

UNIVERSIDAD PERUANA UNION

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



Una Institución Adventista

Control interno y su relación con el desempeño de los tesoreros, en las iglesias adventistas de la Asociación del Caribe

Colombiano, Colombia, 2021

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Auditoría con

Mención en Auditoría Integral

Autor:

Keneth Fabian Gonzalez Tapia

Asesor:

Magister Carlos Alberto Vásquez Villanueva

Lima Perú, noviembre de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

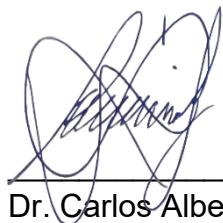
Carlos Alberto Vásquez Villanueva, de la Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Control interno y su relación con el desempeño de los tesoreros, en las iglesias adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia, 2021”** constituye la memoria que presenta el Licenciado Keneth Fabián González Tapia para aspirar al Grado Académico de Maestro en Auditoría con Mención en Auditoría Integral, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 18 días del mes de enero del año 2022



Dr. Carlos Alberto Vásquez Villanueva

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los tres días del mes de noviembre del año 2021, siendo las 15:00 horas se reunieron en la sala virtual zoom (<https://adventistas.zoom.us/j/83027094535>) de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Julio César Rengifo Peña y los demás miembros siguientes:

Secretario:	Mg. Wilter Charming Morales García
Vocal:	Dr. Marcos Enrique Flores González
Vocal:	Dr. Ivan Apaza Romero
Asesor:	Mg. Carlos Alberto Vásquez Villanueva

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación del trabajo de investigación titulado: **“Control interno y su relación con el desempeño de los tesoreros, en las iglesias adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021”** del egresado: Keneth Fabian Gonzalez Tapia conducente a obtención del Grado Académico de Maestro en: Auditoría con mención en Auditoría Integral.

El Presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando al candidato a hacer uso del tiempo señalado para su exposición. Concluida la misma, el Presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por el candidato, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

APROBADO POR UNANIMIDAD CALIFICACIÓN: APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL 14 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN DE ACEPTABLE, CON MÉRITO BUENO

El Presidente del Jurado hizo alusión al maestrando y solicitó al secretario la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, el Presidente del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.

Presidente



Secretario

Candidato

Vocal

Vocal

Dedicada a:

Dios porque me sostiene y es quien me da todas mis capacidades, grande es su misericordia y sobreabunda en bendiciones.

A Odavis y Omaris, mis padres, a Mónica mi esposa porque siempre están allí para apoyarme en la consecución de mis metas que me he propuesto en el ámbito espiritual, personal y profesional.

Agradecimientos

En primer lugar, al Dios de los cielos, que abrió puertas donde no las había para poder avanzar y alcanzar este logro académico

A Odavis y Omaris, mis padres; por el apoyo económico

A Monica, mi esposa; por su apoyo emocional

A Kelly, mi hermana; por su apoyo económico e intelectual

A los que forman parte del cuerpo de docentes y personal de la unidad de Post Grado de Ciencias Empresariales por brindar su apoyo en cada función que desempeñaron para que esta meta fuera una realidad.

Al Magister Carlos Alberto Vásquez Villanueva, mi asesor; por sus orientaciones oportunas y su colaboración.

A la Asociación del Caribe Colombiano, que me permitió el acceso a todos sus documentos y me brindó todo el apoyo logístico y económico para el trabajo de campo de esta investigación.

Tabla de contenido

Dedicada a:.....	4
Agradecimientos	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas.....	8
Resumen	9
Abstract.....	10
Capítulo I: Planteamiento del problema.....	1
1.1. Identificación del problema	1
1.2. Objetivos de la investigación.....	6
1.3. Justificación de la investigación	6
1.4. Presuposición filosófica.....	11
Capitulo II: Marco teórico	13
2.1. Antecedentes	13
2.2. Bases teóricas	18
2.3. Formulación de la hipótesis	35
Capítulo III: Materiales y métodos.....	35
3.1. Tipo de investigación	35
3.2. Diseño de investigación	36
3.3. Población y muestra.....	36
3.4. Operacionalización de las variables.....	39
3.5. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	40
3.6. Técnicas de procedimiento y análisis de datos.....	42
Capítulo IV: Resultados y Discusión	43

4.2. Correlaciones.....	45
4.3. Prueba de la primera hipótesis específica	46
4.4. Prueba de la segunda hipótesis específica.....	47
4.5. Prueba de la tercera hipótesis específica	47
4.6. Prueba de la hipótesis principal	48
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones.....	52
5.2. Recomendaciones	53
Referencias.....	55
Anexos.....	59

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	39
Tabla 2. Sexo de los encuestados	43
Tabla 3. Edades de los encuestados (agrupado)	43
Tabla 4. Años en la iglesia (agrupado)	44
Tabla 5. Años en el cargo (agrupado).....	44
Tabla 6. Resumen de estadísticos descriptivos	45
Tabla 7. Correlación entre Implementación y desempeño laboral	46
Tabla 8. Correlación entre Proceso y desempeño laboral	47
Tabla 9. Correlación entre eficiencia y desempeño laboral	48
Tabla 10. Correlación entre Control interno y desempeño laboral.....	48

Resumen

La necesidad de sostenimiento y crecimiento de las instituciones ha conllevado a que el control interno cada día tenga mayor reconocimiento como una herramienta que le permite a las gerencias de las organizaciones asegurar que sus objetivos se cumplan con mayor eficacia y eficiencia, proteger los recursos financieros, alcanzar las metas propuesta disminuyendo los peligros y sorpresas que puedan aparecer en el recorrido, de tal manera que le puedan brindar una información fidedigna a las personas interesadas en ella. La organización adventista, seccional Caribe Colombiano, muy a pesar de tener un control interno siente la necesidad de mejorar algunas situaciones que considera son anómalas en lo que concierne a la recolección y distribución de los recursos financieros. Como principal objetivo en la presente investigación se propone determinar en qué medida el control interno se relaciona con el desempeño de los tesoreros, en las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021. Es una investigación correlacional no experimental. Para obtener la información se utilizaron dos cuestionarios por medio de los cuales se evaluó la manera como éste se relaciona con el desempeño que tienen los tesoreros de las Iglesias Adventistas del Séptimo día de la Asociación del Caribe Colombiano. Como resultado se obtuvo: 1) Que la relación que se establece entre el sistema de control interno y la planificación en los tesoreros de las iglesias adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, es significativa. 2) La relación que existe entre las dimensiones del control interno y las relaciones interpersonales en los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano no es significativa. 3) La relación dada entre el control interno y la responsabilidad en los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano no es significativa. 4) La relación que se da entre las dimensiones del control interno y el desempeño de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano no es significativa.

Palabras claves: Control interno, desempeño, planificación, relación interpersonal, responsabilidad.

Abstract

The internal control is having more acknowledgment each day as a tool that allows to the management assure accomplish their objectives with effectiveness, to protect the financial resources, to accomplish goals and reducing the dangers and surprises that they can find in their pathway, in such a way, they could give a reasonable information to the interested users. The Adventist Organization, Caribbean Colombian Conference, even they have an internal control, feel the necessity to improve some situations, that they consider anomalous in the process of recollection and distributions of financial resources. The objective of this research is to determine to what extent internal control is related with the performance of treasurers, in the Caribbean Colombian Conference churches, Colombia 2021. This a correlational, non-experimental research. For the data collection, two surveys were used, in which we evaluated the internal control system and the performance of treasurers from the Adventist Caribbean Colombian churches. The results were: 1) The relation between the internal control dimensions and the planning dimensions of the treasurers in the Adventist Caribbean Conference churches is significant. 2) The relation between the internal control dimensions and the treasurers interpersonal relationships of the Adventist Caribbean Conference churches is not significant. 3) The relation between the internal control dimension and the responsibility of the treasurers in the Adventist Caribbean Conference churches is not significant. 4) The relation between the internal control dimension and the performance of treasurers in the Adventist Caribbean Conference churches is not significant.

Keywords: Internal control, performance, planning, interpersonal relationships, responsibility

Capítulo I: Planteamiento del problema

1.1. Identificación del problema

La importancia del control interno ha aumentado en gran manera en las organizaciones, dado el interés que tienen las gerencias de asegurar que los objetivos organizacionales se cumplan con mayor eficiencia y eficacia y que los recursos, especialmente los financieros, sean protegidos y usados adecuadamente en pro del cumplimiento de los compromisos y el crecimiento de la empresa (Cepeda, 1997).

Por otro lado, el control interno le facilita a la organización conseguir sus objetivos en lo concerniente a su rentabilidad como a también a su rendimiento, acciones que se reflejarán en la disminución de pérdidas de recursos y en tener una información financiera fidedigna. De acuerdo con este autor, otro valor a considerar del control interno es que le permite a las empresas brindar mayor confianza, evitar efectos perjudiciales para la buena reputación y otras consecuencias legales, dado que éste “obliga” a la empresa a que cumpla con la normatividad existente y leyes aplicables. En conclusión, conlleva a la empresa a alcanzar las metas propuestas evitando peligros y sorpresas en el camino (Arango, 2013).

Una anotación más es que el sistema de control interno brinda *confianza racional*, pero no dominante, con relación a que los propósitos del sistema de control interno de la organización se están cumpliendo, dado a que el recurso humano (RRHH) y sus determinaciones acertadas son indispensables para su marcha segura y eficiente (Arcia & Castaño, 2013).

La organización adventista del séptimo día, Sección Caribe Colombiano, en pro de proteger y realizar un uso eficiente de los recursos ha venido desarrollando un

sistema de control interno que abarca en forma estructurada y metódica: responsabilidades, instrucciones e información con respecto a sistemas, lineamientos, técnicas y funciones, de las diferentes labores u operaciones que se realizan en una empresa, en todas sus dependencias, departamentos, funcionalidades, etc. (Baquero, Fandiño, Buzón, Mayor, & Gutiérrez, 2012).

Muy a pesar de tener este compendio de control interno, en la Asociación del caribe colombiano, se han venido presentando una serie de situaciones anómalas en cuanto a la recolección y distribución de los diezmos y las ofrendas. Los registros de algunas iglesias dan fe de estas situaciones anómalas, en donde los tesoreros han tenido que ser disciplinados y removidos de sus cargos por el mal manejo y destino equivoco que les han dado a los recursos financieros de los que él ha tenido responsabilidad en manejar. En los registros de auditoría realizados por la Asociación, también se deja en evidencia esta situación. Por otro lado, en los registros contables de la Asociación se encuentran situaciones del mal uso de los recursos financieros por parte de algunos misioneros (Baquero et al., 2012).

De acuerdo con el concepto del tesorero del campo, estas situaciones pueden ser el resultado de las siguientes situaciones:

El tesorero cuenta los fondos que ingresan a la iglesia sólo, desatendiendo las indicaciones dadas en el Manual de la Iglesia Adventista del séptimo día 2015, donde se solicita:

Todas las donaciones voluntarias *sueltas* deben ser contabilizadas por el tesorero de la iglesia acompañado de otro líder de la iglesia, preferiblemente un diácono o una diaconisa, al líder que acompaña se le debe entregar un recibo que

registre la cantidad de las donaciones sueltas (Inter-American Division Publishing Association, 2015).

Por otra parte, el tesorero no está depositando el dinero en cuentas bancarias, acumulando grandes cantidades de dineros que son guardados en sus casas o la de los pastores y en algunos casos depositados en cuentas personales, desestimando las orientaciones especificadas en dicho manual, donde se indica que todos los fondos tienen que consignarse en una cuenta de entidad bancaria que esté registrada bajo el NIT de la Asociación del caribe colombiano. Asimismo, algunos tesoreros no están entregando un recibo a quien hace los distintos aportes, cuestión que es recomendada por el manual en mención, aún en el caso que los aportes o donaciones realizadas sean de pequeñas cantidades.

