



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Estrategias de auditoría administrativa en el desempeño laboral del personal militar de una brigada militar del norte del país

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Panduro Molina, Rafael Eduardo (orcid.org/0000-0002-9841-2702)

ASESORES:

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana (orcid.org/0000-0002-1144-2037)

Dr. Dios Castillo, Christian Abraham (orcid.org/0000-0002-2469-9237)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mis padres, por su amor incondicional y firmes consejos para hacer de mí una persona de bien para la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes de la presente maestría, en particular a la doctora Rosa Eliana Salazar Cabrejos, por sus sabios consejos y recomendaciones para conseguir el objetivo trazado, el cual redundará en mi desempeño laboral y profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensión Desempeño de la tarea del personal militar de una brigada militar del norte del país	18
Tabla 2. Dimensión Desempeño contextual del personal militar de una brigada militar del norte del país	19
Tabla 3. Dimensión Desempeño adaptativo del personal militar de una brigada militar del norte del país	20
Tabla 4. Dimensión Desempeño proactivo del personal militar de una brigada militar del norte del país	21

RESUMEN

A partir de la problemática local suscitada en una Brigada Militar del norte del país en donde se evidencia la deficiente labor de una parte de su personal militar en la ejecución del presupuesto, adquisición y entrega de bienes, así como limitada capacidad en el desarrollo del cargo del personal encargado de las contrataciones.

El objetivo de este estudio consiste en diseñar diferentes estrategias de auditoría administrativa que se utilizan en el desempeño laboral del personal militar de la entidad en estudio. La investigación fue de tipo descriptiva, exploratoria, propositiva. Se aplicó un cuestionario de 18 ítems para medir el desempeño laboral en 77 sujetos. Los resultados mostraron que la auditoría administrativa en el personal militar presenta fortalezas en el desarrollo de la auditoría y en la evaluación del control interno, así mismo un nivel alto (42.9%) del personal en cuanto al desempeño de la tarea, un nivel alto en cuanto al desempeño contextual, así como en el adaptativo y en el proactivo. Por lo tanto, se requiere establecer mecanismos más efectivos para recopilar, analizar y presentar la información obtenida durante la auditoría, así como un seguimiento más regular y constante de las recomendaciones.

Palabras clave: Planeación, desarrollo, seguimiento, desempeño adaptativo, proactivo.

ABSTRACT

Based on the local issues arising in a Military Brigade in the northern region of the country, where the deficient performance of a part of its military personnel in budget execution, procurement and delivery of goods, as well as limited capacity in the role development of the personnel in charge of contracting, is evident.

The objective of this study is to design the different strategies of administrative auditing used in the work performance of the military personnel in the entity under study. The research was descriptive, exploratory, and propositional. A questionnaire consisting of 18 items was applied to measure work performance in 77 subjects. The results showed that administrative auditing in the military personnel presents strengths in audit development and evaluation of internal control, as well as a high level (42.9%) of personnel regarding task performance, contextual performance, as well as adaptive and proactive performance. Therefore, it is necessary to establish more effective mechanisms for collecting, analyzing, and presenting the information obtained during the audit, as well as a more regular and consistent follow-up of the recommendations.

Keywords: Planning, development, monitoring, adaptive, proactive performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo existen diversas entidades que buscan obtener beneficios a partir de la falta de acciones relacionadas a la auditoría de su personal y de sus procesos (Gutierrez et al., 2020). En China, se investigó si las empresas manipulan sus ganancias después de ganar contratos de asociación público-privada (APP), realizándose el análisis de los datos financieros de 73 empresas que ganaron contratos de APP. Los resultados indicaron que existe una mayor probabilidad de manipulación de las ganancias después de que las empresas ganan contratos de APP. Se encontró que esta manipulación de ganancias está más extendida en empresas que están en peores condiciones financieras antes de ganar los contratos de APP, sugiriendo ser vigilantes en la supervisión (Majeed et al., 2022).

Un artículo que aborda la problemática de la corrupción financiera y administrativa en el sector público en Irak mencionó que la corrupción es un problema importante que ha afectado negativamente la economía del país y el nivel de excelencia de los servicios gubernamentales (Fróes Couto & De Pádua Carrieri, 2020). El estudio se centra en la percepción de los miembros del equipo de auditoría interna en cuanto a la efectividad de su trabajo y la detección de la corrupción. El artículo indicó que el equipo de auditoría se percibe a sí mismo como efectivo en la detección de la corrupción financiera y administrativa en el sector público iraquí. Se identificaron desafíos, como la falta de independencia y recursos, con el fin de aumentar la eficiencia en la identificación de la corrupción es necesario un mejor uso de recursos y capacitación del equipo de auditoría (Ibrahim & Al-Haidari, 2022).

En Jordania un artículo explora la relación entre la gobernanza de tecnología de la información (TI) y la reducción del riesgo de auditoría en empresas jordanas, basado en COBIT-5, que es un marco de referencia muy común en el ámbito empresarial que sirve para facilitar la gestión de los procesos y controles relacionados con la tecnología de la información (TI) (Islas Pineda et al., 2019). La investigación examinó cómo la implementación de COBIT-5 puede

mejorar la gobernanza de TI y, a su vez, reducir el riesgo de auditoría en las empresas jordanas (Alsalem & Husin, 2023).

Estudios consideran que la administración de personal y las interacciones laborales influyen en la participación e involucramiento de sus empleados, y se relacionan directamente con su desempeño laboral (Geraldo Campos, 2022). Según los resultados, el grado en que los empleados participan y se involucran al momento de tomar decisiones y resolver situaciones problemáticas en la empresa está influenciado tanto por la gestión de los recursos humanos como en las dinámicas laborales. El estudio concluye que la implicación de los empleados en la empresa es una consecuencia de la combinación de la administración de recursos humanos y las relaciones laborales, y que ambas áreas deben abordarse de manera integral para lograr una mayor implicación, compromiso y desempeño laboral (Triantafillidou & Koutroukis, 2022).

En Perú, las empresas se encuentran en la búsqueda constantemente de la innovación y el crecimiento interno y externo para ser competitivas. El desempeño laboral es un indicador esencial para alcanzar el triunfo de la organización. Tomar decisiones y resolver conflictos mejora el ambiente de trabajo y detecta las causas de los conflictos que generan una actitud negativa por parte del personal (Chagray Ameri et al., 2020).

La realidad problemática local suscitada en una Brigada Militar del norte del país evidencia la deficiente labor de su personal militar en la ejecución del presupuesto, adquisición y entrega de bienes, así como limitada capacidad en el desarrollo del cargo del personal encargado de las contrataciones, ineficiente ejecución del presupuesto asignado en el año fiscal en curso, deficiente proceso de adquisición de repuestos, accesorios, materiales de oficina y mantenimiento de la infraestructura construida.

Los efectos de la ineficiente labor en la ejecución del presupuesto generaron retraso en la elaboración de documentos oficiales y un ambiente laboral inadecuado. Los efectos de la limitada capacidad en el desarrollo del cargo en las contrataciones han generado que los equipos no hayan tenido el debido mantenimiento. Finalmente, el deficiente proceso de adquisiciones

ocasionó retraso en el mantenimiento de la infraestructura y maquinarias, siendo el problema existente en la institución la ineficiente labor del personal militar en la adquisición, asignación de presupuesto y entrega de bienes, lo cual afecta el desempeño laboral del personal.

La formulación del problema se fundamentó en la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las estrategias de auditoría administrativa utilizadas en el desempeño laboral del personal militar de una brigada militar en el norte del país?

La investigación en cuestión se justificó de manera teórica en la importancia de la auditoría administrativa como herramienta para evaluar el desempeño laboral del personal militar. En el contexto militar, la implementación de estrategias de auditoría administrativa puede ayudar a la gestión de recursos, optimizar la toma de decisiones y asegurar el cumplimiento de normas y regulaciones. La justificación práctica se dio a partir de la necesidad de diseñar estrategias de auditoría administrativa en el contexto militar y su utilización en el desempeño laboral del personal militar, identificando áreas de mejora y proponer recomendaciones para mejorar la administración y aumentar la eficacia operativa de las unidades militares. La justificación metodológica se refirió a la necesidad de contar con una metodología clara y rigurosa que permita analizar y evaluar el desempeño laboral describiendo estrategias de auditoría administrativa.

