



**ESPE**  
**UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS**  
**INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA**

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO**

**CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE INGENIERAS EN FINANZAS - CONTADOR PÚBLICO - AUDITOR**

**TEMA: INCIDENCIA DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN EL RIESGO DE  
FRAUDE EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE LOS  
SEGMENTOS 1, 2 Y 3 DE LAS PROVINCIAS DE IMBABURA Y  
PICHINCHA**

**AUTORES: DURÁN MENA, MICHELLE CAROLINA  
OBANDO MELO, DIANA CAROLINA**

**DIRECTOR: PhD. ALTAMIRANO SALAZAR, WASHINGTON ANIBAL**

**SANGOLQUI**

**2019**



# ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS  
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE  
COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

### CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, “: **INCIDENCIA DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN EL RIESGO DE FRAUDE EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DE LOS SEGMENTOS 1, 2 Y 3 DE LAS PROVINCIAS DE IMBABURA Y PICHINCHA**” fue realizado por las señoritas Durán Mena Michelle Carolina y Obando Melo Diana Carolina, el mismo que ha sido revisado en su totalidad, analizado por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 29 de julio de 2019

.....  
**Dr. Washington Anibal Altamirano Salazar, MBA**  
C.C: 1711080851



**ESPE**  
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS  
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE  
COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, *Durán Mena Michelle Carolina* y *Obando Melo Diana Carolina*, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: *Incidencia del Estilo de Liderazgo en el Riesgo de Fraude en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de los segmentos 1, 2 y 3 de las provincias de Imbabura y Pichincha*, es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Consecuentemente el contenido de la investigación mencionada es veraz.

Sangolquí, 29 de julio de 2019

.....  
**Durán Mena Michelle Carolina**  
C.C.: 1717123010

.....  
**Obando Melo Diana Carolina**  
C.C.: 1003028717



**ESPE**  
**UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS**  
**INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA**

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE  
COMERCIO**

**CARRERA DE INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA**

**AUTORIZACIÓN**

*Nosotras, Durán Mena Michelle Carolina y Obando Melo Diana Carolina autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: **Incidencia del Estilo de Liderazgo en el Riesgo de Fraude en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de los segmentos 1, 2 y 3 de las provincias Imbabura y Pichincha** en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.*

**Sangolquí, 29 de julio de 2019**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Michelle Durán Mena', written over a dotted line.

**Durán Mena Michelle Carolina**  
C.C.: 1717123010

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Diana Obando', written over a dotted line.

**Obando Melo Diana Carolina**  
C.C.: 1003028717

## **DEDICATORIA**

### **Michelle Carolina Durán Mena**

A Dios, por darme salud, vida, paciencia y sabiduría para culminar este difícil reto, demostrándome que su tiempo es perfecto.

A mis padres, por ser el más grande ejemplo de superación y perseverancia, por motivarme y darme todo lo que necesito para culminar mis estudios.

A mi hermano y a mis enanas por ser mi fuente inagotable de amor, inspiración y motivación, por impulsarme a ser mi mejor versión.

A mi hermosa familia, por ser mi soporte y mi barra personal, por ser mi apoyo y mi fortaleza en tiempos difíciles.

A mis amigos: de la vida, de la universidad, del cole, por ser una bendición en mi vida, por brindarme 5 años llenos de locura, diversión y aprendizaje sin fin, son la familia que yo escogí.

A mi Pu, por ser el amor más leal, la mejor amiga de desveladas y confesiones de mi vida universitaria.

### **Diana Carolina Obando Melo**

Mami Martita, por ser una madre incondicional y guiarme por el camino para buscar la felicidad. A ustedes mis padres Enma y Luis y mis hermanos Daliana y Nando por ser ese lugar donde encuentro la paz, amor y apoyo después de un día difícil.

A ti Francis mi querido esposo, quien supo entenderme y apoyarme con cariño para cumplir una meta más en mi vida. A mi hija Valeria, quien es el motor principal de este trabajo y de mi vida.

Michu, Esther y William, a ustedes por ser esos amigos que se encuentran una sola vez en la vida que con sus locuras las horas de clases eran más llevaderas.

## **AGRADECIMIENTOS**

Al Dr. Aníbal Altamirano por compartir con las Carolinas su tiempo, enseñanzas, risas, regaños durante todo este proceso de investigación, siendo un gran apoyo y ejemplo de superación y constancia, aportando a nuestro crecimiento personal y profesional.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, por brindarnos la oportunidad de formarnos como profesionales de excelencia, enseñándonos a mejorar cada día. A nuestros maestros que nos ofrecieron una excelente educación y compartieron sus conocimientos.

A Francis y Andrea, por ayudarnos en la realización de este proyecto, no hubiera sido posible sin su colaboración. Ustedes fueron una fuente de apoyo y soporte incondicional.

### **Michelle Carolina Durán Mena**

A Dios, por guiar mi vida por el camino de la perseverancia, los sueños y la felicidad, por no dejarme desfallecer en ningún momento y permitirme cumplir con éxito esta meta. A mis padres, por su amor incondicional, apoyo, dedicación y confianza. A mi hermano, por ser mi mejor amigo, mi compañero de aventuras, el más acolite y el mejor soporte. Son el motor que mueve mi vida. A mi hermosa familia, por aportar con su granito de arena y estar siempre para mí. A mis enanas Samo y Dani por ser quienes inyectan locura y diversión a mi vida. A mis amigos: Hermani Naty, gracias por ser mi conciencia y ser incondicional, a mi Andre por tener su romosidad, a mi pinky Kathy por apoyarme y acolitarme siempre desde mis ocurrencias hasta mis encuestas. A Esther, Diana, Caro, Karen, Will, Pollo, Bry, Leo y Marcelo. Gracias a todos por llenar de buenos momentos y recuerdos inolvidables mi vida universitaria. A mi chambchi por demostrarme que el sacrificio de hoy se convertirá en la recompensa de mañana, gracias por convertir mi vida en una aventura y estar conmigo en las buenas y malas. A ti Dianita, por ser mi compañera de clases y de tesis, por demostrarme que no importa los obstáculos si tienes claro la meta, por ayudarme a forjar mi carácter y crecer personalmente.

### **Diana Carolina Obando Melo**

A Dios y a mi Mami Martita por su amor y apoyo incondicional, por sus palabras de aliento cuando todo ya parecía perdido. A mis padres Luis y Enma y a mis hermanos Daliana y Nando, por ser un pilar fundamental en mi vida, por brindarme su paciencia y fuerza en todo momento y que con su apoyo pude llegar hasta aquí y lograr una meta más en mi vida. A mi esposo Francis y mi hija Valeria, por estar en cada momento y brindarme su apoyo absoluto dándome ánimos y consejos en cada etapa de mi vida universitaria. A ti Michu, mil gracias por estar hasta el final apoyándome en este proceso, sé que a veces ya dejábamos todo, pero siempre encontrabas las palabras para seguir luchando. Esther y William amigos de mi alma, sin ustedes la universidad no tendría sentido, mil gracias.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

### CARÁTULA

CERTIFICADO DEL DIRECTOR.....i

AUDITORÍA DE RESPONSABILIDAD..... ii

AUTORIZACIÓN..... iii

DEDICATORIA .....iv

AGRADECIMIENTOS .....v

ÍNDICE DE CONTENIDO .....vi

ÍNDICE DE TABLAS ..... viii

ÍNDICE DE FIGURAS .....ix

RESUMEN.....x

ABSTRACT .....xi

CAPÍTULO 1.....1

1.1 Planteamiento del problema .....1

1.2 Objetivo general .....4

1.3 Objetivos específicos.....4

1.4 Justificación .....4

CAPÍTULO 2.....8

2.1 Teorías de soporte.....8

2.1.1 Teorías del fraude.....8

2.1.1.1 Teoría del triángulo del fraude .....8

2.1.1.2 Teoría del diamante del fraude.....10

2.1.1.3 Teoría del riesgo y la incertidumbre.....12

2.1.2 Teorías del liderazgo .....13

2.2 Conceptualización de las variables.....22

2.2.1 Fraude.....22

2.2.2 Liderazgo.....30

2.3 Marco Referencial .....38

2.4 Marco Situacional.....47

Sector Cooperativo.....47

2.4.1 Diagnóstico de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Ecuador durante el periodo 2016-2019.....	51
<b>CAPÍTULO 3.....</b>	<b>57</b>
3.1 Diseño.....	57
3.2 Tipo.....	57
3.3 Metodología.....	58
3.4 Población y muestra.....	59
3.5 Instrumento.....	59
3.6 Procesamiento de datos .....	60
3.7 Hipótesis .....	64
<b>CAPÍTULO 4.....</b>	<b>65</b>
4.1 Resultados.....	65
4.1.1 Resultados del Fraude en las COAC´S .....	65
4.1.2 Resultados del Liderazgo en las COAC´s .....	69
4.1.3 Resultados de Liderazgo y fraude en las COAC´S .....	77
<b>CAPÍTULO 5.....</b>	<b>80</b>
5.1 Conclusiones.....	80
5.2 Recomendaciones .....	81
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>82</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Factores del liderazgo transformacional .....	32
<b>Tabla 2</b> Factores del liderazgo transaccional .....	34
<b>Tabla 3</b> Factores del liderazgo pasivo/evitador .....	35
<b>Tabla 4</b> Estructura del cuestionario MLQ.....	37
<b>Tabla 5</b> Resumen de los documentos científicos utilizados en la investigación .....	44
<b>Tabla 6</b> Sectores de la economía popular y solidaria.....	49
<b>Tabla 7</b> Segmentación del Sistema Financiero Popular y Solidario .....	50
<b>Tabla 8</b> Total de COAC's a junio de 2018.....	50
<b>Tabla 9</b> Dimensiones de los estilos de Liderazgo .....	61
<b>Tabla 10</b> Matriz de correlaciones Líder .....	69
<b>Tabla 11</b> Prueba de KMO y Barlett.....	70
<b>Tabla 12</b> Matriz de componentes rotados.....	73
<b>Tabla 13</b> Resultado de los tipos de liderazgo en las COAC's .....	76
<b>Tabla 14</b> Alfa de Cronbach.....	78
<b>Tabla 15</b> Correlación Liderazgo Transformacional – Fraude.....	78
<b>Tabla 16</b> Correlación Liderazgo Transaccional – Fraude.....	79
<b>Tabla 17</b> Correlación No Liderazgo – Fraude .....	79

**ÍNDICE DE FIGURAS**

<i>Figura 1. Triangulo del Fraude.....</i>	<i>9</i>
<i>Figura 2. Diamante del fraude .....</i>	<i>11</i>
<i>Figura 3. Estilos de liderazgo según la teoría de rasgos .....</i>	<i>15</i>
<i>Figura 4. Segmento 1 con corte abril 2019 .....</i>	<i>51</i>
<i>Figura 5. Segmento 2 con corte abril 2019.....</i>	<i>52</i>
<i>Figura 6. Segmento 3 con corte abril 2019 .....</i>	<i>53</i>
<i>Figura 7. Colocación con corte abril 2019 .....</i>	<i>54</i>
<i>Figura 8. Captaciones con corte abril 2019.....</i>	<i>55</i>
<i>Figura 9. Morosidad con corte abril 2019.....</i>	<i>55</i>
<i>Figura 10. Distribución de cooperativas financieras por tipo de segmento .....</i>	<i>56</i>
<i>Figura 11. Riesgo de fraude por tipo de riesgo.....</i>	<i>66</i>
<i>Figura 12. Riesgo de fraude por riesgo y segmento.....</i>	<i>67</i>
<i>Figura 13. Fraude por segmento.....</i>	<i>68</i>
<i>Figura 14. Varianza total explicada.....</i>	<i>71</i>
<i>Figura 15. Gráfica de sedimentación.....</i>	<i>72</i>
<i>Figura 16. Gráfico de componentes en espacio rotado.....</i>	<i>75</i>

## **RESUMEN**

La corrupción es el mal que ataca a la sociedad moderna, debido a que se desarrolla en cualquier nivel y sector de la economía. En la actualidad, uno de los escándalos internacionales más reconocidos es el caso de sobornos de Odebrecht que involucra a varios países Latinoamericanos incluyendo al Ecuador. De igual manera se muestra escándalos nacionales como el caso “arroz verde” que vincula a políticos del país, los cierres constantes de Cooperativas de Ahorro y créditos por delitos cometidos, casos de peculado, lavado de activos, etc. La gente involucrada en estos casos de corrupción, en su mayoría pertenece a mandos altos, en donde tienen gente a cargo y lideran un equipo de trabajo. Es por esta razón que, el presente trabajo busca determinar si los estilos de liderazgo inciden en el riesgo de fraude, utilizando la información obtenida por los gerentes financieros de las agencias matriz de los segmentos 1, 2 y 3. Para el efecto, se aplicó el cuestionario de la Asociación de Examinadores de Fraude (ACFE) para medir el riesgo de fraude y para el liderazgo fue el cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) 5X versión corta de Bass y Avolio. Para analizar las variables se análisis factorial, análisis de medias y el coeficiente de correlación lineal de Pearson en los programas SPSS y R-Studio. Se concluyó que el riesgo de fraude que prevalece en las cooperativas es bajo, ya que cuentan con procesos eficientes y controlados. Además, el liderazgo incide levemente en el riesgo de fraude, debido a que existen otras variables que se deben investigar adicionalmente.

## **PALABRAS CLAVES**

- **LIDERAZGO**
- **RIESGO DE FRAUDE**
- **COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO**

## **ABSTRACT**

Corruption is evil attacking modern society, because it develops at every level and sector of the economy. Currently, one of the most recognized international scandals in the case of Odebrecht bribes involving several Latin American countries including Ecuador. Similarly national scandals appears as if "green rice" linking politicians in the country, the constant closures Credit Unions for crimes, cases of embezzlement, money laundering, etc. The people involved in these corruption cases, mostly belonging to senior officers, where they have people in charge and lead a team. It is for this reason that this paper seeks to determine whether the leadership styles affect the risk of fraud, using information obtained by the financial managers of the parent agencies segments 1, 2 and 3. For this purpose, the questionnaire of the Association of Fraud Examiners (ACFE) was applied to measure the risk of fraud and leadership was Multivariate Leadership questionnaire (MLQ) 5X short version of Bass and Avolio. To analyze the variables factor analysis, mean and coefficient of linear Pearson correlation in SPSS and R-Studio program. It was concluded that the risk of fraud prevailing in cooperatives is low, as they have efficient and controlled processes. In addition, leadership affects slightly the risk of fraud, because there are other variables that must be further investigated.

## **KEYWORDS**

- **LEADERSHIP**
- **FRAUD RISK**
- **COOPERATIVES OF SAVING AND CREDIT**

## CAPÍTULO 1

### 1.1 Planteamiento del problema

El fraude es considerado como un riesgo potencial para cualquier empresa, debido a que se estima que las pérdidas generadas representan alrededor del 5% de los ingresos anuales. Los empleados fraudulentos son los que se aprovechan de su conocimiento sobre la deficiencia de controles, procesos y vacíos de la normativa para obtener beneficio propio, lo que complica la detección del fraude en la empresa. Además, se ha reconocido que los empleados que más cometen fraude pertenecen a los departamentos de contabilidad, operaciones, ventas, gerencia superior, servicio al cliente, compras y finanzas y que el 40% de los actos corruptos son cometidos por ejecutivos de alto nivel y gerentes, los cuales generan el mayor volumen de pérdidas generadas (Association of Certified Fraud Examiners, 2016).

Los escándalos internacionales de gigantes empresarios como Enron, Parmalat y Worldcom dejaron en evidencia los mayores casos de fraude y contabilidad creativa, existentes en la historia del mundo financiero. En este contexto, el Ecuador durante la última década ha presentado diversos escándalos, tanto en el sector público como en el sector privado, que han afectado la reputación del país. Entre los principales delitos cometidos se pueden citar: enriquecimiento ilícito, peculado, lavado de activos, corrupción, entre otros, hechos que han ocasionado que el Ecuador se encuentra entre los 10 países más corruptos de América Latina, situándose en la posición 114 con un total de 34 puntos según el índice de percepción de corrupción (IPC), que establece una puntuación de 0 a 100, donde 0 es muy corrupto y 100 muy transparente (Expansión, 2018).

Entre los delitos más reconocidos que han presentado un impacto significativo en la economía del país se encuentran: el escándalo mundial de Odebrecht, que reveló que en el Ecuador se pagaron alrededor de \$33,5 millones en sobornos, que fueron obtenidos de sobrepagos en contratos de obras públicas realizadas en sectores estratégicos, derivando en investigaciones por colusión, asociación ilícita, cohecho y lavado de activos de los implicados que fueron el excontralor Carlos Pólit y el vicepresidente Jorge Glas (Universo, 2017).

Además, se presenta el caso de peculado y lavado de activos, por parte del exministro de Deportes, Raúl Carrión, quien fue acusado por subdividir contratos para la compra de equipos deportivos, implementos médicos y para la construcción de estructura deportiva (Zapata, 2017). En estos días el caso revelación es conocido como “arroz verde” que vincula a la exjueza constitucional Pamela Martínez y la exasesora Laura Terán en un intrincado sistema de recaudación de dinero en efectivo y a través del cruce de facturas para supuestos aportes al movimiento político Alianza país, que deriva en investigaciones por asociación ilícita, cohecho y tráfico de influencias (PlanV, 2019).

Por otro lado, los escándalos también se evidenciaron en el sector cooperativo del país, al ocasionar el mayor cierre de cooperativas por parte de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS) entre los años 2013 al 2016, debido a que las entidades presentaban infracciones y delitos expresados en mala administración, adquisición de activos improductivos, deterioro patrimonial, créditos vinculados, lavado de activos, peculado, alteración en los estados financieros, etc. Dejando un total de 284 entidades inactivas, entre las cooperativas más reconocidas se encuentran: Coopera, Esencia Indígena, Tungurahua, Luz y Progreso, Mushuk Pakari, San Pedro de Taboada.

Las causas más repetitivas de cierre en las Cooperativas de Ahorro y Crédito (COAC's) fueron los delitos cometidos y la mala administración o inadecuada gestión por parte de los dirigentes de estas entidades. Esta última causa se deriva de ciertos factores que se presentan a la hora de dirigir, entre los más importantes se puede citar: la inexistencia de planificación estratégica, fallas en controles internos, falencias en políticas y procesos y un inadecuado liderazgo. Esta última variable fue analizada en esta investigación, por cuanto señalan Bishop & Hydoski (2009) que la falta de liderazgo afecta a la eficiencia de las organizaciones, causando un posible fraude con consecuencias como: disminución en las utilidades, pérdida de reputación, respaldo de clientes, etc.

Otro aspecto importante que aporta a esta problemática es la inexistencia de modelos de gobernabilidad y liderazgo que sean obligatorios de aplicar para este tipo de instituciones, lo que conlleva, que cada una escoja según el mejor criterio. Por tal motivo los líderes pueden generar comportamientos antiéticos que admiten conductas inmorales, debido a que como señala EOI (2015) al no reconocer el estilo de liderazgo que se puede aplicar en cada situación o persona genera falta de confianza, respeto y credibilidad en los miembros del equipo de trabajo, por cuanto existe una relación contractual que permite la posibilidad de manipular y explotar al colaborador, lo que desencadenaría que en la institución se puedan realizar actos corruptos de toda índole.

En todos los actos de corrupción está implicado un líder con ciertos rasgos y características (estilos). Por lo tanto, esta investigación pretende determinar si el estilo de liderazgo incide en el riesgo de cometer fraude de las cooperativas del segmento 1, 2 y 3 de las provincias de Pichincha e Imbabura.

## **1.2 Objetivo general**

Determinar la incidencia del estilo de liderazgo en el riesgo de fraude en las cooperativas de los segmentos del 1, 2 y 3 de Imbabura y Pichincha.

## **1.3 Objetivos específicos**

- Elaborar el marco teórico relacionado con el liderazgo y el riesgo de fraude que sustentará la investigación.
- Identificar el estilo de liderazgo existente en las cooperativas del segmento 1, 2 y 3 de Imbabura y Pichincha.
- Determinar el nivel de riesgo de fraude en las cooperativas de los segmentos 1, 2 y 3 de Imbabura y Pichincha.
- Establecer la relación existente entre el liderazgo y fraude en las cooperativas de los segmentos del 1, 2 y 3 de Imbabura y Pichincha.

## **1.4 Justificación**

La gestión de riesgo de fraude está incorporado en todas las áreas, departamentos y funciones de la organización. El gobierno, entiéndase altos ejecutivos y gerentes, son los encargados de establecer la cultura deseada, es decir valores éticos, comportamientos deseados y la comprensión del riesgo en la entidad, además de cumplir con las estrategias y objetivos empresariales para lograr un mejor desempeño empresarial y lograr que el riesgo de fraude se reduzca o se mitigue a través de la detección adecuada y la identificación de situaciones que pongan en peligro a la empresa, para lograr que la gestión de fraude sea óptima en cada institución.

Las empresas que cuentan con programas de prevención, detección y tratamiento del fraude canalizados desde la alta dirección, aseguran que el sistema de principios, valores y reglas se proyecten a lo largo de la organización, que junto con los códigos de conducta, comportamientos adecuados, buenas canales de comunicación, políticas y procedimientos claros se logre una correcta formación de la cultura empresarial (Wordpress, 2019). Donde el líder derivará efectos positivos en la empresa, fomentando buenos resultados empresariales, mejor desempeño de sus seguidores y un adecuado manejo de la gestión de fraude.

La presente investigación se realizó con el motivo de identificar el tipo de liderazgo existente en cada cooperativa, a través de la aplicación de la herramienta escogida, para determinar que estilo o estilos son óptimos para cada institución, además de evaluar en que situación y con qué persona se debe aplicar cada estilo encontrado. Por otro lado, también se busca identificar como maneja la gestión de fraude cada institución, es decir, si cuentan con manual de procesos, códigos de conductas, personas encargadas de riesgos, herramientas para evaluar riesgos y programas de prevención y detenciones de fraudes, esto se realizará a través de la aplicación de la herramienta escogida con el fin verificar oportunidades de mejora y evitar pérdidas innecesarias.