Además, se suma a las anomalías anteriores, el hecho que el tesorero no está presentando informes de los fondos recibidos en tesorería a la iglesia como lo recomienda el manual y algunas iglesias no manejan presupuesto y se manejan los fondos locales de manera desorganizada, lo que ha conllevado a que no se alcancen a cubrir los gastos con los fondos ingresados con este propósito.

Se pueden evidenciar otras anomalías que aun cuando no tengan un sustento en el manual de la iglesia, han sido causales de la pérdida o el mal uso de los fondos que ingresan a las tesorerías de las iglesias. De estas situaciones se encuentran los registros de auditoría del campo. Entre estas situaciones se pueden mencionar: la entrega de las remesas a los pastores, sin un soporte adecuado, la entrega de dineros a los pastores sin una previa autorización de la administración del campo, pérdida de

soporte de consignaciones y no tener los soportes de los gastos en que incurre la iglesia, ni un voto de iglesia que apruebe esos gastos.

De acuerdo con un estudio realizado por el jefe de auditores de la Unión Colombiana del Norte, que incluye la Asociación del Caribe Colombiano, objeto de este estudio, en el año 2019, durante el año se hicieron 1.189 auditorías correspondientes a 1.174 a congregaciones y 15 a entidades. En la realización de estas auditorías se dieron los siguientes hallazgos (Pérez, 2012):

A pesar de que existe un programa contable de tesorería, solo el 27% hace uso de él. El 63% insiste en llevar los registros de forma manual, el 5.4% llevan los registros usando Word o Excel y el 2.8% Ninguno.

Con respecto al dinero recolectado de la iglesia el 29.3% deposita el dinero en un fondo confiado en la Asociación y el 70.7 % son guardados en casa de los tesoreros.

De las 1.174 tesorerías auditadas, 209 tienen cuentas bancarias de las cuales el 19% de éstas, tienen diferencias entre los saldos bancarios y los registros del libro de tesorería.

Entre el efectivo guardado en la casa del pastor o en casa de los tesoreros de iglesias y los registros del libro de tesorería, el 17% tienen diferencias en los saldos con relación a si las iglesias manejan un presupuesto aprobado por la junta de iglesia el 63% maneja presupuesto y el 37% no hace manejo de ningún presupuesto. Movidos por la problemática que se ha reseñado en los acápite que anteceden, presentada en la Asociación del Caribe Colombiano, se le ha presentado a la administración de esta Asociación la necesidad de realizar este trabajo de investigación en el que se busca determinar estadísticamente, la medida en que se relaciona el control interno con el desempeño de los tesoreros de las iglesias

adventistas de la mencionada Asociación.

Este trabajo va ayudar a la Asociación del Caribe Colombiano, en tanto que, les dará una visión clara del desempeño de los tesoreros de las iglesias y se le darán algunas recomendaciones con relación a los hallazgos que ellos puedan implementar con el fin de que el trabajo que realizan los tesoreros sea optimizado y los recursos financieros del campo sean protegidos y usados adecuadamente de manera que se dé cumplimiento a los propósitos o fines de la Asociación, de sus compromisos financieros y del crecimiento del campo.

1.1.1. Formulación del problema

1.1.1.1. Problema general.

¿En qué medida el control interno tiene relación con el desempeño de los tesoreros, en las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021?

1.1.1.2. Problemas específicos

- ¿La relación entre la dimensión Implementación del control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 es significativa?
- ¿La relación entre la dimensión Proceso del control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 es significativa?
- ¿La relación entre la dimensión Eficiencia del control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 es significativa?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general.

Determinar en qué medida el control interno se relaciona con el desempeño de los tesoreros, en las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021.

1.2.2. Objetivos específicos.

- Determinar si la relación que existe entre la Implementación del Control Interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 es significativa.
- Determinar si la relación entre la dimensión proceso del control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 es significativa.
- Determinar si la relación entre la dimensión eficiencia del control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia, 2021.

1.3. Justificación de la investigación

Tomando como sustento las anomalías presentadas en las actividades de ingreso de las remesas, esto es: recaudo, registro de los libros contables, distribución porcentual de las ofrendas, vigilancia y aseguramiento de los recursos financieros, envío de los recursos a la Asociación y vigilancia de las ofrendas que quedan en las

iglesias, se considera imperioso poner en marcha un control interno a los lineamientos y administración financiera de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, como parte de sus actividades, que permita un desempeño más eficiente del trabajo voluntario de los tesoreros de estas iglesias y por consiguiente lograr unas mejoras significativas en los manejos de los ingresos y los egresos que terminarán afectando positivamente la situación financiera, administrativa y legal de la Asociación del Caribe Colombiano.

Con esta investigación, cuya línea está encaminada al control interno, se busca brindarle al campo una visión clara del desempeño de los tesoreros de las iglesias y unas recomendaciones que ellos puedan implementar dándoles así un grado de seguridad razonable con lo que concierne al proceso de ingreso de las remesas y en el uso eficiente y correcto de las mismas.

1.3.1. Relevancia Teórica.

El trabajo brinda un beneficio teórico dado al análisis que realiza sobre teorías relacionadas con las variables consideradas y las relaciones que eventualmente existan entre el control interno y el desempeño voluntario de los tesoreros; sobre todo cuando estas actuaciones van enfocadas a dar explicación al progreso conceptual de las variables en mención. Asimismo, debido a la utilización de los referentes conceptuales del control interno y su relación con el desempeño voluntario de los tesoreros de las iglesias adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, esta investigación puede ser utilizada como un referente teórico para las personas inmersas en este proceso, y que deseen acceder a un marco conceptual relacionado con un sistema de control interno como principio fundamental que conlleve a mejorar las prácticas del desempeño voluntario de cada uno de los tesoreros de las iglesias.

Por consiguiente, la

presente investigación brinda algunas bases teóricas a quienes desarrollen trabajos de investigación que guarden similitud con este estudio.

Tomando como referencia a las siguientes “big four”, se hace notable la importancia de que las organizaciones, independientemente de su quehacer, implementen los sistemas de control interno. Para la compañía Deloitte, la intención del control interno es preservar los recursos de la organización empresarial, y así evitar detrimentos en el patrimonio ya sea por defraudación o ineficiencia, además el control interno permite descubrir posibles extravíos de capital que se puedan dar en la organización y que afecten o malogren la consumación de los objetivos propuestos por la empresa (Servin, 2020).

Para la compañía EY, los sistemas de control interno son indispensables cuando se trata de asentar de manera fehaciente las transacciones y la elaboración de los informes del área financiera. De acuerdo a esta gran compañía, si no existen los sistemas de control interno confiables que ratifiquen una anotación seria de las transacciones, no se podría confiar en la información financiera, por lo tanto, la capacidad de la gerencia en la toma de decisiones informadas se vería afectada en gran manera, y se perdería confianza frente a las autoridades reguladoras, los accionistas y personas de manera generalizada (Frías, 2015). La reconocida firma PWC, asevera que el sistema de control interno es primordial si se quiere preservar el negocio (Yong, 2013). De acuerdo con el escritor, asesor, consultor en las áreas de auditorías y control interno Carlos Alberto Pereira, este sistema, se refiere a acciones de cualquier índole instaurada por la gerencia de la organización empresarial, y que tiene como propósito que la empresa tenga eficiencia y eficacia en todo lo relacionado con el manejo de los recursos financieros, logrando más economía en la

empresa. Para este fin, el cumplimiento de todos los controles se debe evidenciar y quedar registrados, de tal forma que se puedan comprobar en caso de una auditoría (Pereira, 2019).

1.3.2. Relevancia social.

En la parte referida a los social, hay expectativa que el presente trabajo investigativo beneficie a las iglesias de la Asociación debido a que, tomando como referencia los resultados de ésta, se promoverán acciones encaminadas a mejorar el desempeño voluntario de los tesoreros de las iglesias y proyectarla a un mejoramiento en la conducción del aspecto financiero de la organización en mención.

1.3.3. Relevancia práctica.

En el ámbito práctico, se puede considerar que este proyecto de investigación brindará unas herramientas para búsquedas y actuaciones futuras, además, servirá para continuar especificando elementos que tienen influencia en la labor que de manera voluntaria realizan los tesoreros de las iglesias de la Asociación en mención.

1.3.4. Viabilidad

1.3.4.1. Viabilidad financiera. Existen los recursos necesarios para cubrir todos los gastos financieros que se ameriten para hacer esta investigación, máxime a la buena voluntad de la Asociación al destinar unos recursos financieros para este fin.

1.3.4.2. Viabilidad técnica-metodológica. Esta investigación tendrá el respaldo de profesionales competentes tanto en el área de auditoría, como en la parte metodológica, también se contará con el apoyo de un estadista y un lingüista para su elaboración.

1.3.4.3. Viabilidad legal. En la investigación a desarrollar, se mantendrá el anonimato de los tesoreros encuestados y los datos suministrados por ellos serán utilizados única y exclusivamente para los fines de esta investigación. De igual manera se mantendrá en confidencia los registros de las actas disciplinarias de las iglesias, registros contables e información financiera tanto de las iglesias como de la Asociación que se hayan brindado para la realización de esta investigación.

1.3.2.4. Viabilidad institucional. Se cuenta con el debido permiso de la administración de la Asociación del Caribe Colombiano para hacer la investigación y con el respaldo del auditor y de todos los pastores de los distritos que conforman el campo.

1.4. Presuposición filosófica

El propósito de los seguidores de Cristo en su diario vivir debe ser el de enaltecer a Dios en todo (Mt. 5:15; 1 Co 10:31, versión Nueva Reina-Valera). Por consiguiente, la investigación presentada se realiza tomando un marco de referencia de la cosmovisión cristiana de la calidad de la administración financiera de la organización adventista del séptimo día a nivel mundial. La biblia registra algunas cualidades que deben tener los tesoreros voluntarios de estas congregaciones, que se toman como referencia en el presente estudio:

1.4.1. Identidad Moral.

La sagrada escritura menciona las cualidades que debe tener un líder espiritual. Cuando Dios da la orden a Moisés para que escogiera las personas que le iban a ayudar en la administración del pueblo de Israel él especifica que cualidades debían tener esos líderes: virtuosos, temerosos de Dios, veraces, humildes. En los Hechos de

los apóstoles 6:3, se piden que sean personas de buena conducta, llenos del espíritu santo, sabios. En 1 de Timoteo 4:13-16 sugiere que sean buenos lectores de la palabra de Dios, que den buen ejemplo en palabras, amor, fe y pureza.

1.4.2. Identidad Religiosa

Con respecto a la identidad religiosa que deben tener los que pretenden ejercer liderazgo en la iglesia la Biblia en 1 Timoteo 3:1-13 se registra una gran lista de las cualidades que se deben tener en cuenta al momento de nombrar a estos líderes: deben ser intachables, que tengan una sola esposa, que sean prudentes, sobrios, hospitalarios, honestos, abstemios, que sepa guiar su propia casa, de buen testimonio, humildes, que sepa enseñar. Y Tito 2:1- 7 y 8 complementa esta lista de cualidades, que conozca bien la doctrina, de buen ejemplo, que sean íntegros y serios. Dado que el tesorero es quien custodia los fondos que ingresan a la iglesia y protege la finalidad de estos fondos, además de las cualidades mencionadas anteriormente, en el manual que rige a esta organización religiosa, 2015; sugiere que los tesoreros debenser organizados, fieles, prudentes, confidenciales, deben evitar dar información sobre las donaciones que hacen los feligreses, o informar sobre cualquier tema relacionado con los donantes, debe asegurarse de que se le dé el manejo adecuado a la información.