Se plantearon como objetivo general el: Diseñar diferentes estrategias de auditoría administrativa que se utilizan en el desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar del norte del país. Fueron los objetivos específicos: Diagnosticar la situación actual de auditoría administrativa en el personal militar de una Brigada Militar del norte del país; Determinar el nivel de desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar del norte del país; Seleccionar las estrategias de auditoría administrativa más adecuadas para su utilización en el desempeño laboral del personal militar, considerando los recursos disponibles de la brigada militar. La hipótesis fue: Las estrategias de auditoría administrativa se utilizarán el desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios previos de esta investigación se encontraron a la investigación realizada por Aikins et al. (2022) muestra las condiciones en las que se realiza la auditoría interna en los gobiernos locales de Ghana, utilizando el marco integrado de control interno. Se utilizó una técnica de muestreo intencional para seleccionar 14 informantes claves en varios niveles de gobierno, con el objetivo de obtener datos primarios mediante el uso de una guía de entrevistas. Los hallazgos indican que los auditores internos enfrentan condiciones desfavorables, incluyendo intimidación, amenazas e interferencia administrativa en el desempeño de sus funciones. El documento concluye que se requieren condiciones favorables para lograr un desempeño óptimo y efectivo de la auditoría interna en el sistema de gobierno local de Ghana. El aporte muestra que la realización de auditorías mejora el aprovechamiento óptimo y efectivo de los recursos para satisfacer a la población relacionada (Skærbæk & Themsén, 2022).

Mazzolini et al. (2022) tuvo como objetivo de su artículo el investigar el efecto disuasorio de las auditorías fiscales operativas en el comportamiento de los contribuyentes autónomos en Italia. La investigación se llevó a cabo utilizando una metodología cuasi - experimental con datos de una base de datos administrativa. La muestra incluyó a todos los contribuyentes autónomos que fueron seleccionados para una auditoría fiscal operativa en Italia. Los resultados fueron que las auditorías fiscales operativas tienen un efecto disuasorio significativo en los contribuyentes autónomos. Las conclusiones sugieren que las auditorías fiscales operativas son una herramienta efectiva para combatir la evasión fiscal en los contribuyentes autónomos en Italia (Guallupo, 2022). Teniendo como aporte que las auditorías tienen implicaciones importantes para la política fiscal y la administración tributaria en diferentes países.

García (2021) en su investigación tuvo como objetivo mostrar los resultados obtenidos al realizar una auditoría administrativa a una empresa de servicios en Ecuador, con el fin de determinar la eficacia del proceso de adquisiciones. Se realizó un enfoque documental, donde se realizaron entrevistas y se aplicaron cuestionarios al personal directivo de la institución. Los resultados revelaron la ausencia de manuales de adquisiciones de bienes y servicios, falta

de autorizaciones escritas de la máxima autoridad para las adquisiciones, la carencia de registros contables de las adquisiciones y graves ineficiencias en el proceso de compras. Concluyendo, que es necesario implementar un manual de adquisiciones y un manual de control interno, con el propósito de mejorar los procedimientos de obtención de bienes y servicios (Vergara et al., 2021). El aporte se da a partir de la importancia de llevar a cabo esta auditoría administrativa radica en la revisión exhaustiva de los procesos administrativos y contables, con el propósito de identificar y corregir errores en dichos procesos.

Jung & Cho (2022) tuvo como objetivo de su artículo, analizar cómo la línea de reporte y las revisiones conjuntas afectan la eficacia de la auditoría interna en las organizaciones. Los autores utilizaron una encuesta a 129 auditores internos de empresas en China y llevaron a cabo un análisis estadístico para evaluar las variables. Los resultados indican que una línea de reporte directa al CEO se relaciona positivamente con la eficacia de la auditoría interna. Además concluye que las revisiones conjuntas con auditores externos y expertos en auditoría también se correlacionan positivamente con la eficacia de la auditoría interna (Zambrano & Carreño, 2022). El aporte radica en la mejora significativa de la eficacia de la auditoría interna en las organizaciones, cuando se aplican procesos establecidos y con personal especializado.

Gaibor (2022) investigó sobre la auditoría administrativa realizada en una institución del estado en Ecuador, teniendo como objetivo evaluar la eficiencia, eficacia, economía y ética de los procesos administrativos utilizando técnicas de investigación como la observación, encuestas, entrevistas y cuestionarios. El resultado fue que la elaboración de un código de ética, evaluaciones periódicas del desempeño del personal y un plan de seguimiento y evaluación de capacitaciones, contribuirán a mejorar la administración de las organizaciones (Pliscoff & Lagos, 2021). Concluyendo que abordar las problemáticas existentes y satisfacer las necesidades internas de las empresas estatales permite mejorar sus procesos de auditoría interna. El aporte se da en que la evaluación frecuente del desempeño laboral es una tarea integrada en la auditoría administrativa.

Carranza et al. (2023) investigaron con el objetivo de una encuesta realizada por una empresa de servicios en Costa Rica mediante una auditoría

operativa-administrativa de sus procesos. Fue de tipo correlacional-descriptiva con un diseño no experimental y se utilizó una muestra de 131 usuarios de servicios. Se recopiló información a través de una encuesta y se entrevistó al gerente sobre la auditoría administrativa operativa. Los resultados indican que la auditoría operativa-administrativa del servicio se enfoca en recopilar hechos y datos relacionados con la calidad del servicio al cliente y tiene como objetivo proporcionar información sobre la satisfacción del cliente y los procesos de calidad y mejora continua (Gambi et al., 2022). El estudio concluyó que existen limitaciones como la falta de tecnología actualizada, limitaciones presupuestarias y falta de capacitación en servicio al cliente para resolver conflictos y brindar soluciones. El aporte se da en los beneficios que da la auditoría administrativa.

Sánchez & Yañe (2019) analizó la auditoría administrativa como una herramienta esencial de control interno que brinda numerosos beneficios a organizaciones públicas y privadas. El objetivo principal de esta investigación fue realizar una revisión sistemática de la literatura existente en Perú y Latinoamérica entre 2009 y 2019. Consultándose data de Scielo, EBSCO, Redalyc, Dialnet, Google Scholar, y repositorios digitales, seleccionándose 89 publicaciones como unidad de estudio, siendo evaluadas en relación la auditoría administrativa como herramienta de gestión interna. Los resultados revelan que hay un incremento en la cantidad de casos tratados por tesistas en comparación con la producción de artículos científicos, y además se detectó una falta de uniformidad metodológica en estos documentos. Se concluye que la auditoría administrativa es ampliamente reconocida como una herramienta valiosa para el control interno en diversas organizaciones (Pacheco, 2023). Siendo el aporte el hecho de que se necesita un mayor esfuerzo para fomentar la producción de artículos científicos y mejorar la coherencia metodológica en futuras investigaciones relacionadas a la auditoría administrativa.

Lucumi (2021) realizó un estudio para investigar la relación entre la auditoría administrativa y la gestión del personal administrativo en una entidad estatal en Perú. Fue no experimental, transversal y correlacional y se utilizó una muestra de 60 usuarios. Se recopiló información mediante un cuestionario sobre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional utilizando una

escala de Likert. Los resultados indicaron una relación significativa y moderada (0.53) entre la auditoría administrativa y la gestión del personal administrativo. En resumen, se encontró una relación significativa entre la auditoría administrativa como herramienta de control y la gestión del personal administrativo. Esto demuestra como aporte la relación significativa entre las variables del estudio.

Tello & Pérez (2021) investigaron con el objetivo de realizar una auditoría administrativa de gestión del proceso de contratación de personal en una entidad estatal en Perú, identificando debilidades y mejoras. Fue descriptivo, enfoque mixto, utilizó encuestas y entrevistas. Los resultados identificaron debilidades en el cumplimiento del marco regulatorio y propusieron mejoras para aumentar la transparencia y calidad de las operaciones. Concluyó a la auditoría administrativa como herramienta valiosa para mejorar los procesos de contratación en estas entidades y da información sólida para la toma de decisiones. El aporte resalta la importancia de la auditoría de gestión como recurso o instrumento útil para optimizar los procesos de contratación en entidades estatales, fortaleciendo la transparencia y calidad en la selección de personal.

Salazar (2019) investigó con el objetivo de analizar la relación entre la auditoría administrativa y la optimización de la calidad del servicio al cliente externo en una firma de consultoría. Teniendo como resultado que la aplicación de la auditoría administrativa como un recurso o instrumento que facilita acciones correctivas que mejoran el procedimiento de atención al cliente, creando una mayor sensación de satisfacción y promoviendo un servicio de calidad. Se concluye que la auditoría administrativa mejora la calidad del servicio al cliente externo. Al evaluar y corregir los procesos de trabajo, se pueden identificar oportunidades de mejora y garantizar la satisfacción del cliente (Pérez et al., 2023). El aporte de este estudio resalta la importancia de implementar la auditoría administrativa como una herramienta estratégica en las organizaciones de servicios, especialmente en aquellas que brindan atención al cliente externo.

