforman la muestra que se extrae de una población. Este tamaño de la muestra es representativa porque tiene grado de confianza y margen de error. Para determinar el tamaño de la muestra en esta investigación se aplicó la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple, estratificado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario como instrumento, los cuales fueron diseñados por el investigador para ser dirigidos al personal militar y civil, de ambos sexos, que laboran en una institución militar de la región Lima (Hernández et al., 2014).

El instrumento de recolección de datos utilizado, de acuerdo a la técnica de la investigación elegida, fue el cuestionario, el cual fue medido con actitudes correspondientes a la escala de Likert. Un cuestionario es considerado como un grupo de interrogantes que tienen relación con una o más variables que se pretenden medir a través de sus dimensiones, indicadores e ítems (Hernández, et al., 2014).

3.5. Procedimientos

La ejecución de la investigación científica estuvo diseñada para ser culminada en 2 fases, la primera de ellas tiene relación sobre todo lo concerniente al diseño, a través de la formulación del presente proyecto de investigación, reuniendo en esta etapa toda información válida relacionada a las variables que forman parte del estudio. Además se compiló y analizó adecuadamente la información teórica respecto al tema de estudio y también diversos trabajos académicos elaborados a nivel nacional e internacional. Asimismo, para la captación de información se elaboró el instrumento que sirvió para recolectar los datos e información necesaria para el estudio, al cual se le aplicó, con resultados positivos, la respectiva prueba de validez y confiabilidad alfa de Cronbach, con el objetivo de medir el grado de consistencia interna que posee.

La validez del instrumento de recolección de datos fue establecida a través de la evaluación aplicada mediante juicio de expertos, respecto a la pertinencia, consistencia y coherencia, según lo establecido por la universidad. La validez se determina a través de la revisión del contenido y de la seguridad de que esta herramienta mida específicamente lo que el investigador desea medir; es decir, la validación se refiere al grado o nivel en que el instrumento evalúa, en forma precisa, las cualidades de la variable que se desea medir (Hernández, et al., 2014).

Para la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo una prueba piloto dirigida a VEINTITRES (23) individuos para determinar el coeficiente de confiabilidad y conocer la consistencia interna del instrumento que medirá la variable liderazgo transformacional y control interno, a través de la prueba Alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico SPSS, versión 27 / Excel versión 2019. De acuerdo a lo mencionado por Valderrama (2015), un instrumento es considerado como confiable si al ser aplicado sobre una muestra, en diferentes momentos, refleja resultados consistentes a través de sus mismos valores obtenidos.

De la prueba de confiabilidad realizada al cuestionario de liderazgo transformacional y de control interno se obtuvo el valor Alfa de Cronbach de 0,979 y 0,967, respectivamente, asumiéndose con este resultado que los instrumentos de recolección de datos a utilizarse tienen una alta confiabilidad, procediéndose a su aplicación e interpretación para comparar los resultados obtenidos según la tabla de Ruiz (2013), quien considera aceptable un coeficiente de confiabilidad cuando su valor se encuentra en el límite superior a 0,80 de la categoría "alta".

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento de datos se llevó a cabo en fecha posterior a la aplicación y recopilación de los datos captados a través de dos instrumentos de recolección de datos, que consta de 29 preguntas aplicados a la prueba piloto, compuesta por veintitres (23) encuestados. Una vez obtenido la confiabilidad de instrumentos se aplicó las encuestas a toda la muestra; obteniendo los resultados del estudio de campo se procedió al ingreso de los datos al programa Excel para obtener los resultados descriptivos; asimismo, se procedió a generar una base en el software estadístico SPSS, versión 27 para realizar la estadística inferencial que responda a las hipótesis de la investigación.

4. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

La Tabla 1, muestra que el 36,6 % de los 134 encuestados tiene la percepción de que existe un liderazgo transformacional de nivel alto, el 41,0 % nivel medio, y el 22,4 % nivel bajo. La motivación inspiracional influye en 46,3 % en un nivel alto, la influencia idealizada en un 32,1 % en nivel medio y la consideración individualizada en un 28,4 % de nivel bajo, de los servidores de una institución militar de la región Lima.

Tabla 1: Distribución de frecuencia de la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones.