La presente investigación tiene como propósito establecer si existe una relación entre el liderazgo y el fraude, por cuanto las dos variables son sensibles y afectan de manera global a toda la organización. En las instituciones donde existe un modelo de gobernabilidad basado en la ética y el liderazgo se maneja de mejor manera el riesgo de fraude, debido a que buscan que los cuadros gerenciales y mandos medios de las cooperativas se sensibilicen sobre la necesidad de contar con un perfil de líderes que cumpla con las características de “motivar a sus empleados, capacidad de superar obstáculos, propiciar una cultura de rendición de cuentas, construir relaciones de confianza

y tomar decisiones informadas e imparciales por el bien del equipo de trabajo” (Serrano, 2018) demostrando a través de su ejemplo un buen gobierno en sus organizaciones tomando en cuenta que estilo de liderazgo permite cumplirlo.

Por otro lado, esta investigación propone oportunidades de mejora en el manejo del riesgo de fraude mediante la recomendación de que se lleve a cabo la implementación de metodologías ya existentes planteadas por organismos internacionales, que logren involucrar a la dirección y a la gerencia a cumplir integralmente con la gestión de fraude, buscando estrategias que permitan que el riesgo se maneja en cada área y decisión de la institución para lograr que cada persona este consiente de la afectación que puede ocasionar el riesgo y cuál será la mejor manera de tratarlo, evitarlo o mitigarlo.

Y como oportunidad de mejora para el liderazgo que se busque el apoyo de SEPS, la Red de integración de Cooperativas de Ahorro y Crédito y por la Cooperativa de las Américas para impulsar la aplicación de estrategias, modelos de gobernabilidad, desarrollo de políticas y procedimientos, capacitaciones constantes y la adaptación a los cambios de necesidades de sus socios, donde se pongan en práctica exigencias para personal idóneo en los niveles jerárquicos, la implementación de factores como, la innovación, el trabajo en equipo y procesos eficientes con lo cual se espera mejorar los niveles de desempeño y lograr más fidelidad de marca en los socios de la institución.

Debido a que no existen muchos estudios realizados con las dos variables, se considera que esta investigación servirá de base para estudios posteriores, en donde se analice el riesgo de fraude con un conjunto de variables, en el cual está incluida la variable de liderazgo y todos los

componentes por separado que la conforman, además de incluir factores como la oportunidad, presión y necesidad para cometer fraude.

## **CAPÍTULO 2**

El presente capítulo muestra las teorías de soporte que fundamentarán la investigación. Para la variable fraude se presentan las teorías: triángulo y diamante del fraude, que explican los componentes que se necesita para llegar a cometer este delito. Por otro lado, para la variable liderazgo se presenta las teorías: de los rasgos, del comportamiento, situacional y carismática, que explican la evolución que ha tenido el liderazgo y las características que conforma a cada tipo de estilo.

### **2.1 Teorías de soporte**

Está constituido por un conjunto de teorías, enfoques teóricos, investigaciones ya validadas, que sirven de guía para enmarcar, contener y hacer relevante la investigación que se quiere realizar (Daros, 2002). La información recogida proporciona un conocimiento profundo sobre las variables del liderazgo y el fraude, sirviendo de base para la construcción de nuevos conocimientos.

#### **2.1.1 Teorías del fraude**

##### **2.1.1.1 Teoría del triángulo del fraude**

Las teorías que explican claramente el cometimiento de fraude son: la teoría del Triángulo del fraude (ITF) y la teoría del Diamante del fraude (FDT). La ITF surge de ciertas aportaciones brindadas por Sutherland (1939), que explica que los crímenes de cuello blanco se dan en cualquier ocupación y lo realizan personas con un estatus socioeconómico alto, que siendo funcionarios de una empresa manifiestan la delincuencia mediante la manipulación de informes, falsas declaraciones de stocks, sobornos comerciales, desfalcos, malversación de fondos, etc.

Cressey al ser alumno de Sutherland ve la necesidad de investigar los componentes que llevan a las personas a cometer fraude, creando la teoría ITF (Cressey, 1950). Los tres factores que determinan el comportamiento de las personas que abusan de la confianza está representado en la Figura 1, donde en la punta esta la presión o motivo que tienen las personas y en la base esta la oportunidad y la racionalización.



**Figura 1.** Triángulo del Fraude  
Fuente: (Wells JT 2005)

El primer factor a explicar es la presión o incentivo que según Lister (2007) se entiende como las razones o causas que motivan a las personas a cometer actos ilegales, teniendo un sin número de estímulos, en donde el principal suele ser una necesidad financiera. Según Albrecht (2008) específicamente el 95% de todos los casos de fraude son influenciados por presión financiera. Por otro lado, Lister (2007) afirma que hay tres tipos de presiones, las personales expresadas como codicia, ambición, lucro, vicios o hábitos; las laborales expresadas como estrés, imprudencia, colusión, obtención de mejores resultados, posición de logro, etc. y por último las externas expresadas en bonos o pagos extras.

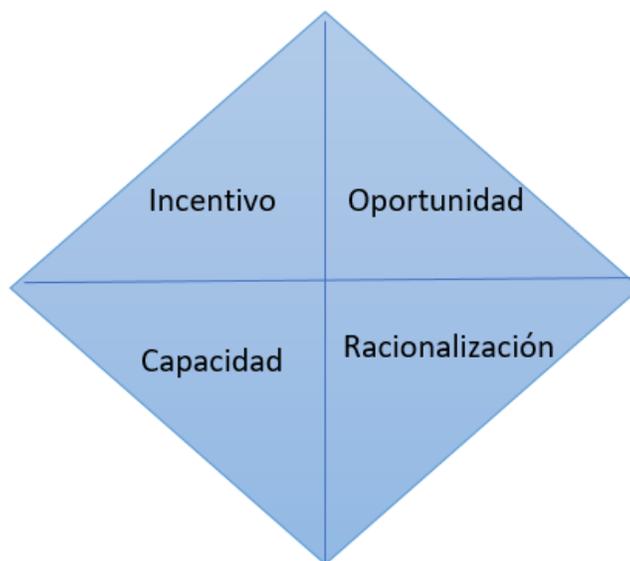
El siguiente factor es la oportunidad percibida, que de acuerdo con Rae & Subramaniam (2008), se refiere a una debilidad en el sistema donde el empleado tiene el poder y la capacidad de aprovecharse de la situación, haciendo posible el fraude. Además, según Kenyon & Tilton (2006) si existen controles ineficientes, una mala segregación de funciones o un descuido por parte de las autoridades se da paso al fraude. Badillo (2008) afirma que la oportunidad “se presenta cuando alguien tiene el acceso, conocimiento y tiempo para realizar acciones irregulares” (p.8) que junto con las debilidades de control interno de la organización o el intento de buscar cómplices permiten el cometimiento de fraude.

La racionalización es el último factor de esta teoría ITF para Rae & Subramaniam (2008), pues es la justificación de un comportamiento fraudulento debido a la falta de integridad personal de un empleado u otro razonamiento moral, el cual está motivado por la falta de carácter, carencia de valores éticos, inseguridad laboral, redundancia de actividades, entorno laboral, resentimiento, malos tratos. Por otro lado, Calleja (2014) señala que “los individuos que cometen fraude tienen la capacidad de justificar actividades irregulares debido a sus habilidades personales” (p.22), que junto con la aceptación de su cultura o principios éticos les brinda una percepción de que la actividad fraudulenta es aceptable y correcta.

### **2.1.1.2 Teoría del diamante del fraude**

Siendo la base la teoría del triángulo del fraude, se presenta la teoría del diamante del fraude, que se entiende como la ampliación de la original ya que la única diferencia con la ITF es el aumento de un factor como se puede apreciar en la Figura 2, siendo este la capacidad. Por tal razón, Wolfe & Hermanson (2004) argumentaron que a pesar que exista un incentivo o presión en la persona, esta perciba la oportunidad y se racionalice para cometer el acto irregular no se podría

dar sin que la persona tenga cierto potencial expresado en habilidades y actitudes. Conforme se explica en la Figura 2.



**Figura 2.** Diamante del fraude

Fuente: (Wolfe y Hermanson 2004)

La capacidad para Abdullahi & Mansor (2015) es tener las características necesarias o las habilidades y capacidades para convertir en realidad el fraude, junto con la inteligencia, el ego, la coacción, el engaño y el estrés se lleva con éxito estas actividades irregulares. Wolfe & Hermanson (2004) señalan que la persona debe tener la capacidad de aprovechar las condiciones que se prestan para el cometimiento del fraude, así también, el conocimiento adecuado sobre procesos, transacciones y debilidades del sistema, ausencia de normativa y nervios de acero para obtener un resultado efectivo.

Conforme se ha explicado esta teoría es fundamental para la aplicación de esta investigación, debido a que proporciona las pistas para identificar cualquier posible caso o intención de fraude que se puedan presentar en las cooperativas. Además en el Ecuador el tema del

fraude a nivel cooperativo en puestos gerenciales, es deficiente, lo que ocasiona la inexistencia de planes de acción para este tipo de riesgo, dejando que la corrupción llegue a ser el obstáculo individual más devastador que se opone al desarrollo económico, social y político de cualquier organización (Eigen, 2005).

### **2.1.1.3 Teoría del riesgo y la incertidumbre**

Knigh (1947) realizó la mayor contribución para la economía, explicando la diferencia entre los términos riesgo e incertidumbre, la cual radica en que el riesgo es un resultado desconocido de una estimación fiable, donde sus probabilidades son calculables mediante métodos matemáticos, mientras que, la incertidumbre es un resultado desconocido donde no se puede obtener estimaciones fiables de sus probabilidades, manejándose la incertidumbre a través de la creación de escenarios positivos y negativos de la situación económica y el riesgo mediante una evaluación del retorno del dinero.

De esta manera, en la actualidad, los sistemas económicos están basados en mercados de competencias imperfectas, donde las verdaderas ganancias de los empresarios están reflejadas en la variabilidad de las situaciones inesperadas, según Bodie & Merton (1999) “la incertidumbre existe siempre que no se sabe con seguridad lo que ocurrirá en el futuro. El riesgo es la incertidumbre que “importa” porque incide en el bienestar de la gente”. Por esta razón la toma de decisiones se basa en los niveles de riesgo dispuestos asumir en cada inversión o transacción a realizarse, las cuales deben dar como resultado una máxima utilidad posible y mayores beneficios para el empresario que están basadas en una predicción del futuro.

Esta teoría demuestra que si una cooperativa maneja recursos financieros está expuesta a diferentes tipos de riesgo y situaciones inciertas, que llevan a las personas de cada cooperativa a tomar decisiones en diferentes escenarios. Para que el riesgo no se materialice en pérdida, se debe tener las herramientas adecuadas para una gestión eficiente que permita brindar una información pertinente al momento de tomar las decisiones y que permitan al eliminar, evitar, transferir, asumir o reducir el riesgo en cualquier situación que se presente en la cooperativa (Fedpa, 2015) .

## **2.1.2 Teorías del liderazgo**

### **2.1.2.1 Teoría de los rasgos**

Tiene orígenes en la antigua Grecia y Roma, esta teoría establece que un líder simplemente nace y no se hace. Thomas Carley durante el siglo XIX, creía que se debe buscar al hombre más capaz y someterse a él por nuestro bien. Decía que esta teoría asevera que una persona cualquiera no puede ser un líder, puesto que el liderazgo es unidimensional, es decir, o eres líder o no lo eres (Ojeda Toche, 2017).

A partir de investigaciones de la década de 1920, se trató de profundizar sobre los rasgos y características particulares de los líderes. Se enmarca en la teoría del gran hombre, la cual sugiere que existen ciertas características llamadas rasgos, los cuales pueden diferenciar quien puede ser líder y quién no. Esta teoría está fundamentada en que la personalidad puede identificar los rasgos que caracterizan a los líderes siendo estos algunos: niveles de energía, la inteligencia, la intuición y tener la capacidad para prever y persuadir. Según Yukl & Van Fleet (1992), esta teoría permite definir de una manera superficial al líder pero no indica si tendrá o no éxito en su trayecto (Lapo Maza & Jácome Ortega, 2015)

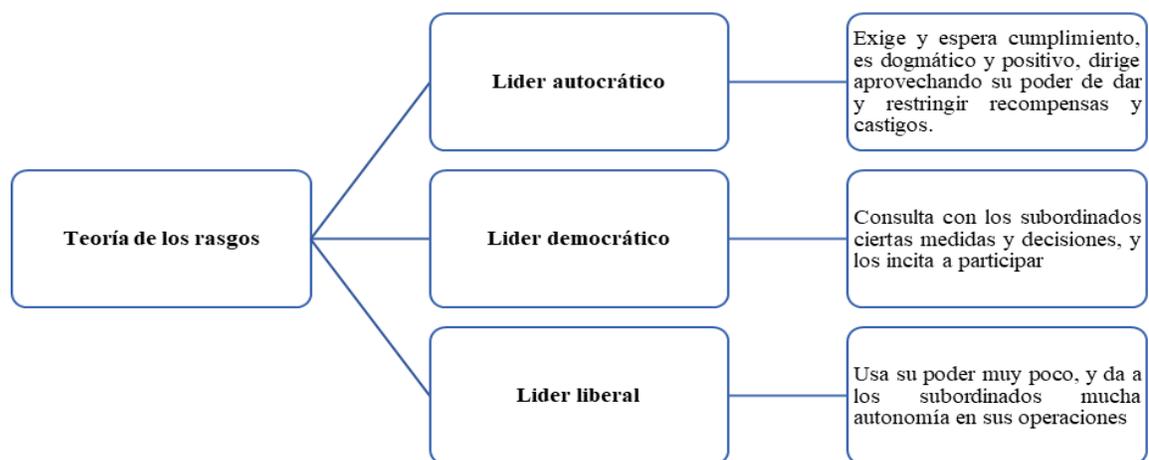
Stogdill (1948) argumenta que los elementos evaluados para los líderes fueron la inteligencia, intuición, capacidad, previsión, integridad, cualidades que les permiten revolver temas de gran importancia y una pronta y adecuada respuesta a los procesos e imprevistos. La tarea es la de lograr maximizar el potencial de los seguidores mediante la delegación, confianza, escucha y cuestionamiento de tareas, considerando todas estas actitudes en ellos. La energía que el líder transmite a ellos, tiene un fin y es el de conocer quienes realmente pueden llegar a ser líderes. Posteriormente, se llevó a cabo una investigación en la cual demostraba que no hay un grupo específico de características que definieran al liderazgo (Escandon Barbosa & Hurtado Ayala, 2016).

A la teoría se la considera en un enfoque estático, debido a que la condición de esta teoría, se centra en la caracterización de los líderes, a través del estudio de las cualidades que permitían distinguir del seguidor y garantizar el liderazgo eficaz en cualquier situación. Además las características y habilidades que conforman el liderazgo vienen determinadas por situaciones específicas determinadas por factores de éxito o fracaso del liderazgo (Amaya Mojica, 2017).

Los motivos por lo que la teoría no tuvo un gran impacto en la sociedad, se debió a que los rasgos antes mencionados, no proyectaron un líder potencial. Esta situación correspondió a que existían una gran variedad de resultados por la combinación de rasgos, los cuales no demostraron una confiabilidad de quien era un líder o no (Pradenas Canales, 2015).

Haciendo una síntesis de la teoría de los rasgos, es la habilidad que tiene una persona para liderar a un grupo de individuos a través de sus rasgos, los cuales pueden ser la inteligencia, intuición, persuasión, etc. El líder logra influenciar en la manera de actuar a situaciones y eventos imprevistos a las personas que tiene a cargo para realizar una determinada actividad y lograr los

objetivos propuestos. Los rasgos son aquellas características que distinguen a las personas y las pueden convertir en líder. Los estilos de liderazgo que originó esta teoría se muestran en la Figura 3:



**Figura 3.** Estilos de liderazgo según la teoría de rasgos

Fuente: (Koontz & Wehrich, 2008)

Se relaciona con la investigación porque en el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) algunas preguntas evalúan rasgos como la honestidad, autoconfianza, manejo de estrés, responsabilidad, empatía, apertura a nuevos cambios, en la dimensión de influencia idealizada por atributos. Además Bass (1985) señala que el factor moderador de las diferencias individuales se basa en la personalidad y valores y se establece el tipo de liderazgo que emerge de una situación específica.

### 2.1.2.2 Teoría del comportamiento

Nace entre los años 1950 y 1960 donde McGregor (1960) enfatizó que en las organizaciones se dio un cambio de enfoque al factor humano, en el cual una persona adopta un papel fundamental

en el desarrollo y crecimiento de la organización, debido al potencial y habilidades demostradas en el puesto de trabajo. Donde el estudio de las interrelaciones es primordial para conocer la psicología y comunicación que debe existir en el ambiente empresarial para lograr que una persona se sienta bien y que a su vez se de una relación armoniosa entre todos sus factores (Dalton, Hoyle & Watts, 2006).

Además esta teoría nace por la necesidad de hacer más accesible y entendible la administración, en donde se busca incluir las ciencias humanas como la psicología y sociología en el ámbito empresarial; a través de un experimento realizado por Hawthorne se descubre que los trabajadores involucran sentimientos en su trabajo, ya que los mismos estaban más relacionados con la producción que con las condiciones físicas (Hart, 2012), lo que conlleva a que los trabajadores no solo se mueven por recompensas sino que factores como la motivación y la satisfacción personal son importantes para el desempeño de cada trabajador que junto con otros factores como el tipo de liderazgo, el estilo administrativo, el compromiso, la participación en el trabajo entre otros ayudan al mejor desenvolvimiento de una empresa (Gómez, 2008).

Gracias a estudios sobre comportamientos de los trabajadores y la influencia del factor motivación en el desempeño de sus actividades diarias se determinó que este tiene una relación directa con el líder y sus actuaciones, relacionadas según las recompensas materiales, reconocimientos de logros, impulso de capacidades y habilidades, desarrollo de confianza en sí mismo, siendo la motivación del líder el componente que mejore a eficiencia de la empresa derivando los estilos de liderazgo. La teoría del comportamiento es revolucionaria para el factor humano en la organización ya que estudia los factores interpersonales, la comunicación entre todos y los estilos de liderazgo que se puede generar en la empresa.

De esta manera se determinó que los líderes practican diferentes formas para estructurar la conducta participativa con su seguidor y de este modo llevar a cabo sus roles (Cuadrado, 2009), estas conductas pueden estar orientadas a las personas o a las tareas. La conducta orientada a las personas se entiende según (Holloway, 2012) que es aquella que está más preocupada por desarrollar una relación interpersonal cercana entre líder y seguidor, la cual involucra dos tipos de comunicación para mostrar apoyo social y emocional, mientras ayudan a sus empleados a sentirse cómodos con ellos mismos, sus compañeros y su situación. Por tal razón el líder muestra interés en las necesidades de cada empleado, sus preocupaciones y en cómo se desenvuelven en su puesto de trabajo, preocupándose por el desarrollo personal y formación de los mismos.

Por otro lado la conducta orientada a las tareas se entiende según (Holloway, 2012) que es aquella que está más preocupada por realizar el trabajo o a las tareas impuestas para alcanzar las metas o los objetivos. Los líderes orientados al trabajo incluyen aclaración de roles y objetivos, monitorean individualmente la ejecución y operación en un tiempo de planeación mínimo, asignan las tareas, explican las responsabilidades y ponen las expectativas de rendimiento. Además, ellos utilizan una comunicación concisa para transmitir como debe ser hecho el trabajo, quien es el responsable, el tiempo estimado, los materiales a utilizar y la motivación necesaria para que se haga correctamente la actividad.

Se relaciona con la investigación porque en el cuestionario MLQ, las preguntas involucran temas de comportamientos, evaluados en las dimensiones de: influencia idealizada por conducta, recompensas contingentes y consideración individual, al designar las responsabilidades e incentivos a recibir si se cumplen los objetivos, estar pendiente de que se dé una mejora continua,

mostrar interés por las necesidades de los empleados, presentar diferentes formas de realizar el trabajo, poner a prueba las capacidades, habilidades de cada uno.

### **2.1.2.3 Teoría situacional**

En 1969 la teoría fue llamada “Teoría del Circulo Vital”, tenía el propósito de guiar a los padres en el trayecto del crecimiento de sus hijos desde la infancia hacia la edad adulta en donde se resalta la palabra “madurez”. En 1988 se sustituye esta palabra por “preparación” y es aplicado para el ámbito laboral donde los directivos dirigen a sus seguidores tengan o no experiencia. En 1972 se comenzó a llamar la teoría situacional (Bárbara, Sánchez & Fernández, 2010).

La teoría situacional (TLS) es un modelo que se popularizó en 1969, siendo los autores de esta teoría Hersey y Blanchard quienes aportaron ideas para desarrollar una teoría de liderazgo distinta basada en diferentes aportes de disciplinas del conocimiento científico. Donde se buscaba un líder que sepa afrontar de una manera eficaz y nivel de madurez de los seguidores en las situaciones cotidianas (Álava Rade & Vega Chica, 2017).

Hersey & Blanchard (1969), son considerados padres de la teoría del liderazgo situacional, clasificaron en cuatro estilos posibles: (a) dirigir: el líder es el encargado de las decisiones respondiendo preguntas cómo, qué y cuándo, (b) guiar: el líder define tareas y premia sus avances, (c) participar: el líder toma decisiones y controla de una manera conjunta las situaciones y (d) delegar: el líder delega las actividades a sus seguidores mediante evaluaciones a sus talentos (Kwan Chung & Cardozo, 2018).

Según señala Schonberg (2018) para tener un liderazgo eficaz depende de la adaptación y repuesta de los seguidores ante las situaciones que se presentan en la vida cotidiana. El liderazgo

situacional busca el equilibrio entre el comportamiento del líder y la respuesta de los seguidores con el fin de adaptarse al ambiente laboral, para lograr que exista una madurez entre los seguidores y el líder. El líder debe conocer a su equipo de trabajo de una manera única para saber cuáles son sus limitaciones y potencial y poder aprovecharlo al máximo (Álava Rade & Vega Chica, 2017).