Capítulo II: Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

Espinosa (2019), después de analizar y de aplicar unos instrumentos para recolección de información a las pequeñas y medianas empresas de un sector comercial en Bogotá encontró que, dada la carencia de un sistema de control interno, el cumplimiento en relación al gobierno corporativo es muy bajo de igual manera el establecimiento de políticas, la valoración de riesgo, la definición de objetivos claros, funciones y responsabilidades de los diferentes entes administrativos no están definidos. Ante este panorama el autor elabora una propuesta para la implementación del control interno para las pequeñas y medianas empresas de uno de los sectores comerciales de Bogotá

Como trabajo de investigación, Melo & Uribe (2017), hizo una propuesta de procedimientos de control interno contable para la empresa SAJOMA S.A.S. Cali, Colombia cuya finalidad fue proponer la implementación de un sistema de control interno al área financiera para la empresa SAJOMA S.A.S. En este trabajo, después de identificar las dificultades que presentaba la empresa en la parte contable, se concluyó que existe una necesidad de implementar un sistema de control interno, que les permitiera evaluar el progreso de esta empresa, identificando los factores de riesgo, las actuaciones para controlar todo lo relacionado con la parte contable y que se involucraran las fases o pasos para suministrar la información financiera acorde a las acciones que permitan identificar, clasificar, registrar, ajustar y elaboración de los estados financieros.

Barrios & Posso (2014), diseñaron un *Modelo de Control Interno en la Empresa Prestadora de servicios hoteleros Ecoturísticos Nativos activos ECO, Hotel la Cocotera, Colombia*, a fin de mejorar la presentación del informe financiero. Luego de poner en marcha este modelo diseñado y de medir su funcionamiento, concluyeron que el sistema de control interno es muy importante para poder cumplir con el objeto social y con los objetivos que la empresa se ha trazado

Cárdenas (2013), realizó una investigación que pretendía evaluar el impacto del MECI. como un instrumento de gestión aplicable a ciertas entidades del sector público del municipio de Palmira Valle Colombia. Como instrumento para recoger la información se aplicaron dos entrevistas estructuradas arrojando los siguientes hallazgos: La implementación de esta herramienta “MECI” no representa un impacto significativo, dada la falta de sensibilización y apropiación en el uso adecuado de esta herramienta. En estas entidades existe una cultura organizacional, donde se aparenta un cumplimiento a las normas del Estado colombiano, pero realmente existe un incumplimiento y una falta de aplicación de los procesos exigidos.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Hinojoza (2020), llevaron a cabo un trabajo investigativo en Ecuador, cuyo objetivo principal es el de proponer un sistema de control interno para la conducción contable y financiera de las urbanizaciones, y así mejorar la presentación de los Estados Financieros. Para ello se tomaron 12 ciudadelas en un muestreo discrecional; la investigación es cualitativa no experimental aleatoria. De acuerdo con el estudio realizado, se pudo evidenciar que los conjuntos residenciales no cuentan con sistema de control interno, razón por la cual se enfrentan a varias problemáticas tales como; no contar

con información veraz, fallas en el ingreso de la misma, incumplimiento de las fechas establecidas para presentar los informes, altos porcentajes de gastos, no contar con una recaudación oportuna, toma de decisiones a destiempo, entre otros aspectos que perjudican presentar el informe de la parte financiera de una forma y veraz.

Por otro lado, en Perú, en la municipalidad de Tantamayo, se realizó la investigación titulada: *La aplicación del control interno, influye en la ejecución de gastos presupuestales de la municipalidad distrital de Tantamayo ejercicio fiscal 2018* Con esta investigación se buscaba fortalecer y cautelar, los sistemas operativos y administrativos, como también recomendar a la totalidad de la planta de personal que hace parte del municipio en mención, a que adopten las medidas correctivas que ayuden a que se mejoren los servicios, a que haya mayor claridad y credibilidad al momento de rendir los informes financieros. Lo primero que se hizo fue examinar los antecedentes legales concernientes al control interno tales como la puesta en marcha de las asignaciones del presupuesto, que casi siempre son ejecutados por la Unidad Administrativa municipal. Además, fue necesario revisar las posiciones conceptuales, para tomar como eje central de la investigación la manera cómo la administración avanza en la dirección de obtener o conseguir los objetivos y que representen un mejoramiento integral que favorezca el bien común de los ciudadanos. Para recolectar evidencia se hizo uso de la entrevista y la encuesta, encontrando como principales hallazgos, que el control interno de la municipalidad tiene falencias para manejar los informes y en comunicar a los interesados las distintas actividades a realizar, y que suelen arriesgar las acciones referidas al control, de tal forma que ejerce influencia negativa para el logro de los objetivos y las metas de la organización (Victorio, 2018).

Serrano (2017), en su investigación *El control interno como herramienta indispensable para un a gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala* se proponía determinar cómo el control interno, puede llegar a ser un medio muy útil a fin de lograr tener un manejo eficiente y eficaz de las finanzas; el enfoque de investigación fue este cualitativo, se realizó una revisión bibliográfica, y el alcance fue descriptivo. Después de hacer los respectivos estudios concluyeron que estas empresas le dan cumplimiento a la mayoría de los diferentes componentes del control interno, y que gracias a esto se garantiza la legalidad y razonabilidad de las diversas actividades, operaciones e información que se genera.

Rivera (2016), realizó la investigación, “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”, con el objetivo principal de determinar si existe relación entre el sistema de control interno y el desempeño laboral en la población y muestra citada en el título. Concluyó que se da una alta correlación positiva entre el sistema de control interno y el desempeño laboral, obteniendo un valor de 0,790 para el coeficiente de determinación, lo cual indica que el desempeño laboral en esta población específica está explicado por el sistema de control interno del gobierno regional de San Martín

Otra investigación que amerita ser nombrada es la de Zarpan (2013), quien evaluó el sistema de control interno en el área de abastecimiento de la municipalidad Distrital de Pomalca, para detectar los riesgos operativos que se pudieran dar. En su proceso investigativo aplicó una evaluación a la operatividad del sistema de control interno de esta municipalidad. Después de hacer una investigación

documentada llegaron a los siguientes hallazgos: existen deficiencias en el área que originan cinco factores de riesgos potenciales, a saber, adquisición de productos que no se necesitan, costos excesivos en los bienes adquiridos, pérdida de bienes, deterioro de los bienes, y pérdida sistemática de algunos bienes almacenados.

Hemeryth & Sánchez (2013), en su investigación experimental, implementación de un sistema de control interno operativo en los almacenes, para mejorar la gestión de inventarios de la constructora A & A, S.A.C. de la ciudad de Trujillo, Perú. Con esta investigación se pretendía demostrar cómo la ejecución de un sistema de control interno ayudaría al mejoramiento en la gestión de los inventarios de esta organización. Después de la recolección de los datos, que se hizo mediante la aplicación de observaciones directas, entrevistas y un cuestionario que fue aplicado al gerente logística y a las personas que laboran en los almacenes, se pudo concluir que implementando del control interno, más propiamente en los almacenes, hay una contribución que ayuda a mejorar significativamente el manejo de los inventarios, puesto que, el sistema de control interno, les ayuda a mejorar los procesos y la distribución física de los almacenas

Samaniego (2013), en la investigación que lleva por título: “Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de las microempresas en el distrito de Chaclacayo, Perú”, teniendo como objetivo, determinar si el control interno tiene influencia significativa en cuanto a la optimización de la gestión de PYMES en la localidad de Chaclacayo. El alcance de esta investigación es descriptivo y siguió un modelo correlacional, donde se concluye que, el sistema de control interno si influye en la eficiencia y eficacia de la producción, de manera significativa; dando paso al cumplimiento de la premisa que especifica que cuando existe un mayor control se da

un menor error, por consiguiente, los resultados serán mejores.

Arribasplata (2018), en el desarrollo de su investigación *El control Interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas* donde su principal objetivo era determinar la correlación entre estas dos variables y teniendo como muestra al personal administrativo y asistencial de esta entidad, después de aplicar y procesar los datos de dos instrumentos, uno dirigido a control interno y el otro al desempeño laboral, pudo concluir que existe una relación muy significativa entre estas dos variables en un 80.3%.

Este trabajo de investigación se realiza con el ánimo de establecer si existe relación entre las dos variables: control interno y desempeño, lo que la hace diferente a todas las investigaciones consultadas. Además, a nivel de la Unión colombiana del norte, de la que hace parte la Asociación del caribe colombiano, es el primer estudio que se hace en esta línea de investigación, teniendo en cuenta el desempeño de los tesoreros de las iglesias, con el propósito de evaluar la situación actual y sugerir a la administración las mejoras que se deben implementar.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Marco histórico

El ser humano desde sus orígenes ha tenido la imperiosa necesidad de ejercer control sobre los recursos de los que dispone, siempre en procura del mejoramiento continua para darle su mejor uso, para lo cual se ha ideado formas sistemáticas que permitan permanentemente su mejor utilización y desarrollo, adaptándose a los cambios que se produzcan en su vida (Berna, 2015).

La utilización de los dedos manos y pies para hacer cuentas sencillas, el empleo de piedras y palos para su enumeración se transformó en verdaderos sistemas de enumeración que aparte del sencillo reconocimiento de proporciones permitió el progreso en distintas condiciones de ordenamiento. Su función puede contemplarse en los arcaicos imperios en los que inmediatamente se divisaba un modo de inspección y recaudo de tributos o gravámenes. El acto de que los monarcas reclamaran el cuidado de las facturas de su morada por ambos secretarios individuales da certeza de que de algún modo se tenían modos para controlar y así poder protegerse de fraudes (Berna, 2015).

Otras evidencias de estos controles se ven reflejadas en el continente europeo alrededor de los años que van entre 747 y 814. Carlomagno, Carlos el grande, haciendo uso de la figura Missi Dominici proclamara a un sacerdote y a un civil para que fiscalizaran las localidades del Mando. Felipe V, también tenía sus controles es así que alrededor de los años 1319, entrega a su parlamento de cuentas, algunos poderes administrativos y de tipo jurisdiccional para el registro de los negocios financieros. Mientras pasaban los años de la Revolución Francesa se trasformó el plan monárquico y con fundamento en los principios democráticos se mejoró la famosa separación de poderes, estableciendo, además, una técnica de inspección apoyada en principios de exclusivismo y soberanía (Arcia & Castaño, 2013).

Por otro lado, Napoleón Bonaparte, en los años 1807, por medio de la cisura de las cuentas inspeccionaba temas contables de su gobierno y cedía poderes con el objeto de averiguar calificar y dictaminar sentencias. Esto ayudó para que muchas patrias de América y Europa que estaban en curso de fundar sus políticas republicanas los acogieran como modelo (Arcia & Castaño, 2013).

Ya como carrera, la auditoría fue identificada por primer orden bajo el respaldo del Estatuto Británico de Sociedades Anónimas de 1862. Entre los años de 1862 y 1905, la carrera de auditor evolucionó en Inglaterra y su primordial enfoque en aquel tiempo era el descubrimiento de la estafa. Hacia 1900 arribó a Estados Unidos y en aquel lugar se instauró con una noción distinta, confiriéndole a la auditoría como enfoque principal la investigación soberana de las cuestiones referentes a las finanzas y de las conclusiones de los procedimientos. Aproximadamente alternativos a lo posterior, inició a progresar el sistema de Auditoría Interna y del estado, lo que posibilitó la evolución de la Auditoría como un progreso completo y adjunto al interior de las compañías, concediendo, asimismo, el progreso de un régimen de vigilancia propia para cada una de ellas (Función Pública, 2015).