Bohóquez et al. (2020) analizaron la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad estatal de Ecuador. Los resultados revelaron que un 35% de los empleados expresaron la necesidad de tener poder para liderar a otras personas, además desean una distribución equitativa de recursos y

recompensas en comparación con sus colegas. Los trabajadores creen que sus habilidades, conocimientos les permiten ser eficientes y efectivos en la realización de sus tareas diarias. En conclusión, se puede afirmar que en general existe un nivel adecuado de motivación lo cual influiría positivamente en el desempeño laboral (Cenepo & Gonzalez, 2023). Aportando lo necesario que resulta la equidad en los incentivos brindados a los colaboradores, con el fin de obtener su mejor desempeño laboral.

Redrobán (2022) investigó con el objetivo de determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de una unidad policial en Ecuador, obteniendo como resultado mediante la aplicación de cuestionarios de estrés laboral y evaluación profesional a 39 colaboradores, una fuerte correlación positiva entre las variables en estudio, lo que llevó a la conclusión de que el nivel de estrés laboral afecta de manera importante al desempeño laboral del personal administrativo en la unidad militar. El aumento del estrés laboral se relaciona con una disminución en el rendimiento y la eficacia en el trabajo (Khoshakhlagh et al., 2023). El aporte resalta la relevancia de enfrentar o atender el estrés laboral de las fuerzas armadas y su impacto en el desempeño laboral y bienestar.

Onofre (2021) llevó a cabo un estudio para determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el personal de la dirección de talento humano de las fuerzas armadas en Ecuador. Los resultados mostraron que no existe una relación directa entre las variables en estudio en los trabajadores de la dirección de talento humano. Se concluyó que el estrés laboral no tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los empleados ya que otros factores pueden estar influyendo en su compromiso y satisfacción laboral (Castaldo et al., 2023). El aporte resalta la necesidad de considerar otros factores que puedan influir en el compromiso y la satisfacción laboral.

Santillan & Saavedra (2021) realizó una investigación para evaluar la percepción del desempeño laboral de los empleados de una entidad estatal en el oriente de Perú. El estudio fue descriptivo y no experimental y se utilizó una muestra de 60 trabajadores para evaluar la forma en que se percibe el desempeño laboral en tres aspectos: ejecución de tareas, conductas negativas y desempeño en el entorno. Los resultados obtenidos mediante estadísticas

básicas indicaron que el desempeño laboral incluidas sus dimensiones son percibidas en un nivel moderado. Esto sugiere que los empleados consideran necesaria una actividad planificada para conocer previamente a los ciudadanos y que se sienten dedicados y comprometidos con su trabajo en la entidad (Pezo & Paredes, 2022). El aporte radica en lo necesario de la medición del desempeño laboral de los colaboradores.

Marín & Delgado (2020) llevaron a cabo una investigación para identificar las características del desempeño laboral con el fin de mejorar la gestión de una institución estatal en Perú. La investigación utilizó un enfoque cualitativo y un diseño de revisión sistemática. Los resultados mostraron que el desempeño laboral en la gestión de entidades estatales tiene un impacto en la vida sostenible en el contexto de una crisis económica debido a la necesidad de condiciones laborales diferentes y políticas específicas y sus consecuencias en el ámbito público. Se concluyó que el control administrativo y financiero en las entidades estatales demanda profesionales y técnicos con competencias integrales. Estas competencias son necesarias para garantizar la optimización efectiva de los recursos públicos (Arévalo & Barbarán, 2021). El aporte se da en la importancia de tener un sistema de evaluación del desempeño laboral que se base en competencias, compromiso y comportamiento ético y legal.

Olivera et al. (2021) investigaron con el fin de analizar el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral. Se recopiló información de 100 trabajadores de una empresa de servicios, a través de encuestas y cuestionarios. Los resultados revelaron que el ambiente laboral influye significativamente en el desempeño laboral. También se encontró una relación significativa entre la adaptación al cambio y el desempeño laboral. En conclusión, este estudio demostró la importancia del clima organizacional en el desempeño laboral. Un clima organizacional adecuado puede incrementar la eficiencia y elevar el bienestar de los trabajadores (Daza et al., 2021). Mientras que una mala adaptación al cambio puede afectar negativamente el desempeño laboral. El aporte es, que resulta crucial para las organizaciones crear un ambiente positivo y fomentar la adaptabilidad para promover un mejor desempeño de sus empleados.

Lluncor (2021), llevó a cabo una investigación para valorar las habilidades y capacidades de los empleados como un elemento fundamental para su desempeño laboral. El estudio fue descriptivo, transversal y cuantitativo con un diseño no experimental y se utilizó una muestra no probabilística. Se recopiló información mediante una encuesta utilizando un cuestionario con escala tipo Likert y se analizó utilizando SPSS v.20 y 25. Los resultados mostraron que la influencia de la jefatura en el desempeño laboral tuvo un valor general de $p=0.51$ y los motivadores del trabajo y el desempeño laboral tuvieron un valor general de $p=0.15$. En conclusión, tanto empleados públicos como los privados presentaron un desempeño laboral suficiente. La contribución sugiere que los directivos implemente programas de evaluación periódica de los empleados y planes de capacitación para fortalecer sus conocimientos (Obando, 2020).

La teoría de la variable auditoría administrativa, se definió como aquella que implica una evaluación detallada de una organización, ya sea en su totalidad o en parte, con el fin de determinar su rendimiento y detectar áreas de mejora que puedan generar valor e impulsar una ventaja competitiva sostenible. Siendo una herramienta clave para fomentar el desarrollo de las organizaciones, debido a sus características. Su capacidad para detectar áreas que necesitan un estudio más exhaustivo, posibles acciones para abordar deficiencias, superar obstáculos y mejorar la cohesión en el funcionamiento de las áreas, junto con el análisis causa-efecto que reconcilia los hechos y las ideas de manera congruente, lo hacen invaluable para lograr estos objetivos (Enrique, 2007).

Amador (2008) la considera como el resultado de la unión de la auditoría con la administración y se refiere a la evaluación de la gestión administrativa de una organización para evaluar su desempeño y su cumplimiento de los controles establecidos. Existen diferentes definiciones y enfoques en esta disciplina, pero en general se centran en la importancia de los procedimientos, el control y la eficiencia. Aunque algunos creen que sólo los licenciados en administración son los adecuados para realizar la auditoría administrativa, cualquier persona con conocimientos en esta disciplina y sus especialidades puede llevarla a cabo, siempre y cuando sea responsable en sus comentarios y documentación. La evaluación de la gestión administrativa es siempre relevante ya que los gerentes

suelen considerar varios factores y enfoques para alcanzar sus objetivos, lo que puede llevar a resultados sorprendentes. La auditoría administrativa debe ser utilizada en las organizaciones, y su implementación dependerá de los requerimientos específicos y la autorización de la alta dirección.

Las etapas de la auditoría administrativa que planteó fueron consideradas como dimensiones, siendo la planeación, en donde la auditoría administrativa requiere de una etapa de planeación bien definida para llevar a cabo la evaluación de manera ordenada y eficiente. La fase de desarrollo implica llevar a cabo la evaluación, que incluye el uso de técnicas para recopilar información, estudiar, analizar y validar dicha información y detectar hallazgos e identificar evidencias. Los hallazgos y evidencias detectados respaldarán las recomendaciones de la auditoría. La intención de aplicar la auditoría administrativa puede ser preventiva o constructiva, y puede ser solicitada por la alta dirección o estar incluida en el plan de trabajo anual del área de control. La planificación mejora y ayuda a llevar a cabo la auditoría de manera eficiente y efectiva. Una planificación inadecuada puede provocar retrasos innecesarios y dificultar el logro de los objetivos establecidos.

La segunda etapa es el desarrollo, que implica llevar a cabo el trabajo de campo que se planificó en la etapa anterior. Durante esta fase, se dividen las actividades en tres fases: recopilación de información mediante técnicas específicas, estudio y el examen de los datos recopilados y, finalmente, la identificación de hallazgos y evidencias que permitan llegar a conclusiones. En este momento, es crucial evaluar el control interno mediante el uso de técnicas para obtener información. En el proceso de estudio y análisis, se relacionan los hechos y operaciones, profundizando en los resultados de las pruebas realizadas para llegar a una conclusión. Por último, se identifican los hallazgos y evidencias que sustentarán las recomendaciones de la auditoría. Todo esto se realiza siguiendo el programa elaborado en la etapa de planificación.

