Revista de Estudios Empresariales y Jurídicos 3(1), 48-63
https://doi.org/10.37354/reej.2025.3.1.004

El control interno como predictor del desempeño laboral de los empleados del corporativo adventista en México

Internal control as a predictor of the job performance of employees in the Adventist corporation in Mexico.

Aaron Santiago[1], Karla Basurto[2*]

Resumen

Este estudio tiene como objetivo conocer si el control interno es predictor significativo del desempeño laboral de los empleados del corporativo adventista en México. Esta investigación tiene un enfoque no experimental, cuantitativo, transversal y predictivo explicativo. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia. La población total fue de 242 empleados de las diferentes oficinas del corporativo adventista en México y se tuvo una participación de 160 empleados que representan el 66% de la población. La técnica estadística para probar la hipótesis fue el análisis de regresión lineal simple. En los resultados se encontró que la variable independiente nivel de control interno explicó el 33.9% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño laboral. El valor de R^2 corregida fue igual a .339, el valor F igual a 82.402 y el valor de p<.001. Como el nivel de significancia fue menor de .05, se concluyó que existe una influencia lineal positiva pequeña con un tamaño del efecto alto (.52). Un tamaño de efecto más grande sugiere que los resultados no solo son estadísticamente significativos, sino también prácticamente significativos entre el control interno y el desempeño laboral de los empleados del corporativo adventista en México.

Código JEL: M42, M12, M54

Palabras clave: control interno, desempeño laboral, regresión lineal, corporativo adventista, gestión del talento humano

Abstract

This study aims to understand the influence of internal control as a predictor of job performance among employees of the Adventist corporate in Mexico. The research adopts a non-experimental, quantitative, cross-sectional, and explanatory predictive approach. Convenience sampling was utilized.

*Autor de correspondencia

[1] Aron Santiago Pérez, Tesorero de la Asociación Azteca de la Iglesia Adventistas del Séptimo Día, asantiago@asociacionazteca.org

[2] Karla Saraí Basurto Gutiérrez*, Profesor investigador, Andrews University, basurtog@andrews.edu

The total population consisted of 160 employees from various offices of the Adventist corporation in Mexico. The statistical technique employed to test the hypothesis was simple linear regression analysis. The results indicated that the independent variable, the level of internal control, accounted for 33.9% of the variance in the dependent variable, job performance level. The adjusted (R^2 \) value was 0.339, the F value was 82.402, and the p-value was <.001. Given that the significance level was less than 0.05, it was concluded that there is a small positive linear influence with a large effect size (.52), between internal control and job performance among employees of the Adventist Corporation in Mexico. A larger effect size suggests that the results are statistically significant and practically meaningful in the relationship between internal control and job performance.

JEL Codes: M42, M12, M54
Keywords: internal control, job performance, linear regression, Adventist corporate organization, human resource management

Introducción

En el ámbito corporativo actual, el estudio del control interno y el rendimiento laboral es esencial para el funcionamiento eficiente y la integridad de las organizaciones. Este enfoque se debe a la aspiración universal hacia el éxito organizacional, que requiere la dirección hábil de equipos y un sólido sistema de control interno para gestionar riesgos y garantizar la prosperidad en un entorno competitivo (Farías Martínez, 2017).

Aunque se reconoce la indispensabilidad de los controles internos, su implementación requiere una adhesión rigurosa y coherente a las normas y protocolos (Rodríguez Rodríguez, 2016). Este marco, destacado tanto por Farías Martínez (2017) como por Serrano Carrión et al. (2018), se convierte en el baluarte contra irregularidades, fomentando decisiones acertadas y reforzando el cumplimiento de los objetivos empresariales. En este sentido, Pérez Gutiérrez y Lanza González (2014) y Sanmiguel Rangel et al. (2015) complementan la discusión, promoviendo una visión holística que enfatiza la prevención y la participación colectiva en la salvaguarda de la integridad organizacional.

La importancia de una infraestructura sólida de control interno también es respaldada por Velázquez Ochoa et al. (2020), quienes realzan su función como garante de calidad y eficiencia en los procedimientos internos. Paiva Acuña (2013) resalta un aspecto vital, la necesidad de formalizar estos procesos a través de manuales y sistemas que prevengan malas prácticas y aseguren una ejecución precisa de las funciones.

Paralelamente, el desempeño laboral se presenta como un elemento del éxito organizacional. Acosta (2018), Quero Romero et al. (2016) y Rengifo Mansilla (2014) coinciden en su análisis, definiendo el desempeño como una amalgama de esfuerzo personal y habilidades aplicadas eficientemente hacia el

logro de los objetivos corporativos. Esta noción se amplía con las contribuciones de González Zarco et al. (2016) y Medina Cevasco (2017), que vinculan directamente el desempeño laboral con el progreso y la salud general de la empresa.

En este contexto, el papel del reconocimiento y la motivación, como destaca Ares Parra (2013), se convierte en un catalizador para el desempeño excepcional, influenciando positivamente la moral y la productividad. Esta interconexión entre el control interno y el desempeño laboral es la que este estudio se propone explorar, buscando llenar el vacío existente en la literatura actual.