Colombia, no ha sido ajena a todos estos avances relacionados con los controles que se deben establecer y es así como el 20 de mayo de 2005 por medio del decreto 1599, se impuso en Colombia el prototipo corriente de control interno, con la finalidad de suministrar normas para vigilar la planificación, la realización, la estimación y búsqueda de la dirección pública en las empresas y asimismo agilizar el progreso del Régimen de control interno (Función Pública, 2015).

En Colombia se elabora el Modelo estándar de control interno, (MECI), tomando como base tendencias internacionales que han ido en permanente evolución, ha sido necesario realizarle una evaluación y actualización. Estos cambios fueron implementados al momento de ser expedido el Decreto 943 del 21 de mayo del 2014, mediante el cual la Función Pública encarga a la Escuela Superior de Administración Pública, de la orientación en la implementación del Modelo, concediéndole la tarea del diseño y ofrecimiento de programas y estrategias de capacitación, formación y

desarrollo de competencias laborales para los jefes de control interno, o para aquellos que tengan funciones similares y sus grupos de trabajo en las entidades del Estado, debido a que ellos manejan esta herramienta fundamental (Florian, 2016).

2.2.2. Control interno

2.2.2.1. Concepto.

Cepeda (1997), expresa que el control interno es un sistema compuesto de planes, métodos y procedimientos que adopta una empresa para certificar que los bienes están justamente protegidos, que el reporte de las finanzas es seguro y que la acción de la compañía se desarrolla de una manera eficaz en concordancia con los lineamientos sugeridos por la dirección, con relación a las metas y los objetivos propuestos.

Para Galindo (2008), la finalidad del control interno está en fiscalizar el rendimiento de las distintas fases organizacionales definidas con el propósito de que se alcancen los objetivos propuestos, aprobando la valoración de la prolongación de una institución. De esta manera, el control interno en auditoría abarca el complejo de normativas de la institución y el grupo de sistemas y procedimientos que garanticen que los bienes están apropiadamente asegurados, que las cuentas contables son acreditadas, el descubrimiento y precaución de estafas contables y que la acción del consorcio procede efectivamente y son ejecutadas obedeciendo las órdenes emanadas por la referencia del usuario de la auditoría, con el propósito de lograr los fines especificados por la compañía.

La organización adventista del séptimo día, en el manual de contabilidad, define el sistema de control interno como el proceso diseñado e implementado por la persona y personas investidas con la autoridad para ofrecer confianza racional en lo

que tiene que ver con los objetivos de la entidad. Los objetivos propuestos deben incluir la confianza en la información financiera que se brinda. Asimismo, dichos objetivos deben expresar la efectividad y eficacia de las acciones y el acatamiento de los estatutos y normas establecidas. El control interno se planea y se lleva a cabo para enfrentar las contingencias identificadas que representan una intimidación para la consecución de los objetivos (Korff, 2013).

Es de notar que todos los autores referidos, enfatizan en que el control interno, minimiza los riesgos y garantiza la fiabilidad de sus reportes financieros, siempre buscando que los objetivos de la entidad se puedan cumplir. Es relevante acotar que la esencia en sí del concepto permanece a través del tiempo, las variaciones que se presentan son particulares a cada entidad quien deberá evaluar basados en el COSO su control interno para hacerlo funcionar eficiente y eficazmente en la consecución de sus objetivos.

2.2.2.2. Beneficios de la implementación de un modelo de control interno tanto en el sector público (MECI) como en el sector privado (COSO).

Arango (2013), sugiere que la aplicación de un sistema de control interno contiene los siguientes beneficios:

a) Posibilita a la administración de la compañía tener una apreciación completa de la contingencia y llevar a cabo los planes para su acertada gestión y conducción, mediante un estudio global de las fases implementadas dentro de la estructura en cada una de las entidades de negocio ya sea en la zona pública como en la privada, tomando en consideración que el peligro de riesgo es fundamental al momento de ejecutar el proyecto institucional, realización de las metas organizacionales y crecimiento del objeto social de la empresa.

b) Concede a la estructura determinar las metas institucionales, trances claves del negocio, y el rendimiento o no de cada uno de las inspecciones dadas, determinando instrumentos de manejo que aseguraran a la alta administración tomar decisiones efectivas, eficaces y eficientes, con esto se busca optimizar los recursos humanos, económicos y físicos existentes, garantizando una correcta realización presupuestal con el hecho de establecer que la utilización de los bienes nombrados se administren a la ejecución del objeto social y explotación de los agentes fundamentales para el triunfo que le ofrezcan a la entidad financiera, no solo asegurar su estadía en el mercado sino estar siempre a la altura.

c) Determina una estructura de la compañía, cimentada fundamentalmente en la descripción de un ambiente basado en la organización, que socorre a definir las metas institucionales claras, lineamientos internos que, al ser expuestos por todos los servidores o colaboradores de la empresa, favorece el sentido de pertenencia, disminuye que ocurran sucesos negativos y/o concretización de peligros que influyan de cualquier manera las fases del sistema organizacional.

d) Conseguir valor a la organización, a los propietarios o poseedores de las acciones, o al gobierno, dado que se trate de empresas del sector público, colaborando no únicamente al engrandecimiento de su economía, sino además a un mejoramiento de imagen de la institución que le permitirá mayor competitividad en el mercado, ofreciendo además mucha solidez, de tal forma que se convierta en atractiva para los inversionistas, fomentará la evolución de actividades en un futuro, crecimiento en el mercado objetivo, aumento de categoría en los productos que se ofrecen y buscará sobre todo suplir las exigencias y menesteres de sus clientes con mayores estándares de calidad.

e) Utilizar el control interno al interior de las diferentes dependencias de las actividades que realiza con el fin de disminuir acciones fraudulentas. Asimismo, evaluar y hacer seguimiento al conjunto de actividades para constatar que los objetivos propuestos se están alcanzando y minimizar actos corruptos que puedan ocurrir dentro de las organizaciones sean de cualquiera de los sectores: público o privado, teniendo como base fundamental el auto control y además el dar a conocer los valores corporativos o de la institución, cuya finalidad es el fomento de un sentido de pertenencia de la organización que se da entre trabajadores y sus líderes de áreas.

En lo que propone el autor, se pueden dar cinco beneficios cuando se implementa el sistema de control interno, todos ellos se desprenden del concepto en sí del concepto, es decir buscar el beneficio de la organización. Es importante anotar, que los beneficios del control interno son aplicables a toda organización empresarial, sin que se tenga en cuenta qué tan grande o pequeña sea, y de su posicionamiento en el mercado, a todas les ayuda a crecer y a mejorar.

Estudios realizados por las BIG4, en muchos países del planeta, sobre todo en países de América Latina, en sus hallazgos corroboraron los principales beneficios del control interno. Ellos encontraron que el 70% de las empresas obtuvieron resultados perceptibles; el 67% obtuvo mejoras en sus costos financieros, 44 % recibieron retorno de sus inversiones, el 46% de las empresas cuentan con planes de sucesión (Rincón, 2017).

2.2.2.3 Procesos del modelo de control interno.

Dada la característica del presente trabajo, se tomarán en cuenta las dimensiones propuestas y definidas por Mantilla (2018), quien afirma que para que una organización tenga un control interno con eficiencia, esta debería dimensionarse en tres aspectos principales: implementación, los proceso y la eficiencia.

2.2.2.3.1. Implementación. Se abre paso con la responsabilidad formal de la Alta gerencia y la conformación de una junta que se encarga de dirigir las actividades de la empresa. Integra los hechos orientados a la representación de un juicio del estado en el que se halla el sistema de control interno de la compañía de acuerdo con las normas dictaminadas por el control interno e instauradas por la CGR, que ayudará fundamentalmente a la creación de un programa de trabajo que ratifique su elaboración y asegure la correcta marcha.

2.2.2.3.2. Proceso. Interpreta el progreso de los hechos mencionados en el proyecto de trabajo. Por un lado, se da un par de niveles secuencialmente: uno es a nivel de organización y el otro a nivel del conjunto de actividades. En el primero se determinan las direcciones y normas de inspección indispensables para guarnecer las metas de la organización bajo la orden la normatividad del control interno y elementos que éstas constituyen; entre tanto, en el número dos, sobre lo fundamental de las

actividades críticas de la compañía, con anterior reconocimiento de las metas y de los peligros que intervienen en su desarrollo, se da paso a dictaminar los controles que ya existen para que estos aseguren el alcance de las soluciones a los peligros que la gerencia ha acogido.

2.2.2.3.3. Eficiencia. Etapa que contiene el conjunto de acciones que están guiadas a la consecución de un idóneo proceso en la implementación del sistema de control interno, de su eficacia para funcionar, mediante su mejoramiento permanente.

El autor menciona tres pasos en el proceso de un modelo de control interno, sin embargo, se puede considerar que es necesario incluir dentro de ese proceso un último paso, la evaluación, puesto que es mediante ésta que se medirá cuán eficiente y eficaz es el sistema de control interno, que le faciliten a la organización tomar las medidas pertinentes que le permitan conseguir los objetivos.

2.2.3. Desempeño laboral

2.2.3.1. Concepto.

Palací (2005), propone que el desempeño laboral es la valía que debe contribuir al ordenamiento de los distintos sucesos en la conducta de los individuos en un lapso. La eficiencia organizacional se logra cuando uno, o varios individuos tienen un buen desempeño en diferentes momentos a la vez.

Según Robbins (2009), la psicología del desempeño tiene como principal objetivo, la fijación de ambiciones, debido a que esta activa la conducta e incrementa

el rendimiento laboral, ya que ayuda a los trabajadores a visionar los objetivos complejos, más que cuando los objetivos son simples o sencillos.

Para Chiavenato (2004), el rendimiento laboral es un instrumento que calibra la definición presente, tanto los clientes internos, como los proveedores, de un trabajador. Este instrumento proporciona datos relevantes acerca de su rendimiento y su ingenio individual con la finalidad de determinar zonas de mejora continua que aumente su cooperación a la obtención de las metas de la compañía. Otra explicación más desmenuzada del mismo creador señala que la acción de evaluar el rendimiento o comportamiento de un trabajador es una manera metódica de estimación de las funciones que este realiza y si es que alcanza los objetivos propuestos, dar las conclusiones que se querían y demostrar condiciones de progreso a futuro, pero, más que todo, cuánto valor adicional a la organización.

Los tres autores plantean que el desempeño laboral se mide por la capacidad que tiene el empleado para la obtención de las metas de la compañía desde el cargo que ejecuta, sin embargo, muchas veces el desempeño laboral se puede ver afectado por factores internos, cuando la organización no aplica correctamente lo establecido en el control interno y algunos factores externos, que no están dentro de las competencias del trabajador solucionar, por ejemplo, problemas de salud, problemas familiares.

2.2.4. Evaluación del desempeño

2.2.4.1. Concepto.

Dentro de este ítem, la estimación y determinación del desempeño laboral abarca una variedad de competencias. Coexphal (2012), define a la evaluación del

desempeño como un procedimiento metódico y a su vez constante que sirve para apreciar tanto numéricamente como peculiarmente qué tan eficiente y eficaces son los trabajadores. Su objetivo general es diagnosticar si los colaboradores están cumpliendo adecuadamente con sus labores. Esta puede contribuir datos necesarios sobre la carencia de mejora continua de los trabajadores a los grados de sus destrezas cognitivas e ingenio. Subraya, que la evaluación del desempeño debería tener como base cuatro posturas.

- Los servicios de los colaboradores son de calidad y de gran abundancia.
- Excelente comportamiento profesional.
- Herramientas utilizadas por el colaborador.
- Tratar de demostrar los valores y lemas de la compañía en todo momento.

Los primordiales principios para la evaluación del rendimiento se clasifican en tres logros: habilidades o ingenio, conducta y logro de objetivos (Chiavenato, 2004).