La tercera fase es la obtención del informe, donde el auditor presenta el resultado final de su labor. Se espera que el documento sea de alta calidad, claro, oportuno y eficiente, que refleje el trabajo y tiempo invertidos en la planeación y desarrollo de la auditoría y que exponga claramente las situaciones concretas

para que los directivos tomen decisiones. Es importante que el informe sea redactado por profesionales que tengan habilidades tanto en la redacción como en el campo operativo. En el proceso de auditoría, se toman notas bien documentadas para respaldar la creación de informes parciales o el informe final. El informe se presenta generalmente de manera descriptiva con elementos gráficos y numéricos. Este documento crucial describe la característica de la situación o evento analizado y brinda sugerencias para solucionarlo.

Finalmente, el seguimiento cuyo objetivo principal es asegurar el acatamiento de las sugerencias indicadas en el informe y evaluar su impacto en la eficiencia de la organización. Esta actividad preventiva se centra en evitar cometer errores al interpretar las recomendaciones. y colaborar de manera constructiva en lugar de imponer. La auditoría debe realizarse periódicamente y el seguimiento evalúa la oportunidad de implementar las recomendaciones en la eficiencia y funcionamiento de la organización. Es crucial que el seguimiento se realice de manera oportuna para ser útil y se tenga a disposición de las áreas evaluadas dado que facilita y acelera esta tarea. La información obtenida durante el seguimiento confirmará si se están cumpliendo las instrucciones y, en caso contrario, se buscará la explicación correspondiente.

En relación a la teoría de la variable desempeño laboral, esta se define como el grado de éxito obtenido por los empleados al cumplir con sus responsabilidades y metas establecidas dentro de la empresa. Este rendimiento se basa en acciones observables, tangibles y medibles, y también puede deducirse a partir de otros indicadores (Pérez, 2018). Por su parte, Rubió (2015) menciona que el desempeño laboral se refiere a las acciones de los individuos que están dirigidas a lograr los objetivos corporativos. Es un principio altamente valorado por las empresas, ya que representa un nivel de efectividad en el futuro.

Así mismo, considera las siguientes dimensiones para medir el desempeño laboral, siendo la primera el desempeño de la tarea, esta dimensión se centra en las conductas relacionadas con la realización de las tareas asignadas en un puesto de trabajo, tanto directa como indirectamente en la producción de bienes y/o servicios de la empresa. Los indicadores incluyen conductas dentro y fuera del rol. Seguida del desempeño contextual, esta dimensión toma en cuenta el

comportamiento que contribuye a mejorar el ambiente psicológico y social en el trabajo, ayudando a alcanzar los objetivos de la empresa, incluye acciones que mejoran el contexto en el que se desarrollan las actividades laborales.

Los indicadores incluyen el contexto social, psicológico y organizacional. Así mismo el desempeño adaptativo, esta dimensión se refiere a la capacidad de adaptarse o ajustarse a situaciones cambiantes o variables, donde se requieren habilidades para ser competitivo en el trabajo. Se caracteriza por permitir al individuo enfrentar y adaptarse a los requisitos cambiantes del trabajo. Los indicadores incluyen la capacidad para enfrentar cambios y la flexibilidad. Finalmente, el desempeño proactivo, el cual se relaciona con comportamientos dinámicos y promotores que son útiles, se trata de anticipar nuevos desafíos o iniciar cambios en situaciones laborales. La clave de esta dimensión es su naturaleza diligente y autodirigida, que implica el valor de las iniciativas personales y la introducción de nuevas formas de trabajar. Los indicadores incluyen la iniciativa y la visión a futuro.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

Tipo de investigación

Fue de tipo básica, ya que se enfocó en la caracterización de la población bajo estudio, centrándose en la descripción de comportamientos (Zaki et al., 2023).

Diseño de investigación

Fue no experimental, enfoque mixto y un nivel propositivo, lo que implicó examinar un problema que carece de una definición clara. (Hernández et al., 2006). Propositiva, que fue un enfoque de estudio que buscó plantear una solución a un problema específico después de realizar un diagnóstico y evaluación exhaustivos de un hecho o fenómeno. (Aldana et al., 2020).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Auditoría Administrativa

Definición Conceptual: se refiere a la evaluación de la actividad administrativa de una organización para evaluar su desempeño y su cumplimiento de los controles establecidos (Amador, 2008).

Definición operacional: Con el fin de medir la variable auditoría administrativa, se realizó una entrevista dirigida al jefe de Control Interno.

Indicadores: Análisis y estudio preliminar, diagnóstico administrativo, designación de personal, utilización de técnicas de auditoría, evaluación del control interno, análisis de la información, información periódica preliminar, intercambio constructivo de opiniones, aceptación de deficiencias por el auditado, decisión de continuar con la actividad, confirmación del cumplimiento, nueva auditoría.

Escala de medición: sin escala

Variable 2: **Desempeño Laboral**

Definición Conceptual: Es un principio altamente valorado por las empresas, ya que representa un nivel de efectividad en un futuro cercano (Rubió, 2015).

Definición operacional: Se aplicó un cuestionario al personal militar de una brigada del norte del país, elaborado por el investigador.

Indicadores: Conducta intra-rol, conducta extra-rol, contexto social, contexto psicológico, contexto organizacional, capacidad para enfrentar cambios, flexibilidad, iniciativa, proyección a futuro.

Escala de medición: Escala Ordinal – Likert (Nunca =1, Casi Nunca =2, A veces = 3, Casi Siempre =4, Siempre =5.)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Puede ser tanto limitada como extensa, ya que cuando se trata de un grupo reducido, resulta poco útil y dificulta la recopilación de información (López et al., 2022). La población la conformaron 106 trabajadores pertenecientes al personal militar de una brigada. Los criterios de inclusión, se tomaron en cuenta tanto el militar de una brigada militar estatal ubicada en el norte de Perú, así mismo, los criterios de exclusión fue el personal que se encontraba de vacaciones, con permisos, licencias, descansos médicos.

Muestra

Es utilizada para obtener datos cuantitativos a través de un proceso que involucra la recolección, el procesamiento y la interpretación de datos (Kenton, 2019).

Muestreo

Se utilizó la técnica del muestro, con la fórmula de población finita. Se conformó por 77 trabajadores militares de una Brigada del norte de Perú que forman parte de las Unidades tipo Batallón y Compañía, mas no el personal involucrado en el área administrativa, adquisiciones ni auditoría.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La entrevista, que se trató de una comunicación directa entre personas o individuos con el propósito de abordar y resolver preguntas o interrogantes

relacionados con un tema específico que ha sido previamente identificado (Reyez & Sanchez, 2017). Encuesta, permitió adquirir conocimiento sobre las opiniones y percepciones de un grupo de personas para identificar sus características distintivas (Goyal & Gupta, 2023).

Instrumentos de recolección de datos

La guía de entrevista, que es una forma de comunicación en la que dos o más individuos desempeñan los roles de entrevistador y entrevistado, (Kennedy, 2006). Fue aplicada al jefe del estado Mayor. Cuestionario, que es una herramienta que contiene una combinación de preguntas abiertas y cerradas diseñadas para medir las variables específicas (Hernández et al., 2006). El cuestionario fue aplicado a la muestra de 77 colaboradores del personal militar.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, dando como resultados un nivel de confiabilidad del 0.879.

Así mismo la validez del instrumento fue realizada a partir de la evaluación de 03 expertos hubo un TOTAL ACUERDO de los expertos.

3.5. Procedimientos

En la planificación del proyecto de investigación, se realizó un análisis exhaustivo de la problemática existente, así como de sus causas y efectos correspondientes. Después el marco teórico, en donde se identificaron antecedentes de investigaciones publicadas en artículos científicos y tesis de maestría. Seguido en la elaboración de instrumentos, se procedió a desarrollar los instrumentos de medición para las variables de auditoría administrativa (guía de entrevista) y desempeño laboral (cuestionario). Luego durante la aplicación de instrumentos y recopilación de datos, se comenzó por entrevistar al jefe del estado mayor, luego se procedió a aplicar un cuestionario. Finalmente, después de recopilar los datos, se procedió a generar una discusión, se formuló una propuesta de estrategias de auditoría administrativa, estableciéndose las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el método estadístico y el software SPSS para procesar los datos del cuestionario. Esto permitió una interpretación clara y adecuada de los resultados (Castillo, 2020). El método analítico se utilizó para examinar las relaciones entre las estrategias de auditoría administrativa y el desempeño laboral. El método de procesos se utilizó para evaluar y mejorar los procesos relacionados con las estrategias de auditoría administrativa y el desempeño laboral.