El corporativo adventista en México está compuesta por sedes administrativas llamadas uniones. Los propósitos, reglamentos y procedimientos de la unión están en armonía con el reglamento operativo y los procedimientos de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día-División Interamericana y de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. En México existen cinco uniones, (1) Unión Mexicana del Norte, ubicada en Montemorelos, Nuevo León, (2) Unión Mexicana Central, ubicada en la Ciudad de México, (3) Unión Mexicana Interoceánica, ubicada en Puebla, Puebla, (4) Unión Mexicana de Chiapas, ubicada en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas y (5) Unión Mexicana del Sureste, ubicada en Mérida, Yucatán. Las uniones prosiguen con la misión de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, en armonía con las pautas doctrinales, programas e iniciativas adoptadas y aprobadas por la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día en sus sesiones.

Específicamente, este análisis se centra en discernir el grado de influencia del control interno sobre el desempeño laboral desde la perspectiva de los empleados del corporativo adventista en México.

Marco teórico

La interacción entre el control interno y el desempeño laboral ha sido un foco central en diversas investigaciones, subrayando su impacto significativo en la eficiencia organizacional. En este contexto, múltiples estudios han abordado esta correlación, proporcionando información valiosa.

Rivera Villacorta (2016) exploró la conexión entre estas dos variables dentro del Gobierno Regional de San Martín, revelando una fuerte correlación positiva del 79% entre el desempeño laboral y la efectividad del sistema de control interno. A pesar de estos resultados, las brechas en la comprensión detallada de cómo el control interno predice el desempeño laboral permanecen, señalando la necesidad de una exploración más profunda.

En un estudio llevado a cabo por Arribasplata Díaz (2018), se examinó la dinámica en el Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota. El análisis concluyó que existe una relación significativa del 80.3% entre el control interno y el desempeño laboral. Este alto grado de correlación refuta la hipótesis nula y respalda la hipótesis propuesta en la presente investigación.

Investigaciones similares realizadas por Herrera Tinta (2019) y Puño Sarmiento (2017) emplearon el coeficiente de correlación de Spearman y Pearson, respectivamente. Ambos estudios encontraron una

relación positiva y fuerte entre las variables, consolidando así la afirmación de que un control interno sólido actúa como un predictor significativo del desempeño laboral.

No obstante, Menéndez del Carpio (2019) introdujo un giro intrigante al presentar, a través de su estudio en la 3a Brigada de Fuerzas Especiales, una correlación negativa. Este descubrimiento, respaldado por un valor de *r* de -0.169, plantea la posibilidad de la existencia de variables intermedias o condiciones específicas que podrían influir en la relación entre el control interno y el desempeño laboral.

Las investigaciones previas establecen un fundamento para el presente estudio, que se centra en el contexto específico del corporativo adventista en México. A pesar de los conocimientos adquiridos, existe un reconocimiento de que las dinámicas del control interno y el desempeño laboral pueden ser influenciadas por una multitud de factores contextuales y culturales únicos para cada organización. Por lo tanto, esta investigación no solo busca entender la correlación en este entorno particular, sino también contribuir a la literatura existente, potencialmente desentrañando capas adicionales de complejidad y ayudando a cerrar las brechas actuales en nuestra comprensión colectiva.

Relación entre variables

Gámez-Peláez (2010) destaca que el control interno, definido como el procedimiento desarrollado por los integrantes del directorio, gerencia y otros de la institución, tiene como objetivo brindar solidez para alcanzar las metas de la organización. En línea con esta perspectiva, Sotomayor Policarpio (2021) realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, identificando una influencia positiva significativa muy fuerte (r = .877) entre las variables control interno y desempeño.

Continuando con esta misma línea de pensamiento, Lemotech (2021) sostiene que la implementación constante de componentes de control interno se revela como un factor crucial para potenciar el desempeño y la rentabilidad de cualquier organización. Además, Robbins y Coulter (2018) enfatizan la importancia de las herramientas que conducen al desarrollo de la medición del desempeño organizacional, incluyendo controles preventivos, controles concurrentes y controles de feedback.

En relación con lo anterior, Fonseca Luna (2011) subraya que el control, entendido como el procedimiento mediante el cual directivos y ejecutivos son responsables de enfrentar algunos riesgos y brindar seguridad, se convierte en una herramienta esencial para lograr los objetivos de la empresa.

Palacios Barbarán (2021) buscó determinar la influencia entre el control interno y el desempeño laboral de un grupo de empleados. Se encontró una influencia significativa moderada entre la variable control interno y el desempeño laboral (p = 0.001, r = .637). Un mayor nivel de control interno está relacionado con un mejor desempeño laboral, según la magnitud de la correlación observada.

En el ámbito de la investigación relacionada con el control interno y su impacto en el desempeño laboral, Herrera Tinta (2019) abordó este tema mediante un estudio descriptivo, correlacional y no experimental transversal. La muestra fue de 44 colaboradores. Los resultados obtenidos revelaron una

influencia altamente positiva entre las variables examinadas, respaldada por un coeficiente de correlación Spearman significativo (0.921) a un nivel de significación inferior al 5%.