Como es de notar, los autores basan la evaluación únicamente desde una perspectiva organizacional, siempre orientado al beneficio de la organización y poco al beneficio del trabajador.

2.2.4.2. Importancia de la evaluación del desempeño laboral.

Púm (2018), la evaluación del desempeño laboral es pieza clave dado que nos permite desarrollar nuevas directrices de compensación, contribuye a mejorar el desempeño, facilita tomar decisiones de manera asertiva en cuanto a los ascensos o ubicación, también permite definir temas de capacitación, en caso de ser necesarios, visualizar falencias en las caracterizaciones de las áreas de trabajo, ayuda a determinar si hay inconvenientes personales que puedan estar afectando el rendimiento de los trabajadores en las labores asignadas.

2.2.4.3. Objetivos de la evaluación del desempeño

Púm (2018), explica que, entre los principales objetivos de la evaluación del desempeño se pueden mencionar:

- Sostener los niveles de eficiencia y productividad en las diferentes áreas de trabajo, teniendo en cuenta las exigencias de la empresa.
- Definir estrategias que contribuyan a que se dé un mejoramiento continuo en los empleados que no hayan obtenido el resultado que la empresa espera de él.
- Utilizar el producto de la evaluación como herramientas de otros modelos de RRHH que la empresa desarrolle.
- Facilitar las valoraciones del desempeño laboral de los empleados y de todo su potencial de trabajo.
- Integrar el manejo de los RRHH como una pieza fundamental de la compañía y cuyo rendimiento puede crecer y prosperar ininterrumpidamente.
- Abrirles las puertas al desarrollo interpersonal y profesional, y a su vez brindándoles participación a todos los elementos de la compañía, teniendo en cuenta las metas de la organización.

Este sería el panorama ideal de una evaluación, sin embargo, en la práctica lo que se observa es que el empleado no ve la evaluación como una medida que le ayude a mejorar en sus procesos y a crecer laboralmente, sino, que lo toma como persecución laboral y como una medida que le den a la empresa motivos para su despido, he aquí el temor que siente el empleado al ser evaluado.

2.2.4.4. Factores e indicadores de la evaluación del desempeño laboral.

Reyes (2013), explica que en el desempeño de un trabajador intervienen cuatro aspectos principales, a saber: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades que le brinde el medio para realizarse. Lo trascendente de esta orientación es el hecho de que el rendimiento del empleado se relaciona con las actitudes y aptitudes que estos mismo tengan, y a su vez a las metas que la empresa busque alcanzar, seguidos por las directrices de la empresa, sus normas, su visión y su misión.

Robbins, Coulter y DeCenzo (2017), describe que hay diversos parámetros a tomar en consideración para la estimación del desempeño de los trabajadores, obedeciendo lastácticas que se ejecuten, casi siempre las causas son (categoría del trabajo que realiza, volumen de trabajos realizados, experiencia en el puesto de trabajo, toma de iniciativa, planificación de sus labores, control de costos, relaciones interpersonales, relación con superiores y la responsabilidad).

Dadas las particularidades de esta investigación, se tomarán en cuenta los siguientes factores como magnitudes del rendimiento laboral:

- **Planificación:** En esta etapa se da la programación de las diferentes órdenes de trabajo, buscando que se dé cumplimiento a las fechas establecidas y que los subalternos y los recursos sean utilizados de manera eficiente. Actúa con anticipación a las exigencias o inconvenientes que puedan presentarse más adelante.

- **Relaciones interpersonales:** Hace referencia a tener a los demás trabajadores que lo acompañan informados de tareas concernientes a su cargo, de los proyectos de la empresa, de cómo va la empresa, los resultados, y las situaciones problemáticas.

La información se debe brindar en el momento oportuno. En conclusión, se busca ofrecer la asistencia y la consejería necesaria a los compañeros de trabajo

- **Responsabilidad:** se refiere a las mismas oportunidades que deben tener los empleados en el empleo y a la acción positiva que le permite colaborar con los demás de manera armoniosa sin tener en consideración condiciones muy personales tales como la religión, la raza, edad, sexo, condición especial de minusvalía. La responsabilidad impulsa a tratar de lograr los objetivos y de cumplir con los calendarios.

Los indicadores de desempeño expresan numéricamente cuánto están rindiendo los trabajadores. Esto significa que teniendo en cuenta su calificación, la calidad de la labor que realiza y el nivel de producción que demuestra, cuantifica su eficacia y eficiencia (Morales, 2020).

2.2.4.5. Ventajas y desventajas de la evaluación del desempeño.

2.2.4.5.1. *Ventajas:* Morales (2020), considera que la evaluación del desempeño es una magnífica opción para dar a los trabajadores un feedback que les proporcione mejorar en sus funciones direccionando su evolución mediante actuaciones particulares. Otras de las ventajas que señala el autor son:

- Faculta a los trabajadores y los vuelve autosuficientes de su rendimiento.
- Estimula la intervención e incrementan la dedicación.
- Usufructuar a la mayor medida los recursos que se poseen.
- Guiar planificaciones de secuencias y evolución.

Mondy (2011), afirman que la evaluación del desempeño es importante en el hecho de que les proporciona a las gerencias información sobre los procesos de

retroalimentación que deben hacer, incentivar la mejora de funcionamiento, ejecutar decisiones de manera acertada, argumentar dimisiones, visualizar menesteres de capacitación y desarrollo y salvaguardar las decisiones de los trabajadores. Citando a Linda Peterson, estos autores afirman que uno de los objetivos que se persiguen al evaluar el desempeño es el de conseguir mejores resultados e incrementar la eficiencia; que son fundamentales en el mercado actual y competitivo, citan como ejemplo el Informe de la fundación nacional para la ciencia, quien descubrió que las empresas que no medían el trabajo por unas que si lo hacían e incluyeron retroalimentación en el desempeño, aumentaron su productividad en un 43% y al incluirle incentivos aumentó a un 63.8%.

2.2.4.5.2. Desventajas. Siguiendo a los autores citados anteriormente la desventaja de la evaluación es la ansiedad que se genera en los empleados evaluados, dado que las oportunidades de promoción, las mejores encomiendas de trabajo, los aumentos de la compensación se pueden ver afectados por los resultados de la evaluación, esto conlleva a que se dé una resistencia a ser evaluados.

Otras de las desventajas de la evaluación están relacionadas con la falta de información que se le suministra al empleado sobre asuntos relacionados con su trabajo, indicando que se espera de ellos para un buen desempeño. Otras veces la evaluación falla por los problemas que se dan debido a la metodología utilizada para la evaluación del desempeño, tal es el caso de los supervisores muy flexibles que, bajo un grado alto de irresponsabilidad, asignan puntuaciones altas a todos los subalternos sin que gran parte de ellos no lo merezcan (Dessler & Varela, 2017).

2.2.5. Marco conceptual.

2.2.5.1. Control interno.

El Instituto Americano de Contadores Públicos Titulados (AICPA) se refiere al control interno como al programa de regulación y grupo de procedimientos y dimensiones sincronizadas acogidas en el interior de la organización para guarnecer sus intereses, constatar la exactitud y franqueza del reporte de las finanzas, fomentar la calidad del desempeño laboral y incitar la ratificación a los procedimientos determinados por la administración. Esta consideración es más extensa que la significación que muchas veces es atribuido a la expresión. Reconoce que un método de control interno supera cuestiones íntimamente relacionadas con los oficios de las áreas financieras y contables.

2.2.5.2. Desempeño laboral.

Palací (2005), Sugiere que el desempeño laboral tiene relación con la valía que se espera el trabajador o colaborador aporte a la empresa en las diversas actividades que son realizadas en un intervalo de tiempo y aportando que la organización sea más eficiente.

2.2.5.3. Organizaciones.

Representan una entidad o establecimiento preponderante en la sociedad actual, expresan la declaración de una sociedad sumamente experta e internacionalizada, caracterizada por un incremento en los estándares de vida. Las organizaciones permean muchos aspectos de la vida actual e implican la atención, tiempo y voluntad de muchas personas (Chiavenato, 2004).

2.2.5.4. Tesoreros de iglesia

El tesorero es un elemento de iglesia que se le ha asignado una tarea importante como es la vigilancia de todos los fondos monetarios de las iglesias. Hacen parte de estos fondos: los fondos de la iglesia local, los que pertenecen a las organizaciones auxiliares de las iglesias locales y los fondos de la Asociación. Este servidor, al igual que otros servidores, es elegido para un intervalo de tiempo de uno a dos años, de acuerdo a las consideraciones de la iglesia local. En caso de tratarse de iglesias de gran tamaño, se aconseja que se asigne un colaborador al tesorero principal. Cabe destacar que este servidor de la iglesia sobre el que descansa la responsabilidad de custodia, organización y algunos manejos de los recursos de las iglesias, puede enardecer en gran medida la honestidad y lealtad en el pago del diezmo y ahondar el espíritu de libertad de parte de los miembros de la iglesia (Inter-American Division Publishing Association, 2015).

2.2.5.5 Auditoría interna

Según Santillana (2004), el concepto de auditoría significa asegurarse de que el reporte de las finanzas y operaciones de una entidad brinden confianza, veracidad y sean oportunos, es decir, verificar que las diferentes actividades y operaciones se desarrollen teniendo en cuenta la planeación, las directrices, los lineamientos de tal forma que permita cumplir con las diferentes obligaciones jurídicas, fiscales y reglamentarias en general.

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1 Hipótesis principal.

Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021.

2.3.2. Hipótesis específicas

- La relación entre la dimensión implementación del control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las iglesias adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 es significativa
- La relación entre la dimensión proceso de control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del caribe colombiano, Colombia 2021 es significativa
- La relación entre la dimensión eficiencia del control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del caribe Colombiano, Colombia 2021 es significativo.

Capítulo III: Materiales y métodos

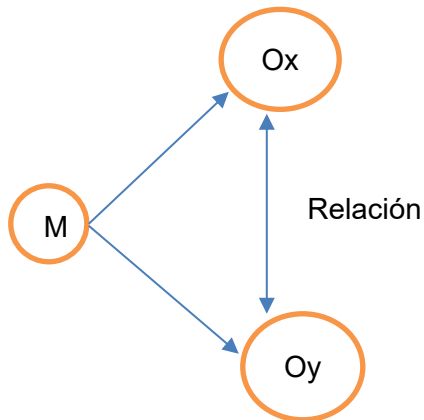
3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es correlacional, con análisis de causalidad, dado que se busca establecer la relación o grado de asociación existente entre el control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de la iglesia Adventista del Caribe Colombiano (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017). Por otra parte, la investigación es de alcance descriptivo debido a que se busca describir las variables tal y como se encuentran al momento de realizar la recogida de información, más no analizar las posibles causas de su estado actual (Tamayo, 2002).

El enfoque es cuantitativo debido a que los resultados y pruebas de hipótesis se expresan numéricamente.

3.2. Diseño de investigación

En la elaboración de esta investigación no se manipulan de forma deliberada las variables, razón por la cual está enmarcada dentro de los diseños no experimentales. Está centrada en observar los elementos tal y como se encuentran, sin que sean sometidos a condiciones o estímulos que alteren la condición natural, todas las observaciones realizadas se analizan posteriormente (Gómez, 2006). A continuación, la representación gráfica del diseño:



M: Muestra (130 tesoreros).

Ox: Observación sobre la variable control interno o sobre cada una de sus dimensiones.

Oy: Observación sobre la variable desempeño laboral

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población o universo hace referencia a la totalidad de elementos de los cuales se desea realizar un estudio estadístico y que tienen en común algunas características referidas a la investigación (Hernández et al., 2006). En otras palabras,

la población hace referencia a todo ese grupo de individuos que tienen las características que se van a estudiar y que quedan definidas en los objetivos del estudio y que se deseará generalizar los resultados obtenidos (Icart, Fuentelsaz, & Pulpón, 2006).