3.7. Aspectos éticos

Se establecieron vínculos con los principios éticos de la investigación, como la beneficencia, que se refiere a la responsabilidad ética del investigador de tomar acciones en beneficio de aquellos que son parte de y dependen de la institución. Además, la no maleficencia, asegurando que la investigación no causó daño, dolor o sufrimiento a los participantes. Se respetó la autonomía, tratando a todos los participantes de manera autónoma y considerando sus propias metas y fines. Se garantizó la justicia, evitando cualquier forma de discriminación y actuando de forma imparcial y equitativa en el transcurso de la investigación (Randall, 2022).

IV. RESULTADOS

Diagnóstico de la situación actual de auditoría administrativa en el personal militar de una Brigada Militar del norte del país

A partir de la entrevista al jefe del estado mayor, se diagnosticó la situación de la auditoría administrativa en la entidad en estudio. La planeación muestra deficiencias, ya que el cargo de jefe del Estado Mayor se asigna por un año, limitando el análisis completo de fortalezas y debilidades. El proceso de desarrollo utiliza técnicas adecuadas, como entrevistas y revisión de documentos. En cuanto a la obtención de informes, se requiere un enfoque más sistemático, a pesar de brindar información preliminar durante la auditoría. El seguimiento también necesita mejoras; aunque se toman decisiones y se verifica el cumplimiento de recomendaciones anteriores, se carece de una constancia suficiente. En resumen, se revela la necesidad de mejorar la planeación, obtención de informes y seguimiento en la auditoría administrativa de la Brigada militar.

Nivel de desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar del norte del país

Tabla 1

Nivel de desempeño de la tarea del personal militar de una brigada militar del norte del país

Desempeño laboral	Escala de alternativas										Total	
	Siempre (5)		Casi Siempre (4)		A veces (3)		Casi Nunca (2)		Nunca (1)		Total (Σ)	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño de la tarea												
¿Cumple usted con las tareas asignadas en su puesto de trabajo de manera efectiva y oportuna?	46	59.7%	26	33.8%	2	2.6%	2	2.6%	1	1.3%	77	100%
¿Cómo calificaría su nivel de responsabilidad y compromiso para llevar a cabo las tareas que le son asignadas?	46	59.7%	26	33.8%	3	3.9%	1	1.3%	1	1.3%	77	100%
Ha realizado actividades o acciones adicionales a las tareas asignadas que hayan contribuido al buen funcionamiento y desempeño de la brigada?	38	49.4%	27	35.1%	8	10.4%	3	3.9%	1	1.3%	77	100%
¿Ha demostrado iniciativa para ayudar a sus compañeros de equipo o superiores en situaciones que van más allá de sus responsabilidades habituales?	44	57.1%	25	32.5%	5	6.5%	0	0.0%	3	3.9%	77	100%
Dimensión Desempeño de la tarea	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto						Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	22	28.6%	22	28.6%	33	42.9%	77	100.1%				

Los resultados de la tabla 1 revelan que la mayoría de los encuestados muestra un nivel alto de desempeño en la realización de tareas asignadas. Además, se destaca un compromiso y responsabilidad considerable, así como la disposición a

realizar acciones adicionales y mostrar iniciativa para apoyar al equipo. Estos hallazgos sugieren un buen nivel de rendimiento en la dimensión de desempeño de la tarea.

Tabla 2

Dimensión Desempeño contextual del personal militar de una brigada militar del norte del país

Desempeño laboral	Escala de alternativas										Total (Σ)	
	Siempre (5)		Casi Siempre (4)		A veces (3)		Casi Nunca (2)		Nunca (1)			
Desempeño contextual	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
¿Cómo calificaría su capacidad para establecer y mantener buenas relaciones de trabajo con sus compañeros y superiores?	42	54.5%	28	36.4%	4	5.2%	2	2.6%	1	1.3%	77	100%
¿Ha demostrado colaboración y apoyo a los demás miembros de la brigada en la consecución de los objetivos comunes?	45	58.4%	22	28.6%	6	7.8%	2	2.6%	2	2.6%	77	100%
¿Cómo calificaría su nivel de compromiso y motivación en su desempeño diario?	51	66.2%	21	27.3%	3	3.9%	0	0.0%	2	2.6%	77	100%
¿Ha mostrado una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos y dificultades que se presentan en su trabajo?	48	62.3%	26	33.8%	1	1.3%	1	1.3%	1	1.3%	77	100%
¿En qué medida consideras que el personal militar de la brigada participa activamente en actividades de colaboración y trabajo en equipo para lograr los objetivos de la organización?	34	44.2%	25	32.5%	13	16.9%	3	3.9%	2	2.6%	77	100%
¿Cómo percibes el grado de apoyo y respaldo que recibes por parte de la organización militar en tu desempeño laboral y en el logro de tus metas individuales y colectivas?	37	48.1%	22	28.6%	11	14.3%	5	6.5%	2	2.6%	77	100%
Dimensión Desempeño contextual	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto		Total					
	n	%	n	%	n	%	N	%				
	24	31.2%	24	31.2%	29	37.7%	77	100.1%				

Los resultados obtenidos en la tabla 2 revelan una distribución porcentual relevante en relación al desempeño contextual de los encuestados. En primer lugar, se observa que el 31.2% tiene un nivel bajo o medio de desempeño, mientras que el 37.7% muestra un nivel alto en esta dimensión. Estos resultados indican una percepción favorable en cuanto a la colaboración y trabajo en equipo dentro de la brigada militar, por tanto, la mayoría de los encuestados siente un grado de respaldo por parte de la organización, aunque una proporción significativa percibe un apoyo inconsistente.

Tabla 3*Dimensión Desempeño adaptativo del personal militar de una brigada militar del norte del país*

Desempeño laboral	Escala de alternativas											
	Siempre (5)		Casi Siempre (4)		A veces (3)		Casi Nunca (2)		Nunca (1)		Total (Σ)	
Desempeño adaptativo	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
¿Cómo ha respondido usted ante los cambios implementados en la brigada?	44	57.1%	24	31.2%	6	7.8%	2	2.6%	1	1.3%	77	100%
¿Ha sido capaz de adaptarse y seguir desempeñando sus tareas de manera efectiva?	44	57.1%	24	31.2%	6	7.8%	2	2.6%	1	1.3%	77	100%
¿Ha buscado oportunidades para aprender y adquirir nuevas habilidades que le permitan enfrentar situaciones laborales cambiantes?	46	59.7%	23	29.9%	6	7.8%	1	1.3%	1	1.3%	77	100%
¿Ha sido capaz de ajustar su enfoque y forma de trabajo según las necesidades y exigencias del entorno laboral?	39	50.6%	28	36.4%	7	9.1%	2	2.6%	1	1.3%	77	100%
¿Ha mostrado disposición para colaborar en diferentes áreas o asumir tareas adicionales cuando ha sido necesario?	46	59.7%	22	28.6%	6	7.8%	2	2.6%	1	1.3%	77	100%
Dimensión Desempeño adaptativo	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	23	29.9%	18	23.3%	36	46.8%	77					100.0%

Los resultados obtenidos en la tabla 3 revelan porcentajes relevantes en cuanto al desempeño adaptativo de los encuestados. En primer lugar, se observa que aproximadamente el 29.9% tiene un nivel bajo de adaptabilidad, mientras que el 23.3% muestra un nivel medio y el 46.8% tiene un nivel alto en esta dimensión. Los resultados indican que la mayoría de los encuestados muestra un nivel alto de desempeño adaptativo en términos de adaptarse a los cambios, buscar oportunidades de aprendizaje, ajustar su enfoque y forma de trabajo, y mostrar disposición para colaborar y asumir tareas adicionales.

Tabla 4

Dimensión Desempeño proactivo del personal militar de una brigada militar del norte del país

Desempeño laboral	Escala de alternativas											
	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(Σ)						
Desempeño proactivo	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
¿Ha propuesto nuevas ideas o soluciones para mejorar los procesos o el desempeño de la brigada?	39	50.6%	24	31.2%	8	10.4%	2	2.6%	4	5.2%	77	100%
¿Ha tomado la iniciativa de llevar a cabo actividades que generen un impacto positivo en el desarrollo de la brigada?	38	49.4%	25	32.5%	10	13.0%	1	1.3%	3	3.9%	77	100%
¿Ha mostrado interés en su desarrollo profesional y en la adquisición de nuevas habilidades para su crecimiento dentro de la brigada?	42	54.5%	24	31.2%	8	10.4%	2	2.6%	1	1.3%	77	100%
¿Ha demostrado compromiso con la visión y los objetivos a largo plazo de la brigada?	44	57.1%	23	29.9%	7	9.1%	1	1.3%	2	2.6%	77	100%
Dimensión Desempeño proactivo	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto		Total					
	n	%	n	%	n	%	n	%				
	28	36.4%	14	18.2%	35	45.5%	77	100.1%				

Los resultados obtenidos en la tabla 4 revelan que aproximadamente el 36.4% tiene un nivel bajo de proactividad, mientras que el 18.2% muestra un nivel medio y el 45.5% tiene un nivel alto en esta dimensión. Los resultados muestran que una proporción considerable de los encuestados tiene un nivel alto de desempeño proactivo, manifestado en la generación de ideas, la toma de iniciativas, el interés en el desarrollo profesional y el compromiso con la visión y los objetivos de la brigada. Sin embargo, también se observa que hay margen de mejora para aquellos con niveles medio y bajo de desempeño proactivo. Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar la iniciativa, la creatividad y el compromiso en el entorno laboral, promoviendo un ambiente que valore y recompense el comportamiento proactivo.