Recapitulando, el líder puede asumir una postura directiva o una de apoyo. Bajo estas posturas, el liderazgo situacional define cuatro estilos de liderazgo que tienen que ver con la delegación, participación, persuasión y dar órdenes. La postura que el líder elige tomar va de la mano con el nivel de madurez de sus seguidores. Esta teoría es estática, debido a que el líder va adaptarse a diferentes situaciones y las características varían con el tiempo. De igual manera se fundamenta en la preparación que tiene el seguidor para enfrentar eventos cotidianos y poder evaluar su desempeño y actitud en su accionar.

Por lo tanto, una buena práctica del liderazgo situacional está identificada con la habilidad del supervisor o gerente para determinar el nivel de madurez de sus colaboradores. Se relaciona con la investigación porque un líder efectivo es aquel que usa diferentes comportamientos dependiendo de la situación en la que se encuentre para influir en las personas y conseguir los cambios deseados, dejando que el liderazgo transformacional o transaccional se desplieguen en diferentes cantidades e intensidades (Bass, 1985). Por esta razón el cuestionario MLQ evalúa como los líderes reaccionan a diferentes situaciones y condiciones reflejadas en las dimensiones de recompensas contingentes, consideración individual y estimación intelectual.

#### **2.1.2.4 Teoría carismática**

Weber (1978) habla sobre la teoría carismática y menciona que es una virtud propia del líder y que separa a los hombres comunes de los hombres con características excepcionales. Un líder carismático establece una misión clara y tiene como característica la capacidad de influir devoción, lealtad y confianza absoluta. Además, establece que el carisma es un fenómeno típico de los grupos religiosos proféticos o de los movimientos políticos en sus primeras etapas. Este carisma solo existe en su forma más pura durante el proceso de creación y no puede permanecer estable porque se transforma en tradicional o rutinaria, o la combinación de ambas (Navarro, 2000).

Navarro Corona (2016) determina que el líder carismático no es burocrático, rechaza la normatividad, actúa fuera de lo tradicional y también su carácter revolucionario proviene de esta condición. Se sustenta en las donaciones, sobornos, propinas e incluso en la extorsión pacífica o violenta y siempre trata de mantener a sus seguidores mediante beneficios y una figura extraordinaria. Weber (1978), determina que el carisma no puede ser aprendido o inculcado porque es un fenómeno social y es auténtico entre el seguidor y el líder de acuerdo con la concordancia entre ellos.

Para Bass (1988) el liderazgo carismático es un acto donde el líder y el seguidor establecen un vínculo persuasivo en una situación determinada, donde al líder se le atribuye rasgos y comportamientos apreciados como extraordinarios, lo que establece una conexión emocional para los seguidores a crear respeto, compromiso y confianza. Este líder emerge y obra desde lo extraordinario por lo que sus partidarios lo creen subjetivamente como un héroe dotado de sabiduría y dones (Serrafero, 2018), el cual llega con soluciones excepcionales a los problemas y obtiene reconocimiento, lealtad y compromiso por parte de sus seguidores.

Por otro lado Bass (1985) señala que estos líderes poseen convicción en sí mismos lo que aumenta la confianza en sus seguidores, construyen y manejan su imagen de tal forma que se proyecta como personas competentes y como un ejemplo a seguir y muestran sus valores y creencias en el trabajo que realizan. El carisma involucra devoción, temor, fe, afecto y admiración hacia el líder, lo que se traduce en un componente emocional fuerte que es lo que logra una identificación absoluta con el líder carismático, provocando la reducción a la resistencia de los cambios de actitudes por parte de los seguidores, animando a la respuesta emocional y a la aceptación de las ideas del líder (Bass, 1985).

La parte negativa del carisma, es que puede provenir de una bendición o maldición. Un líder carismático no siempre idealiza fomentar el bien para una sociedad, también puede promover el egoísmo, el engaño, la manipulación o la explotación de sus seguidores para realizar un objetivo personal. A veces el líder carismático desea satisfacer sus propias necesidades sin valorar a los otros y tiene la particularidad de agrandar y mejorar su imagen ante sus seguidores. Este líder negativo causa un gran efecto perjudicial en el ejercicio de la sociedad que lo rodea pues contrasta con el objetivo común que se espera lograr (Cao, 2017).

En resumen, la teoría carismática se basa en la actitud del líder hacia sus seguidores, él debe generar confianza y disponer de una visión clara de las metas y objetivos. Este tipo de líder no se basa en las normas o tradiciones y busca mantener a sus seguidores mediante beneficios. El carisma se considera una habilidad innata del líder y si se usa de una manera correcta, permite a la organización un correcto desempeño en sus actividades. Los seguidores tienen una visión más amplia de los objetivos que se desean lograr dejando de un lado los intereses personales.

Se relaciona con la investigación porque en el cuestionario MLQ las variables que miden el estilo transformacional identifican al carisma como un rasgo de identificación que permite mejorar el desempeño laboral, se refleja, en las dimensiones de: influencia idealizada en base de atributos, al preocuparse por cada trabajador, demostrar confianza, seguridad; la dimensión de influencia idealizada por conducta, al respetar creencias, valores, tomar decisiones en base a consecuencia éticas y enfatizar en objetivos y metas claras; la dimensión de la inspiración motivacional, al ser optimista en cada situación, motivar a su equipo a ser mejor y la dimensión de la estimulación intelectual, al resolver problemas tomando en cuenta diferentes perspectivas (Molero, Recio & Cuadrado 2010).

## **2.2 Conceptualización de las variables**

### **2.2.1 Fraude**

#### **2.2.1.1 Definición**

La palabra fraude, proviene del latín *fraus*, *fraudis* y hace alusión a engaño. Para la Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), el fraude puede abarcar diferentes delitos que utilizan el engaño como principal causa, siendo “una declaración falsa a sabiendas de la verdad o la ocultación de un hecho material e inducir a otro a actuar a en su detrimento” (Association of Certified Fraud Examiners, 2014).

De igual forma Ferro Veiga (2013) “el fraude es un acto deliberado de abuso de confianza el cual, aprovechándose de engaño, se realiza para obtener un beneficio sin consentimiento de la empresa afectada. Puede ser cometido por un empleado de la empresa (fraude interno) o por un cliente o proveedor (fraude externo).”

### 2.2.1.2 Tipos de fraude

En la actualidad, el fraude representa uno de los mayores riesgos empresariales por el nivel de pérdidas que genera en las organizaciones y peor cuando estas no cuentan con un sistema de administración eficiente, objetivos que no están bien definidos y planes en cada uno de los departamentos. Lo que conlleva a que se realice gastos innecesarios, malversación de fondos o activos, incumplimiento de normas o exceso de confianza por parte de los trabajadores. Existen muchas maneras de realizar fraude, la clasificación del fraude se muestra a continuación:

Por el lugar donde se origina que puede ser:

**Fraude interno:** es un tipo de delito que se basa en el uso por parte de algún empleado de su cargo para el enriquecimiento mediante el uso fraudulento de los recursos o activos de la organización (Ruano, 2016).

**Fraude externo:** es cometido por clientes, proveedores u otras partes vinculadas a la empresa de forma externa, llevan actos ilícitos con el fin de obtener un beneficio mediante un perjuicio a la organización (Ruano, 2016).

Por el tipo de fraude:

**Fraude corporativo:** es un delito basado en la alteración o manipulación de los estados financieros para tergiversar la información económica de la empresa con la finalidad de ocultar la apropiación indebida de activos, pérdidas o ganancias de las empresas, etc. Este delito es cometido usualmente por la junta directiva o socios de las empresas (Cadavid, 2016).

**Fraude fiscal:** se trata de una contravención administrativa, tiene como objetivo principal eludir la normativa tributaria y fiscal (Sage Advice ES, 2016).

**Malversación de activos:** es el delito causado por los dirigentes o una tercera persona autorizada para sustraer dinero u otros activos y tener un beneficio propio (Díaz Martínez & Fernández Ramírez, 2016).

**Manipulación contable:** Engloba prácticas como la contabilidad creativa que según Amat, Oriol & Blake (1999) consiste en la manipulación de la información contable para aprovechar los vacíos de la normativa legal, para estimar pronósticos optimistas o pesimistas y se asemejen a lo que le interesa a la empresa para obtener resultados a corto plazo (Santos Cid, 2016).

**Transacciones no autorizadas:** Son todas las operaciones de compra, venta, obtención de financiación y aplicación de esta realizadas al margen de los intereses y objetivos fijados por la compañía.

**Soborno y corrupción:** la corrupción se define como el hecho de proveer o solicitar alguna contribución en favor el quien paga o de un tercero. Con el objetivo de quien recepta la contribución influya en las decisiones tomadas (Calleja Madinabeitia, 2014).

**Ciberdelitos:** es aquel delito más frecuente en las empresas, donde se encarga de extraer información confidencial y relevante entre ellas suele ser las operaciones comerciales o documentos importantes para la alta gerencia. En esta época, este tipo de delito es más frecuente y en el transcurso del tiempo se pueden aumentar más casos (Calleja Madinabeitia, 2014).

En el Ecuador en los últimos años en las cooperativas de ahorro y crédito se ha presentado varios fraudes que ha llevado a las entidades a su cierre. Entre los principales actos de fraude que se dieron y según el Código Orgánico Integral Penal (COIP) define como:

**Lavado de activos:** Art. 317 “está involucrada la persona que de forma directa o indirecta asuma, obtenga, transfiera, posea, dirija, utilice, conserve, ampare, otorgue, transporte, convierta o se favorezca de cualquier manera, de activos de origen ilícito. También, se encarga de ocultar, disimule o de impedir, la determinación real de la naturaleza, origen, procedencia o vinculación de activos de origen ilícito” (Asamblea Nacional, 2014).

**Peculado:** Art. 278 “Son responsables de peculado las o los funcionarios o servidores públicos, las o los funcionarios, administradores, ejecutivos o empleados de las instituciones del Sistema Financiero Nacional que realicen actividades de intermediación financiera, así como los miembros o vocales de los directorios y de los consejos de administración y vigilancia de estas entidades, que con abuso de las funciones propias de su cargo: a) dispongan fraudulentamente, se apropien o distraigan los fondos, bienes, dineros o efectos privados que los representen; b) hubiesen ejecutado dolosamente operaciones que disminuyan el activo o incrementen el pasivo de la entidad; o, c) dispongan de cualquier manera el congelamiento o la retención arbitraria o generalizada de los fondos o depósitos en las instituciones del Sistema Financiero Nacional, causando directamente un perjuicio económico a sus socios, depositarios, cuenta partícipes o titulares de los bienes, fondos o dinero” (Asamblea Nacional, 2014) .

**Testaferrismo:** Art. 289 “la persona que consienta en aparentar como suyos bienes muebles, inmuebles, títulos, acciones, participaciones, dinero, valores o efectos que lo representen, producto del enriquecimiento ilícito de la o el servidor o ex servidor público o producto del enriquecimiento privado no justificado” (Asamblea Nacional, 2014).

**Enriquecimiento ilícito:** Art. 279 “las o los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal en alguna de las instituciones del Estado, determinadas en la

Constitución de la República, que hayan obtenido para sí o para terceros un incremento patrimonial injustificado a su nombre o mediante persona interpuesta, producto de su cargo o función” (Asamblea Nacional, 2014).

### **2.2.1.3 Normativa aplicable**

Existe una norma, la cual se encarga de establecer la diferencia entre el fraude y el error, además explica dos tipos de fraude como son la malversación de activos y emisión de estados financieros fraudulentos es la Norma Internacional de Auditoría (NIA) 240 que es conocida como las Responsabilidades del auditor en considerar el riesgo de fraude en los Estados Financieros.

La NIA 240 enfatiza las responsabilidades que tiene el auditor para comunicar y documentar la existencia del riesgo de fraude o la sospecha de que exista corrupción en la organización. Por ende, la norma define los siguientes términos (IASB, 2013) :

Fraude: es un acto intencionado por parte de los directivos, empleador o tercero, con el fin de realizar un engaño para obtener beneficios, sean estos por la información financiera fraudulenta o por la apropiación indebida de activos.

Factores del riesgo de fraude: son hechos que indican la existencia de algún evento para cometer fraude o una oportunidad para cometerlo.

Error: se trata de la equivocación de los estados financieros de forma no intencionada.

En consecuencia, el error es una representación errónea no intencional en los estados financieros. En cambio, el fraude es intencional sea por parte de la junta administrativa, empleados o terceros, mediante engaños para obtener un beneficio. La información se puede manejar mediante

una manipulación, alteración, falsificación u omisión errónea o intencional (Farfán Cárdenas, 2018).

El auditor es un papel importante para la detección del fraude, de acuerdo con esta norma debe identificar y evaluar el riesgo de fraude en los estados financieros, mediante la evidencia necesaria y adecuada, para poder plantear e implementar procedimientos para mitigar este riesgo (IASSB, 2013). De la misma manera Salas & Reyes (2015) expone que esta norma concede una responsabilidad muy importante al auditor por lo que es el encargado de detectar errores significativos y se lo relaciona con una seguridad razonable de que el conjunto de estados financieros esté libre de incorrecciones materiales por fraude o error

#### **2.2.1.4 Prevención, detección del fraude**

Con la globalización, el riesgo de fraude en las empresas es una amenaza constante y están obligadas a realizar nuevas medidas de prevención dependiendo del grado de riesgo al que se exponen. Tener mecanismos eficientes para detectar y responder de una manera temprana a cualquier indicio de amenaza, permite analizar a los riesgos de fraude de una forma constante con controles adecuados para mitigar los mismos. La implementación de tecnologías ayuda a controlar, pero no quiere decir que esto libera a las compañías de las amenazas de fraude (KPMG, 2016).

La existencia de indicadores de fraude ayuda a tener en cuenta al momento de hacer una investigación, los cuales deben servir de indicios para la prevención del mismo. Estos indicadores están divididos en cuatro categorías que son: riesgos personales, culturales, estructurales y comerciales (Estupiñán Gaitán, 2015).

Un programa de prevención, detección e investigación del riesgo de fraude, es de suma importancia para las empresas. Dispone de los siguientes elementos:

- Una persona que se encargue de observar la aplicación del Código de Conducta en la organización.
- El Código de Conducta debe contener los principios y valores que vayan acorde con la visión y misión de la empresa. Además, que sea aceptado por toda la organización.
- La alta dirección debe estar comprometida con la organización.
- Orientar la comunicación y formación para toda la organización mediante un plan.
- Para la prevención, detección e investigación del riesgo de fraude la empresa se encarga de realizar un plan de prevención.
- El canal de denuncias servirá para comunicar de manera interna cualquier denuncia sobre algún evento irregular en el ámbito laboral, financiero, contable, etc.

Para que estos procedimientos reduzcan la posibilidad del riesgo de fraude en las organizaciones, se debe gestionar de una manera eficiente y eficaz los siguientes cinco elementos:

1. Realizar un programa anti-fraude con las experiencias y opiniones de los altos directivos y del Consejo de Administración para establecer un programa eficiente.
2. Evaluar de forma periódica la exposición al riesgo de fraude de la organización y así poder conocer los riesgos potenciales y poder mitigar los mismos.

3. Efectuar las técnicas de prevención para evitar posibles fraudes.
4. Implementar un sistema de reporte para solicitar a información para actuar de una forma correcta.

Por lo tanto, las organizaciones deben disponer de un programa eficaz y eficiente para la prevención, detección e investigación del riesgo de fraude y así poder mitigar o evitar estos hechos en las organizaciones de manera temprana (Instituto de Auditores Internos de España, 2015).

#### **2.2.1.5 Organización mundial antifraude**

La Asociación de Examinadores de Fraude (ACFE), es la organización principal antifraude y se encarga de capacitar y educar ante el fraude. Agrupa a más de 85.000 miembros en más de 150 países, Está integrado por una variedad de expertos en temas sobre la prevención, disuasión y detección del fraude especialistas en diversas áreas como: auditoria interna, auditoria forense, investigadores, jueces, etc. Estos profesionales son expertos en evaluar el riesgo de fraude y otros temas. Tiene como misión brindar e impulsar la educación continua con respecto al riesgo de fraude (Consejo de Auditoría Interna del Gobierno de Chile, 2018).

Además, para esta asociación existe dos tipos de fraude, el fraude interno y externo. El fraude interno también se lo llama fraude laboral, porque usan el empleo para el enriquecimiento personal mediante el mal uso de los recursos o activos de la organización, es frecuente de un empleado, gerente o ejecutivo. En cambio el fraude externo viene de los clientes o proveedores propios de la organización, existe manipulación al momento del pago con cheques sin fondos de los bienes o servicios prestados, facturación a la empresa por bienes o servicios que todavía no se

han prestado y también existen los robos de información por terceros (Association of Certified Fraud Examiners, 2014).

La ACFE ha diseñado una encuesta llamada Fraud Prevention Chek-up (ver Anexo A), para efectos de esta tesis, se usará este cuestionario, que tiene como objetivo identificar y orientar a sus clientes o empleadores en las vulnerabilidades internas del riesgo de fraude. Es un examen de prevención del fraude y se trata de una prueba simple pero poderosa del riesgo de fraude de la organización encuestada.

#### **2.2.1.6 Instrumento para medir la variable fraude**

En esta tesis se utilizará la encuesta diseñada por la ACFE para medir el riesgo del fraude existente en las COAC´s. El cual consta de 9 preguntas que se subdividen en temas y se las califica con porcentajes dependiendo de la respuesta obtenida. Esta encuesta prueba los procesos de prevención de fraudes diseñados para identificar los principales vacíos en los procesos administrativos de la organización (Association of Certified Fraud Examiners, 2016).

### **2.2.2 Liderazgo**

#### **2.2.2.1 Definición**

Liderazgo según Robbins (1999), se trata de influir en otras personas para que se cumplan las metas personales y grupales, en donde cada uno de sus miembros puede desarrollar de mejor manera sus habilidades y establecer una dirección, visión y estrategia para llegar a la meta a través de una motivación (French & Bell, 1996). Por otro lado para Bass (2007), el liderazgo se entiende como la interacción que existe entre los miembros de un grupo. El líder se encarga de entablar

conversaciones y tiene capacidades para resolver conflictos y poder alcanzar objetivos, con ayuda de sus seguidores.

Por otro lado, para Siliceo, Casares & Gonzáles (1999), el líder es en realidad la persona que fomenta una cultura organizacional, la cual consiste de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que identifican, personalizan, dan sentido y destino a una organización para el logro de sus objetivos económicos y sociales.

### **2.2.2.2 Tipos de liderazgo**

Existen grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, debido a que los líderes pueden influir de diferentes maneras dependiendo de las características y actitudes que tienen, las cuales generan en sus seguidores diferentes sentimientos (Bustamante & Barreat, 1998). De esta manera Bass (1999), señala que hay dos tipos de liderazgo: el transaccional y el transformacional, el primero de ellos, hace referencia al intercambio entre el líder y sus seguidores, los cuales reciben un valor a cambio de su trabajo; el segundo, compromete a los trabajadores para el logro de los objetivos. Dependiendo de la situación, el líder puede generar diferentes patrones de liderazgo.

#### **Liderazgo Transformacional**

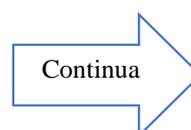
Bass & Avolio (2006), plantean que el liderazgo transformacional comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo. Asimismo para Velásquez (2006), el liderazgo transformacional es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en

los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores.

Por su parte Leithwood, Mascal & Strauss (2009), afirman que el liderazgo transformacional, está orientado a la participación de los seguidores, adjudicando significado a la tarea. Con este liderazgo se estimula la conciencia de los trabajadores, quienes son dirigidos para aceptar y comprometerse con el alcance de la misión enunciada en la organización. Por tanto, el mismo tiende a motivar, así como cambiar a las personas, impulsando a los trabajadores a actuar por encima de sus propias exigencias laborales; produciendo cambios en los grupos y en las organizaciones. En la Tabla 1, se expone los cinco factores que componen el liderazgo transformacional.

**Tabla 1**  
*Factores del liderazgo transformacional*

<b>Factor</b>	<b>Característica</b>
<b>Influencia idealizada (Conducta) (IIC)</b>	Son aquellas conductas que el líder exhibe provocando esta influencia en sus colaboradores
<b>Influencia idealizada (Atribución) (IIA)</b>	Son aquellas conductas atribuidas al líder que generan orgullo, respeto y admiración en sus colaboradores.
<b>Motivación Inspiradora (IM):</b>	El líder de provoca en sus colaboradores el deseo de tener iniciativa, usando la comunicación. Proporciona significado y retos a sus colaboradores en el trabajo, potenciando el entusiasmo, optimismo y el espíritu de equipo.



---

**Estimulación Intelectual (EI):**

El líder de promueve y estimula la inteligencia, la racionalidad, la lógica para resolver y cuestionar problemas y soluciones.

**Consideración Individualizada (CI)**

El líder presta atención a las necesidades de sus seguidores, ayudándoles de una forma genuina y desinteresada a desarrollar habilidades.

---

Fuente: (Bedoya Rodríguez, 2015)

### **Liderazgo Transaccional**

Bass & Avolio (2000) determina que el liderazgo transaccional es una relación entre el líder y sus seguidores donde la base de su relación es el intercambio de recompensas asociadas a sus acciones. El liderazgo transaccional maneja la autoridad burocrática y el logro de metas. Cuando no existe la suficiente motivación en los seguidores, el uso de recompensas se establece en un mecanismo eficaz para subsanar dichas carencias. (Durán Gamba & Castañeda Zapata, 2015). Asimismo Avolio, Bass & Jung (1999), señalan que este liderazgo define que el subordinado debe realizar las actividades establecidas por el líder. Y a su vez el líder tiene la responsabilidad de establecer claramente las actividades que el seguidor debe realizar, para así obtener la recompensa por su trabajo al momento de finalizarlo de manera óptima.