La población de la presente investigación son los 196 tesoreros voluntarios de las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de la Asociación del Caribe Colombiano de Colombia 2021.

3.3.2. Técnicas de muestreo

El muestreo será probabilístico por racimos, este tipo de muestreo se da cuando el investigador está limitado por diversos factores como: recursos financieros, tiempo, distancias geográficas y otros obstáculos (Hernández et al., 2006) El muestreo probabilístico se basa en un proceso de azar y los participantes se seleccionan aleatoriamente (Abascal & Grande, 2005).

Dada la situación de aislamiento obligatorio, que se vive actualmente debido a la pandemia, se imposibilita escoger a los participantes; por lo tanto, los tesoreros que participarán serán aquellos que tengan la posibilidad de asistir a reuniones programadas con el auditor de la Asociación, cumpliendo los protocolos establecidos para reuniones con grupos no mayores de 20 personas, para que puedan desarrollar la encuesta.

3.3.3. Muestra

En los estudios estadísticos, la muestra ha de considerarse como una parte representativa de la población. En algunos casos la muestra y la población pueden estar equiparados, como sucede con los censos, pero en otros casos es seleccionada de diferentes formas, obedeciendo a un conjunto de criterios. Para la presente

investigación se procederá como se indica:

Inicialmente se calculará el tamaño de la muestra mediante el procedimiento mostrado y posteriormente mediante un muestreo aleatorio simple se seleccionarán los participantes en la investigación, atendiendo a las especificaciones ya mencionadas.

Cálculo del tamaño de la muestra

$$N = 196$$

$$\text{Nivel de significancia } (\alpha) = 0.05$$

$$1 - \alpha/2 = 0.975$$

$$Z (1 - \alpha/2) = 1.96$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e = 5\% = 0.05$$

$$n = \frac{NZ^2pq}{e^2(N-1) + Z^2pq} = \frac{(196)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(196-1) + (3.84)(0.5)(0.5)} = 130$$

3.4. Operacionalización de las variables

Tabla 1
Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	
Variable predictora X: Control interno	X1: Implementación	Percepción de la influencia del control interno	
		Percepción de objetivos y metas en el control interno	
		Percepción de las estrategias del control interno	
		Apreciación sobre la actividad del control interno	
		Valoración de los resultados del control interno	
	X2: Proceso	Valoración sobre la evaluación de riesgos	
		Percepción de la información y colaboración	
		Valoración del seguimiento a las medidas del control interno	
		Valoración de los procesos en el control interno	
	X3: Eficiencia	Percepción en el ambiente del control interno	
		Valoración de la eficacia en la supervisión del control interno	
		Valoración de eficiencia y eficacia del control interno	
		Percepción de la aceptación y calidad del control interno	
	Y: Desempeño de los tesoreros de las Iglesias Adventistas del Séptimo Día de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia.	Y1: Planificación	Organización en el trabajo
			Cumplimiento en el trabajo
Percepción de la aceptación y calidad del control interno			
Fijar objetivos y prioridades adecuadas			
Y2: Relaciones interpersonales		Manejo de información	
		Comunicación de la información	
		Colaboración a lo solicitado	
		Disposición para recibir ayuda	
Y3: Responsabilidad		Disposición para mantenerse informado	
		Eficiencia en la labor realizada	
		Eficacia en la labor realizada	
		Asertividad en el desempeño	

3.4.1. Variable predictora.

X: Control Interno

Dimensiones

X₁: Implementación

X₂: Proceso

X₃: Eficiencia

3.4.2. Variable criterio

Y: Desempeño

Dimensiones

Y₁: Planificación

Y₂: Relaciones interpersonales

Y₃: Responsabilidad

3.5. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

3.5.1. Técnicas

Un cuestionario consta de la unión de preguntas relacionadas con una o más variables que son del interés del investigador para ser medidas. (Hernández et al., 2017) Los cuestionarios son una de las principales técnicas para recolectar información y cuando estos se aplican de manera personal los resultados son más eficaces, puesto que se da una mayor cooperación en los encuestados y ofrece la oportunidad al encuestador de asegurar la interpretación de la pregunta y la precisión de la respuesta (Martínez, 2014).

Para recolectar la información se utilizaron dos instrumentos, estos consisten en dos cuestionarios que se aplicaron para evaluar las dos variables: El sistema de control interno y por otro lado, el desempeño de los tesoreros de las Iglesias

Adventistas del Séptimo día de la Asociación del Caribe Colombiano 2021.

3.5.2. Descripción de los instrumentos

Seguidamente, se tiene la ficha técnica de los cuestionarios a utilizar en la presente investigación:

a. Cuestionario sobre Control Interno

Autor: Mantilla, S. (2000)

Idioma: Español

Adaptación: Rivera, J. (2016)

Lugar: Perú

Administración: individual

Duración: 15 minutos

Técnica: cuestionario

Validación: Juicio de 3 expertos

Fiabilidad: alpha de Cronbach = 0.83

Adaptación para la presente investigación: Hernández, G.

Sujetos de aplicación: Tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano

Validación: Juicio de 5 expertos

b. Cuestionario sobre desempeño laboral

Autor: Robbins, S. y Coulter, M. (1996).

Idioma: Inglés

Adaptación: Rivera, J. (2016)

Lugar: Perú

Administración: individual

Duración: 15 minutos

Técnica: cuestionario

Validación: Juicio de 3 expertos

Fiabilidad: alpha de Cronbach = 0.86

Adaptación para la presente investigación: Hernández, G.

Sujetos de aplicación: Tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano

Validación: Juicio de 5 expertos

3.6. Técnicas de procedimiento y análisis de datos

Para analizar la información se utilizaron estadísticos descriptivos y contrastes de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Pearson para así establecer la fuerza y dirección de la relación entre cada dimensión del control interno y el desempeño laboral y el p valor para determinar si la relación es significativa o no lo es; el programa utilizado para procesar la información fue SPSS, versión 24.0 para Windows, dado que es un programa informático que permite cubrir las necesidades de proceso estadístico que se suelen plantear en la realización de investigaciones y estudios de tipo experimental en el ámbito de las ciencias sociales y las ciencias humanas.

Capítulo IV: Resultados y Discusión

4.1. Análisis descriptivo de la muestra

4.1.1. Descripción sociodemográfica.

En esta investigación se trabajaron cuatro variables sociodemográficas: edad, genero, años en la iglesia y años en el cargo.

Tabla 2.

Sexo de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	77	59,2	59,2	59,2
	Mujer	53	40,8	40,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

De acuerdo con la tabla 2, la mayor parte de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, son de sexo masculino, representando casi un 60% del total y superando en un 20% al número de mujeres en el cargo.

Tabla 3

Edades de los encuestados (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	16-24	17	13,1	13,1	13,1
	25 - 32	15	11,5	11,5	24,6
	33 - 40	39	30,0	30,0	54,6
	41 - 48	28	21,5	21,5	76,2
	49 - 56	20	15,4	15,4	91,5
	57 - 62	4	3,1	3,1	94,6
	63 - 70	4	3,1	3,1	97,7
	71 - 78	3	2,3	2,3	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Considerando los resultados consignados en la tabla 3, la mayor parte de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, tienen

edades comprendidas 16 y 56 años, representando un 91% del total. Asimismo, se observa que la mayor frecuencia está dada en el intervalo 33 – 40 años.

Tabla 4
Años en la iglesia (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3 - 11	49	37,7	37,7	37,7
	12 - 19	50	38,5	38,5	76,2
	20 - 27	18	13,8	13,8	90,0
	28 - 35	12	9,2	9,2	99,2
	52 - 59	1	,8	,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

La tabla 4 muestra que la mayor parte de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, tienen entre 3 y 35 años en la iglesia, representando un 90% del total. Asimismo, se observa que la mayor frecuencia está dada en el intervalo 12 y 20 años con 50 unidades de análisis.

Tabla 5
Años en el cargo (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 - 5	106	81,5	81,5	81,5
	6 - 9	11	8,5	8,5	90,0
	10 - 13	6	4,6	4,6	94,6
	14 - 17	2	1,5	1,5	96,2
	18 - 21	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

En la tabla 5 se observa que la mayor parte de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, tienen entre 1 y 9 años en el cargo, representando un 90% del total. Asimismo, se observa que la mayor frecuencia está dada en el intervalo 1 - 5 años con 106 unidades de análisis, lo cual representa un 81% del total.

Tabla 6
Resumen de estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Edad	130	16	74	40,35	12,713
Años en la iglesia	130	3	55	14,67	8,324
Años en el cargo	130	1	20	3,75	4,372
N válido (por lista)	130				

En la tabla 6 se presentan medidas de resumen, entre las que se destaca que la media de las edades de los tesoreros es 40 años, la media de los años en la iglesia es de 15 años y el de los años en el cargo la media es 4 años.

4.2. Correlaciones

La prueba o la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas se hizo utilizando el coeficiente de Pearson mediante este se puede determinar la fuerza y dirección entre cada una de las dimensiones a saber, control interno y desempeño laboral. Luego, para poder determinar si la relación es significativa, se utilizó el P – valor teniendo en cuenta que:

El nivel de significancia (α) para cada una de las pruebas fuera 0.5.

Como regla fundamental de decisión para las seis pruebas de hipótesis es con referencia al p-valor, así:

Sig (p – valor) > 0.05 se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis

alternativa (H1).

Sig (p – valor) < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).

4.3. Prueba de la primera hipótesis específica

H0: La relación que se da entre la dimensión de la implementación del control interno y el desempeño laboral que presentan los tesoreros de las Iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 no es significativa.

H1: La relación entre la dimensión de la implementación del control interno y el desempeño laboral que tienen los tesoreros de las Iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 es significativa.

Tabla 7
Correlación entre Implementación y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Implementación	Desempeño laboral
Implementación	Correlación de Pearson	1	0,1428
	Sig bilateral		0,105
	N	130	130
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,1428	1
	Sig bilateral	0,105	
	N	130	130

Se observa en la tabla 7 que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,1428 lo que da a conocer que hay una correlación positiva baja entre la dimensión de la implementación del control interno y el desempeño en lo laboral. Dado que el p – valor es mayor que 0,05; por lo tanto se acepta la hipótesis nula, rechazando así, la hipótesis alternativa, dando como conclusión que no hay una relación significativa entre estas dos dimensiones: Implementación del control interno y desempeño laboral de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano 2021 no es significativa.

4.4. Prueba de la segunda hipótesis específica

H0: La relación que existe entre la dimensión proceso del control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las Iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 no es significativa.

H1: La relación entre la dimensión proceso del control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las Iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 es significativa.

Tabla 8
Correlación entre Proceso y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Proceso	Desempeño laboral
Proceso	Correlación de Pearson	1	0,0013
	Sig bilateral		0,98
	N	130	130
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,0013	1
	Sig bilateral	0,98	
	N	130	130

Se observa en la tabla 8 que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,0013 lo que nos señala que hay una correlación positiva baja entre las dimensiones: Proceso del control interno y el desempeño laboral. Dado que el p – valor es mayor que 0,05; entonces se acepta la hipótesis nula, por lo tanto se rechaza la hipótesis alternativa, teniendo como conclusión que no existe una relación significativa entre las dos dimensiones: proceso del control interno y desempeño laboral de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano 2021.

4.5. Prueba de la tercera hipótesis específica

H0: La relación entre la dimensión Eficiencia del control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las Iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe

Colombiano, Colombia 2021 no es significativa.

H1: La relación entre la dimensión Eficiencia del control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las Iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 es significativa.