Variable y dimensiones	Bajo %	Medio %	Alto %	Total %
V1- Liderazgo transformacional	22,4	41,0	36,6	100,0
D1: Influencia idealizada	28,4	32,1	39,6	100,0
D2: Motivación inspiracional	23,9	29,9	46,3	100,0
D3: Estimulación intelectual	27,6	29,9	42,5	100,0
D4 Consideración individualizada	28,4	32,1	39,6	100,0

La tabla 2, muestra que de los 134 encuestados, el 22,4 % tiene en referencia al control interno de nivel alto, 70,1 % de nivel medio y el 7,5 % de nivel bajo; influye la información - comunicación y la supervisión en 38,1 % de nivel alto; sin embargo, el ambiente de control fue de nivel medio con 44,0 % y la evaluación de riesgo y las actividades de control en 39,6 % de nivel medio, de los servidores de una institución militar de la región Lima.

Tabla 2: Distribución de frecuencia de la variable control interno y sus dimensiones.

Variable y dimensiones	Bajo %	Medio %	Alto %	Total %
V1: Control Interno	7,5	70,1	22,4	100,0
D1: Ambiente de control	23,9	44,0	32,1	100,0
D2: Evaluación de riesgo	26,1	39,6	34,3	100,0
D3: Actividades de control	26,1	39,6	34,3	100,0
D4: Información - comunicación	24,6	37,3	38,1	100,0
D5: Supervisión	19,4	42,5	38,1	100,0

De la tabla 3, los encuestados tienen la percepción de liderazgo transformacional en solo 36,6 % de nivel alto y de control interno en 70,1 % de nivel medio, de los servidores de una institución militar de la región Lima.

Tabla 3: Tabla cruzada para el liderazgo transformacional y el control interno.

Liderazgo transformacional	Control interno			
	Bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	1,5 %	17,9 %	3,0 %	22,4 %
Medio	3,0 %	29,1 %	9,0 %	41,0 %
Alto	3,0 %	23,1 %	10,4 %	36,6 %
	10	94	30	134
Total	7,5 %	70,1 %	22,4 %	100 %

4.2. Prueba de hipótesis

Regresión logística ordinal

Hipótesis general

H0: No existe influencia del liderazgo transformacional en el control interno de los servidores de una institución militar de la región Lima, 2023.

H1: Existe influencia del liderazgo transformacional en el control interno de los servidores de una institución militar de la región Lima, 2023.

Para la hipótesis general y específica se consideran lo siguiente:

Nivel de significancia

Confianza: 95 %

Significancia (Alfa): 5 %

Criterios de decisión

Si Sig. es menor $< 0,05$ se rechaza la H_0

Si Sig. es mayor $> 0,05$ se acepta la H_0

En la tabla 4, los resultados evidencian que no existe influencia del liderazgo transformacional en el control interno. Los valores de Chi cuadrado = 1,449 cuya significancia = (0,229 $>$ 0,05). Los resultados del coeficiente Pseudo R2 de Nagelkerke = 0,014, indica el nivel de influencia de la variable liderazgo transformacional sobre la variable control interno en un 1,4 %.

Tabla 4: Incidencia de liderazgo transformacional con el control interno.

	Chi - cuadrado	gl.	Sig.	Pseudo R ²	
Control interno	1,449	1	,229	Cox y Snell	0,011
				Nagelkerke	0,014
				McFadden	0,007

Hipótesis específicas

H0: No existe influencia del liderazgo transformacional en el ambiente de control de los servidores de una institución militar de la región Lima, 2023.

H1: Existe influencia del liderazgo transformacional en el ambiente de control de los servidores de una institución militar de la región Lima, 2023.

En la tabla 5, los resultados evidencian que no existe influencia del liderazgo transformacional en cuatro de las cinco dimensiones del control interno. Los valores de Chi cuadrado, cuya significancia fue mayor a 0,05 indican que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Los resultados del coeficiente Pseudo R2 de Nagelkerke, también indican un frágil nivel de influencia de la variable liderazgo transformacional sobre todas las dimensiones, excepto en lo concerniente a la dimensión actividades de control, cuyo Chi cuadrado = 5,475 y su significancia (0,019 $<$ 0,05) indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente Pseudo R2 = 0,045 (4,5 %) en dicha dimensión.