Por otro lado Contreras & Barbosa (2013), señalan que el liderazgo transaccional está basado en los modelos tradicionales, se fundamenta en el intercambio o transacción, el líder utiliza el poder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de las tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización, sin tendencia a desarrollo estratégico El líder transaccional reconoce y explica las necesidades y los

deseos de los seguidores y busca la forma de satisfacer este sentimiento por medio de recompensas, siempre que los seguidores cumplan los objetivos o tareas que especifique el líder (Varela, 2010).

En la Tabla 2, se expone los factores que componen el liderazgo transaccional.

**Tabla 2**

*Factores del liderazgo transaccional*

<b>Factor</b>	<b>Característica</b>
<b>Recompensa contingente (RC)</b>	Los seguidores expresan lo que desean recibir si logran los objetivos. El líder recompensa los logros obtenidos juntamente con los objetivos que se quieren cumplir.
<b>Dirección por excepción activa (APEA)</b>	El líder focaliza sus esfuerzos en detectar y corregir errores, problemas, fallos o quejas. Tiene una actitud vigilante ante los fallos o errores de sus subordinados.

Fuente: (Bedoya Rodríguez 2015)

### **Laissez-Faire**

Bass & Avolio (2000) determina que el liderazgo laissez-faire al igual que la dirección por excepción pasiva establece que el líder evita comprometerse en las decisiones de sus seguidores. Este líder siempre espera que los errores sucedan para buscar una solución ( Vega Villa & Zavala Villalón, 2004). De igual manera para Martínez (2004), el líder laissez faire o liberal es una persona inactiva, que evita la toma de decisiones y la supervisión responsable dentro de una organización, por lo cual no participa en el grupo y que otorga total libertad a sus miembros. No obstante, es además un líder que deja que sus empleados decidan libremente sobre sus acciones, facilita su trabajo proporcionándoles todos los materiales necesarios.

El *laissez-faire* no está asociado al estilo de liderazgo transformacional o transaccional, sino a la ausencia de ambos. Se caracteriza por evitar tomar cualquier tipo de acciones frente a situaciones problemáticas, y por no prestar atención a sus seguidores (Humphreys, 2001). Coincidiendo con lo señalado, este líder está acostumbrado a liberarse de toda responsabilidad dejando a la organización en manos de los subordinados y, como consecuencia, se obtienen organizaciones menos efectivas (Ayoub, 2010). En la Tabla 3 se muestran los componentes del liderazgo *laissez-faire*:

**Tabla 3**  
*Factores del liderazgo pasivo/evitador*

<b>Factor</b>	<b>Característica</b>
<b>Laissez-faire (LF)</b>	Los líderes evitan tomar decisiones, no intervienen cuando los problemas se vuelven serios.
<b>Dirección por excepción pasiva (APEP)</b>	El líder evita solucionar los problemas con anterioridad, solo interviene cuando son serios.

Fuente: (Molero Alonso., 2010)

Para efectos de esta tesis, se usará el cuestionario MLQ de Bass y Avolio tanto la versión líder como seguidor. Con el objetivo de medir el tipo de liderazgo existente en las cooperativas de ahorro y crédito de las provincias de Imbabura y Pichincha, que incluye 45 ítems que miden múltiples variables (ver Anexos B y C).

### 2.2.2.3 Instrumento para la variable liderazgo

Para el desarrollo de esta investigación se utilizará el Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ), que es uno de los instrumentos más usados para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones (Avolio & Bass, 2004). Para Mendoza (2015) el cuestionario ha sido considerablemente usado en el contorno de las empresas en los últimos veinte

años, ya que su confianza y validez ha sido garantizado por numerosos estudios. El éxito de una empresa se avala por medio de la dirección y orientación de sus directivos promoviendo el liderazgo sobre los trabajadores, por este motivo todas las entidades interesadas en mejorar en este ámbito consideran la aplicación del cuestionario MLQ.

Según Molero, Recio & Cuadrado (2010) hasta el año 2010 el cuestionario MLQ propuesto por Bass fue implementado por 182 investigaciones en diferentes bases de datos de internet, 143 se llevaron a cabo en los últimos diez años entre artículos y tesis doctorales, además para el año 2014 el cuestionario ha sido implementado en más de 30 países alrededor del mundo en diferentes sectores empresariales e idiomas. El cuestionario se basa en la teoría propuesta por Bass y sus principios de que existen tres tipos de liderazgo que estudia su cuestionario: Transaccional, Transformacional y Laissez-Faire.

A partir de la construcción de los conceptos de cada estilo de liderazgo presentados anteriormente, Bass & Avolio (2000) desarrollan un modelo de liderazgo de rango total donde el estilo de liderazgo dependerá de la situación que se desarrolle, incluyendo el liderazgo laissez-faire. Donde la influencia en un seguidor para que se dé un cambio ya sea mínimo o moderado vendrá por parte del líder transaccional y para que se dé un cambio extremo vendrá por parte del líder transformacional, este tipo de liderazgo consigue efectos positivos, en la satisfacción y rendimiento de los empleados, produciendo efectos extraordinarios en sus seguidores tanto en actitudes, creencias y valores.

Un aspecto importante del modelo de Liderazgo de Rango Total es que ningún estilo de liderazgo es necesariamente el correcto o apropiado. El líder debe ser hábil para distinguir el estilo apropiado para el ambiente, para tomar decisiones y realizar acciones que tengan mayor

probabilidad de ajustarse al contexto, siendo este el punto esencial del modelo. Esto es una función del líder, sus objetivos, el contexto, las necesidades y habilidades de los seguidores. En este sentido, es el líder transformacional el único capaz de operar a todos los niveles y desplegar todas las conductas de liderazgo, pues su nivel de desarrollo le permite entender la perspectiva de las otras formas de liderazgo (Vega Villa & Zavala Villalón, 2004) .

El cuestionario MLQ consta de 45 preguntas donde las respuestas se encuentran en relación a una escala de Likert de 0 a 4. El cuestionario MLQ consta de 45 preguntas donde las respuestas se encuentran en relación a una escala de Likert de 0 a 4. El cuestionario tiene como principal función evaluar las frecuencias de los comportamientos de los seguidores y las preguntas se dividen en 12 factores. Nueve factores son para determinar el estilo de liderazgo y tres factores faltantes son para evaluar los resultados del liderazgo (Seyal, 2014). En la siguiente Tabla 4 se detalla las 45 preguntas, identificando que estilo de liderazgo evalúan y a que dimensión pertenecen.

**Tabla 4**

*Estructura del cuestionario MLQ*

<b>Liderazgo Transformacional</b>	
Influencia Idealizada en base a Atributos (IIA)	10, 18, 21, 25
Influencia Idealizada por Conducta (IIC)	6, 14, 23, 34
Inspiración Motivacional (IM)	9, 13, 26, 36
Estimulación Intelectual (EI)	2, 8, 30, 32
Consideración individualizada (CI)	15, 19, 29, 31
<b>Liderazgo Transaccional</b>	
Recompensa Contingente (RC)	1, 11, 16, 35
Administración Activa por Excepción (APEA)	4, 22, 24, 27
<b>Liderazgo Laissez- Faire</b>	
Administración Pasiva por Excepción (APEP)	3, 12, 17, 20

Continúa

---

No liderazgo (LF)	5, 7, 28, 33
-------------------	--------------

---

Fuente: (Bass B, 2007)

### 2.3 Marco Referencial

En la presente tesis se consideró, en primer lugar, detallar las investigaciones relacionadas con el liderazgo y los estilos de liderazgo, entre las más importantes se pueden citar a las siguientes:

De acuerdo con Nader & Castro Solano (2007), en su estudio titulado como la influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional- transaccional de Bass y determina que es vital conocer y comprender la orientación de los valores de un líder, pues ello guiará sus conductas y actitudes, consecuentemente esto llevará a guiar su estilo de liderazgo dentro de una organización. Además, el mismo autor, establece que los valores apoyan a los intereses de las organizaciones, los cuales motivan las acciones y hacen posible juzgar y justificar las mismas que se adquieren a través de la socialización de los valores de un grupo dominante.

La conclusión más importante de esta investigación se muestra que los valores dan significado a las conductas que muestran las personas en su vida diaria, es decir, funcionan como fuerzas que motivan y ejercen influencia sobre el comportamiento. La teoría de la disonancia cognitiva trata sobre las personas que investigan la estabilidad psicológica a través de los valores, actitudes y conductas. En tanto, para lograr la mayor efectividad, los líderes mostraran comportamientos de acuerdo a sus valores.

Por otro lado, Rodríguez (2010) en su investigación titulada los estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas, evidencia una relación entre los estilos de liderazgo y la cultura organizativa. Expone que esta relación tiene un

impacto sobre la eficiencia de las organizaciones debido a que la cultura influye en la interacción de los miembros con el interior y exterior de la organización. En cambio, el liderazgo se encarga de que existan normas y guías que determinan un comportamiento aceptable de los trabajadores y miembros de una organización.

La investigación se realiza mediante un enfoque explicativo-cuantitativo, que busca explicar la relación que tienen las variables: Estilos de Liderazgo, Cultura Organizativa y Eficacia Organizacional aplicando modelos de regresión lineal múltiples y el método de pasos sucesivos se obtiene que la eficacia organizativa tiene relación directa con los efectos de la cultura de la innovación y la cultura competitiva, y una relación indirecta con los efectos del estilo transformacional de liderazgo. Además, se identificó que un líder transformacional es aquel que comparte la misión y la visión con sus seguidores, que los seguidores compartan y sigan con entusiasmo los objetivos del líder y la visión de largo plazo, que acepten los desafíos profesionales que les plantea el líder y que asuman el papel que les corresponde jugar en la organización.

En otro estudio realizado por los autores Galarza, García, Ballesteros, Cuenca, & Fernández (2017) se evidencia que la dirección de un proceso administrativo se basa en los tipos de liderazgo existentes como son el transaccional o transformacional. En la investigación denominada “Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Pichincha” manifiestan que toda organización, con una trayectoria muy antigua o de reciente creación, dispone de un grupo de personas que se encargan de planificar, liderar, comunicar y controlar las actividades en la misma. Por ende, el éxito de las organizaciones depende de los conocimientos, esfuerzos, capacidades y cualidades de los directivos que las dirigen.

La investigación en mención, determina en forma cualitativa los estilos de liderazgo que son manejados por los Gerentes de las Cooperativas de Ahorro y Crédito que pertenecen a esta investigación y la relación con la estructura organizacional de estas instituciones. Los resultados producto del análisis de la información, indican que, los estilos de liderazgo que se aplican a las cooperativas de la muestra, son: transaccional, transformacional y Laissez Faire, predominando el último. En las encuestas aplicadas a gerentes de sexo femenino, los resultados establecen que utilizan liderazgo de tipo transformacional y transaccional mientras que las gerentes de sexo masculino practican el liderazgo Laissez Faire.

En la investigación “Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de b. Bass y b. Avolio al contexto organizacional chileno” Las autoras Carolina Vega y Gloria Zabala, adaptan el cuestionario propuesto por de Bass y Avolio con el contexto organizacional chileno, tomando en cuenta: los factores situacionales, los procesos de motivación y el impacto que tiene en la cultura organizacional mantener un Liderazgo Transformacional.

Para analizar los resultados, las autoras utilizaron la estadística descriptiva y un análisis de correlación ítem-test e ítem- variable mediante la aplicación del coeficiente de correlación Producto- Momento de Pearson, dado que a las variables se les asignó una escala de Likert para que sea posible su entendimiento a nivel de intervalos. Adicional, para la obtención del coeficiente de confiabilidad de la prueba total. Por otra parte, se utilizó el procedimiento Alfa de Cronbach para obtener el coeficiente de confiabilidad de la prueba total en base a la consistencia obtenida a través de Pearson.

Las autoras plantean 3 hipótesis en la investigación, de las cuales, se comprueba que los líderes que se consideran transformacionales según el criterio de Jueces, obtuvieron mayor puntaje

en las escalas de Liderazgo Transformacional del MLQ (Forma 5X Corta), que los que se consideran transaccionales.

En la presente tesis se consideró, en segundo lugar, detallar las investigaciones relacionadas con el fraude, entre las más importantes se pueden citar a las siguientes:

El fraude puede generar una reacción en cadena que resulta en daños o fracasos corporativos serios. Según Cano (2011), en su libro escrito para los examinadores de fraude en América del Sur, instituye la existencia de muchos tipos de fraude. Pueden ser desde la presentación falsa de las características de un producto por medio de un vendedor hasta la alteración de los estados financieros entregados a los accionistas. Todas estas acciones tienen un común denominador que es la confianza defraudada, en donde una de las partes deposita su confianza en la otra, quien para burlarla hace una representación falsa de la realidad.

Los líderes de las pequeñas organizaciones son más conscientes de los desafíos y ventajas que tienen en el mercado. Hess & Cottrell (2016), realizó un estudio en la Escuela de Negocios de la Universidad de Indiana en Estados Unidos, exponiendo que las pequeñas empresas se enfrentan al riesgo de fraude. Para lo cual deben contar con un grupo diverso de personas que ayuden a generar ideas para mitigar esta amenaza. Además, no se debe olvidar que a pesar de que estos procedimientos sean molestos puede generar oportunidades de construir organizaciones más éticas.

Dennis & Johnstone (2018), en su artículo desarrollado por las Universidades de Kentucky y Wisconsin-Madison a los socios de auditoría y sus ayudantes de Ernst & Young en Estados Unidos, manifiesta que la sociedad continúa con la preocupación por la capacidad de respuesta que tienen los auditores frente al riesgo de fraude en las organizaciones. Por lo que, es de vital

importancia comprender como los niveles de conocimiento influyen en los miembros del equipo de auditoría y su respuesta ante el liderazgo de los socios. Conocer a la organización por parte de los subordinados y el liderazgo de los socios influye en el proceso de generación de ideas y existe una dependencia mutua entre la novedad de la intervención y el nivel de conocimiento del objetivo relacionado.

De acuerdo al estudio de Association of Certified Fraud Examiners (2012), ningún sector está exento al comedimiento de un fraude, este acto puede ser realizado por los empleados quienes son los que más fraudes cometen (frecuencia), o los fraudes que son ejecutados por las personas situadas en la cúpula de las organizaciones y tienen un mayor impacto monetario en las organizaciones. El fraude trae consecuencias nefastas que afectan todas las dimensiones de las organizaciones, ataca a toda clase de organizaciones a nivel mundial, por esta razón es fundamental que las empresas se blinden con herramientas como el buen gobierno corporativo, definido en la responsabilidad de que la junta directiva regule la transparencia en todas sus actuaciones y decisiones.

Por último, se detalla las investigaciones encontradas que relacionan la variable liderazgo y fraude:

Singleton & Lindquist (2006), declararon que el Informe a la investigación de la Nación llevado a cabo por la ACFE mostró que la mayoría de los empleados y gerentes que cometen fraudes, suelen ser los empleados que han tenido una larga permanencia en la organización, lo cual les permite identificar de una manera mejor la opción de explotar una oportunidad de fraude.

En un estudio de Tony Smalls llamado “la influencia del estilo de liderazgo y costos personales sobre la intención de reportar fraude” se examina la intención de los empleados a reportar fraude laboral a través de diversos canales basados en el estilo de liderazgo (Transformacional o transaccional) del gerente y los costos personales esperados (ya sea alto o bajo) de los informes. El estudio también se centra en la influencia de la congruencia de valores entre el gerente y el empleado, así como factores de confianza de que motivar a los empleados reportar el fraude laboral. Al examinar estas cuestiones, se considera dos tipos de fraudes ocupacionales (malversación de activos y fraude en los estados financieros). Inesperadamente, los resultados indican estilo de dirección y / o costos personales no tienen una influencia significativa en la presentación de informes intención en la mayoría de los modelos examinados en este estudio.

A continuación, en la Tabla 5 se presenta un resumen de todas las investigaciones usadas:

**Tabla 5**  
*Resumen de los documentos científicos utilizados en la investigación*

<b>Variable</b>	<b>Autores</b>	<b>Título</b>	<b>Conclusión</b>	<b>Sector</b>
<b>Liderazgo</b>	Nader & Castro Solano (2007)	Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass	La conclusión más importante de esta investigación se muestra que los valores dan significado a las conductas que muestran las personas en su vida diaria, es decir, funcionan como fuerzas que motivan y ejercen influencia sobre el comportamiento.	Empresas pequeñas, medianas y grandes
	Rodriguez (2010)	Estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas	Expone que esta relación tiene un impacto sobre la eficiencia de las organizaciones debido a que la cultura influye en la interacción de los miembros con el interior y exterior de la organización. En cambio, el liderazgo se encarga de que existan normas y guías que determinan un comportamiento aceptable de los trabajadores y miembros de una organización.	Empresas pequeñas y medianas
	Galarza, García, Ballesteros, Cuenca, & Fernández (2017)	Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Pichincha	Toda organización, con una trayectoria muy antigua o de reciente creación, dispone de un grupo de personas que se encargan de planificar, liderar, comunicar y controlar las actividades en la misma. Por ende, el éxito de las	Cooperativas de Ahorro y Crédito de Pichincha

Continúa

			organizaciones depende de los conocimientos, esfuerzos, capacidades y cualidades de los directivos que las dirigen.	
	Carolina Vega y Gloria Zabala (2204)	Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de b. Bass y b. Avolio al contexto organizacional chileno	Los ítems del Cuestionario MLQ presentan una adecuada capacidad de discriminación, es decir, el test se presenta homogéneo, por lo que los ítems discriminan en el sentido que es posible predecir el resultado final del test sobre la base de la respuesta a un ítem específico dada por el sujeto en la muestra evaluada, y aportan en particular a la medición de su respectiva variable.	Area de ventas de las empresas chilnas
<b>Fraude</b>	Cano (2011)	El fraude puede generar una reacción en cadena que resulta en daños o fracasos corporativos serios.	Las acciones fraudelentas tienen un común denominador que es la confianza defraudada, en donde una de las partes deposita su confianza en la otra, quien para burlarla hace una representación falsa de la realidad.	Empresas grandes
	Hess & Cottrell (2016)	Los líderes de las pequeñas organizaciones son más conscientes de los desafíos y ventajas que tienen en el mercado	Las empresas deben contar con un grupo diverso de personas que ayuden a generar ideas para mitigar esta amenaza. Además, no se debe olvidar que a pesar de que estos procedimientos sean molestos puede generar oportunidades de construir organizaciones más éticas.	Pequeñas empresas
	Dennis & Johnstone (2018)	Influencia de los niveles de conocimiento en los miembros de un equipo	Es de vital importancia comprender como los niveles de conocimiento influyen en los miembros del equipo de auditoría y su respuesta ante el liderazgo de los socios. Conocer a la organización	Auditora EY

---

			por parte de los subordinados y el liderazgo de los socios influye en el proceso de generación de ideas y existe una dependencia mutua entre la novedad de la intervención y el nivel de conocimiento del objetivo relacionado.	
	ACFE (2012)	Reporte a las Naciones	Ningun sector está exento al comedimiento de un fraude, este acto puede ser realizado por los empleados quienes son los que más fraudes cometen (frecuencia), o los fraudes que son cometidos por los altos funcionarios de la organizaciones, tienen mayor impacto monetario	Empresas pequeñas, medianas y grandes
Liderazgo y Fraude	Lindquist y Singleton (2006)	Informe a la investigación de la Nación (RTTN)	La mayoría de los empleados y gerentes que cometen fraudes, suelen ser los empleados que han tenido una larga permanencia en la organización, lo cual les permite identificar de una manera mejor la opción de explotar una oportunidad de fraude	Empresas pequeñas, medianas y grandes
	Tony DW Smalls (2015)	La influencia del estilo de liderazgo y costos personales sobre la intención de reportar fraude	Los resultados indican estilo de dirección y / o costos personales no tienen una influencia significativa en la presentación de informes intención en la mayoría de los modelos examinados en este estudio.	Empresas pequeñas y medianas

---

## 2.4 Marco Situacional

### Sector Cooperativo

Endara (2011) menciona que el cooperativismo tiene como concepto general trabajar y vivir juntos. También puede entenderse como conjunto de personas que tienen una necesidad en común y deciden mejorar mediante la organización voluntaria de la creación de un negocio (Guevara Guerrero, 2018).

En Ecuador, el cooperativismo comienza en el año 1937, y nace por la Ley de Cooperativismo, con la finalidad de garantizar a los clientes que sus transacciones sean legales y tengan un respaldo. El cooperativismo es parte fundamental de toda sociedad, por esta razón ha existido desde el comienzo del ser humano, siempre buscando la integración de una comunidad y que todos trabajen por un mismo objetivo (Poveda, Erazo & Neira, 2017).

El sector cooperativo en el Ecuador logró ser impulsado en los últimos años, debido a que la SEPS como su órgano regulador consiguió mejorar la supervisión y el control de las cooperativas, promoviendo que el manejo de la información sea un proceso ordenado, conciso y actualizado, lo cual ha dado como resultado una adecuada administración de los riesgos financieros (Mejía, 2017). Además, los activos de las cooperativas aumentaron en un 73%, debido a que el sector financiero logró en los últimos cinco años una participación en el mercado del 11,29% relacionando con el Producto Interno Bruto (PIB) (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2018b).

Según la Ley de Economía Popular y Solidaria, en el artículo 21 dice que el sector cooperativo es el conjunto de cooperativas entendidas como como sociedades de personas que se

han unido en voluntariamente con el objetivo de satisfacer necesidades económicas, sociales y culturales de una comunidad, con personalidad jurídica de derecho privado e interés social (Asamblea Nacional, 2011).

Los principios corporativos según los autores Louge & Herrera (2015) exponen que los tres primeros principios se refieren a la dinámica interna de cualquier cooperativa y los cuatro últimos tanto al funcionamiento interno como las relaciones internas de las cooperativas y son:

- Asociación voluntaria y abierta;
- Control democrático por los asociados;
- Participación económica de los asociados;
- Autonomía e independencia;
- Educación, capacitación e información;
- Cooperación entre cooperativas
- Preocupación por la comunidad.