En una línea de investigación similar, Rivera Villacorta (2016) llevó a cabo un estudio descriptivo y correlacional, también de carácter no experimental. Su enfoque se dirigió hacia la influencia entre el sistema de control interno y el desempeño laboral. La población constó de 21 trabajadores, siendo la muestra seleccionada por conveniencia. Los resultados obtenidos indicaron una influencia alta entre el control interno y el rendimiento laboral, con un coeficiente *r* de 0.889 y un valor crítico de 0.001.

Diseño y método

La investigación fue de corte no experimental, de enfoque cuantitativo y con alcance predictivo explicativo. Para obtener los datos se aplicaron dos escalas al personal de oficina y tesoreros de las diferentes oficinas del corporativo adventista en México en el año 2023.

Población y muestra

Arias Gómez et al. (2016) mencionan que la población de estudio es un conjunto de casos definidos, limitados y accesibles que formará el referente para la muestra a realizar.

Hernández Sampieri et al. (2014) afirman que la muestra consiste en un segmento específico de la población de interés, en el cual se recopilarán datos. Es necesario que la muestra esté claramente definida, delimitada y sea representativa. El tipo de muestreo fue no probabilístico y por conveniencia. La población total fue de 242 empleados de cuatro uniones del corporativo adventista en México compuesto por tesoreros, contadores, auditores, personal de caja, secretarias y personal de apoyo. Se creó un formulario de Google que se envió a toda la población por medio electrónico. Se tuvo una participación de 160 empleados que representan el 66% de la población. En la Tabla 1 se hace referencia a la población participante en el presente estudio.

Tabla 1

Oficinas del corporativo adventista en México

Asociación/Misión	Oficinas	Estados/Ubicación	Personal de oficina
Asociación Azteca	1	Ciudad de México	7
Asociación del Bajío	1	Guanajuato	6
Asociación Metropolitana	1	Ciudad de México	7
Asociación de Valle de México	1	Estado de México	6
Misión Mexiquense	1	Estado de México	6
Unión Mexicana Central	1	Ciudad de México	9
Unión Mexicana Interoceánica	1	Puebla	12
Asociación Chontalpa	1	Veracruz	7
Asociación de Oaxaca	1	Oaxaca	7

Asociación del Istmo	1	Oaxaca	7
Asociación Norte de Veracruz	1	Veracruz	7
Asociación Sureste de Veracruz	1	Veracruz	6
Asociación Olmeca	1	Tabasco	8
Asociación Pacifico Sur	1	Morelos	7
Asociación Veracruzana del Sur	1	Veracruz	7
Misión Centro de Veracruz	1	Veracruz	7
Misión Alpina	1	Puebla	6
Misión de los Tuxtlas	1	Veracruz	6
Unión Mexicana de Chiapas	9	Chiapas	102
Asociación de Baja California (UMN)*	2	Baja California	12
Total	29		242

*UMN: Unión Mexicana del Norte

Variables e instrumentos

Las variables son elementos centrales en cualquier investigación, representando los datos que se buscan medir para responder a las interrogantes del estudio. Hernández Sampieri et al. (2014) subrayan la importancia de éstas al poder vincularse con otras, fortaleciendo así las hipótesis o teorías. Villasís Keever y Miranda Novales (2016) distinguen entre variables dependientes, cuyos valores fluctúan bajo la influencia de otras, y las independientes, que actúan sin ser afectadas por variables externas. Este entrelazamiento es esencial para desvelar las relaciones subyacentes en cualquier fenómeno investigado. La variable dependiente fue la autopercepción del nivel del desempeño laboral y como variable independiente el nivel del control interno.

Soriano Rodríguez (2015) menciona que los instrumentos de medición son una herramienta concreta y operativa que facilita al investigador la recolección de datos, además de resumir en ella la tarea previa de la investigación, los aportes del marco teórico y las variables. Para medir el nivel de control interno se adoptó el instrumento elaborado por Rivera Villacorta (2016), el cual consta de 13 reactivos y está dividido en tres dimensiones (actividades del control interno, eficacia y ambiente de control). Se utilizó una escala tipo Likert con los siguientes cinco puntos: 1. *pésimo*, 2. *malo*, 3. *regular,* 4. *bueno* y 5 *excelent*e. El instrumento final quedó conformado por 19 reactivos después de eliminar uno. La confiabilidad fue medida por el alfa de Cronbach de .830 y el coeficiente omega de McDonald´s de .983, mostrando una buena confiabilidad.

Para medir el desempeño laboral, se utilizó el instrumento elaborado por Alcántara García (2016), el cual consta de 22 reactivos y está dividido en cinco dimensiones (responsabilidad; relaciones interpersonales; planeación, dirección y ejecución; productividad; y control). La confiabilidad del instrumento se midió por el coeficiente alfa de Cronbach .924 y el coeficiente omega de McDonald´s de .963 mostrando una buena confiabilidad. El instrumento utiliza una escala tipo Likert con los siguientes cinco puntos: 1. *pésimo*, 2. *malo*, 3. *regular*, 4. *bueno* y 5. *excelente*.