Tabla 5: Incidencia de liderazgo transformacional en las dimensiones del control interno (ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información – comunicación y supervisión).

Variable dependiente y dimensiones	Chi - cuadrado	gl.	Sig.	Pseudo R2 Nagelkerke
Control interno	1,449	1	0,229	0,014
Ambiente de control	0,263	1	0,608	0,002
Evaluación de riesgos	0,269	1	0,604	0,002
Actividades de control	5,475	1	0,019	0,045
Información-comunicación	2,696	1	0,101	0,023
Supervisión	3,219	1	0,073	0,027

5. Discusión

En este capítulo se obtuvo el análisis de los resultados a nivel descriptivo e inferencial, entre las que se puede destacar el estudio descriptivo como sigue:

En referencia al liderazgo transformacional, se muestra que el 36,6 % de los 134 encuestados tiene la percepción de nivel alto, el 41 % nivel medio y el 22,4 % nivel bajo. Estos resultados obtenidos a través del instrumento aplicado a los encuestados muestran, en algunos ítems, que los líderes no promueven un correcto ejercicio de liderazgo en el trabajo, no desarrollan trabajo en equipo y por ello no se sienten representados; sin embargo, respecto a la dimensión motivación inspiracional influye en 46,3 % en un nivel alto y perciben que el líder sí establece optimismo en el trabajo, así como la influencia idealizada en un 32,1 % en nivel medio consideran que no existe alta satisfacción de confianza, fomento de empatía ni trato individual en los servidores de una institución militar de la región Lima, concluyendo que existe falta de liderazgo transformacional en la entidad estudiada.

Los resultados pueden ser comparados con el estudio de Ballesteros y Durán (2020) en la Universidad Técnica de Ambato, donde se obtuvo que muchos servidores de la entidad financiera manifiestan que el líder carece de liderazgo, capacitación, ejercicio honesto y transparente en los actos propios de la función asignada y que las perspectivas para mejorar el desempeño laboral son eficientes solo en un 34,91 %. En otra línea, Marques-Quintero et al., (2022) señalaron que la influencia idealizada, la motivación inspiradora y la consideración individualizada, se relacionaron positivamente con el nivel medio de compromiso laboral y que el bienestar de los individuos aumenta con el paso del tiempo gracias al liderazgo transformacional ejercido por los jefes de equipo. Por otro lado, la investigación de Alarcón (2018) mostró que, en cuanto a la dimensión influencia idealizada, el 56,9 % de encuestados opina que el Director de la Escuela de Infantería desarrolla modelos de comportamiento significativamente altos con respecto a la investigación realizada, donde se obtuvo también que el 32,1 % lo consideró en nivel medio; en la dimensión motivación inspiracional el 40,6 % percibió que el director comunica expectativas importantes y orienta a los docentes; en la dimensión estimulación intelectual el 38,8 % opina que el director posee habilidades para resolver problemas y en la consideración individual el 38,8 % opina que el director siempre brinda apoyo personalizado a los servidores de la entidad.

Además, del estudio de Girardi y Rubim (2023), en una entidad financiera de Brasil, los resultados sobre las dimensiones del liderazgo transformacional reflejan que el factor predominante fue la influencia idealizada con 39,2 %; el segundo, consideración individualizada con un 33,8 %, seguido de estimulación intelectual con un 16,7 %; sin embargo, la inspiración motivacional no pudo considerarse como un factor explicativo al no ser significativa (0,270).

En referencia al control interno, el 36,6 % de los encuestados respondieron 41 % de nivel medio y el 22,4 % nivel bajo, donde influye la información y comunicación en 38,1 % al igual la supervisión de nivel alto; sin embargo, el ambiente de control fue de nivel medio con 44 % y la evaluación de riesgo en 39,9 % de nivel medio de los servidores de una institución militar de la región Lima, resultados que se comparan con Menéndez (2018) donde expresan que el control interno es útil (51,7 %), suficiente (46,7 %) y deficiente (1,7 %). Por otro lado, Paita et al., (2020) realizaron un estudio en la municipalidad provincial de Jauja, cuyos resultados del $p = ,000$ valor menor ($p < 0,05$) demostrando que el control interno influye positivamente en la fase de selección de dicho municipio; además, el control interno influye positivamente en la fase ejecución y el 52 % de trabajadores están en nivel de proceso y necesita monitoreo, concluyendo que en los procesos adquisitivos y de contratación de la entidad municipal existió una influencia positiva del control interno y también del control de las fases de contrataciones ejecutadas.