Las cooperativas, según su actividad, pueden clasificarse en alguno de los siguientes grupos: producción, consumo, vivienda, ahorro y crédito, servicios. En el Código Monetario y Financiero se define a las cooperativas de ahorro y crédito como una organización formada para personas naturales o jurídicas uniéndose de una forma voluntaria y bajo los principios señalados en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, para realizar actividades de intermediación financiera.

Las cooperativas de ahorro y crédito en Ecuador buscan el beneficio de sus socios y de la comunidad que lo rodea. En los últimos tiempos han logrado una gran adherencia de socios

generando un gran crecimiento y dinamismo en el sector financiero (Tomalá, 2015). Tienen como finalidad ayudar a los sectores medianos y pequeños de una economía brindándoles recursos financieros mediante préstamos con tasa de interés bajas y mejorar la calidad de vida del socio y su familia (Poveda, Erazo & Neira, 2017).

En 2012, la economía popular y solidaria fue dividida por esta ley en dos sectores bien diferenciados como se muestra en la Tabla 6. Con el fin de que exista una integración adecuada a las necesidades de la población.

**Tabla 6**  
*Sectores de la economía popular y solidaria*

<b>Sector financiero</b>	<b>Sector no financiero</b>
Cooperativas de ahorro y crédito	Cooperativas de producción
Entidades asociativas o solidarias	Cooperativas de consumo
Cajas y bancos comunales	Cooperativas de vivienda
Cajas de ahorro	Cooperativas de servicios
	Sector comunitario
	Sector asociativo

Las cooperativas de ahorro y crédito en Ecuador buscan el beneficio de sus socios y de la comunidad que lo rodea. En los últimos tiempos han logrado una gran adherencia de socios generando un gran crecimiento y dinamismo en el sector financiero (Tomalá, 2015).

En la actualidad, el Código Orgánico Monetario y Financiero, Artículo 1 enuncia sobre las entidades del sector financiero popular y solidario que se dividen en segmentos de acuerdo al tipo y saldo de sus activos. El segmento con mayores activos (superiores a ochenta millones de dólares) se define como segmento 1 y así sucesivamente, de acuerdo a la Tabla 7. Esta división se actualizará

por disposición de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera cada año (Asamblea Nacional, 2014).

**Tabla 7**  
*Segmentación del Sistema Financiero Popular y Solidario*

<b>Segmento</b>	<b>Activos en millones de dólares</b>
<b>1</b>	Mayor a 80
<b>2</b>	Mayor a 20 hasta 80
<b>3</b>	Mayor a 5 hasta 20
<b>4</b>	Mayor a 1 hasta 5
<b>5</b>	Hasta 1, cajas de ahorro, bancos y cajas comunales

Fuente: (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria 2018).

Para junio 2018, existe un total de 641 cooperativas activas, divididas en cinco segmentos como se muestra en la Tabla 8 distribuidas a nivel nacional (SEPS, 2018).

**Tabla 8**  
*Total de COAC's a junio de 2018*

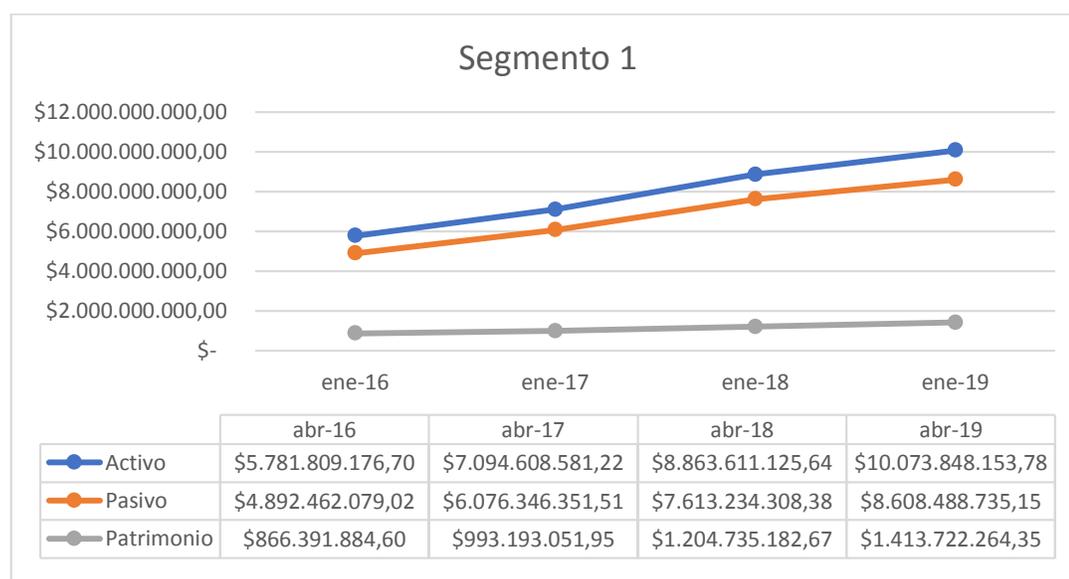
<b>Segmento</b>	<b>Total de COAC</b>
1	30
2	40
3	82
4	182
5	307
<b>Total</b>	<b>641</b>

Fuente: (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria 2018c).

### 2.4.1 Diagnóstico de las Cooperativas de Ahorro y Crédito del Ecuador durante el periodo 2016-2019

Las cooperativas de ahorro y crédito de los segmentos 1, 2 y 3 presentan una evolución positiva en sus activos, pasivos y patrimonio para los años 2016, 2017, 2018 y 2019. Este crecimiento se debe a que la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria ha realizado procesos de supervisión preventiva, correctiva e intensa a un gran número de ellas. Además, ha logrado que las cooperativas de ahorro y crédito fortalezcan su gestión financiera mediante la retroalimentación de información y capacitaciones dictadas en diferentes temas (SEPS, 2017).

En la Figura 4 se muestra la evolución positiva del segmento 1 en los activos, pasivos y patrimonio. El total de activos para abril 2019 fue de \$10,073.848 millones, diferenciando de lo obtenido en abril 2016 que alcanzó un rubro de \$5,781.809 millones.

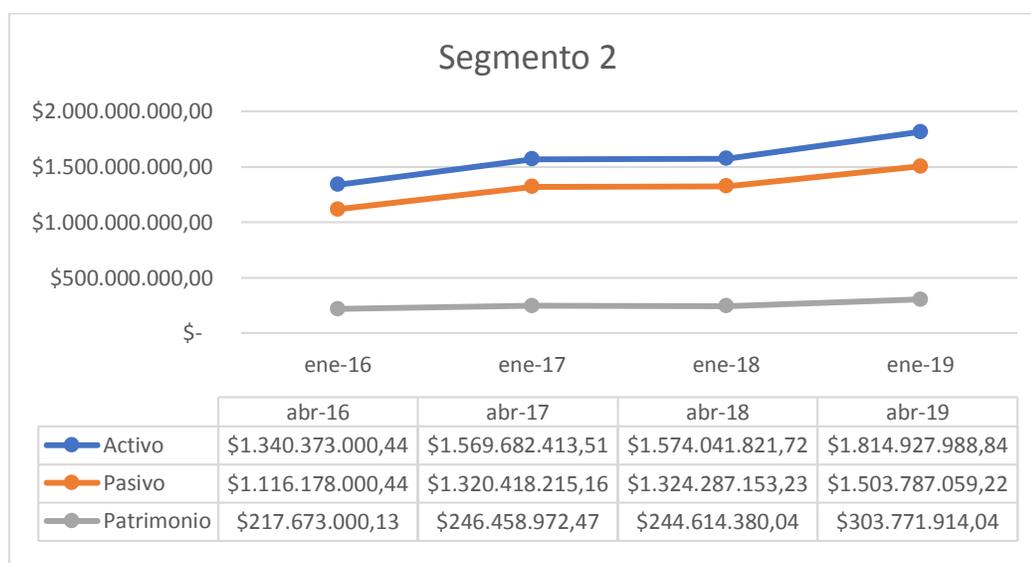


**Figura 4.** Segmento 1 con corte abril 2019

El crecimiento de esta cuenta fue de un 76% anual y registró un crecimiento absoluto de \$4,292.038 millones. Para los pasivos se observa que existe un panorama similar que los activos.

Para abril 2019 existe un total de \$8,608.488 millones que para el mismo mes en 2016 fue de \$4,892.462 millones obteniendo un aumento anual del 76%. Se registró un incremento absoluto de \$3,716.026 millones. Para el patrimonio considerando los mismos años analizados existe un aumento absoluto de \$547.330 millones y una variación anual positiva de 66%. A nivel general el segmento 1 representa el 78% del sistema financiero popular y solidario para abril 2019.

En la Figura 5 se muestra el progreso positivo del segmento 2 en los activos, pasivos y patrimonio. El total de activos para abril 2019 fue de \$1,814.927 millones, variando de lo obtenido en abril 2016 que alcanzó un valor de \$1,334.373 millones.

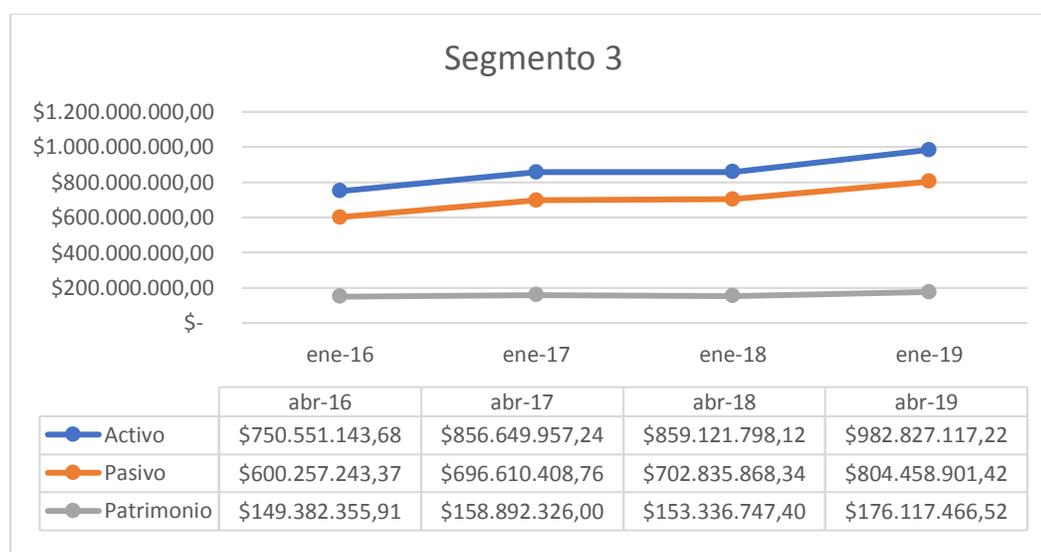


**Figura 5.** Segmento 2 con corte abril 2019

El crecimiento de esta cuenta fue de un 38% anual y registró un crecimiento absoluto de \$474.554 millones. Para los pasivos se observa que existe una perspectiva similar que los activos. Para abril 2019 existe un total de \$1,503.787 millones que para el mismo mes en 2016 fue de \$1,116.178 millones obteniendo un aumento anual del 38% y se registró un incremento absoluto de \$387.609 millones. Para el patrimonio considerando los mismos años analizados existe un

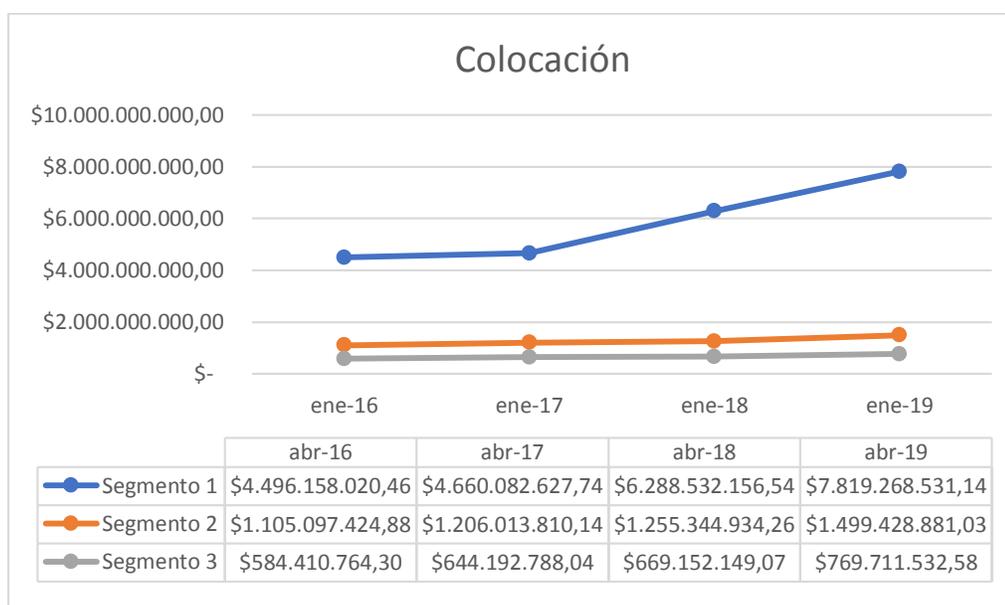
aumento absoluto de \$86.098 millones y una variación anual positiva de 35%. A nivel general el segmento 2 representa el 14% del sistema financiero popular y solidario para abril 2019.

Como se observa en la Figura 6, se representa información del segmento 3. El total de activos que para abril de 2019 de \$982.827 millones y para el mismo mes en 2016 fue de \$750.551. El crecimiento porcentual es de 24% y el incremento absoluto es de \$232.275 millones. Para los pasivos se observa que para abril 2019 existe un total de \$ 804.458 millones que para el mismo mes en 2016 fue de \$600.257 millones obteniendo un aumento anual del 25% y se registró un incremento absoluto de \$204.201 millones. Para el patrimonio considerando los mismos años analizados existe un aumento absoluto de \$26.735 millones y una variación anual positiva de 15%. A nivel general el segmento 3 representa el 8% del sistema financiero popular y solidario para abril 2019.



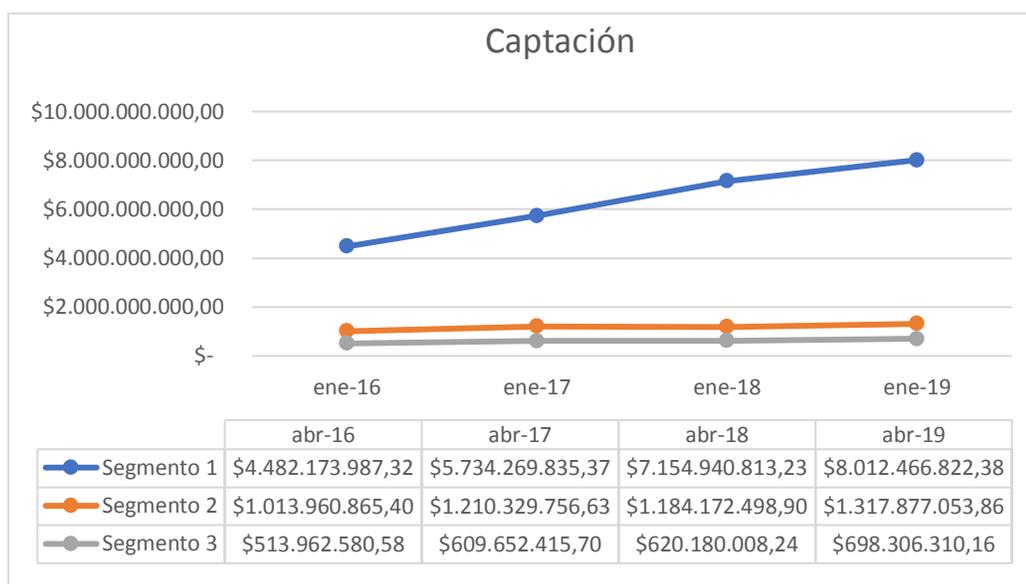
**Figura 6.** Segmento 3 con corte abril 2019

El saldo de las colocaciones para abril 2019 para el segmento 1 fue de \$7.819 millones, segmento 2 fue de \$1.499 millones y para el segmento 3 fue de \$769 millones. Si se compara con el mismo mes, pero en el año 2016 fue de \$4.496 millones para el segmento 1, para el segmento 2 fue \$1.105 millones y para el segmento 3 fue de \$584 millones. Existiendo un crecimiento porcentual para el segmento 1 es del 42%, segmento 2 del 26% y para el segmento 3 del 24% anualmente, como se muestra en la Figura 7.



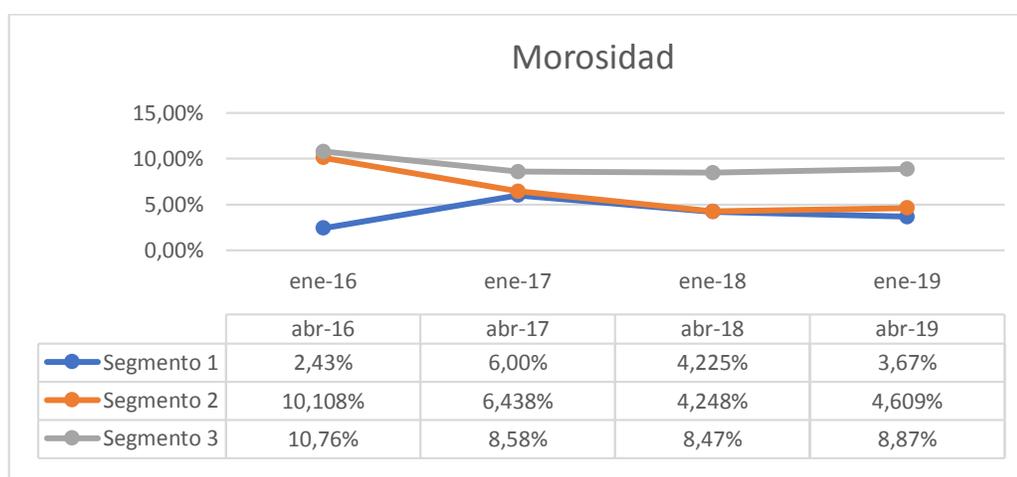
**Figura 7.** Colocación con corte abril 2019

El saldo de las captaciones para abril 2019 para el segmento 1 fue de \$8.012 millones, segmento 2 fue de \$1.317 millones y para el segmento 3 fue de \$698 millones. Si se compara con el mismo mes, pero en el año 2016 fue de \$4.482 millones para el segmento 1, para el segmento 2 fue \$1.013 millones y para el segmento 3 fue de \$513 millones. Existiendo un crecimiento porcentual para el segmento 1 es del 44%, segmento 2 del 23% y para el segmento 3 del 26% anualmente, como se muestra en la Figura 8.



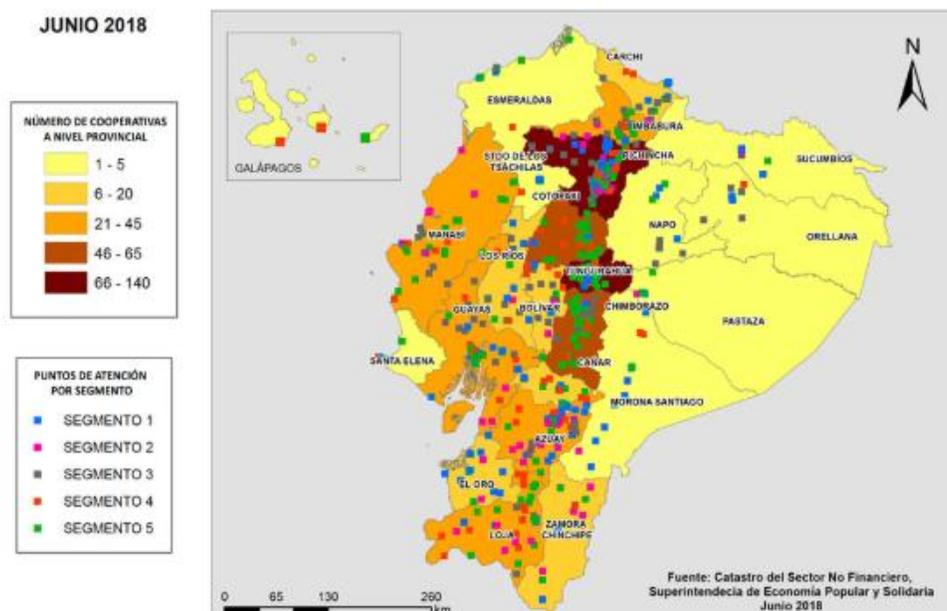
**Figura 8.** Captaciones con corte abril 2019

En la Figura 9, se observa el porcentaje de morosidad de los segmentos 1, 2 y 3 de las cooperativas de ahorro y crédito. Se distingue que ha disminuido de una forma considerable desde el 2016 al 2019. Para abril 2019 existe un 3,67% en el segmento 1, de 4,61% segmento 2 y para el segmento 3 fue de 8,87%.



**Figura 9.** Morosidad con corte abril 2019

En esta investigación se realizará el análisis de los segmentos 1, 2, y 3 por ser los más representativos en cuanto a participación financiera y los que más control tienen por parte de la SEPS. Se realizará en las provincias de Imbabura y Pichincha por tener más concentración de estos segmentos como se muestra en la Figura 10.



**Figura 10.** Distribución de cooperativas financieras por tipo de segmento

Fuente: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (2018)

## CAPÍTULO 3

En este capítulo, se expondrá la metodología que se utilizó para la investigación. También qué tipo de investigación es, se definió que es un estudio correlacional y que instrumentos se utilizó para recopilar los datos que nos sirvieron para validar las hipótesis propuestas.