La manera en que se obtuvieron los niveles de bajo, medio y alto fue mediante el proceso estadístico de la baremación, lo que permitió que los resultados obtenidos en la escala del Likert fueran procesados estadísticamente para cada nivel.

Selección de estrategias de auditoría administrativa más adecuadas para su utilización en el desempeño laboral del personal militar.

Estrategias de auditoría administrativa en la dimensión de la planeación:

1. Establecer un cronograma y asignar recursos adecuados: Elaborar un cronograma detallado que defina los plazos y actividades clave para llevar a cabo la auditoría administrativa. Asignar los recursos, tanto humanos como materiales.

Estrategias de auditoría administrativa en la dimensión de desarrollo:

2. Facilitar la comunicación efectiva de los resultados: Desarrollar informes claros, concisos y bien estructurados que presenten los hallazgos y evidencias de manera comprensible. Utilizar gráficos, tablas y otros elementos visuales.

Estrategias de auditoría administrativa en la dimensión obtención de informe:

3. Establecer estándares de calidad y claridad en la redacción del informe: Definir estándares y lineamientos claros para la redacción del informe final de la auditoría. Estos estándares deben asegurar que el documento sea de alta calidad, claro, conciso y fácil de entender. Esto incluye el uso de un lenguaje claro.

Estrategias de auditoría administrativa en la dimensión de seguimiento:

4. Realizar revisiones periódicas: Programar revisiones periódicas para evaluar el progreso en la implementación de las recomendaciones y verificar su impacto en la eficiencia de la brigada militar.

V. DISCUSIÓN

Iniciando la discusión en base al primer objetivo específico se diagnosticó la situación actual de auditoría administrativa en el personal militar de una Brigada Militar del norte del país. Para lograr este objetivo, se utiliza como base teórica la auditoría administrativa, que comprende varias etapas: planeación, desarrollo, obtención del informe y seguimiento. Cada una de estas etapas tiene su importancia en el proceso de auditoría y contribuye a mejorar la eficiencia y efectividad de la gestión administrativa.

Tras un diagnóstico previo en la Brigada Militar, se destacan fortalezas y mejoras en la auditoría administrativa. En la planeación, se necesita mejorar el análisis debido a restricciones de tiempo y recursos, impactando la calidad de la evaluación. En desarrollo, el enfoque es sólido con técnicas adecuadas y evaluación exhaustiva del control interno. En la obtención del informe, se requieren mecanismos más efectivos para recopilar, analizar y presentar datos, identificando áreas de mejora. En el seguimiento, se nota la necesidad de un monitoreo constante mediante planificación adecuada, para evaluar cambios, detectar deficiencias y generar recomendaciones actualizadas. Para mejorar, se sugiere asignar más tiempo y recursos en la planeación, usar técnicas efectivas en el desarrollo, establecer mecanismos eficientes en la obtención de informes y realizar seguimiento regular. Así, la Brigada Militar fortalecerá sus procesos, mejorará evaluaciones y optimizará su desempeño.

Relacionando estos resultados con la base teórica de la auditoría administrativa según Amador (2008) se puede destacar que las áreas de mejora identificadas en el diagnóstico están directamente relacionadas con las etapas de la auditoría administrativa. La necesidad de mejorar la planificación exhaustiva se alinea con la importancia de una etapa de planeación bien definida para llevar a cabo la evaluación de manera ordenada y eficiente. La mejora en la obtención del informe se relaciona con la necesidad de establecer mecanismos claros para recopilar, analizar y presentar la información recopilada durante la auditoría.

En cuanto a los antecedentes encontrados, se identifican dos investigaciones relevantes. La investigación realizada por Aikins et al. (2022) en los gobiernos locales de Ghana muestra las condiciones desfavorables que

enfrentan los auditores internos, incluyendo intimidación e interferencia administrativa. Esta investigación se relaciona pues resalta la importancia de crear condiciones favorables para lograr un desempeño óptimo y efectivo de la auditoría interna. En el contexto de la investigación actual, estos hallazgos podrían ser relevantes para mejorar las condiciones en las que se realiza la auditoría administrativa en la Brigada Militar, garantizando un ambiente propicio.

Por otro lado, el estudio de Mazzolini et al. (2022) se centra en el efecto disuasorio de las auditorías fiscales operativas en el comportamiento de los contribuyentes autónomos en Italia. Aunque este estudio difiere en contexto y enfoque de la investigación actual, destaca la importancia de las auditorías como herramienta para influir en el comportamiento de las organizaciones y promover el cumplimiento de normas y reglamentos. En el caso de la Brigada Militar, la auditoría administrativa podría tener un impacto similar al promover una mayor eficiencia y cumplimiento de los procesos administrativos.

Con Gaibor (2022) coincide en la importancia de abordar las problemáticas existentes y mejorar los procesos administrativos a través de la auditoría administrativa. Ambos estudios resaltan la necesidad de implementar códigos de ética, evaluar el desempeño del personal y realizar un seguimiento adecuado. En el caso de Lucumi (2021) coincide en la relación entre la auditoría administrativa y la gestión del personal administrativo.

En resumen, al comparar los resultados de la auditoría administrativa en la Brigada Militar con los antecedentes proporcionados, se pueden identificar tanto coincidencias como diferencias. Si bien cada estudio se centra en contextos y objetivos específicos, los resultados de la auditoría administrativa en la brigada muestran un nivel general de cumplimiento efectivo y oportuno de las tareas asignadas, así como un compromiso y motivación significativos en el desempeño laboral. También se observa un nivel favorable de habilidades sociales, colaboración y trabajo en equipo en la brigada. Estos hallazgos sugieren que la brigada muestra fortalezas en términos de desempeño laboral y relaciones laborales, lo cual puede contribuir a una gestión eficiente y eficaz de los procesos administrativos.

En conclusión, la investigación sobre la situación actual de la auditoría administrativa en el personal militar de la Brigada Militar del norte del país revela fortalezas en el desarrollo de la auditoría y en la evaluación del control interno. Sin embargo, se identifican áreas de mejora en la planificación exhaustiva, la obtención del informe de la auditoría y el seguimiento regular de las recomendaciones. Estas áreas de mejora están directamente relacionadas con las etapas de la auditoría administrativa y requieren atención para lograr una gestión administrativa más efectiva y eficiente en la brigada.

En cuanto a la discusión del segundo objetivo específico se determinó el nivel de desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar del norte del país tenemos que, en relación al desempeño de la tarea, los resultados muestran que la mayoría de los encuestados cumplen efectiva y oportunamente con las tareas asignadas en su puesto de trabajo. Además, califican su nivel de responsabilidad y compromiso como alto en la realización de estas tareas. Estos hallazgos respaldan la idea de que los encuestados están enfocados en lograr los objetivos corporativos y muestran un nivel alto de desempeño en la dimensión de desempeño de la tarea. En cuanto al desempeño contextual, los resultados revelan que la mayoría de los encuestados establece y mantiene buenas relaciones de trabajo con sus compañeros y superiores. Asimismo, demuestran colaboración y apoyo a los demás miembros de la brigada para lograr los objetivos comunes, y tienen un alto nivel de compromiso y motivación en su desempeño diario.

Estos hallazgos concuerdan con la dimensión de desempeño contextual propuesta por Rubió (2015) que enfatiza el comportamiento que contribuye a mejorar el ambiente psicológico y social en el trabajo y el nivel de compromiso y motivación en el desempeño laboral. Los resultados indican un nivel alto de desempeño en esta dimensión.