En referencia al resultado de la hipótesis general, se evidenciaron que no existe influencia significativa del liderazgo transformacional en el control interno, tal como se demostró Chi cuadrado = 1,449 cuya significancia $\geq 0,05$. Lo que se demuestra el nivel de influencia de las variables, según la prueba Pseudo R² de Nagelkerke es solamente 1,4 %: el resto de la influencia se debería a otras variables que no están consignadas en el modelo predictivo. Existen limitaciones de estudios previos que concuerdan con el planteamiento de la hipótesis, sin embargo, Pretell (2022) realizó el estudio en una institución militar de Lima cuyos resultados revelan que el control y el proceso administrativo aplicado a los trabajadores del área de inversión pública sí se relacionan entre ambos por ser menor a 0,05 de manera positiva y perfecta.

A lo anterior, se agrega que Castillo (2017) realizó el estudio del control interno en el área de tesorería del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, cuyos resultados fueron que los controles que se vinculan en el área de tesorería si se relacionan con el control interno. Asimismo, Farooq y Rashad (2023) investigaron la variable liderazgo transformacional y satisfacción laboral, cuyos resultados del coeficiente de correlación muestran que el 98 % de los cambios en la satisfacción laboral, el 62 % de los cambios en el ambiente laboral externo y el 24 % de los cambios de los logros se deben al liderazgo transformacional.

Por otro lado, Xiong et al., (2023) exploraron cómo el estilo de liderazgo transformacional tiene un efecto negativo sobre la intención de rotación y la relación entre el liderazgo transformacional y el ajuste persona-organización está moderada positivamente por la integración en el puesto de trabajo. A nivel conceptual, Yukl (2008) define que el liderazgo transformacional es aplicable a todo tipo de organizaciones, promueve la generación de cambios

para llegar al éxito, motivan la confianza y estímulos que permiten la ejecución del trabajo en equipo, lo que se rescata que el éxito del líder beneficia a la propia organización donde crea un buen clima organizacional. Respecto a la hipótesis específica 1, no existe influencia del liderazgo transformacional en el ambiente de control tal como se demostró Chi cuadrado = 0,263 cuya significancia $> 0,05$. Se demostró que no hay nivel de influencia del ambiente de control con el liderazgo transformacional, según la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke es solamente 0,002 %. Una limitación de la presente investigación fue que no se encontró estudios previos que se relacionen de manera directa con la variable, pero sí algunos estudios que orientan el desarrollo, como Soto (2019), cuyo estudio realizado en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (COCOFA) reflejó que el control interno tiene grado de correlación 0,535 moderada y se relaciona directa y significativamente con las adquisiciones públicas menores o iguales a ocho Unidades Impositivas Tributarias (UIT) ejecutadas en la organización. Además, se acepta que la relación es moderada y para el ambiente de control se obtuvo que se relaciona con las compras públicas menores en 0,482 moderada. Conceptualmente se define el ambiente de control como el espacio organizacional de la entidad, donde los integrantes de la organización para cumplir sus funciones, deben tener un estilo de gestión, el clima laboral y normativo que permita la concientización de los individuos con relación al control interno.

En relación a la hipótesis específica 2, no existe influencia del liderazgo transformacional en la evaluación de riesgos tal como se demostró Chi cuadrado = 0,269 cuya significancia fue mayor a 0,05. Esto demuestra que el nivel de influencia de la variable en la evaluación de riesgo, según la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke es solamente 0,002 %; el resto de la influencia se debería a otras variables que no están consignadas en el modelo predictivo. Existen limitaciones de estudios previos; sin embargo, Paita et al. (2020) realizó el estudio del control interno en las actividades adquisitivas y suscripción de contratos en un gobierno local. La conclusión estableció que en los procesos adquisitivos y de contratación del municipio provincial existe una influencia positiva del control interno y también del control de las fases de contrataciones que se ejecutan en la entidad. Conceptualmente se afirma que la evaluación de riesgos consiste en la acción de considerar los riesgos internos y externos más relevantes que la organización enfrenta, a fin de ser evaluados, la consecución de los objetivos de la institución.