### 3.1 Diseño

Kerlinger (1983) expone que la investigación no experimental es un tipo de investigación sistemática donde el investigador no controla las variables independientes porque previamente ocurrieron los hechos o son manipulables de forma intrínseca (Avila Baray, 2006). Además, el mismo autor expresa que este tipo de investigación cumple con tres cualidades que son sistemática porque los hechos no son una casualidad, empírica porque busca y analiza datos reales y crítica porque busca una mejora constante mediante la evaluación del proceso de investigación (Balcázar Sánchez, 2015).

El trabajo se basa en una investigación no experimental, porque los investigadores no intervienen en los acontecimientos, tampoco son controladas y solo se limitan a observar el desarrollo de las variables.

### 3.2 Tipo

Un estudio correlacional es aquel que mide la relación y la forma de interacción entre dos o más variables entre sí. Estas relaciones son establecidas dentro del mismo contexto y los mismos sujetos en la mayoría de los casos (Grajale G, 2000). Por lo tanto, la investigación tuvo un alcance correlacional debido que se midió el grado de correlación entre los tipos de liderazgo y el riesgo de fraude en las COAC's del segmento 1, 2 y 3 en la provincia de Imbabura y Pichincha.

Además, la investigación es descriptiva porque tiene el propósito de observar y documentar diversos aspectos que ocurren de forma natural y son el punto de partida para la generación de la hipótesis. Los estudios descriptivos pretenden la recolección de información de forma independiente o colectiva sobre las variables que se investiga. Son útiles para mostrar con precisión la situación que se pretende estudiar, por lo tanto, el investigador debe tener en claro que se va a medir y sobre que o quienes se recolectarán los datos (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010).

### **3.3 Metodología**

En la investigación se utilizó la metodología cuantitativa debido a que se obtuvieron datos numéricos. Esta metodología es aquella donde se toman y analizan datos medibles sobre variables que es posible encontrar la fuerza de asociación o correlación entre variables y la generalización de los resultados a través de una muestra, los datos se los puede agrupar y comparar para obtener datos comunes. Los métodos cuantitativos son más fuertes en validez externa porque con una muestra representativa de la población hace inferencia en la misma (Maguiña Flores, 2009).

Para poder obtener la información necesaria para la investigación, se utilizó como herramienta de investigación la encuesta, la cual se la realiza cuando se necesita información a través de respuestas de una o varias personas por medio de un cuestionario preelaborado. Se asemeja a una entrevista, pero de forma escrita por medio de un conjunto de preguntas se espera adquirir información necesaria para la investigación, cuenta con una estructura lógica formada por un cuestionario que se obtiene respuestas directamente del encuestado sin la intervención del investigador (Hernández León & Coello González, 2012).

### **3.4 Población y muestra**

Para esta investigación se utilizó un censo. Este se refiere a que los cuestionarios que se usaron para obtener la información se lo realizó a cada elemento de la población, evitando que exista omisión de los datos que se obtendrán en el trayecto de la investigación. Se decide realizar este procedimiento porque la población objeto no es elevado y tiene como objetivo proveer un marco para las encuestas por muestreo que son parte central de la investigación (Signes Signes, 2013).

Se desarrolló en la provincia de Imbabura y Pichincha, analizando las cooperativas de ahorro y crédito de los segmentos 1, 2 y 3 en cada una de sus agencias principales. Los datos se obtuvieron de las cooperativas de ahorro y crédito hasta junio de 2018 y se consideró un mes y medio para la recolección de datos para este estudio.

El censo fue previsto a los gerentes financieros y su equipo de trabajo de 47 cooperativas de ahorro y crédito, pero solo 38 cooperativas brindaron su ayuda. Las 9 cooperativas faltantes decidieron no apoyar la investigación.

### **3.5 Instrumento**

Se aplicó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo forma corta 5X (MLQ) que fue explicado en el capítulo 2, la versión líder a los 38 gerentes financieros y la versión seguidor se lo realizó al personal de apoyo de este departamento.

La encuesta de la ACFE se aplicó a la persona encargada del manejo del riesgo de fraude siendo al jefe de riesgos, oficial de cumplimiento, contador general o gerente financiero de cada cooperativa encuestada.

### 3.6 Procesamiento de datos

Se inició aplicando el cuestionario MLQ 5X forma corta, al área contable-financiera y al mismo tiempo para la variable riesgo de fraude se aplicó la encuesta de la ACFE, al encargado del departamento de riesgos, en caso de existir, al oficial de cumplimiento o al encargado del departamento contable-financiero de las COAC's. Se utilizó el programa de KoBoToolbox para consolidar la base de respuestas y tabular los resultados; este programa es una herramienta que tiene como característica principal diseñar formularios de forma rápida y sencilla. El programa permite mantener una base de datos ordenada y amplia para crear informes de resumen con gráficos y tablas de los cuestionarios usados (KoBoToolbox, 2019).

Para la variable riesgo de fraude se armó una base en Excel con los resultados obtenidos, cada pregunta se asignó un porcentaje de acuerdo al ACFE, luego se procedió a sumar cada pregunta para obtener el porcentaje total de la cooperativa. Lo que se pretende encontrar con la variable riesgo de fraude, es la evaluación de como manejan el riesgo de fraude las cooperativas; en el caso de que la puntuación obtenida sea 100% se entiende que la gestión del fraude es adecuada, cumplen con procedimientos legales establecidos y cuentan con acciones preventivas y correctivas, mientras que las cooperativas que obtengan puntuaciones menores a 30% se entiende que son las que sus controles son ineficientes o carecen de los mismos y no cuentan con planes de acción para manejar los riesgos.

Para conocer el tipo de liderazgo predominante en las cooperativas encuestadas, se utilizó el análisis de la media del estadístico descriptivo el cual consiste en encontrar los valores promedio de las preguntas que forman parte de cada uno de los tipos de liderazgos. Una vez encontrados

estos valores, se ordenan de mayor a menor y se toma la media más alta para definir el tipo de liderazgo predominante (Suarez, 2017).

Las bases fueron homogenizadas para poder procesar la información en los programas estadísticos a través de la fórmula del promedio y la desviación estándar. Se realiza este procedimiento para que todas las variables tengan la misma distribución, tomando en cuenta que tienen una media 0 y desviación estándar 1. Tiene como objetivo que la comparación de las variables sea de una manera más apropiada y que no haya ninguna variación en los resultados (Universidad de Castilla, 2016).

Con la homogenización para la variable liderazgo como se puede visualizar en la Tabla 9 se obtuvieron 8 variables: Influencia Idealizada en base a Atributos (IIA), Influencia Idealizada por Conducta (IIB), Inspiración Motivacional (IM), Estimulación Intelectual (EI), Recompensa Contingente (RC), Administración Activa por Excepción (APEA), Administración Pasiva por Excepción (APEP), No liderazgo (LF).

**Tabla 9**  
*Dimensiones de los estilos de Liderazgo*

<b>Liderazgo Transformacional</b>	
<b>Dimensión</b>	<b>Numero de pregunta</b>
Influencia idealizada (atribuida) (IIA)	10 + 18 + 21 + 25
Influencia idealizada (conducta) (IIC)	6 + 14 + 23 + 24
Motivación inspiracional (IM)	9 + 13 + 26 + 36
Estimulación intelectual (EI)	2 + 8 + 30 + 32
Consideración individualizada (CI)	15 + 19 + 29 + 31
<b>Liderazgo Transaccional</b>	
<b>Dimensión</b>	<b>Numero de pregunta</b>
Recompensa contingente (RC)	1 + 11 + 16 + 35
Dirección por excepción (activa) (APEA)	4 + 22 + 24 + 27
<b>Liderazgo Pasivo/Evitador</b>	
<b>Dimensión</b>	<b>Numero de pregunta</b>
Dirección por excepción (pasiva) (APEP)	3 + 12 + 17 + 20

Continúa

Para evaluar la confiabilidad de los ítems de los cuestionarios, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach. Este instrumento es un índice que mide la confiabilidad del tipo de consistencia interna de una escala, es decir para evaluar la magnitud de correlación entre los ítems de un instrumento (Oviedo & Campos, 2005). Cuando más cerca se encuentre el valor de alfa a 1, mayor es la relación de las variables analizadas (Universidad de Valencia, 2015). El índice del coeficiente se lo puede calcular mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total como se muestra a continuación (Corral, 2009).

$$r_{tt} = \frac{k}{(k - 1) \left[ \frac{1 - \sum s_i^2}{s_t^2} \right]} \quad (1)$$

Dónde:

rtt: coeficiente de confiabilidad de la prueba o cuestionario

k: número de ítems del instrumento

st2: Varianza total del instrumento

$\sum s_i^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems

El análisis factorial se lo realizó a la variable liderazgo con la finalidad de confirmar y validar los datos obtenidos, además sintetiza las interrelaciones observada en un conjunto de variables y ayuda a generar nuevos conceptos y teoría. En la investigación se ejecutará un análisis factorial de tipo confirmatoria, debido a que los factores ya están definidos a priori (C. Serrano & Guitierrez, 2017). De este análisis de tomará en cuenta las correlaciones, sedimentación de variables, el análisis de la media de adecuación de la muestra KMO y los componentes principales.

El criterio de sedimentación es la representación gráfica de la ubicación de los factores en los ejes de los cuadrantes del plano cartesianos. Se puede observar que existe una diferencia entre los factores con varianzas altas y bajas, de igual manera se observa los factores que están situados antes del punto de inflexión (Fuente, 2011b). El método de los componentes principales estima puntuaciones factoriales mediante los factores tipificados y la matriz de cargas factoriales se estima mediante las correlaciones de los factores originales de los componentes del análisis factorial (Fuente, 2011a).

Índice de Kaiser-Meyer-Olkin o medida de adecuación muestral KMO es una manera de cuantificar los datos de las variables. El índice KMO entre más pequeño sea su valor, mayor es la correlación parcial, por lo tanto, es menos apropiado realizar el análisis factorial. KMO determina que para realizar un análisis factorial debe estar entre estos rangos  $KMO \geq 0.75$  está bien,  $KMO \geq 0.5$  es aceptable y  $KMO < 0.5$  es inaceptable (Fuente, 2011b).

El propósito de la correlación de las variables liderazgo y riesgo de fraude es reconocer si existe una asociación entre las variables cuantitativas. El Coeficiente de Correlación lineal de Pearson, es un índice que mide si los puntos de dispersión tienen una tendencia en línea recta y puede tomar valores entre -1 y +1. Para encontrar este valor se utiliza la media y la varianza, en consecuencia, se requiere que las variables estén estandarizadas. Se define como (Laguna, 2009):

$$r = \frac{S_{XY}}{S_X S_Y}$$

r: Coeficiente de Correlación lineal de Pearson

$S_{XY}$ : la covarianza entre X y Y

$S_X S_Y$ : el producto de las desviaciones típicas de cada variable

Para realizar todo el procedimiento antes expuesto, se usó el programa R-Studio versión para el procesamiento de los datos de una manera más simple y efectiva. Este es un programa estadístico de uso libre, ofrece una gran variedad de herramientas estadísticas y graficas que permiten el análisis de variables de una forma confiable y de calidad (R-Studio, 2018). De igual manera se utilizó el software SPSS Statics versión 24, el cual es un conjunto de herramientas que permiten un análisis estadístico a los datos obtenidos en la investigación, permita la creación de tablas y gráficas, y tiene la capacidad de gestionar grandes volúmenes de datos (QuestionPro, 2018).

### **3.7 Hipótesis**

En la presente investigación se pretende demostrar las siguientes hipótesis:

**Ho Nula:** El estilo de liderazgo no incide de manera directa en el riesgo de fraude en las COAC's.

**H1 Alternativa:** El estilo de liderazgo incide de manera directa en el riesgo de fraude en la COAC's

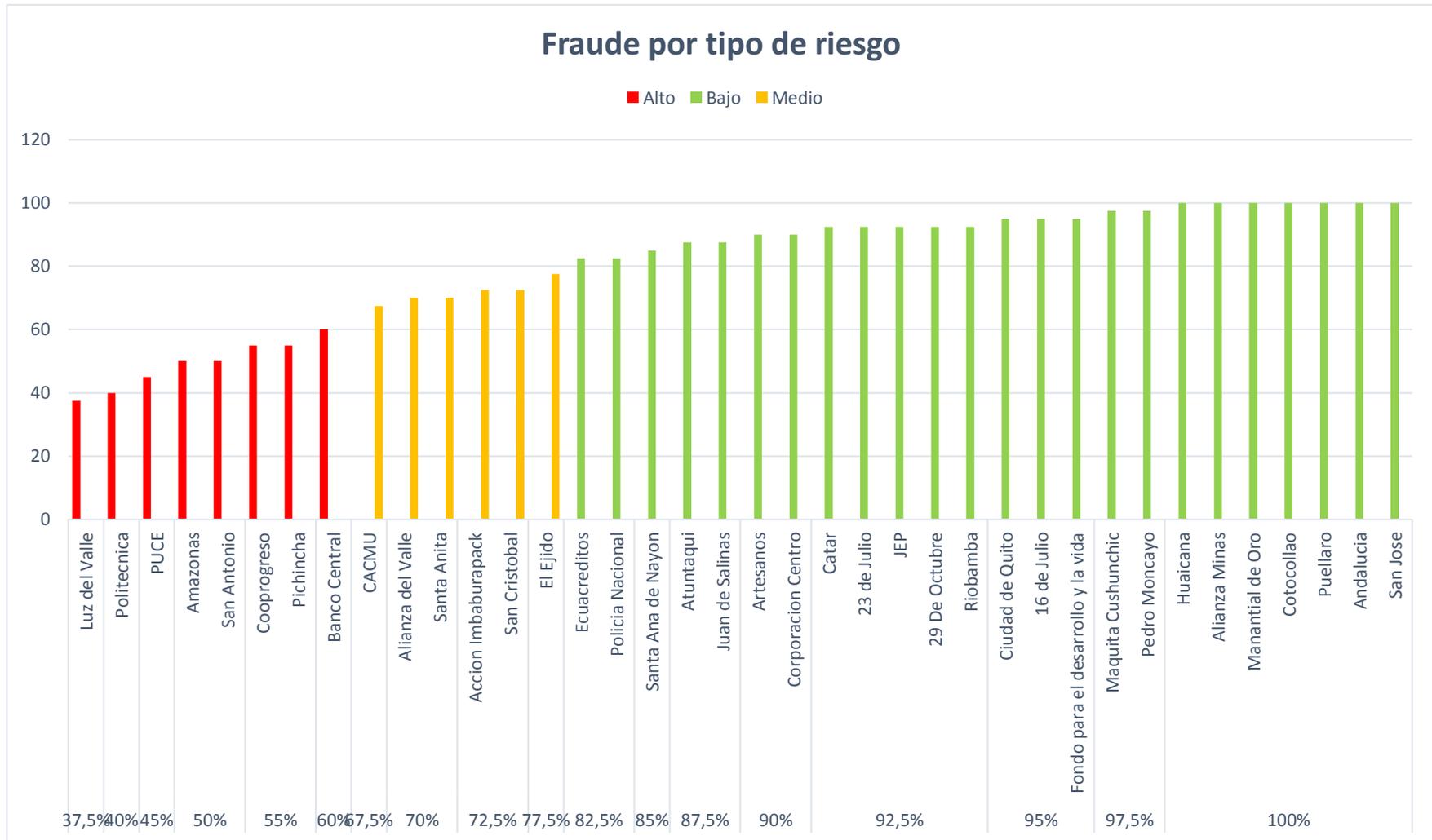
## **CAPÍTULO 4**

### **4.1 Resultados**

Después de haber aplicado las encuestas pertinentes tanto de fraude como de liderazgo a las oficinas principales (matrices) de las 38 cooperativas de los segmentos 1, 2 y 3 de las provincias de Imbabura y Pichincha, se realizó el procesamiento de los datos en los programas estadísticos R-Studio y SPSS.

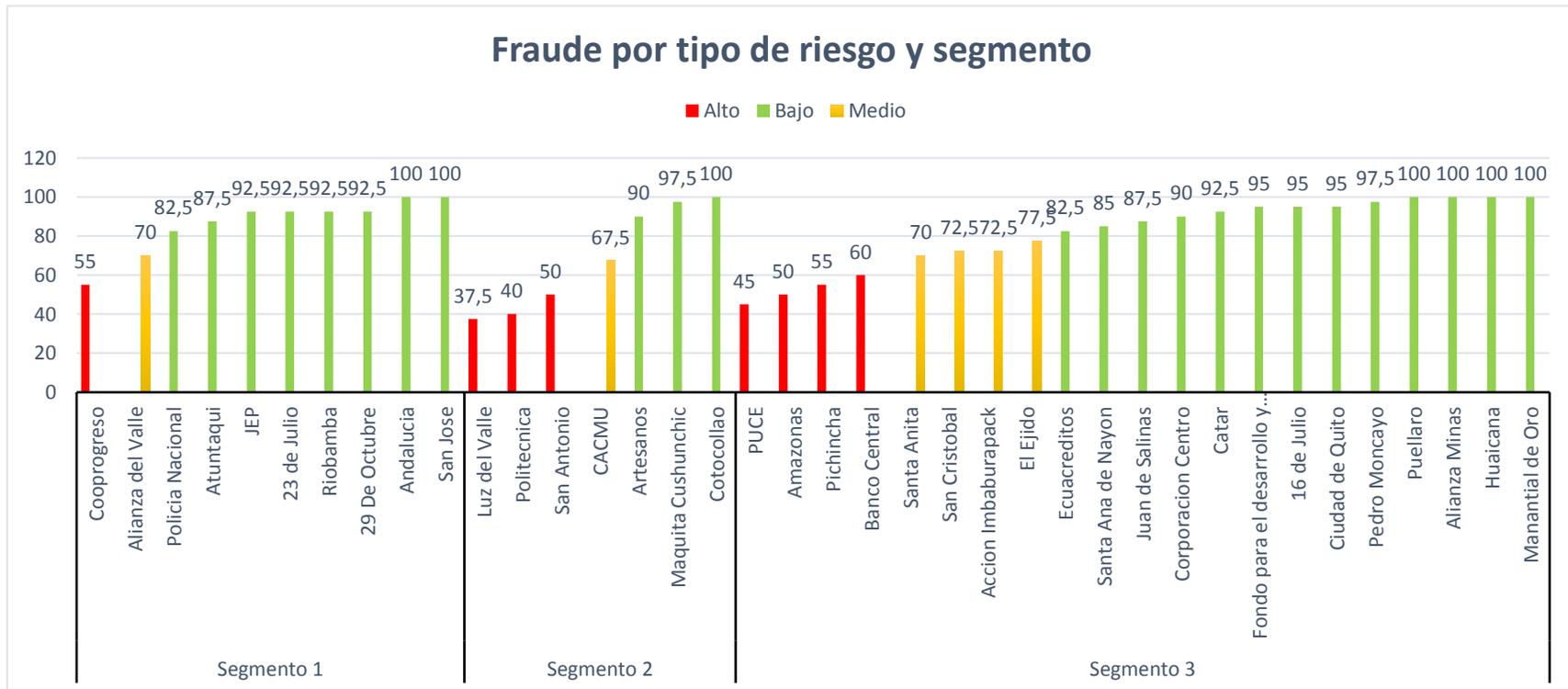
#### **4.1.1 Resultados del Fraude en las COAC'S**

Referente al fraude, el análisis se realizó de la siguiente manera: en la Figura 11 se identifica el riesgo de fraude por la calificación de alto, medio o bajo. Arrojando como resultado que la mayoría de cooperativas tienen un riesgo de fraude bajo debido a que maneja adecuadamente su gestión del riesgo. La distribución por tipo de riesgo está dada de la siguiente manera: 24 cooperativas presentan un riesgo de fraude bajo, 6 cooperativas presentan un riesgo de fraude medio y 8 cooperativas presentan un riesgo de fraude alto.



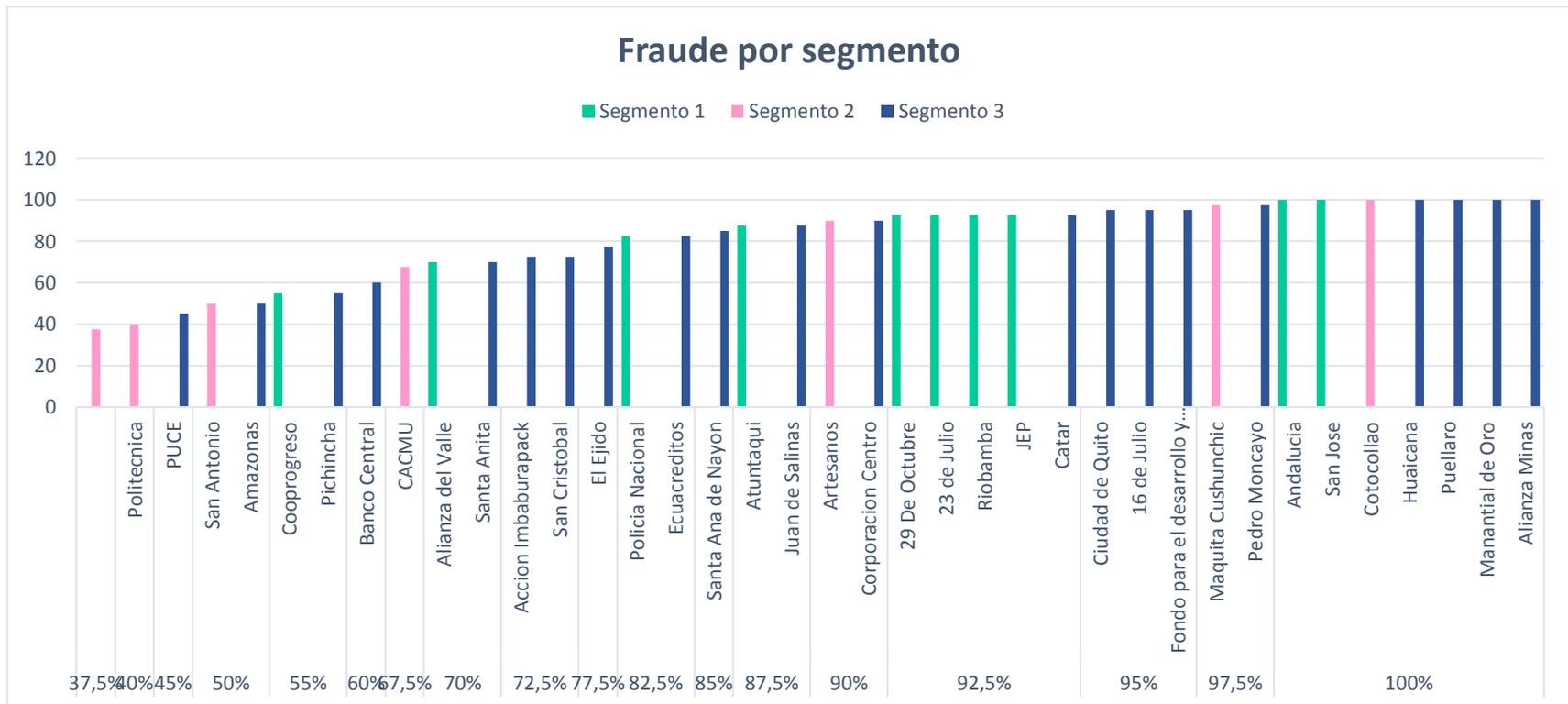
**Figura 11.** Riesgo de fraude por tipo de riesgo

En la Figura 12 se presenta el riesgo de fraude analizado por cada segmento, consiguiendo el siguiente resultado para cada segmento: En el segmento 1 las cooperativas están distribuidas así, 1 entidad con riesgo alto, 1 entidad con riesgo medio y 8 entidades con riesgo bajo; para el segmento 2 se tiene 3 entidad con riesgo alto, 1 entidad con riesgo medio y 3 entidades con riesgo bajo y para el segmento 3 se muestra 4 entidad con riesgo alto, 4 entidad con riesgo medio y 13 entidades con riesgo bajo.