Tabla 9
Correlación entre eficiencia y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Eficiencia	Desempeño laboral
Eficiencia	Correlación de Pearson	1	0,114
	Sig bilateral		0,196
	N	130	130
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,114	1
	Sig bilateral	0,196	
	N	130	130

Se observa en la tabla 9 que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,114 lo que señala que hay una correlación positiva baja entre la dimensión eficiencia del control interno y el desempeño laboral. Dado que el p – valor es mayor que 0,05; por lo tanto se debe rechazar la hipótesis alternativa y aceptar la hipótesis nula, dando como conclusión que no hay una relación significativa entre estas dos dimensiones.

4.6. Prueba de la hipótesis principal

H0: La relación entre el control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las Iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 no es significativa.

H1: La relación entre el control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las Iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 es significativa.

Tabla 10
Correlación entre Control interno y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Control interno	Desempeño laboral
Control interno	Correlación de Pearson	1	0,106
	Sig bilateral		0,23
	N	130	130
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,106	1
	Sig bilateral	0,23	
	N	130	130

Se observa en la tabla 10 que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,106 señalando una correlación positiva baja entre el control interno y el desempeño laboral. Dado que el p – valor es mayor que 0,05; por lo tanto se acepta la hipótesis nula, rechazando así la hipótesis alternativa, dando como conclusión que no hay una relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las iglesias adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano 2021.

Discusión

Como propósito general para esta investigación se tuvo determinar si el control interno influye significativamente en el desempeño laboral de los tesoreros en las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe colombiano, Colombia 2021

Al considerar la hipótesis general de la investigación y contrastarla con los resultados se pudo determinar que el control interno no influye de manera significativa en el desempeño de los tesoreros en las iglesias adventistas de la Asociación del Caribe colombiano. Cárdenas (2013), obtuvo resultados similares, cuando en su investigación encontró que la implementación del modelo estándar del control interno (MECI), no representa un impacto significativo en la gestión de algunas entidades públicas del municipio de Palmira Valle Colombia. De sus hallazgos concluye, que esta insignificancia se debe a la falta de un proceso de sensibilización y apropiación para el uso de esta herramienta. Por otro lado, Espinosa (2019) hizo una propuesta con el ánimo de implementar una propuesta de control gerencial para las pequeñas y medianas empresas de uno de los sectores comerciales de Bogotá Colombia. El trabajo lo basó en la necesidad que hay en conocer cuáles son los esquemas de control interno de las pequeñas y medianas empresas seleccionadas para la investigación y encontró que se da una propensión de las pequeñas y medianas empresas, para trabajar muy poco en actividades de control.

Al analizar la implementación del control interno y el desempeño laboral, se pudo determinar que hay una correlación positiva baja pero no es significativa. Espinosa (2019), al evaluar la implementación de la herramienta encontró que el 64% de las pymes investigadas no aplican esta herramienta de control. Contrario a esto, Rivera (2016), en su trabajo de investigación al evaluar la relación entre la implementación del control interno y

el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de gestión de las personas del gobierno regional de San Martín, encontró que si hay una relación significativa, donde se observa que el 79% del desempeño laboral de los trabajadores se debe a la implementación sistema de control interno.

Cuando se analizan los resultados para la segunda hipótesis específica, se concluye que no hay una correlación significativa entre el proceso del control interno y el desempeño laboral de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe colombiano. Arribasplata (2018), en su investigación encontró resultados opuestos a estos, teniendo, que, si existe una relación significativa entre el proceso del control interno y el desempeño de los trabajadores, dado que se ha tenido una buena información y comunicación que ha conllevado a la aceptación del proceso de control interno por parte de los trabajadores.

Para la tercera hipótesis los resultados arrojaron que la relación entre la eficiencia del control interno y el desempeño laboral contempla una correlación positiva baja, por lo tanto, no es significativa. En contraposición a este hallazgo, Arribasplata (2018), al evaluar la relación del proceso del sistema de control interno con el desempeño laboral de los trabajadores del hospital José Hernán Soto Cadenillas, encontró que, si existe una relación significativa entre eficiencia del control interno y el desempeño laboral, dada la comprensión del control interno, que tienen los trabajadores de la institución en mención.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

De acuerdo con los resultados que se obtuvieron se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

El control interno no impacta de manera significativa el desempeño de los tesoreros de las iglesias adventista de la Asociación del caribe colombiano. Dado que el Sig. es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador. El hecho de que $R = 0.201$ significa que la correlación entre el control interno y el desempeño de los tesoreros es baja.

Respecto a la relación entre el control interno y la variable planificación en los tesoreros de las iglesias adventistas de la Asociación del caribe colombiano el Sig. es menor que 0.05 lo que indica que la relación entre estas dos variables es significativa; sin embargo, las dimensiones procesos y eficiencia tienen un nivel de significancia no significativo, mientras que la dimensión implementación si tiene un aporte significativo.

La relación entre el control interno y las relaciones interpersonales en los tesoreros de las iglesias adventistas de la Asociación del caribe colombiano no es significativa. El hecho de que $R = 0.278$ significa que la correlación que existe entre estas dos dimensiones es baja.

Respecto a las dimensiones control interno y responsabilidad se concluye que la relación entre estas dos variables no es significativa, sin embargo, la dimensión de implementación es significativa.

5.2. Recomendaciones

5.2.1. Recomendaciones para los directivos de la entidad

Revisar su control interno, evaluar la funcionalidad de este y establecer procedimientos de ser necesario para el buen funcionamiento de este. La presente investigación arrojó resultados que ponen de manifiesto que el control interno tiene un impacto muy bajo con relación al desempeño de los tesoreros de las iglesias de la Asociación del Caribe Colombiano.

Capacitar constantemente a los tesoreros de las iglesias de la Asociación del Caribe Colombiano y socializar el control interno con ellos, dado que existe una rotación constante en este cargo.

Recomendar a las iglesias que, para la elección de los tesoreros, tengan en cuenta los conocimientos de estos con relación a la tecnología.

Realizar una investigación del por qué el control interno no tiene impacto significativo en el desempeño de los tesoreros y tomar las medidas necesarias para que el control interno se convierta en una herramienta clave en la consecución de sus objetivos.

Recomendaciones para los tesoreros de las iglesias de la Asociación del Caribe Colombiano:

Asistir y poner en práctica las orientaciones que se les brinde con respecto al software que se ha estado implementando como medio de control en la iglesia adventista a nivel de la División Interamericana.

5.2.2. Recomendaciones para futuras investigaciones.

Profundizar en el porqué de los resultados obtenidos, puesto que en este trabajo sólo se investigó si se presentaba un impacto significativo entre las variables. También se recomienda que se analicen otras variables en el desempeño de los tesoreros de las iglesias tales como el tiempo que llevan en la iglesia, el tiempo por el que llevan ejerciendo el cargo, la edad de los tesoreros, el conocimiento de las herramientas tecnológicas y el lugar en el que se encuentran.

Referencias

- Arango, G. (2013). *Beneficios y obstáculos de la implementación de un Modelo de Control Interno: MECI – COSO (Tesis de especialista)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/10710>
- Arcia, V., & Castaño, Y. (2013). *Historia del arte del Control Interno (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10819/4144>
- Arribasplata, J. (2018). *El Control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018 (Tesis de maestría)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28822>
- Baquero, G., Fandiño, F., Buzón, Y., Mayor, J., & Gutiérrez, A. (2012). *Manual de procesos y procedimientos en las tesorerías de iglesias de la Unión Colombiana del Norte (Tesis de licenciatura)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11254/190>
- Barrios, M., & Posso, J. (2014). *Diseño de un modelo de control interno en la empresa prestadora de servicios hoteleros eco turísticos nativos activos eco hotel la Cocotera, que permitirá el mejoramiento de la información financiera (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11227/2130>
- Berna, M. (2015). *Gestión por procesos y mejora continua, puntos clave para la satisfacción del cliente (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/6332>
- Cárdenas, J. (2013). *Evaluación del impacto del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) como herramienta de gestión para algunas entidades públicas de la ciudad de Palmira (Tesis de maestría)*. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/9018>
- Cepeda, G. (1997). *Auditoría y Control Interno*. Colombia: Mc.Graw - Hill.

- Espinosa, J. (2019). *Propuesta para la implementación de una herramienta de control gerencial para las Pymes colombianas del sector comercial de Bogotá (Tesis de maestría)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10901/18646>
- Florian, C. (2016). *La auditoría, origen y evolución, ¿por qué en Colombia sólo se conoce a través de leyes?* Colombia: Universidad Libre de Colombia. Obtenido de <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/4sin/B20.pdf>
- Frías, I. (Diciembre de 2015). El control interno en la empresa. *ILLUSTRO. Revista de Investigación Contable, Finanzas y Gestión*, 6(1), 65-80. Obtenido de Perspective EY Perú Web site: <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/illustro/article/view/1249>
- Función Pública. (2015). *Cincuenta y siete logros del 2015 en cincuenta y siete años de la Función Pública*. Bogotá: Grupo de Comunicaciones Estratégicas.
- Hemeryth, F., & Sánchez, J. (2013). *Implementación de un sistema de control interno operativo en los almacenes, para mejorar la gestión de inventarios de la constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo - 2013 (Tesis de licenciatura)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12759/140>
- Hinojoza, V. (2020). *Control interno y su efecto en los estados financieros de las urbanizaciones (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3858>
- Inter-American Division Publishing Association. (2015). *Manual de la Iglesia*. Miami: Inter-American Division Publishing Association.
- Melo, P., & Uribe, M. (2017). *Propuesta de Procedimientos de Control Interno Contable para la empresa SAJOMA S.A.S. (Tesis de maestría)*. Obtenido de http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8609/Propuesta%20de_procedimientos_control_interno.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pereira, C. (2019). *Control interno en las empresas su aplicación y efectividad*. Ciudad de México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.
- Pérez, G. (2012). *Estudio auditorías locales*. Medellín: Unión Colombiana del Norte.
- Rivera, 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 (Tesis de maestría)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/852>
- Samaniego, C. (2013). *Incidencias del control interno en la optimización de la gestión de las micro empresas en el distrito de Chaclacayo*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/645>
- Serrano, P. (2017). *El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala Ecuador (Tesis de maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/11787>
- Servin, L. (2 de Diciembre de 2020). *LinkedIn*. Obtenido de LinkedIn Web site: <https://www.linkedin.com/pulse/por-qu%C3%A9-es-importante-el-control-interno-en-las-godoy-salcedo/?originalSubdomain=es>
- Victorio, D. (2018). *Aplicación del control interno, influye en la ejecución de gastos presupuestales de la municipalidad distrital de Tantamayo ejercicio fiscal 2018 (Tesis de Maestría)*. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1194>
- Yong, N. (23 de Agosto de 2013). *Gestión*. Obtenido de Gestión Web site: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/pwc-control-interno-necesario-preservar-negocio-46435-noticia/?ref=gesr>
- Zarpan, D. (2013). *Evaluación del sistema de control interno del área de abastecimiento*

para detectar riesgos operativos en la Municipalidad Distrital de Pomalca 2012
(Tesis de licenciatura). Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/261>

Anexos

Anexos 01: Cuestionario sobre el Sistema Control Interno

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información necesaria que será utilizada bajo su consentimiento en el trabajo de investigación titulado “Sistema de Control interno y desempeño laboral voluntario de los tesoreros de las iglesias adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia, 2021”. Se le agradece brindar la información de la forma más sincera posible, puesto que de ello depende la objetividad del presente trabajo. Se le solicita a usted, que marque con una x la respuesta con la que más se identifique, de acuerdo con la siguiente clasificación:

(4) Excelente, (3) Bueno, (2) Regular, (1) Malo

Ítem		ESCALA VALORATIVA			
		1	2	3	4
CONCEPTO A EVALUAR IMPLEMENTACIÓN					
1	De acuerdo con su percepción, el control interno influye en los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021				
2	De acuerdo con su percepción, los objetivos y metas establecidos para alcanzar en el sistema de control interno en su dependencia son:				
3	De acuerdo con su percepción, las estrategias y metodologías que se proponen en el sistema de control interno relacionadas a los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021, son:				
4	¿Cómo considera usted que es el sistema de control interno para los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021?				
5	De acuerdo con su percepción, los resultados esperados con la implementación del control interno para la labor que usted realiza son:				
PROCESO					

6	Evaluar los riesgos a los que se exponen los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 es:				
7	De acuerdo a su percepción, el manejo de información y la colaboración entre los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021, es:				
8	La evaluación a las medidas de control interno implantadas es:				
9	Las actividades que realiza en su dependencia en el sistema de control interno las considera:				
EFICIENCIA					
10	¿cómo es el clima de control interno a los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021				
11	La eficacia para supervisar y monitorear el sistema de control interno en su dependencia es:				
12	La eficiencia y eficacia relacionada con el sistema de control interno a los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021, es:				
13	¿Piensa usted que el sistema de control interno y su calidad es aceptado?				