Validación del constructo control interno

Como este instrumento fue adaptado, se realizó la validez de constructo CI, utilizando el análisis factorial exploratorio. La medida de adecuación muestral KMO resultó muy próximo a uno (KMO=.960). Los valores de comunalidad que es la varianza compartida de los ítems resultaron satisfactorios (Commin = .663; Commáx = .942). En relación con la varianza común total explicada por los tres factores fue 79.98%. Se aplicó el método de extracción mínimos cuadrados no ponderados y la rotación oblicua promax. En la Tabla 2 se muestran las saturaciones relativas de cada ítem para los tres factores.

Se observa que en el primer factor cargaron los 11 ítems de actividades del control interno, en el segundo factor se agruparon los tres ítems de eficacia y en el tercer factor se cargaron los cinco ítems de ambiente de control.

Tabla 2

Matriz del análisis factorial exploratorio

Criterios	Factor 1	2	3
Actividades del control interno	.963		
CI8 Los directivos y personal destacan la importancia del control interno.			
CI9 Los directivos y empleados se encuentran preparados para enfrentar eventos adversos que afecten el cumplimiento de objetivos.	.832		
CI12 La administración utiliza mecanismos e información relevante para apoyar el funcionamiento del control interno.	.814		
CI7 Existen normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado control interno.	.795		
CI10 Las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos.	.670		
CI11 Las políticas son apropiadas y funcionan consistentemente de acuerdo con un plan.	.637		
CI13 Los medios de comunicación que utiliza son de fácil acceso	.563		
CI19 Los directivos y empleados cumplen con la aplicación de las leyes, reglamentos y normas gubernamentales.	.518		
CI14 Debe ejercerse sobre el control interno una supervisión permanente.	.505		
CI16 Utilizan mecanismos de monitoreo para controlar el proceso.	.497		
CI6 Existe un plan de autorregulación frente a dificultadas presentadas en el proceso.	.427		
Eficacia			
CI17 Se promueve la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones y calidad en los servicios.		.998	
CI5 Existe capacidad institucional para interpretar, coordinar y aplicar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa u operativa.		.493	
CI20 La información que se brinda es oportuna, válida y confiable.		.427	
Ambiente de control			
CI2 Los directivos y/o jefes tienen capacidad para evaluar su trabajo y detectar desviaciones.			.810

CI3 En él expresan responsabilidad, capacidad y ética para ejercer control sobre sus actuaciones y la función a su cargo.	.808
CI4 Respetan las normas establecidas.	.518
CI1 Existe capacidad institucional para definir las normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación eficiente y eficaz de sus actuaciones.	.515
CI15 Existe un plan de mejora frecuente en el personal.	.469

Procedimientos

La recolección de datos se llevó a cabo de la siguiente manera:

1. Se solicitó permiso a los presidentes de las uniones Mexicana Central e Interoceánica, quienes contestaron por medio de llamadas telefónicas, autorizando la aplicación de los instrumentos a todo el personal de oficina y tesoreros.
2. Se administró el instrumento en la plataforma de Google Forms para todo el personal administrativo de oficina y tesoreros, enviándose mediante correo electrónico durante los meses de febrero a junio de 2023.
3. El personal que estaba en disposición de llenarlo voluntariamente lo llenaron y enviaron a los investigadores.
4. La respuesta de los instrumentos llegaron mediante la plataforma de Google Forms personal del investigador.

Análisis estadísticos

Para analizar los resultados, los datos se ingresaron automáticamente en Excel a través de la plataforma de Google Form y se ingresaron en un programa estadístico SPSS. Se limpió la base de datos con el fin de encontrar errores de captura y datos atípicos. Se realizaron análisis básicos de frecuencia, descriptivos de los componentes y sus criterios. Para el análisis de la hipótesis de investigación se probaron los supuestos de regresión y se llevó a cabo el análisis de regresión simple. También se calculó el tamaño del efecto.

Cohen (1988) menciona que el tamaño del efecto (f^2) en el contexto de la regresión, se utiliza para determinar la importancia de la influencia que una variable independiente tiene sobre una dependiente. Cárdenas Castro y Arancibia Martini (2014) mencionan la fórmula para el cálculo del tamaño del efecto en regresión ($f^2 = \frac{R^2}{1-R^2}$), los valores de referencia para f^2 son los siguientes: (a) si f^2 es mayor o igual a .02 el tamaño del efecto es pequeño, (b) si f^2 es mayor o igual a .05 es un tamaño el efecto mediano y (c) si f^2 es mayor o igual a .35 el tamaño del efecto es grande.

Resultados

A continuación, se presentan las frecuencias de las variables demográficas y los descriptivos

de los constructos utilizados en la investigación. Las variables demográficas fueron: (a) género, (b) antigüedad laboral, (c) responsabilidad y (d) oficina de trabajo. En la Tabla 3 se muestra la distribución de los encuestados por su género, se observa que, de los 160 empleados encuestados, la mayoría son mujeres (52.5%). Respecto de los años de servicio, se observa que la mayor frecuencia fue de 0-10 años (52.5%), mientras que el 19.8% tienen una antigüedad de 21 años o más. En relación con la responsabilidad, se observa que el 34% son secretarias y el 3.1% son auditores. También se observa que de los 160 empleados encuestados, el 46.3% trabajan en la Unión Mexicana de Chiapas y el 0.6% en la Asociación Norte de Veracruz.