En relación a la hipótesis específica 3, existe incidencia significativa del liderazgo transformacional en las actividades de control tal como se demostró Chi cuadrado = 5,475 cuya significancia fue menor a 0,05. Esto demuestra que el nivel de influencia del liderazgo transformacional en las actividades de control, según la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke es solamente 4,5 %, el resto de la influencia se debería a otras variables que no están consignadas en el modelo predictivo, resultados que pueden compararse con el estudio de Soto (2019) en el que el Rho de Spearman, arroja un grado de correlación 0,448 moderada y por ende positiva, entre las actividades de control y las compras públicas del COCOFA menores a cero o iguales a ocho UIT. Así también conceptualmente las actividades de control se refieren a las políticas y normativas emitidas por la más alta autoridad de la organización, a fin de asegurar que, en todos los niveles y áreas, se realicen adecuadamente los procedimientos para lograr la consecución de los objetivos trazados, principalmente relacionados al control y salvaguarda de los recursos asignados y al cumplimiento de la ley.

En referencia a la hipótesis específica 4, existe influencia del liderazgo transformacional en la información y comunicación tal como se demostró Chi cuadrado = 2,696 cuya significancia fue mayor a 0,05. Esto demuestra que el nivel de influencia de la variable en la información y comunicación, según la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke es solamente 2,3 %. Si bien es cierto la dimensión información y comunicación tiene limitaciones de estudios previos Quinaluisa et al. (2018) realizó la aplicación del control interno considerándolo como un instrumento de gestión que permite que la alta dirección, los líderes y colaboradores de una organización alcancen los objetivos trazados y que se pueda reportar transparentemente la información sobre la gestión administrativa y operacional efectuada bajo su control a las autoridades fiscalizadoras, interesadas en conocer acerca de la gestión. De otro lado, Mendoza-Zamora et al. (2018) afirmaron que el control interno es un instrumento utilizado por los directivos de toda la organización para obtener, con alto grado de seguridad y confiabilidad, la información financiera, operacional, gestiones administrativas y los recursos empleados para efectos de alcanzar los objetivos trazados. En este aspecto se tuvo limitación en la dimensión información y control, pero Ballesteros y Durán, (2020) realizaron un estudio en Ecuador, cuya investigación sirve como guía porque los resultados sobre el liderazgo transformacional fue 65,39 % nivel deficiente y 34,91 % nivel eficiente, por lo que se recomienda aplicar e implementar una estructura de liderazgo transformador para mejorar el desempeño laboral. La conclusión demostró que existen evidencias claras que afirman la existencia significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad financiera.

En cuanto a la hipótesis específica 5, no existe influencia del liderazgo transformacional en la supervisión tal como se demostró Chi cuadrado = 3,219 cuya significancia fue mayor a 0,05. Esto demuestra que el nivel de influencia del liderazgo transformacional y la supervisión, según la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke es solamente 2,7 %, el resto de la influencia se debería a otras variables que no están consignadas en el modelo predictivo. Los resultados del estudio de Paita et al. (2020) sirvieron como guía porque el objetivo fue determinar la influencia del control interno en las actividades adquisitivas y suscripción de contratos, donde concluyen que en los procesos adquisitivos y de contratación de la municipalidad provincial existe una influencia positiva del control interno y también del control de las fases de contrataciones que se ejecutan en la entidad.

Asimismo, el estudio de Miftachul y Reni (2023) observó la influencia del locus de control interno y el liderazgo transformacional en Indonesia. Los resultados revelan que el liderazgo transformacional no tiene ningún efecto significativo sobre el capital psicológico ($p = 0,4$) y que el efecto directo del liderazgo transformacional sobre la disposición al cambio ha disminuido el coeficiente de trayectoria de 0,27, donde el liderazgo transformacional tuvo una significancia de 0,27**, liderazgo en control interno fue 0,23** ejerce influencia directa. En referencia al marco conceptual se tiene que la supervisión es toda actividad de comprobación que evidencie que todos los procedimientos establecidos se están cumpliendo debidamente, a lo largo del tiempo.