Anexos 02: Cuestionario sobre desempeño Laboral

Estimado tesorero (a) de iglesia, el presente cuestionario tiene como objetivo obtener información relacionada con su labor de tesorero voluntario, la cual será utilizada únicamente con fines académicos en la investigación que lleva por título “Sistema de Control interno y desempeño laboral voluntario de los tesoreros de las iglesias adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia, 2021”. Se le agradece brindar la información de la manera más sincera y confiable, para garantizar el éxito de esta investigación. Al momento de responder tenga en cuenta la siguiente valoración:

Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Nunca (1).

ENUNCIADOS		ESCALA			
		Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Planificación					
1	¿Realizo mi labor de tesorero organizadamente?				
2	¿Cumplo con los tiempos y fechas fijadas para cada actividad?				
3	¿Estoy preparado con anticipación por si ha de presentarse de manera imprevista alguna dificultad o novedad?				
4	¿Soy organizado en lo que refiere al tiempo y así poder cumplir con las funciones asignadas?				
Relaciones Interpersonales					
5	¿Sostengo a los hermanos de la iglesia Informados acerca del manejo de tesorería?				
6	¿Doy información oportuna si es solicitada?				
7	¿Brindo ayuda a los demás tesoreros o miembros si me la solicitan?				

8	¿Las personas que laboran conmigo me brindan su apoyo?				
Responsabilidad					
9	¿Tengo información permanente de lo que me corresponde hacer en el desempeño de mis labores como tesorero?				
10	¿Soy eficiente para realizar las labores que me corresponden como tesorero?				
11	¿Soy eficaz para realizar las labores encomendadas?				
12	¿Cuándo realizo las labores que me corresponden, trato de evitar errores??				

Anexos 03: Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración
Variable predictora X: Control interno	X1: Implementación	Percepción de la influencia del control interno	1. De acuerdo con su percepción, el control interno influye en los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021	
		Percepción de objetivos y metas en el control interno	2. De acuerdo con su percepción, los objetivos y metas establecidos para alcanzar en el sistema de control interno en su dependencia son:	
		Percepción de las estrategias del control interno	3. De acuerdo con su percepción, las estrategias y metodologías que se proponen en el sistema de control interno relacionadas a los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021, son:	(4) Excelente
		Apreciación sobre la actividad del control interno	4. ¿Cómo considera usted que es el sistema de control interno para los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021?	(3) Bueno (2) Regular (1) Malo
		Valoración de los resultados del control interno	5. De acuerdo con su percepción, los resultados esperados con la implementación del control interno para la labor que usted realiza son:	
	X2: Proceso	Valoración sobre la evaluación de riesgos	6. Evaluar los riesgos a los que se exponen los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021 es:	
		Percepción de la información y colaboración	7. De acuerdo con su percepción, el manejo de información y la colaboración entre los tesoreros de las iglesias Adventistas de la	

		Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021, es:	
		Valoración del seguimiento a las medidas del control interno	8. La evaluación a las medidas de control interno implantadas es:
		Valoración de los procesos en el control interno	9. Las actividades que realiza en su dependencia en el sistema de control interno las considera:
		Percepción en el ambiente del control interno	10. ¿cómo es el clima de control interno a los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021
	X ₃ : Eficiencia	Valoración de la eficacia en la supervisión del control interno	11. La eficacia para supervisar y monitorear el sistema de control interno en su dependencia es:
		Valoración de eficiencia y eficacia del control interno	12. La eficiencia y eficacia relacionada con el sistema de control interno a los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021, es:
		Percepción de la aceptación y calidad del control interno	13. ¿Piensa usted que el sistema de control interno y su calidad es aceptado?
Variable criterio Y: Desempeño de los tesoreros de las Iglesias	Y ₁ : Planificación	Organización en el trabajo	1. ¿Realizo mi labor de tesorero organizadamente? (4)
		Cumplimiento en el trabajo	2. ¿Cumplo con los tiempos y fechas fijadas para cada actividad? Excelente
		Percepción de la aceptación y calidad del control interno	3. ¿Estoy preparado con anticipación por si ha de presentarse de manera imprevista alguna dificultad o novedad? (3) Bueno

Adventistas del Séptimo Día de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia.		Fijar objetivos y prioridades adecuadas	4. ¿Soy organizado en lo que refiere al tiempo y así poder cumplir con las funciones asignadas?	(2) Regular
	Y ₂ : Relaciones interpersonales	Manejo de información	5. ¿Sostengo a los hermanos de la iglesia Informados acerca del manejo de tesorería?	(1) Malo
		Comunicación de la información	6. ¿Doy información oportuna si es solicitada?	
		Colaboración a lo solicitado	7. ¿Brindo ayuda a los demás tesoreros o miembros si me la solicitan?	
		Disposición para recibir ayuda	8. ¿Las personas que laboran conmigo me brindan su apoyo?	
	Y ₃ : Responsabilidad	Disposición para mantenerse informado	9. ¿Tengo información permanente de lo que me corresponde hacer en el desempeño de mis labores como tesorero?	
Eficiencia en la labor realizada		10. ¿Soy eficiente para realizar las labores que me corresponden como tesorero?		
Eficacia en la labor realizada		11. ¿Soy eficaz para realizar las labores encomendadas?		
	Asertividad en el desempeño	12. ¿Cuándo realizo las labores que me corresponden, trato de evitar errores??		

Anexos 04: Matriz instrumental

Título	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente de información	Instrumento
Control interno y su relación con el desempeño de los tesoreros, en las iglesias adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021.	Variable predictora: X: Control Interno	X1: Implementación	Asumir el compromiso para conducir el proceso. Formular un diagnóstico de la situación en que se encuentra el control interno en la tesorería de la iglesia. Desarrollar acciones previstas en el plan de trabajo.	Tesoreros de las Iglesias / Adventistas del Séptimo día de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia.	Cuestionario de Control Interno, de Mantilla, S. (2000), versión adaptada por Rivera, J. (2016), aplicado a una población de 21 colaboradores de la Oficina de Gestión del Gobierno Regional de San Martín, Perú, 2016. Es un cuestionario de 13 ítems mediante el cual se valoran las dimensiones implementación, proceso y eficiencia del control interno. Para la presente investigación será adaptado por el investigador y validado mediante juicio de 5 expertos. La fiabilidad del instrumento se determina mediante el Alpha de Cronbach.
		X2: Proceso	Identificar los objetivos y los riesgos que amenazan el cumplimiento del control interno. Alcanzar un apropiado proceso de implementación del control interno y de su eficaz funcionamiento, a través de su mejora continua.		
		X3: Eficiencia			
	Variable criterio:	Y1: Planificación	Programar las órdenes de trabajo a fin de cumplir los plazos estipulados para ello.	Tesoreros de las Iglesias / Adventistas del Séptimo día de	Cuestionario de desempeño laboral de Robbins, S. y Coulter, M. (1996) (2000), versión adaptada por Rivera, J. (2016), aplicado a una población de 21

<p>Y: Desempeño de los tesoreros de las Iglesias</p>	<p>Y2: Relaciones interpersonales</p>	<p>Fijar objetivos y prioridades adecuadas. Prever las necesidades problemas futuros. Informar a los feligreses de la iglesia de las tareas, proyectos, resultados y dificultades que se presenten.</p>	<p>la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia.</p>	<p>colaboradores de la Oficina de Gestión del Gobierno Regional de San Martín, Perú, 2016. Es un cuestionario de 12 ítems mediante el cual se valoran las dimensiones planificación, relaciones interpersonales y responsabilidad. Para la presente investigación será adaptado por el investigador y validado mediante juicio de 5 expertos. La fiabilidad del instrumento se determina mediante el Alpha de Cronbach.</p>
	<p>Y3: Responsabilidad</p>	<p>Suministrar información en el momento apropiado. Colaborar con los feligreses armoniosamente. Alcanzar los objetivos propuestos en el tiempo <u>visto</u></p>		

Anexos 05: Matriz de Consistencia

Título	Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Conceptos centrales
Control interno y su relación con el desempeño de los tesoreros, en las iglesias adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021	Principal	General	Principal	Tipo: Descriptivo, correlacional, transversal / Diseño: no experimental	Cepeda (1997) expresa que el control interno es un sistema compuesto de planes, métodos y procedimientos que adopta una empresa para certificar que los bienes están justamente protegidos, que el reporte de las finanzas es seguro y que la acción de la compañía se desarrolla de una manera eficaz en concordancia con los lineamientos sugeridos por la dirección, con relación a las metas y los objetivos propuestos.
	¿En qué medida el control interno se relaciona con el desempeño de los tesoreros, en las iglesias adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano	Determinar en qué medida el control interno se relaciona con el desempeño de los tesoreros, en las iglesias adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021	Existe relación significativa entre las dimensiones del control interno y las dimensiones del desempeño de los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021		
	Específicos	Específicos	Específicas		
	a. En qué medida se relaciona el control interno y la planificación en los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021?	a. Determinar en qué medida se relaciona el control interno y la planificación en los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021.	a. Existe relación significativa entre el control interno y la planificación en los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021		

<p>b. En qué medida se relaciona el control interno y las relaciones interpersonales en los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021?</p>	<p>b. Determinar en qué medida se relaciona el control interno y las relaciones interpersonales en los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021.</p>	<p>b. Existe relación significativa entre el control interno y las relaciones interpersonales en los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021.</p>
<p>c. ¿En qué medida se relaciona el control interno y la responsabilidad en los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021?</p>	<p>c. Determinar en qué medida se relaciona el control interno y la responsabilidad en los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 2021.</p>	<p>c. Existe relación significativa entre el control interno y la responsabilidad en los tesoreros de las iglesias Adventistas de la Asociación del Caribe Colombiano, Colombia 202.</p>

Desempeño laboral

Para Chiavenato (2004), el rendimiento laboral es un instrumento que calibra la definición presente, tanto los clientes internos, como los proveedores, de un trabajador. Este instrumento proporciona datos relevantes acerca de su rendimiento y su ingenio individual con la finalidad de determinar zonas de mejora continua que aumente su cooperación a la obtención de las metas de la compañía. Otra explicación más desmenuzada del mismo creador señala que la acción de evaluar el rendimiento o comportamiento de un trabajador es una manera metódica de estimación de las funciones que este realiza y si es que alcanza los objetivos propuestos, dar las conclusiones que se querían y demostrar condiciones de progreso a futuro, pero, más que todo, cuánto valor adicional a la organización.