Tabla 3

Datos demográficos de la muestra

Variables	*n*	%
Género		
Masculino	77	47.5
Femenino	85	52.5
Años de Servicio		
0-10 años	85	52.5
11-20 años	45	27.8
21 años o mas	32	19.8
Responsabilidad		
Tesorero	12	7.4
Tesorero Asociado	8	4.9
Auditor	5	3.1
Contador	19	11.7
Contador Auxiliar	11	6.8
Cajero	13	8.0
Secretaria	55	34
Otro	39	24.1
Organización donde labora		
Asociación Azteca	13	8.0
Asociación Metropolitana	6	3.7
Asociación del Bajío	2	1.2
Misión de Valle de México	3	1.9
Misión Mexiquense	4	2.5
Unión Mexicana Central	9	5.6
Unión Mexicana Interoceánica	5	3.1
Asociación Chontalpa	5	3.1
Asociación de Oaxaca	3	1.9
Asociación del Istmo	4	2.5
Asociación Norte de Veracruz	1	.6
Asociación Sureste de Veracruz	4	2.5
Asociación Pacifico Sur	5	3.1

Asociación Veracruzana del Sur	6	3.7
Misión Centro de Veracruz	2	1.2
Misión Alpina	4	2.5
Misión de los Tuxtlas	4	2.5
Unión Mexicana de Chiapas	73	46.3
Unión Mexicana del Norte	7	4.3
Total	**160**	**100**

En la Tabla 4 se observan las medias aritméticas y la desviación estándar por ítem y por constructo del control interno, dando una media aritmética de 3.99 y una desviación estándar de .750 con un alfa de Cronbach de .983. Además, se observa que las medias aritméticas más altas fueron de 4.21 en la declaración de "el cumplimiento de los reglamentos o normas gubernamentales", 4.16 en la declaración "la capacidad para ejercer sus ocupaciones a su cargo", 4.13 en las declaraciones "la ética para ejercer sus funciones a su cargo" y "la información que se brinda es válida y confiable". También se observa que las medias aritméticas más bajas fueron de 3.88 en las declaraciones "las normas y estructuras sirven de base para su adecuada aplicación", "los procedimientos disminuyen los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos" y "el seguimiento a las medidas de control implantadas", 3.85 en la declaración de "la influencia del sistema del control interno" y de 3.76 en la declaración de "la existencia de un plan de autorregulación frente a dificultades presentadas en el proceso".

Tabla 4

Medias aritméticas y desviación estándar del control interno

Declaraciones	*N*	*M*	*DS*	α
La Influencia del sistema control Interno	160	3.85	.797	
Los objetivos establecidos	160	4.03	.779	
Las metas determinadas	160	4.03	.795	
Las estrategias planteadas	160	3.95	.876	
La ética para ejercer sus funciones a su cargo	160	4.13	.845	
La capacidad para ejercer sus ocupaciones a su cargo	160	4.16	.782	
La existencia de un plan de autorregulación frente a dificultadas presentadas en el proceso	160	3.76	.949	
Las normas y estructuras sirven de base para su adecuada aplicación	160	3.88	.925	
Las políticas establecidas disminuyen los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos	160	3.89	.860	
Los procedimientos disminuyen los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos	160	3.88	.863	
La información y colaboración entre los trabajadores de su campo	160	3.95	.900	
El seguimiento a las medidas de control implantadas	160	3.88	.884	
Los procesos realizados en su área en el sistema de control interno	160	3.95	.836	
El ambiente de control en su campo	160	3.98	.901	
La supervisión y monitoreo del sistema	160	3.92	.838	
La protección y conservación de los recursos contra cualquier pérdida, dispendio, uso indebido, acto irregular o ilegal	160	3.93	.878	

El cumplimiento de las leyes gubernamentales	160	4.19	.852	
El cumplimiento de los reglamentos o normas gubernamentales	160	4.21	.846	
La información que se brinda es oportuna	160	3.95	.924	
La información que se brinda es válida y confiable	160	4.13	.895	
CI Total	160	3.98	.750	.983

En la Tabla 5 se observan las medias aritméticas y la desviación estándar por ítem y por constructo del desempeño laboral, dando una media aritmética de 4.39 y una desviación estándar de .522 con un alfa de Cronbach de .963. Además, se observa que las medias aritméticas más altas fueron de 4.67 en la declaración de "trata bien al público sin importar su religión", 4.66 en la declaración de "respetar las normas de conducta de la institución" y 4.61 en la declaración de "trabaja bien, aunque no te estén supervisando". También se observa que las medias aritméticas más bajas fueron de 4.08 en la declaración de "termina las tareas laborales en el tiempo establecido", 4.07 en la declaración de "ejecutas tus tareas de acuerdo con lo planeado" y. 3.67 en la declaración de "elaborar por escrito tu plan de trabajo semanal".