**Figura 12.** Riesgo de fraude por riesgo y segmento

En la Figura 13 se presenta el riesgo de fraude analizado por cada segmento y por cada calificación de riesgo. Lo que determina que el mayor número de cooperativas con el riesgo bajo, medio y alto se encuentra en el segmento 3. Las cooperativas con mayor porcentaje de fraude pertenecen al segmento dos y son la Luz del Valle y la Politécnica y las cooperativas con menor porcentaje de fraude están distribuidas entre los diferentes segmentos, para ejemplo tenemos a la Andalucía, Cotocollao y Manantial de Oro.



**Figura 13.** Fraude por segmento

#### 4.1.2 Resultados del Liderazgo en las COAC's

Una vez aplicado el procedimiento expuesto en el capítulo anterior, los resultados obtenidos del análisis factorial se muestran en la Tabla 10, arrojando que los datos utilizados cumplen con las características para aplicar el análisis factorial, en virtud de que los valores en su gran mayoría son positivos, lo que determina la fiabilidad de la correlación y demuestra que las variables están altamente interrelacionadas (Fuente, 2011).

**Tabla 10**

*Matriz de correlaciones Líder*

	<b>IIA</b>	<b>IIB</b>	<b>IM</b>	<b>EI</b>	<b>CI</b>	<b>RC</b>	<b>APEA</b>	<b>APEP</b>	<b>LF</b>
<b>IIA</b>	1,000	,660	,709	,630	,394	,494	,223	-,210	-,095
<b>IIB</b>	,660	1,000	,726	,643	,359	,496	,398	,107	,030
<b>IM</b>	,709	,726	1,000	,723	,395	,457	,078	-,029	-,061
<b>EI</b>	,630	,643	,723	1,000	,569	,504	,261	-,046	,015
<b>CI</b>	,394	,359	,395	,569	1,000	,156	-,107	,064	,123
<b>RC</b>	,494	,496	,457	,504	,156	1,000	,372	-,076	-,119
<b>APEA</b>	,223	,398	,078	,261	-,107	,372	1,000	,093	-,002
<b>APEP</b>	-,210	,107	-,029	-,046	,064	-,076	,093	1,000	,680
<b>LF</b>	-,095	,030	-,061	,015	,123	-,119	-,002	,680	1,000

Posteriormente se realizó el test de esfericidad de Barlett el cual arrojó un resultado de 929,077 como se muestra en la Tabla 11, lo que indica que la correlación existente entre la población y las variables es alta, permitiendo continuar con el análisis. Así mismo, el índice KMO muestra que tan factible es el análisis; el resultado de este índice fue de 0,877 como se muestra en la tabla 11 lo que significa que si los valores toman entre 0,5 y 1 son recomendados para aplicar el proceso de reducción de datos.

De la misma manera el nivel de significancia arrojado es de 0,000 como se muestra en la Tabla 11, evidenciando que si existe una interrelación entre las variables. Demostrando que

después de realizar la prueba de KMO y Barlett, es apropiado aplicar a nuestra investigación el análisis factorial.

**Tabla 11**

*Prueba de KMO y Barlett*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,877
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	929,077
	Gl	36
	Sig.	0,000

A continuación se procede a la extracción de factores o componentes principales mediante “una combinación de las variables originales, y la rotación de las mismas; las cuales buscan cubrir el mayor porcentaje del problema original” (Ipiales & Villalba, 2018), para luego obtener la matriz de componentes principales. De esta manera con los resultados de la Figura 14, se evidencia que con el primer componente se cubre el 54,131% de la varianza total mientras que con el segundo componente se cubre el 74,492% de la varianza total, siendo útil esta matriz de varianza para determinar con cuántos factores deben retenerse.

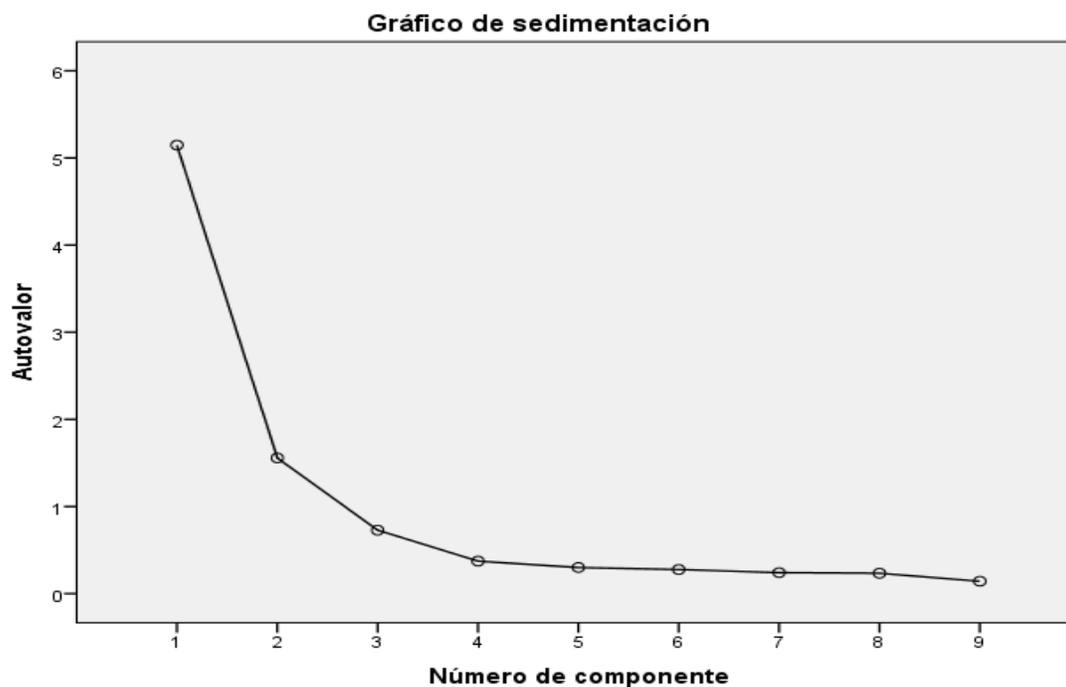
**Varianza total explicada**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de	%	Total	% de	% acumulado	Total	% de	% acumulado
1	5,147	57,191	57,191	5,147	57,191	57,191	4,872	54,131	54,131
2	1,557	17,301	74,492	1,557	17,301	74,492	1,833	20,362	74,492
3	,728	8,090	82,582						
4	,373	4,149	86,731						
5	,300	3,331	90,062						
6	,277	3,080	93,142						
7	,241	2,679	95,821						
8	,234	2,601	98,422						
9	,142	1,578	100,000						

**Figura 14.** *Varianza total explicada*

Seguidamente se procede a la sedimentación del número de componentes, que según Minitab 18 (2019) la gráfica de sedimentación “es un método para evaluar visualmente los valores propios que permite determinar en qué punto los valores muestran un poco de cambio y se acercan a 0”. En la Figura 15 se muestra que con dos factores se explica la mayor parte de variabilidad de los datos de la investigación, además estos factores cumplen con la condición de ser mayor que 1, por otra parte, se muestra como se corta la pendiente de los factores más importantes y se da el descenso gradual de los restantes.

Lo que arroja como resultado que para la extracción de factores nos inclinamos por retener los 2 primeros componentes, mismos que explican el 74,492% del problema original, permite realizar una representación gráfica en dos dimensiones y se evidencia que la pendiente de este gráfico se corta en el componente dos, estando dentro de estos componentes, el liderazgo y sus estilos.



**Figura 15.** Gráfica de sedimentación

Posteriormente se genera la rotación de los componentes, arrojando la matriz del componente rotado; en la investigación, el método utilizado de rotación fue Varimax debido a que “efectúa una rotación ortogonal de los ejes factoriales con el objetivo de conseguir que la correlación de cada una de las variables sea próxima a 1 con sólo uno de los factores y próxima a 0 con todos los demás” (Carmona, 2014), es por esta razón que se debe tomar en cuenta que el análisis factorial es de tipo exploratorio y por este motivo busca obtener factores que son desconocidos mediante la combinación de las variables.

Los resultados de la matriz de componentes rotados se muestran en la Tabla 12, la matriz quedó de la siguiente manera:

**Tabla 12**  
*Matriz de componentes rotados*

<b>Dimensión</b>	<b>Componentes</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>IM</b>	0,904	-0,106
<b>RC</b>	0,889	-0,124
<b>IIC</b>	0,877	-0,163
<b>IIA</b>	0,851	-0,205
<b>EI</b>	0,837	-0,2
<b>CI</b>	0,768	-0,106
<b>APEA</b>	0,673	0,053
<b>APEP</b>	-0,109	0,92
<b>LF</b>	-0,13	0,914

Como se refleja en la Tabla 12 cada componente está conformado con las variables que tiene mayor carga, determinados de la siguiente manera: el componente 1, abarca 5 dimensiones del liderazgo transformacional: IM con 0,904, IIB con 0,877, IIA con 0,851, EI con 0,837 y CI con 0,768 y 2 dimensiones del liderazgo transaccional: RC con 0,889 y APEA con 0,673; el componente dos abarca las siguientes dimensiones de Laissez Faire: APEP con 0,92 y LF con 0,914; en orden de relevancia. Lo que concluye que las dimensiones que conforman el componente 1 son las mismas que de alguna manera reflejan un estilo de liderazgo, ya sea transformacional o transaccional; reconociendo que el componente uno se llamara entonces liderazgo mientras que las dimensiones que conforman el componente 2 son las mismas que no reconocen ningún tipo de liderazgo; reconociendo a este el componente como el no liderazgo.

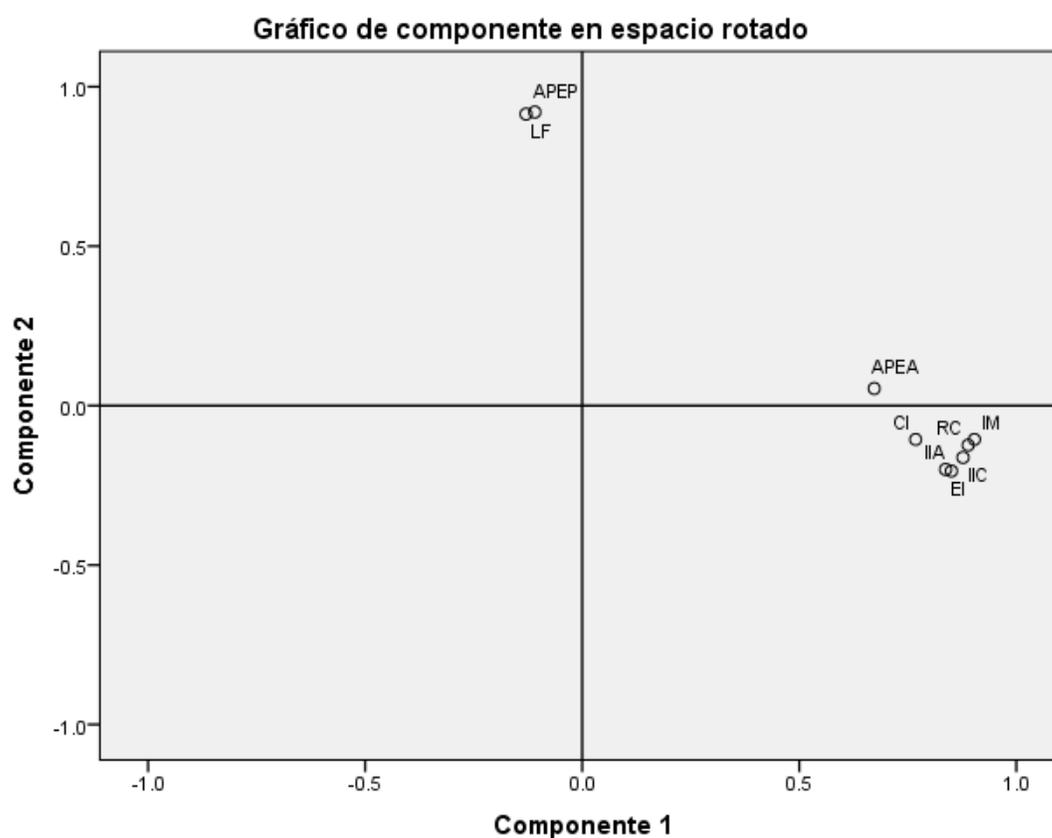
Teniendo en cuenta los resultados de la Tabla 12, para cada estilo de liderazgo, se obtiene que: en el Liderazgo Transformacional el factor más influyente es la inspiración motivacional, debido a que los líderes motivan adecuadamente a su personal y le dan un significado al trabajo, construyendo una visión atractiva del futuro. Enseguida está presente la influencia idealizada

atribuida, lo que significa que los seguidores tienen confianza y respeto hacia su líder, que lo admiran y lo ven como un ejemplo a seguir. La influencia conductual también está presente en el momento en que los seguidores admiran a su líder por conductas específicas que perciben en él, cómo su grado de moralidad, su carisma, su actitud, etc. Además, con la estimulación intelectual los líderes desarrollan el potencial de sus seguidores, su creatividad, su innovación y su capacidad para hacerse cargo de los problemas que junto con la consideración individualizada logran reconocer las necesidades personales y profesionales de sus seguidores para maximizar su desempeño.

Del mismo modo, en el Liderazgo Transaccional la recompensa contingente tiene un gran peso, debido a que los líderes establecen los parámetros a cumplir en el trabajo y brindan un reconocimiento a los logros obtenidos y al buen desempeño. Seguidamente la dirección por excepción activa permite que los líderes identifiquen falencias en el desarrollo del trabajo, errores o incumplimientos de cualquier tipo y tomen acciones correctivas.

Por último, en el Liderazgo Laissez Faire, el factor con el que más se asocia es la dirección por excepción pasiva donde el líder deja pasar las cosas y deja hacer las cosas como los seguidores desean y solo actúa cuando se presentan problemas serios, otro factor es el laissez faire, en el cual los líderes evitan tomar decisiones, no asumen responsabilidades en asuntos importantes y no usan su autoridad.

La representación gráfica de la matriz de componentes rotados se muestra en la Figura 16, donde el gráfico de componentes en espacio rotado según Silva & Silva (2019), es un diagrama de dispersión, representado por el número de componentes en los ejes y los puntos representan las variables, en donde se evidencia que las variables se sitúan más cerca al factor con el que estén más correlacionados. De esta manera se ratifica que las variables están distribuidas en: componente 1-liderazgo, componente 2-no liderazgo.



**Figura 16.** Gráfico de componentes en espacio rotado

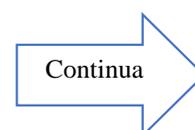
Por tal motivo el gráfico de componentes rotados, permite visualizar que en las COAC's de las provincias de Imbabura y Pichincha están presentes los tres tipos de liderazgo con sus respectivas variables, presentes en cada factor.

Sin embargo, para poder determinar el estilo de liderazgo predominante en las COAC's de nuestro estudio, fue necesario realizar un análisis de medias de todas las preguntas del cuestionario, presentado a continuación en la Tabla 13.

**Tabla 13**

*Resultado de los tipos de liderazgo en las COAC's*

<b>No.pregunta</b>	<b>Media</b>
1	3,116
2	2,823
3	1,544
4	3,388
5	0,952
6	3,286
7	0,816
8	3,054
9	3,354
10	3,367
11	3,211
12	1
13	3,122
14	3,204
15	3,027
16	3,109
17	0,986
18	2,932
19	2,435
20	0,707
21	3,421
22	2,869
23	3,377
24	2,651



25	3,548
26	3,276
27	2,596
28	0,829
29	3,034
30	3
31	3,089
32	2,986
33	1,192
34	2,986
35	3,338
36	3,276
<b>Estilo de liderazgo</b>	
Transformacional	3,13
Transaccional	2,991
Laissez Faire	1,003

Mediante el resultado obtenido del análisis de medias de cada pregunta, se determina que en las COAC's existen los tres tipos de liderazgo, siendo el liderazgo Transformacional el más utilizado por los gerentes de esas instituciones con una media de 3,13, seguido por el Liderazgo Transaccional con una media de 2,99 y por último el Laissez Faire con una media de 1.

#### **4.1.3 Resultados de Liderazgo y fraude en las COAC'S**

Una vez analizadas las variables por separado, se procedió a realizar la correlación múltiple de Pearson con la ayuda del programa SPSS, en donde el coeficiente de correlación nos ayudará a establecer si existe o no una relación entre las variables estudiadas.

El alfa de cronbach obtenido en la Tabla 14 permite dar una idea de que tan confiable fue el análisis realizado, en nuestro caso para la confiabilidad del modelo es "alta" razón por la cual los resultados obtenidos son cercanos a 1, el resultado obtenido es 0,807.

**Tabla 14**  
*Alfa de Cronbach*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,807	9

#### **4.1.3.1 Liderazgo Transformacional – Fraude.**

La Tabla 15 muestra los resultados obtenidos de la correlación del liderazgo transformacional contra el fraude, evidenciándose que los datos están relacionados entre sí en un 7,20%, lo que determina que la correlación existente entre las variables es baja de modo que las variables no se explican mutuamente. De la misma manera si observamos el nivel de significancia, la regla de decisión según Cobo, Cortés & González (2014) determina que: si  $p \leq \alpha$  se rechazará la hipótesis nula, para nuestro caso el valor es de 0,386 lo que nos permite aceptar  $H_0$ .

**Tabla 15**  
*Correlación Liderazgo Transformacional – Fraude*

		<b>Transformacional</b>	<b>Fraude</b>
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	1	0,072
	Sig. (bilateral)		0,386
	N	147	147
Índice Fraude	Correlación de Pearson	0,072	1
	Sig. (bilateral)	0,386	
	N	147	147

#### **4.1.3.2 Liderazgo Transaccional-Fraude**

En la Tabla 16 se presentan los resultados obtenidos de la correlación del liderazgo transaccional contra el fraude, entendiéndose que los datos están relacionados entre sí en un 6,57%,

lo que arroja una correlación débil entre las variables. De la misma manera si tomamos en cuenta el nivel de significancia que es de 0,429, siendo mayor a 0,05 nos permiten aceptar  $H_0$ .

**Tabla 16**  
*Correlación Liderazgo Transaccional – Fraude*

		<b>Transaccional</b>	<b>Fraude</b>
Liderazgo Transaccional	Correlación de Pearson	1	0,065
	Sig. (bilateral)		0,429
	N	147	147
Índice Fraude	Correlación de Pearson	0,065	1
	Sig. (bilateral)	0,429	
	N	147	147

#### 4.1.3.3 Laissez Faire-Fraude

En la Tabla 17 se presentan los resultados obtenidos de la correlación de laissez faire contra el fraude, entendiéndose que los datos presentan una correlación negativa de -6,21%, lo que arroja una correlación inversa baja entre las variables. De la misma manera si tomamos en cuenta el nivel de significancia que es de 0,454, siendo mayor a 0,05 nos permiten aceptar  $H_0$ .

**Tabla 17**  
*Correlación No Liderazgo – Fraude*

		<b>Laissez Faire</b>	<b>Fraude</b>
Liderazgo Laissez Faire	Correlación de Pearson	1	-0,062
	Sig. (bilateral)		0,454
	N	147	147
Índice Fraude	Correlación de Pearson	-0,062	1
	Sig. (bilateral)	0,454	
	N	147	147

## CAPÍTULO 5

### 5.1 Conclusiones

Se concluyó que el nivel de riesgo que prevalece en las COAC's es bajo, debido a que cuentan con una adecuada gestión del riesgo que les permite cumplir la normativa vigente establecida, sus procesos son eficientes, la evaluación de riesgo que tienen es continua y las instituciones cuentan con políticas de fraude y acciones tanto preventivas como correctivas para resolver casos potenciales. El segmento con más cooperativas que tienen un riesgo alto es el segmento 3, debido a que son COAC's más pequeñas que carecen de normativas obligatorias de cumplimiento y la exigencia por parte de las SEPS no es tan estricta.

Se concluyó que, si existe liderazgo en las cooperativas analizadas y que el estilo que predomina es el transformacional, donde las dimensiones que tienen mayor carga son: para el componente del liderazgo transformacional en el enfoque del líder: Estimulación Intelectual e Inspiración Motivacional mientras que en el enfoque del seguidor las dimensiones son: Inspiración motivacional y Consideración Individualizada.