En cuanto a los antecedentes, se encuentran estudios que abordan aspectos relacionados con el desempeño laboral en diferentes contextos organizacionales. Por ejemplo, el estudio de Bohóquez et al. (2020) sobre la motivación y el desempeño laboral en una entidad estatal de Ecuador destaca la importancia de la equidad en los incentivos brindados a los colaboradores para

obtener su mejor desempeño laboral. En este sentido, los resultados de la presente investigación muestran un nivel alto de desempeño en las dimensiones de desempeño de la tarea y desempeño contextual, lo que sugiere que los colaboradores se sienten comprometidos y motivados en su trabajo. Así también, los estudios de Redrobán (2022) y Onofre (2021) sobre el impacto del estrés laboral en el desempeño laboral señalan que el estrés laboral puede afectar negativamente el rendimiento y la eficacia en el trabajo. En contraste, el personal de la brigada en estudio muestra un nivel alto de desempeño en todas las dimensiones analizadas, lo que indica que los encuestados tienen una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos y dificultades que se presentan en su trabajo. Por último, el estudio de Olivera et al. (2021) destaca la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. Los resultados de la presente investigación muestran que los encuestados establecen buenas relaciones de trabajo y perciben un grado de apoyo y respaldo por parte de la organización militar en su desempeño laboral. Estos hallazgos respaldan la importancia de crear un ambiente laboral positivo y fomentar el apoyo organizacional para promover un mejor desempeño de los empleados.

En conclusión, los resultados de la presente investigación indican un nivel alto de desempeño laboral en el personal militar de la Brigada Militar en las dimensiones de desempeño de la tarea y desempeño contextual. Estos hallazgos concuerdan con la base teórica y muestran similitudes con los antecedentes mencionados en términos de compromiso, motivación, apoyo organizacional y relaciones laborales. Sin embargo, es importante tener en cuenta las características específicas del contexto militar, que pueden influir en el desempeño laboral de manera única. El análisis de estos resultados contribuye a comprender y mejorar el nivel de desempeño laboral en la Brigada Militar, brindando información relevante para la gestión y el desarrollo del personal militar.

En la discusión del tercer objetivo específico de la selección de estrategias de auditoría administrativa para su utilización en el desempeño laboral los resultados muestran que, considerando los recursos disponibles, se seleccionaron estrategias específicas en cada etapa de la auditoría administrativa. En la etapa de planeación, se propone establecer un cronograma detallado y asignar los

recursos necesarios. En la etapa de desarrollo, se selecciona la estrategia de facilitar la comunicación efectiva de los resultados. En la etapa de obtención del informe, se propone establecer estándares de calidad y claridad en la redacción del informe. En la etapa de seguimiento, se propone realizar revisiones periódicas.

En términos de la base teórica de auditoría administrativa, Amador (2018) menciona la importancia de cada etapa bien definida para llevar a cabo la evaluación de manera ordenada y eficiente, así como la necesidad de utilizar técnicas de investigación y presentar informes claros y de alta calidad.

En relación a los antecedentes, se puede observar similitud con algunos de ellos. Por ejemplo, el antecedente de García (2021) destaca la importancia de una planificación adecuada en el proceso de auditoría, lo cual es consistente con la estrategia propuesta en la etapa de planeación. También se encuentra similitud con Sánchez & Yañe (2019) en cuanto a la importancia de producir informes de calidad y mejorar la coherencia metodológica, lo cual es coherente con la estrategia propuesta en la etapa de obtención del informe. Sin embargo, también se pueden observar algunas diferencias con los antecedentes. Por ejemplo, el estudio de Tello & Pérez (2021) se enfocó en la auditoría administrativa de gestión del proceso de contratación de personal, mientras que el objetivo de la investigación actual se centra en la selección de estrategias de auditoría administrativa para el desempeño laboral del personal militar. Aunque ambos estudios abordan aspectos de la auditoría administrativa, tienen enfoques y objetivos diferentes.

Finalmente, la discusión relacionada con el objetivo general de la investigación que es diseñar diferentes estrategias de auditoría administrativa que se utilizan en el desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar del norte del país. Los resultados obtenidos muestran el diseño de estrategias de auditoría administrativa específicas para ser implementadas en el desempeño laboral del personal militar de la brigada.

La base teórica proporcionada por Amador (2018) define las estrategias de auditoría administrativa como enfoques y acciones específicas utilizadas durante

las etapas de la auditoría administrativa. Estas estrategias incluyen una etapa de planificación bien definida, el uso de técnicas adecuadas para recopilar información, el estudio y análisis de los datos, la identificación de hallazgos y evidencias relevantes, y la generación de recomendaciones en el informe final. La base teórica se relaciona directamente con el objetivo general, ya que las estrategias de auditoría administrativa diseñadas en la investigación buscan mejorar el desempeño laboral del personal militar mediante una evaluación eficiente y efectiva de los procesos administrativos.

En relación con los antecedentes, se puede observar que hay similitudes y diferencias con algunos de ellos. Por ejemplo, Salazar (2019) resalta la mejora de la calidad del servicio al cliente externo a través de la auditoría administrativa, lo cual se alinea con el objetivo de mejorar el desempeño laboral del personal militar. Estos antecedentes se relacionan con el objetivo general de la investigación y refuerzan la importancia de diseñar estrategias de auditoría administrativa eficientes y efectivas para mejorar el desempeño laboral. Sin embargo, también existen diferencias con Carranza et al. (2023) dado que se enfocan en la auditoría operativa-administrativa del servicio al cliente y su relación con la calidad, lo cual es relevante pero no se centra específicamente en el desempeño laboral del personal militar.

VI. CONCLUSIONES

1.- Acorde con el diagnóstico realizado, se observa una debilidad en la dimensión de planeación de la auditoría administrativa, debido a una evaluación rápida y superficial de la situación administrativa de la brigada militar. Esto impide un análisis exhaustivo de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

2.- En relación al nivel de desempeño laboral del personal en general, se observa un grado de cumplimiento, pero sería beneficioso implementar nuevas estrategias de auditoría administrativa en el ámbito del desempeño laboral del personal militar. Además, es necesario que las estrategias actuales sean más efectivas, lo que resultaría en una mejora del indicador. Es importante destacar que el desempeño laboral del personal se ve obstaculizado por la escasez de recursos y la falta de personal adecuado para liderar, lo que provoca diversos retrasos en los procesos propios de la brigada. Por tanto, se requiere tomar medidas para abordar estas limitaciones y mejorar el desempeño laboral del personal militar, dado que nos es efectivo en su totalidad.

3.- En cuanto a las estrategias de auditoría administrativa propuestas, se identifican áreas de mejora en la obtención del informe y en el seguimiento de la auditoría administrativa. Persiste la necesidad de establecer mecanismos más efectivos para recopilar, analizar y presentar la información obtenida durante la auditoría, así como un seguimiento más regular y constante de las recomendaciones.

4. En conclusión, a través de la descripción de las diferentes estrategias de auditoría administrativa utilizadas en el desempeño laboral del personal de la brigada, se ha evidenciado que, si bien existen cumplimientos en el desempeño laboral, se pueden potenciar los resultados mediante la adopción de enfoques más eficientes y efectivos en la auditoría administrativa. La propuesta de nuevas estrategias tiene como objetivo fortalecer el control de los procesos administrativos, mejorar la transparencia, garantizar el cumplimiento normativo y fomentar un desempeño laboral óptimo en la brigada militar.

VII. RECOMENDACIONES

1.- Asignar más tiempo y recursos a la etapa de planeación de la auditoría administrativa para realizar un análisis detallado y exhaustivo de la situación administrativa de la brigada militar. Realizar una evaluación completa de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA) para obtener una visión holística de la situación administrativa. Designar a un responsable con un período de tiempo adecuado en el cargo de jefe del Estado Mayor del área administrativa para permitir una evaluación más completa y profunda.

2.- Continuar fomentando un ambiente que promueva la responsabilidad, el compromiso y la iniciativa en el desempeño laboral del personal militar. Reconocer y recompensar públicamente a aquellos miembros que muestren un nivel excepcional de desempeño y compromiso en sus tareas asignadas. Proporcionar oportunidades de desarrollo y capacitación para fortalecer aún más el desempeño laboral del personal militar.

3.- Establecer estándares claros y lineamientos para la redacción del informe final de la auditoría, asegurando la calidad, claridad y eficiencia del documento. Incorporar elementos visuales, como gráficos y tablas, para una presentación más efectiva de los hallazgos y recomendaciones. Implementar un sistema estructurado de seguimiento, incluyendo revisiones periódicas para evaluar el progreso en la implementación de las recomendaciones y verificar su impacto en la eficiencia de la brigada militar.

4.- Se recomienda que la Brigada Militar del norte del país implemente las nuevas estrategias de auditoría administrativa propuestas. Para ello, es fundamental establecer un plan de acción que incluya la asignación de recursos necesarios, capacitación adecuada del personal involucrado y un cronograma de implementación claro. Asimismo, se sugiere que se establezcan mecanismos de seguimiento y evaluación periódicos para verificar el impacto de las nuevas estrategias en el desempeño laboral y el cumplimiento normativo.