Tabla 5

Medias aritméticas y desviación estándar del desempeño

Declaraciones	*N*	*M*	*DS*	α
Planear tu trabajo antes de efectuarlo	160	4.20	.723	
Elaborar por escrito tu plan de trabajo semanal	160	3.67	.917	
Mantener la concentración en tu trabajo	160	4.14	.694	
Ejecutar tus tareas de acuerdo con lo planeado	160	4.07	.743	
Realizar tu trabajo con agrado	160	4.50	.766	
Terminar las tareas laborales en el tiempo establecido	160	4.08	.818	
Respetar las indicaciones de tus superiores	160	4.58	.666	
Ayudar a tus compañeros cuando te necesitan	160	4.59	.635	
Respetar la opinión de tus compañeros	160	4.50	.661	
Tratar bien al público sin importar su religión	160	4.67	.606	
Responder favorablemente a las críticas constructivas	160	4.34	.680	
Responsabilizarte de las consecuencias de las malas decisiones que tomas	160	4.45	.650	
Tomar en cuenta las políticas de la institución al tomar decisiones	160	4.43	.694	
Identificar las causas si una decisión fue mal tomada	160	4.25	.664	
Asistir al trabajo diariamente (presencial o en casa)	160	4.70	.596	
Respetar las normas de conducta de la institución	160	4.66	.612	
Ser productivo, aunque estés sometido a estrés	160	4.43	.721	
Tener su trabajo al día	160	4.32	.744	
Ser cuidadoso al realizar tu trabajo	160	4.48	.642	
Organizar eficazmente el tiempo en el trabajo	160	4.35	.674	
Permanecer en tu área laboral durante el tiempo de trabajo	160	4.54	.669	
Trabajar bien, aunque no te estén supervisando	160	4.61	.623	
DL Total	160	4.39	.522	.963

Supuestos de regresión múltiple

Según Hair et al (2004), la regresión lineal debe cumplir una serie de supuestos que puedan garantizar su correcta aplicación. La regresión lineal simple requiere tres suposiciones para ser correcta, los cuales se mencionan a continuación: (a) la normalidad de residuos estandarizados, (b) la independencia de los términos de error y (c) la varianza constante del término de error (Homocedasticidad).

1. La normalidad de residuos estandarizados. Este supuesto hace referencia a la normalidad de los residuos, en este caso se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov ($p > .05$). En la Tabla 6 se observa que la distribución de los residuos presenta normalidad ($p = .200^*$).

Tabla 6

Estadístico de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Standardized Residual	.051	160	.200*	.986	160	.098

2. Independencia de los términos de error. Para observar este supuesto se requiere la prueba de Durbin-Watson, para observar si existe autocorrelación en una regresión lineal. El DW = 1.783, este valor está entre 1.5 y 2.5, por lo cual se puede afirmar que los residuos no están correlacionados (ver Tabla 7).

Tabla 7

Prueba de Durbin-Watson

Modelo	R	R^2	R^2 ajustado	Error estándar de la simulación	Durbin-Watson
1	.585[a]	.343	.339	.33581	1.783

3. Varianza constante del término de error (homocedasticidad). En el análisis de este supuesto, se toma en cuenta el gráfico del valor predicho estandarizado y el valor del residuo estandarizado. Como se aprecia en la Figura 1 se observa que no hay relación lineal en los residuos, por lo tanto, las variables explicativas o independientes se mantienen constantes.

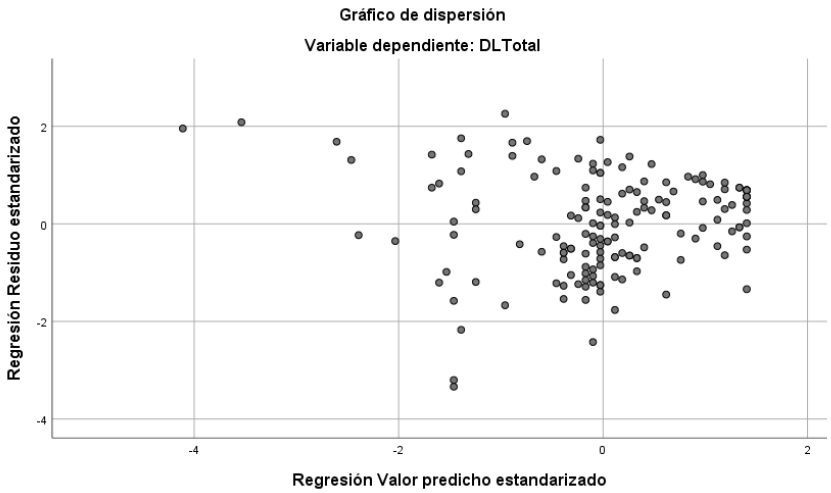
Prueba de hipótesis nula

La hipótesis para probar en este estudio fue la siguiente: el control interno no es predictor en el desempeño laboral de los empleados del corporativo adventista en México.

Para el análisis de esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple; se consideró como variable independiente el control interno y como variable dependiente el desempeño laboral.

Figura 1

Homocedasticidad



Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable nivel del control interno explicó el 33.9% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño laboral. El valor de R^2 corregida fue igual a .339. De igual manera se obtuvo el valor *F* igual a 82.402 y el valor de *p* igual a 0.001, como el nivel de significación es menor de .05, esto indica que existe una influencia lineal positiva y pequeña entre el control interno y el desempeño laboral de los empleados del corporativo adventista en México. Con base a lo anterior se rechaza la hipótesis nula (ver Tabla 8).