Finalmente se considera importante los hallazgos del estudio donde se demostró que no existe relación entre el liderazgo transformacional con el control interno en una institución militar de la región Lima. Los hallazgos servirán a futuros investigadores como fuente de revisión literaria relacionados con las variables en estudio.

6. Conclusiones

En referencia a la hipótesis general, se concluye que no existe influencia significativa del liderazgo transformacional en el control interno, tal como lo demostró el Chi cuadrado cuya significancia fue superior a 0,05. El nivel de influencia de las variables, según la Pseudo R2 de Nagelkerke es solo 1,4%. Respecto a la primera hipótesis específica, se concluye que los resultados evidenciaron que no existe influencia del liderazgo transformacional en el ambiente de control, tal como lo demostró el Chi cuadrado cuya significancia fue superior a 0,05. El nivel de influencia de la variable, según la Pseudo R2 de Nagelkerke es solo 0,2%. Respecto a la segunda hipótesis específica, se concluye que los resultados evidenciaron que no existe influencia del liderazgo transformacional en la evaluación de riesgos, tal como lo demostró el Chi cuadrado cuya significancia fue superior a 0,05. El nivel de influencia de la variable, según la Pseudo R2 de Nagelkerke es solo 0,2%. Respecto a la tercera hipótesis específica, se concluye que los resultados evidenciaron que existe una ligera influencia del liderazgo transformacional en las actividades de control tal como lo demostró el Chi cuadrado cuya significancia fue inferior a 0,05. El nivel de influencia de la variable, según la Pseudo R2 de Nagelkerke es solo 4,5%. Respecto a la cuarta hipótesis específica, se concluye que los resultados evidenciaron que no existe influencia del liderazgo transformacional en la información – comunicación, tal como lo demostró el Chi cuadrado cuya significancia fue superior a 0,05. El nivel de influencia de la variable, según la Pseudo R2 de Nagelkerke es solo 2,3%. Respecto a la quinta hipótesis específica, se concluye que los resultados evidenciaron que no existe influencia del liderazgo transformacional en la supervisión, tal como lo demostró el Chi cuadrado cuya significancia fue mayor a 0,05. El nivel de influencia de la variable, según la Pseudo R2 de Nagelkerke es solo 2,7%.

7. Referencias bibliográficas

- Alarcón, J. (2018). Liderazgo transformacional del director y su relación con el logro académico de los oficiales alumnos del diplomado en liderazgo y gestión de la compañía de infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército.
- Avolio, B., Walumbwa, F., & Weber, T. (2009). Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions.
- Asif, M., Jameel, A., Hussain, A., Hwang, J., & Sahito, N. (2019). Vincular el liderazgo transformacional con los resultados adversos de los pacientes evaluados por enfermeras y la calidad de la atención: evaluación del papel de la satisfacción laboral y el empoderamiento estructural. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 16(2381), 13.
- Ballesteros, L., & Durán, J. (2020). Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar. Universidad Técnica de Ambato.
- Barrio, S. (2020). El control interno en administración pública: influencia de los factores emocionales.
- Bass, B. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press. New York.
- Bass, B. (1993). Transformational Leadership and Organizational Culture.
- Bass, B., Avolio, B., Jung, D., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership.
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Bogotá: Pearson.
- Burns, J. (2003) Transforming leadership: A new pursuit of happiness. Grove Press. New York: Harper and Row.
- Calderón, P. (2019). El liderazgo transformacional y la gestión financiera de la municipalidad de Satipo 2017.
- Castaños, C., Zegarra, J. y Salazar, E. (2021). El control interno y las tecnologías de la información en las Mipymes del oriente antioqueño: estado actual de su implementación y oportunidades de mejora.