Se ha cumplido con los objetivos planteados en la investigación, por cuanto se pudo establecer que estilo de liderazgo no incide en el fraude; por cuanto el liderazgo transformacional se correlaciona de manera leve pero no influye significativamente en riesgo de fraude, aceptado de esta manera la hipótesis nula comprobando el estilo de liderazgo existente en cada cooperativa no afectó a la gestión de fraude de cada institución. Además, la razón de que la relación entre las variables sea baja se origina porque el fraude necesita ser comparado con más variables para

mejorar su interpretación, tales variables sería el tiempo en el cargo, la presión y la oportunidad, por lo cual sugerimos que se realicen investigaciones futuras con este análisis.

## **5.2 Recomendaciones**

Para disminuir y lograr manejar de una forma adecuada el riesgo de fraude se recomienda implementar la certificación de la ACFE en las cooperativas de ahorro y crédito, obteniendo una herramienta útil para el análisis global de la situación actual y real del riesgo de fraude a nivel cooperativo, y de esta manera facilitar el control por parte de las SEPS permitiendo tomar acciones correctivas si fuera necesario o implementar nuevos.

Para próximas investigaciones se recomienda relacionar los componentes del triángulo del fraude: presión, racionalización y la oportunidad de cometimiento de fraude contra las dimensiones del liderazgo de manera individual, el tiempo de la persona en el cargo, la confianza existente entre líder-seguidor y eficiencia de controles, lo que permitirá mejorar la gestión de riesgos de fraude en las cooperativas para que generen más seguridad a los socios.

Mediante la aplicación de la investigación se pudo determinar que no hay implementado ningún tipo de instrumento o lineamiento sobre liderazgo en las COAC's, por esta razón se recomienda aplicar el modelo de Gobernabilidad que sugiere la Alianza Cooperativa Internacional, el cual considera lineamientos sobre gobierno, ética y liderazgo basados en los principios cooperativos que busca promover el buen gobierno cooperativista.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abdullahi, R. & Mansor, N. (2015). Forensic Accounting and Fraud Risk Factors: The Influence of Fraud Diamond Theory. *The American Journal of Innovative Research and Applied Sciences*, 15, 186–192.
- Álava Rade, F. E., & Vega Chica, M. L. (2017). Incidencia del Liderazgo Situacional en el Índice de Satisfacción Laboral de los Empleados de la ESPAM ., 2(10), 17–43.
- Albrecht, W., Albrecht, C. & Albrecht, C. (2008). Current Trends in Fraud and its Detection: A Global Perspective. *Information Security Journal*, 17. Retrieved from [www.ebscohost.com](http://www.ebscohost.com)
- Amat, Oriol & Blake, J. (1999). *Contbildiad creativa*. (P. P. Corporation, Ed.).
- Amaya Mojica, J. A. (2017). *El Liderazgo Y Su Evolucion: Una Revision De Sus Principales Teorias, Enfoques Y Modelos Desde El Siglo Xx Hasta La Actualidad*.
- Asamblea Nacional. Constitución de la Republica del Ecuador (2008).
- Asamblea Nacional. Ley de Economía Popular y Solidaria (2011).
- Asamblea Nacional. (2014). Código Orgánico Monetario y Financiero, 1–183.
- Asamblea Nacional. Codigo Organico Integral Penal (2014).
- Association of Certified Fraud Examiners. (2012). *Report To The Nations On Occupational Fraud And Abuse*. Retrieved from [https://www.acfe.com/uploadedfiles/acfe\\_website/content/rtn/2012-report-to-nations.pdf](https://www.acfe.com/uploadedfiles/acfe_website/content/rtn/2012-report-to-nations.pdf)
- Association of Certified Fraud Examiners. (2014). ¿Qué es el fraude?
- Association of Certified Fraud Examiners. (2016). ACFE Fraud Prevention Check-Up, 12.
- Avila Baray, H. L. (2006). Introducción a la metodología de la investigación - Google Libros.
- Avolio, B.; Bass, B. & Jung, D. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 441–462.
- Avolio, Bruce & Bass, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire*. (P. A. M. Garden, Ed.) (3<sup>a</sup> ed.).
- Ayoub, J. (2010). Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. *Lulu Enterprises, Inc*.
- Badillo, J. (2008). “Más que una especialidad profesional una misión: prevenir y detectar el fraude financiero” (No. 2). Retrieved from [http://www.ideaf.org/archivos/auditoria\\_forense\\_una\\_misi%F3n\\_jbadillo\\_mayo\\_08%5B1%5D.pdf](http://www.ideaf.org/archivos/auditoria_forense_una_misi%F3n_jbadillo_mayo_08%5B1%5D.pdf)
- Balcázar Sánchez, C. M. (2015). Metodologia de la investigacion no experimental.

- Bárbara, Santa; Sánchez, Emilio & Fernández, R. (2010). 40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42.
- Bass, B. & Avolio, B. (2000). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire*. Redwood City.
- Bass, Bernard & Avolio, B. (2006). Manual for the multifactor leadership questionnaire. *Consulting Psychologist Press, Palo Alto*(California-Estados Unidos).
- Bass, B. (1985). Leadership and performance beyond expectations. *The Free Press, USA*.
- Bass, B. (1988). El impacto de los directores transformacionales en la vida escolar. La gestión educativa ante la innovación y el cambio, 26–36.
- Bass, B. (2007). The Future of Leadership in learning organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18–40.
- Bedoya Rodríguez, A. E. (2015). Del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Prosocial : Evidencias obtenidas en la Dirección de organizaciones sanitarias catalanas .
- Bishop, T., & Hydoski, F. (2009). Capacidad de recuperación empresarial: administración del creciente riesgo de fraude y corrupción, 245. <https://doi.org/3194045>
- Bodie, Zwi & Merton, R. (1999). *Finanzas*. (P. Hall, Ed.). México.
- Bustamante, C. & Barreat, Y. (1998). Estrategias de influencia, usadas por los líderes motivacionales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 17 (2), 5–12. Retrieved from <http://www.scielo.org.com>
- Cadavid, M. (2016). *¿Qué es el fraude corporativo?*
- Calleja, L. (2014). *Factores explicativos del fraude empresarial y medidas adoptadas: caso español*. España. Retrieved from [https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/14550/TFG\\_Calleja.pdf;jsessionid=41DE6150BDA00B814B127EE87B940145?sequence=1](https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/14550/TFG_Calleja.pdf;jsessionid=41DE6150BDA00B814B127EE87B940145?sequence=1)
- Cano, D. (2011). Contra el fraude: prevención e investigación en América Latina. *Contra El Fraude: Prevención e Investigación En América Latina*, 119. <https://doi.org/4536604>
- Cao, H. (2017). *LIDERAZGO: EVOLUCIÓN Y FUNCIONES*. La Plata. <https://doi.org/63833>
- Carmona, F. (2014). *Un ejemplo de ACP paso a paso*. Retrieved from <http://www.ub.edu/stat/docencia/Mates/ejemploACP.PDF>
- Cobo, Erick ; Cortés, Jordi ; González, J. (2014). Prueba de significación y con traste de hipótesis. In *Bioestadística para no estadísticos* (Universida, pp. 1–45). Barcelona. Retrieved from <https://ocw.upc.edu>
- Consejo de Auditoría Interna del Gobierno de Chile. (2018). Estudio Global De Acfe : Reporte A Las Naciones 2018 Sobre El Abuso Y El Fraude Ocupacional Sobre El Abuso Y El Fraude OcupacionaL, 2–3.
- Contreras, F. & Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional:

- implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de La Educación*, 19.
- Cressey, D. (1950). *The criminal violation of financial trust*. (A. S. Review, Ed.) (15th ed.). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.2307/2086606>
- Cuadrado, I. (2009). Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. *Universidad de Alemania*.
- Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2006). *Relaciones humanas*. (Cengage Learning Editores, Ed.).
- Daros, W. (Universidad A. de la P. (2002). ¿Qué es un marco teórico? *Enfoques*, XIV(Argentina), 112. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/259/25914108.pdf>
- De la Fuente Fernandez, S. (2011). Analisis Factorial. *Universidad Autonoma de Madrid*, 34. Retrieved from <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/Econometria/Multivariante/Factorial/analisis-factorial.pdf>
- de la Fuente Fernández, S. (2011a). *Análisis Componentes Principales*.
- de la Fuente Fernández, S. (2011b). *Análisis Factorial*.
- Dennis, S. A., & Johnstone, K. M. (2018). A natural field experiment examining the joint role of audit partner leadership and subordinates' knowledge in fraud brainstorming. *Accounting, Organizations and Society*, 66(October 2016), 14–28. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2018.02.001>
- Diaz Martinez, T., & Fernández Ramírez, J. M. (2016). Caso De Estudio Sobre Indicios De Malversacion De Inventarios En Pequeños Mercados Locales De Retail En El Sector De Galerías En Bogota. *IOSR Journal of Economics and Finance*, 3(1), 56. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Durán Gamba, M. G., & Castañeda Zapata, D. I. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 135–147. <https://doi.org/10.14718/ACP.2015.18.1.13>
- Eigen, P. (2005). ¿Un Mundo “Construido Sobre Sobornos”? El Informe De Ti Concluye Que La Corrupción En La Construcción Se Cobra Vidas Y Lleva A Los Países A La Bancarrota. Retrieved from [https://www.transparency.org/news/pressrelease/un\\_mundo\\_construido\\_sobre\\_sobornos\\_el\\_informe\\_de\\_ti\\_concluye\\_que\\_la\\_corrupc](https://www.transparency.org/news/pressrelease/un_mundo_construido_sobre_sobornos_el_informe_de_ti_concluye_que_la_corrupc)
- Endara, S. (2011). *El cooperativismo: Una vía práctica hacia el Buen Vivir*. Retrieved from <https://www.alainet.org/es/active/51383>
- Escandon Barbosa, D. M., & Hurtado Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas.

<https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>

- Estupiñán Gaitán, R. (2015). Control interno y fraudes: análisis de informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales. *Ecoe Ediciones*, 192. <https://doi.org/4422272>
- Expansion. (2018). La percepción de corrupción desciende en Ecuador. Retrieved from <https://datosmacro.expansion.com/estado/indice-percepcion-corrupcion/ecuador>
- Farfán Cárdenas, J. M. (2018). *NIA 240 - Responsabilidades del auditor en considerar el riesgo de fraude en los Estados Financieros*.
- Fedpa, S. (2015). Vi Encuentro Financiero Y De Seguros.
- Ferro Veiga, J. M. (2013). Investigación del fraude interno y externo en el ámbito corporativo (aseguradoras) e institucional: en búsqueda de los porqué, cuándo y cómo: referencia especial al arson y al tráfico ilícito de vehículos. *ECU*. <https://doi.org/3215133>
- French, Wendell & Bell, C. (1996). *Desarrollo organizacional : aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. (Prentice Hall, Ed.) (5th ed.). Naucalpan de Juárez.
- Galarza Torres, S. P., García Aguilar, J. del C., Ballesteros Trujillo, L., Cuenca Caraguay, V. E., & Fernández Lorenzo, A. (2017). Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Pichincha. *Cooperativismo Y Desarrollo*, 5(1), 19–31.
- Gómez, R. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. México. Retrieved from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762008000100007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100007)
- Grajale G, T. (2000). Tipos de Investigacion. *IUPuebla*, 4. <https://doi.org/10.1590 / S0124-00642009000200014>
- Guevara Guerrero, S. P. (2018). Segmentación de las cooperativas de ahorro y crédito en Ecuador , periodo 2016 : Análisis y propuesta Resumen, 1–137.
- Hart, C. (2012). Los experimentos de Hawthorne. *Revista Cubana de Salud Pública*, 156–167.
- Hernández León, R. A., & Coello González, S. (2012). El proceso de investigación científica (2a. ed.). *Editorial Universitaria*. <https://doi.org/3198455>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación*. *Metodología de la investigación*. <https://doi.org/-> ISBN 978-92-75-32913-9
- Hersey, P. & Blanchard, K. (1969). The life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal*, 23 (5), 26–34.
- Hess, M. F., & Cottrell, J. H. (2016). Fraud risk management: A small business perspective. *Business Horizons*, 59(1), 13–18. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2015.09.005>
- Holloway, J. (2012). Leadership Behavior and Organizational Climate: An study in a non-profit

organization. *Southeast Georgia*.

- Humphreys, J. (2001). Transformational and transactional leader behavior. The relationship with the support for e-commerce and emerging technology. *Journal of Management Research*, 149–159.
- IASSB. (2013). Norma Internacional De Auditoría 240 Responsabilidades Del Auditor En La Auditoría De Estados Financieros Con Respecto Al Fraude. España: adaptada para su aplicación en España mediante Resolución del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. Retrieved from <http://www.icac.meh.es/NIAS/NIA 240 p def.pdf>
- Industrial, E. de O. (2015). Importancia del liderazgo etico. Retrieved from [www.eoi.es/blogs/mcalidadon/2015/03/30/importancia-del-liderazgo-etico/](http://www.eoi.es/blogs/mcalidadon/2015/03/30/importancia-del-liderazgo-etico/)
- Instituto de Auditores Internos de España. (2015). *Gestión del riesgo de Fraude: Prevención, Detección e Investigación*.
- Ipiates, Karina & Villalba, N. (2018). *Representatividad de indicadores de métodos de evaluación financiera en el desempeño COAC'S*. ESPE.
- Kenyon, W. & Tilton, P. (2006). Potential red flags and fraud detection techniques: A Guide to Forensic Accounting Investigation. *John Wiley & Sons, Inc, 1*(New jersey).
- Knigth, F. (1947). *Riesgo, incertidumbre y beneficio* (Aguilar). Madrid.
- KoBoToolbox. (2019). Acerca de KoBoToolbox.
- KPMG. (2016). Los controles anti-fraude continúan siendo insuficientes en la mayoría de las organizaciones.
- Kwan Chung, C. K., & Cardozo, S. (2018). Estilo de liderazgo situacional predominante en las Micro y Pequeñas Empresas de Asunción , Paraguay, 5, 117–126.
- Laguna, C. (2009). Correlación y Regresión Lineal. *Instituto Aragones De Ciencia De La Salud*, 1–18.
- Lapo Maza, M. del C., & Jácome Ortega, M. J. (2015). El Liderazgo y su Evolución Histórica. *Revista Empresarial*, 9(1390), 11–16.
- Leithwood, Kenneth; Mascall, Blair & Strauss, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. (E. R. Press, Ed.). Estados Unidos.
- Lister, L. (2007). *A practical approach to fraud risk: comprehensive risk assessments can enable auditors to focus antifraud efforts on areas where their organization is most vulnerable*. Internal Auditor.
- Louge, R., & Herrera, A. (2015). Gestión Cooperativa Por Principios, Teorías Administrativas Y Desafíos Para El Futuro.
- Maguiña Flores, R. (2009). Semejanzas, diferencias y complementariedad de las perspectivas metodológicas cuantitativas y cualitativas y su aplicación a la investigación administrativa.

<https://doi.org/3182274>

- Martínez, M. (2004). *Orientacion de mercado. Consulta S.A de C.V.*
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise.* (Mc Graw -Hall, Ed.). New York.
- Mejía, K. (2017). *El Sistema Cooperativo Ecuatoriano muestra avances positivos.* Quito. Retrieved from <http://www.seps.gob.ec/noticia?el-sistema-cooperativo-ecuatoriano-muestra-avances-positivos>
- Mendoza, I. (2015). *Estudio del liderazgo transformacional desde las percepciones de jefes y seguidores de una empresa de consultoría en México.* México D.F.
- Minitab 18. (2018). Interpretar todos los estadísticos y gráficas para Análisis factorial. Retrieved from <https://support.minitab.com/es-mx/minitab/18/help-and-how-to/modeling-statistics/multivariate/how-to/factor-analysis/interpret-the-results/all-statistics-and-graphs/#scree-plot>
- Molero Alonso, F., Recio Saboya, P., & Cuadrado Guirado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un analisis de la estructura factorial del Multifactor. *Psicothema*, 22(3), 495–501.
- Nader, M., & Castro Solano, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass. *D - Pontificia Universidad Javeriana*, 11. <https://doi.org/3186588>
- Navarro Corona, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 40(1), 53–66. <https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.16148>
- Navarro, M. (2000). El Liderazgo Carismatico De Evita.
- Ojeda Toche, L. (2017). *Teorías de los estilos de Liderazgo.* <https://doi.org/154797604>
- Oviedo, H. C., & Campos, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 572–580.
- PlanV. (2019). Las Claves Para Entender La Trama De “Arroz Verde.” Retrieved from <https://www.planv.com.ec/historias/politica/claves-entender-la-trama-arroz-verde>
- Poveda, Guido; Erazo, Edison & Neira, G. (2017). Importancia de las cooperativas en el Ecuador al margen de la Economía Popular y Solidaria. *Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana*, (Ecuador). Retrieved from <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2017/cooperativas-ecuador.html>
- Poveda Burgos, G. H., Erazo Flores, E. A., & Neira Vera, G. J. (2017). *Importancia de las Cooperativas en el Ecuador al margen de la Economía Popular y Solidaria.* Eumed.net.
- Pradenas Canales, M. (2015). *Análisis de los estilos de liderazgo según teoría situacional y formación de líderes a través de las asignaturas impartidas por la carrera de Ingeniería Comercial, Campus Chillán.*

- QuestionPro. (2018). Qué es SPSS y cómo utilizarlo.
- R-Studio. (2018). Acerca de RStudio.
- Rae, K & Subramaniam, N. (2008). Quality of internal control procedures: Antecedents and moderating effect on organisational justice and employee fraud. *Managerial Auditing Journal*, 23, 104–124.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. (Editorial Prentice Hall, Ed.). México.
- Rodriguez, E. (2010). Estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Red Universidad Del Zulia*, 641. <https://doi.org/3209504>
- Ruano, P. Á. (2016). Prevención Y Detección Del Fraude Empresarial Prevención y detección del fraude empresarial Presentación monografía sobre el fraude de la Revista de Contabilidad y Dirección.
- Salas, José & Reyes, N. (2015). *Modelo propuesto para la detección de fraudes por parte de los auditores internos basado en las Normas Internacionales de Auditoría* (No. 42). Bogotá. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v16nspe42/v16nspe42a02.pdf>
- Santos Cid, C. M. (2016). La contabilidad creativa, el directivo y la ética organizacional. *Retos de La Dirección*, 10(2), 46–67.
- Schonberg, E. (2018). Los 4 estilos de liderazgo situacional. Retrieved from <https://retos-directivos.eae.es/los-4-estilos-de-liderazgo-situacional-que-debes-conocer/>
- SEPS. (2017). El sector cooperativo popular y solidario presenta un crecimiento positivo - SEPS.
- Serrafero, M. D. (2018). RIS Max Weber y la Democracia Plebiscitaria, 76(2).
- Serrano, C., & Guitierrez, B. (2017). Analisis Factorial, 302.
- Serrano, D. (2018). La trayectoria no basta para tener liderazgo. *Revista Líderes*. Retrieved from <https://www.revistalideres.ec/lideres/directivos-liderazgo-empresas-talento-humano.html>
- Seyal, R. (2014). Testing Bass & Avolio model of leadership in understanding ERP implementation among Bruneian SMEs. *Journal of Organizational Management Studies*, 1.
- Signes Signes, J. I. (2013). La recogida de información en las investigaciones sociales ( II ): el muestreo, (Ii), 52–57.
- Siliceo, Alfonso; Casares, David & González, J. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura organizacional. Hacia una Organización Competitiva*. (Mc Graw Hil, Ed.). México.
- Silva, Paula; Silva, L. (2019). *Responsabilidad social empresarial y su influencia en la liquidez de las COAC'S*. ESPE.
- Singleton, T., Singleton, A., & Lindquist, R. (2006). *Fraud Auditing and Forensic Accounting*. (John Wiley & Sons, Ed.) (3rd ed.).
- Stogdill, R. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal*

*of Psychology.*

- Suarez, P. (2017). Estudio del Liderazgo en Ecuador a partir de la validación del cuestionario multifactorial de liderazgo.
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2018a). Nueva Segmentación Sector Financiero Popular y Solidario.
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2018b). Sector Cooperativo.
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (2018c). *Segmentación del sector financiero SEPS.*
- Sutherland, E. (1939). *White-Collar Criminality.* (A. S. Review, Ed.) (5th ed.).
- Tomalá, R. (2015). *El sistema financiero popular y solidario y el impacto que causa en la política financiera del Ecuador.* Universidad Técnica de Machala.
- Universidad de Castilla. (2016). *Curso de Estadística Aplicada a las Ciencias Sociales.*
- Universidad de Valencia. (2015). *Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida.*
- Univero, E. (2017). Las claves para entender el caso de sobornos de Odebrecht en Ecuador. Retrieved from <https://www.eluniverso.com/noticias/2017/11/01/nota/6461932/claves-entender-caso-sobornos-odebrecht-ecuador>
- Varela, H. (2010). Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional. Retrieved from <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/>
- Vega Villa, C., & Zavala Villalón, G. (2004). Adaptación Del Cuestionario Multifactorial De Liderazgo ( MLQ Forma 5X Corta ), 295.
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades directivas y técnica de liderazgo.* (I. Propias, Ed.). España.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology.* (U. of C. Press, Ed.). Berkeley, CA.
- Wolfe, D. & Hermanson, D. (2004). The fraud diamond: Considering four elements of fraud. *The CPA Journal*, 12, 38–42.
- Wordpress. (2019). Prevención del fraude. Retrieved from <https://fraudeinterno.wordpress.com/prevencion-del-fraude>
- Yukl, G. & Van Fleet, D. (1992). *Theory and research on leadership in organizations.* In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.). (C. P. Press, Ed.) (3rd ed.). Palo Alto, CA, US: Handbook of Industrial and Organizational Psychology.