Tabla 8

Resultados de la regresión

Modelo	*R*	R^2	R^2 ajustado	Error estándar de la simulación	Durbin-Watson
1	.585[a]	.343	.339	.33581	1.783

Los valores del coeficiente no estandarizado Bk, obtenidos mediante la técnica estadística de regresión fueron: B_0 igual a 3.036 (p <.001) y B_1 igual a .346 (p <.001). Con dichos valores se pudo construir la siguiente ecuación de regresión utilizando el método de mínimos cuadrados:

Desempeño laboral = 3.036 + .346 (control interno)

Tamaño del efecto

En la medida en que exista más control interno, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores. En el estudio se encontró un tamaño del efecto alto (f^2 >.52). Este valor indica un tamaño de efecto alto, lo que sugiere que la variable control interno tiene un impacto no solo estadísticamente significativo, sino también prácticamente significativos con el desempeño laboral de los empleados del corporativo adventista en México.

Discusión y conclusiones

En el presente estudio, se ha identificado que el control interno emerge como un predictor significativo importante del desempeño laboral de los empleados en el corporativo adventista en México. Estos hallazgos están respaldados por investigaciones anteriores, como la de Gámez-Peláez (2010), que subraya que el propósito del control interno en proporcionar solidez para alcanzar las metas organizativas. De manera coherente, Sotomayor Policarpio (2021), en un enfoque cuantitativo, encontró una correlación positiva muy fuerte entre el control interno y el desempeño laboral. En consonancia, Lemotech (2021) destaca la importancia de la implementación constante de componentes de control interno como factor crucial para potenciar el desempeño y la rentabilidad organizativa. Además, Robbins y Coulter (2018) enfatizan la inclusión de herramientas que conduzcan al desarrollo de la medición del desempeño laboral, como controles preventivos y controles concurrentes, entre otros.

En apoyo a estas perspectivas, Fonseca Luna (2011) subraya la esencialidad del control interno como herramienta para lograr los objetivos empresariales. Palacios Barbarán (2021) respalda estas afirmaciones al encontrar una relación significativa moderada entre el control interno y el desempeño laboral. Herrera Tinta (2019) y Rivera Villacorta (2016) complementan estos hallazgos al identificar relaciones altamente positivas entre las variables de control interno y desempeño laboral.

Los resultados obtenidos confirman la relevancia de la predicción significativa, donde el control interno desempeña un papel crucial en el estímulo del desempeño laboral. Esta inferencia se alinea con la investigación previa de Rivera Villacorta (2016), quien identificó una conexión positiva y significativa entre estos dos elementos, fundamentales para la consecución de los objetivos organizacionales. Vásquez Montoya (2016) aporta a esta discusión al resaltar la trascendencia del control interno como pilar en la estructura organizacional que facilita la consecución de metas operativas, de información y cumplimiento. Es esencial considerar el desempeño laboral como un aspecto dinámico, como señalan Palmar et al. (2014), donde las contribuciones directas e intenciones de los empleados son determinantes para generar resultados clave. En este contexto, Vitez (2009) destaca la monitorización y evaluación del desempeño como elementos indispensables en la administración moderna, ofreciendo una panorámica detallada del progreso hacia las metas establecidas.

Para el corporativo adventista en México, se deduce que fortalecer el control interno equivale a fomentar una cultura de excelencia, donde cada empleado se desempeña con eficacia, coadyuvando al logro de objetivos y contribuyendo a la prosperidad de la organización.

Recomendaciones para futuras investigaciones

A la luz de los descubrimientos obtenidos en este estudio, se recomienda que investigaciones futuras amplíen el alcance de la muestra, incluyendo diferentes sectores y contextos geográficos para validar la universalidad de estos resultados. Sería también provechoso explorar otros factores intervinientes o moderadores que podrían influir en la relación entre el control interno y el desempeño laboral como la cultura organizacional, la satisfacción laboral, o el liderazgo dentro de las empresas. Además, dada la rápida evolución del ambiente corporativo, estudios longitudinales podrían ofrecer información sobre cómo las fluctuaciones del mercado y los cambios internos afectan esta correlación a lo largo del tiempo.

Finalmente, se sugiere un enfoque en estrategias específicas que las organizaciones pueden emplear para fortalecer su control interno y, por ende, mejorar el desempeño laboral, proporcionando así una hoja de ruta práctica para la implementación efectiva y la mejora continua en el ámbito organizacional.

Referencias

Acosta, N. (2018). *¿Cuál es la definición del desempeño laboral?* Cuida tu dinero. https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral.

Alcántara García, B. (2016). *Modelo de factores determinantes del desempeño y compromiso laboral validado con empleados de instituciones de la unión Dominicana* [Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos]. Repositorio Institucional. https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/192

Ares Parra, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista, 69*, 192-202. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4563591

Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á. y Miranda Novales, G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México, 63*(2), 201-206. https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf

Arribasplata Díaz, F. (2018). *El control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28822

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2a. ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Cárdenas Castro, J. M. y Arancibia Martini H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en g*power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & Sociedad, 5*(2), 210-224. http://doi.org/10.22199/S07187475.2014.0002.00006

Farías Martínez, G. (2017). *Control interno con sentido humano social y cívico*. https://contaduriapublica.org.mx/2017/11/10/control-interno-con-sentido-humano-social-y-civico/

Fonseca Luna, O. (2011). *Sistemas de control interno*. Publicidad & Matiz.