- Castillo, E. (2018). Control interno y su relación con el área de tesorería en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, cercado de Lima.
- Cedeño, R. y Morell, L. (2018). La gestión de riesgos en Ecuador: una aproximación evolutiva desde el control interno.
- Congemar. (2021). Directiva para normar la implementación, continuidad y mejoramiento del sistema de control interno en la Marina de Guerra del Perú.
- Congreso de la República. (2002). Ley N° 27785. Ley orgánica del sistema nacional de control y de la Contraloría General de la República.
- Farooq, A., & Rashad, A. (2023). Mediating role of employee empowerment for transformational leadership and job satisfaction, problems and perspectives in management, 21(1), 59-68.
- Girardi, G., & Rubim, J. (2023). Is it possible to identify transformational leadership in a financial institución? Revista de Gestão, Vol. 30 N° 2, pp. 133-146.
- Hauth, T., Peiro, J., Mesa, J., & Soriano, A. (2023). Self-perceived transformational leadership decreases employee sick leave, but context matters. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(1), 37-45.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta. ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Liu, H. & Li, G. (2018). Linking Transformational Leadership and Knowledge Sharing: The Mediating Roles of Perceived Team Goal Commitment and Perceived Team Identification. *Frente. Psicólogo* 9:1331.
- Mantilla B., S. (2018). Auditoría del control interno. Bogotá: Ecoe. Marques-Quintero, P., Chambel, M., y Maio, A. (2022). Leadership at the extreme: A longitudinal study transformational leadership style and well-being in firefighters.
- Meléndez, J. (2016). Control Interno. Chimbote - Ancash: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Menéndez, C. (2018). Sistema de Control interno y desempeño laboral del estado mayor de la tercera brigada de fuerzas especiales.
- Meneses, L., & Ochoa, F. (2021). El liderazgo transformacional en las operaciones militares del ejército ecuatoriano. *Revista de ciencias de seguridad y defensa*, 25-36.
- Miftachul, M., & Reni, R. (2023). The relationsyip between transformational leadership, locus of control and emplyees readiness to change: The mediating role of psycap. *International Journal of Business and Society*, 24(1), 312-329.
- Mogrovejo, E. (2021). La implementación de las recomendaciones de la auditoría del Sistema Nacional de Control y lagestión de los gobiernos locales de Lima Metropolitana, perioxo 2015-2020.
- Monsalve, M., & Preciado, H. (2008). El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *Revista ciencias estratégicas*, 16(19), 79-16.
- Paita, O., Reyes, W., & Ramos, A. (2020). Control interno en los procesos de adquisición y contratación en la municipalidad provincial de Jauja.
- Pretell, K. (2022). Control interno y proceso administrativo de la inversión pública en una fuerza armada.
- Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X., & Pérez, J. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. Ecuador: Cofin Habana.
- Rovira, I. (2020). Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente. Universidad de Guayaquil.
- Ruiz, S., & Delgado, J. (2020). El control interno en el proceso de contrataciones en las instituciones públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1333 - 1350.
- Ruiz, Y., Valenzuela, V. y Tapia, J. (2020). El control interno como instrumento de gestión de liquidez empresarial: un análiss meta-analítico en el Cantón Latacunga.
- Sánchez, C. y Lehnert, K. (2019). The unbearable heaviness of leadership: the effects of competency, negatives and experience on women's aspirations to leadership. *Journal of business research*. Año 95. pp. 182-194.
- Sandoval-Guerrero, L. & Terramuel J. (2021). Control interno: Un nuevo enfoque cultural en las instituciones de educación superior ecuatorianas.
- Shao, Z. (2019). Efecto de interacción de los comportamientos de liderazgo estratégico y la cultura organizacional en la alineación estratégica IS-Business y la asimilación de los sistemas empresariales.

Soria, E. (2019). Liderazgo transformacional del director y clima organizacional en la escuela de infantería del ejército.

Soto, J. (2019). Control interno y compras públicas menores del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima, Perú: UNMSM.

Valera, J. (2020). Control interno de la ejecución presupuestal en la gestión de salud 2020. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

Vara, A. (2012). 7 pasos para una tesis exitosa. Lima: USMP.

Xiong, B., Wu, X. & Sui, Q. (2023). The impact of transformational leadership on the turnover intention of the new generation of knowledgeable employees: A moderated mediation model.

Yukl, G. (2008). Liderazgo en las organizaciones.