Gámez-Peláez, I. M. (2010). *Control interno en las áreas de aprovisionamiento de las empresas públicas sanitarias de Andalucía* [Tesis doctoral, Universidad de Málaga]. Repositorio Institucional. https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/4578

González Zarco, D., Uscanga Guevara, M., García Santillán, A., y Estrada Rodríguez, Y. (2016). Clima organizacional de la central termoeléctrica Poza Rica (CFE): un análisis de las dimensiones de satisfacción y desempeño laboral. *European Journal of Social Sciences Studies, 1*(1), 1-12. http://dx.doi.org/10.46827/ejsss.v0i0.1

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. y Black, W. C. (2004). *Análisis multivariante*. Prentice Hall.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill.

Herrera Tinta, Y. Z. (2019). *Control Interno COSO III y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo SAC Trujillo, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37411

Lemotech. (2021). *Elementos de control de una empresa: ¿Cuáles son?* https://blog.lemontech.com/elementos-de-control-de-una-empresa/

Medina Cevasco, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001

Menéndez del Carpio, C. (2019). *Sistema de control interno y desempeño laboral del Estado Mayor de las 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31651

Paiva Acuña, F. (2013). Control interno y su incidencia en la rentabilidad de empresa cobros del norte, S.A. *Revista científica de FAREM-Esteli. Medio Ambiente, Tecnología y Desarrollo Humano, 7*, 34-42. DOI: https://doi.org/10.5377/farem.v0i7.2630

Palacios Barbarán, M. T. (2021). *Control interno y su relación con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68687

Palmar, G., Rafael, S., Valero, U. y Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del Estado de Zulia. *Revista Espacios Públicos, 17*(39), 159-188. https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf

Pérez Gutiérrez, J. y Lanza González, E. (2014). Manuales de procedimientos y el control interno: una necesaria interrelación. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2014/manual-procedimiento.html.

Puño Sarmiento, K. (2017). *Control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Yunque–Arequipa 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16345

Quero Romero, Y., Mendoza Monzant, F. y Torres Hernández, Y. (2016). Comunicación efectiva y desempeño laboral en la educación básica. *Negotium, 9*(27), 22-33. https://www.redalyc.org/pdf/782/78230409001.pdf

Rengifo Mansilla, J. (2014). *Clima laboral y desempeño laboral en la cadena de comida rápida de church´s chiken de la región citrícola de Nuevo León, México* [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio Institucional. https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/102/Tesis%20Julio%20Gers%C3%B3n%20Rengifo%20Mansilla.pdf?sequence=1

Rivera Villacorta, J. (2016). *Sistema de control interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/852

Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración* (10a. ed.) Pearson Educación.

Rodríguez Rodríguez, M. (2016). *¿Por qué fallan los sistemas de control interno de las empresas?* https://www.auditool.org/blog/control-interno/4426-por-que-fallan-los-sistemas-de-control-interno-de-las-empresas

Sanmiguel Rangel, F., Valencia Sánchez, L., Erazo Jaramillo, W. y Ospina Nieto, Y. (2015). Diseño de un sistema de control interno para el departamento contable de la empresa Gamatelo S.A., basado en el modelo "COSO". *Colección Académica de Ciencias Estratégicas, 2*(1), 51-74. *https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9334*

Serrano Carrión, P., Señalin Morales, L., Vega Jaramillo, F. y Herrera Peña, J. (2018). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón de Machala. *Revista Espacios, 39*(3), 1-13. https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf

Soriano Rodríguez, A. M. (2015). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Editorial Universidad Don Bosco, 8*(13), 19-40. http://redicces.org.sv/jspui/handle/10972/2105

Sotomayor Policarpio, J. R. (2021). Control interno y el desempeño laboral del personal de la unidad de abastecimiento del Ministerio de Trabajo, Sede Central Lima, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional. https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/cc224f21-c7ce-4701-9817-46921796be3b

Vásquez Montoya, O. (2016). Visión Integral del control interno. *Contaduría Universidad de Antioquia, 69*, 139-154. https://doi.org/10.17533/udea.rc.328434

Velázquez Ochoa, J., Cardona Acosta, J., Galviz Cataño, D., Jiménez Guzmán, A., Caycedo Sánchez, B., y Aristizabal Muñoz, L. (2020). Sistema de control interno en el proceso general de la auditoría. *Brazilian Journal of development, Curitiba, 6* (5), 28859-28871. https://doi.org/10.34117/bjdv6n5-365.

Villasís Keever, M. Á. y Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación IV: las variables de estudio. *Revista Alergia México, 63*(3), 303-310. https://doi.org/10.29262/ram.v63i3.199

Vitez, O. (2009). *Importance of employee performance*. https://smallbusiness.chron.com/importance-employee-performance-1948.html

Recibido el 24 de noviembre de 2023; aceptado el 26 de agosto de 2024.
Disponible en internet: 20 de junio de 2025.