REFERENCIAS

- Aikins, A. E., Mensah, J. V., & Kumi-Kyereme, A. (2022). Investigating the conditions under which internal auditing is carried out in selected local governments in the Central Region of Ghana. *Asian Journal of Accounting Research*, 7(3), 320–331. <https://doi.org/10.1108/AJAR-10-2021-0186>
- Aldana-Zavala, J. J., Vallejo-Valdivieso, P. A., & Isea-Argüelles, J. (2020). Investigación y aprendizaje: Retos en Latinoamérica hacia el 2030. *Alteridad*, 16(1), 78–91. <https://doi.org/10.17163/alt.v16n1.2021.06>
- Amador, A. (2008). *Auditoría administrativa: Proceso y aplicación*. (McGraw-Hill (ed.); 1era ed.).
- Arévalo, R., & Barbarán, H. (2021). La transparencia en la administración de los recursos públicos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5526–5539. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.705
- Bohóquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Carranza, O., Portilla, C., & Rivera, E. (2023). *Elaborar una auditoría administrativa operativa de la contratación directa actual orientada en los resultados de la última encuesta de servicio al cliente 2020-2021, realizada por caja costarricense del seguro social* [Universidad San Marcos]. http://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/1878/TFG_CONT_0005_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castaldo, S., Ciacci, A., & Penco, L. (2023). Perceived corporate social responsibility and job satisfaction in grocery retail: A comparison between low- and high-productivity stores. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 74, 103444. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103444>
- Castillo Riquelme, V. (2020). Enseñanza de la estadística inferencial mediante una aplicación móvil. *Revista Latinoamericana de Investigación En Matemática Educativa*, 23(2), 233–258. <https://doi.org/10.12802/relime.20.2324>
- Cenepo-Cabanillas, A. F., & Gonzalez-Sulca, A. (2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN DE ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA “JANG,”* 1(1), 30–39. <https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>
- Chagra Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65–76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Enas Amjed Alsaleem, & Husin, N. M. (2023). The Impact of Information Technology Governance Under Cobit-5 Framework on Reducing the Audit Risk in Jordanian Companies. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), e01236. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.1236>

- Enrique, F. (2007). *Auditoría Administrativa: Gestión Estratégica del cambio* (P. E. de M. SA (ed.); 2da ed.).
- Fróes Couto, F., & De Pádua Carrieri, A. (2020). The other side of compliance systems and codes of ethics: A Foucauldian perspective on rule-based ethics and corruption control. *Innovar*, 30(78), 135–148. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90299>
- Gaibor, J. (2022). *Auditoría administrativa al Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial la providencia, cantón Guano, provincia de Chimborazo período 2019* [Escuela Superior Técnica de Chimborazo]. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/16672/1/82T01263.pdf>
- Gambi, L. D. N., Boer, H., Jorgensen, F., Gerolamo, M. C., & Carpinetti, L. C. R. (2022). The effects of HRM approach on quality management techniques and performance. *Total Quality Management & Business Excellence*, 33(7–8), 833–861. <https://doi.org/10.1080/14783363.2021.1903308>
- García, X. (2021). Auditoria Administrativa aplicada a los procesos de adquisiciones de Liga Deportiva Cantonal Chimbo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 843–851. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.282
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Goyal, S., & Gupta, B. (2023). A Cross-Sectional survey on Knowledge, Attitude, and Practices of Neuromuscular Monitoring among Indian Anesthesiologists. *Archives of Anesthesia and Critical Care*. <https://doi.org/10.18502/aacc.v9i1.11939>

- Guallupo, C. (2022). Auditoría tributaria preventiva como mecanismo para reducir contingencias tributarias en la empresa transportes virgen de chapi, en el periodo 2019. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1646–1665. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1603
- Gutierrez, K., Llanes, J., & SuárezJannys. (2020). Auditoría del desempeño ético empresarial. *Cofin Habana*, 14(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612020000200006&lang=es
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (M. Hill (ed.)). https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf
- Ibrahim, M., & Al-Haidari, W. (2022). The effectiveness of internal audit process and team in detecting the financial and administrative corruption in the Iraqi public sector. *International Journal of Economics and Finance Studies*. <https://doi.org/10.34109/ijefs.20220070>
- Islas Pineda, J. A., López Pérez, J. F., & Palomo González, M. Á. (2019). Factores de las TIC que contribuyen a mejorar el desempeño del negocio de las MIPyMES. *Contaduría y Administración*, 65(4), 195. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.2165>
- Jung, Y., & Cho, M.-K. (2022). Impacts of reporting lines and joint reviews on internal audit effectiveness. *Managerial Auditing Journal*, 37(4), 486–518. <https://doi.org/10.1108/MAJ-10-2020-2862>
- Kennedy, M. (2006). *A Guide to Interview Guides* (Digital advisor (ed.)). <https://msu.edu/user/mkennedy/digitaladvisor/Research/interviewing.htm>

- Kenton, W. (2019). Financial Analysis - What Is a Sample? *Corporate Finance & Accounting - Investopedia*.
- Khoshakhlagh, A. H., Sulaie, S. Al, Yazdanirad, S., & Park, J. (2023). Examining the effect of safety climate on accident risk through job stress: a path analysis. *BMC Psychology*, 11(1), 89. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01133-2>
- Lluncor, M. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12–20. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- López Peláez, A., Aguilar-Tablada, M. V., Erro-Garcés, A., & Pérez-García, R. M. (2022). Superdiversity and social policies in a complex society: Social challenges in the 21st century. *Current Sociology*, 70(2), 166–192. <https://doi.org/10.1177/0011392120983344>
- Lucumi, W. (2021). *Auditoria administrativa como herramienta de control del personal administrativo del hospital regional de huacho* [José Faustino Sánchez Carrión]. [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5718/Wilfredo Armando Lucumi Quinteros.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5718/WilfredoArmandoLucumiQuinteros.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Majeed, M. A., Yan, C., & Zhong, H. (2022). Do firms manipulate earnings after winning public-private partnership bids? Evidence from China. *Emerging Markets Review*, 51, 100880. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2021.100880>
- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 1139–1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Mazzolini, G., Pagani, L., & Santoro, A. (2022). The deterrence effect of real-world operational tax audits on self-employed taxpayers: evidence from Italy.

International Tax and Public Finance, 29(4), 1014–1046.
<https://doi.org/10.1007/s10797-021-09707-9>

Nor Nadiha Mohd Zaki, Mohd Nizam Lani, Mohamad Nor Azra, Mohd Iqbal Mohd Noor, Rozila Alias, Nor Ainy Mahyudin, Amalia Mohd Hashim, & Mohd Nasir Mohd Desa. (2023). Global Research Hotspots and Trends in Halal Research: A Scientometric Review Based on Descriptive and CiteSpace Analyses. *Journal of Advanced Research in Applied Sciences and Engineering Technology*, 30(3), 192–211. <https://doi.org/10.37934/araset.30.3.192211>

Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019* [Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

Pacheco Barreto, D. F. (2023). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 6697–6712. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918

Pérez, E. (2018). *Comportamiento humano y habilidades directivas* (E. C. de E. R.

- A. SA. (ed.)).
- Pérez Rave, J. I., Guerrero, R. F., Vallina, A. S., & Echavarría, F. G. (2023). Critical thinking, dynamic capabilities, and project performance: empirical evidence in the continuous improvement project domain. *Total Quality Management & Business Excellence*, 34(5–6), 768–790. <https://doi.org/10.1080/14783363.2022.2111994>
- Pezo Arteaga, E., & Paredes Limo, E. F. (2022). Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3009–3029. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3297
- Plischoff-Varas, C., & Lagos-Machuca, N. (2021). Efecto de las capacitaciones en la reflexión sobre ética y corrupción. *Revista de Administração Pública*, 55(4), 950–968. <https://doi.org/10.1590/0034-761220200658>
- Randall, T. (2022). A Care Ethical Engagement with John Locke on Toleration. *Philosophies*, 7(3), 49. <https://doi.org/10.3390/philosophies7030049>
- Redrobán, J. (2022). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Policía Militar Ministerial de las Fuerzas Armadas del Ecuador, en la ciudad de Quito durante el periodo noviembre-julio 2022* [Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/28518/1/FCP-CPI-REDROBAN PAMELA.pdf>
- Reyez, C., & Sanchez, H. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (Ediciones Bussines Support Aneth SRL. (ed.)).
- Rubió, P. (2015). *Introducción a la Gestión Empresarial*. (E. BEUMED. (ed.)).
- Salazar, S. (2019). *La auditoría administrativa y la calidad de servicio de atención*

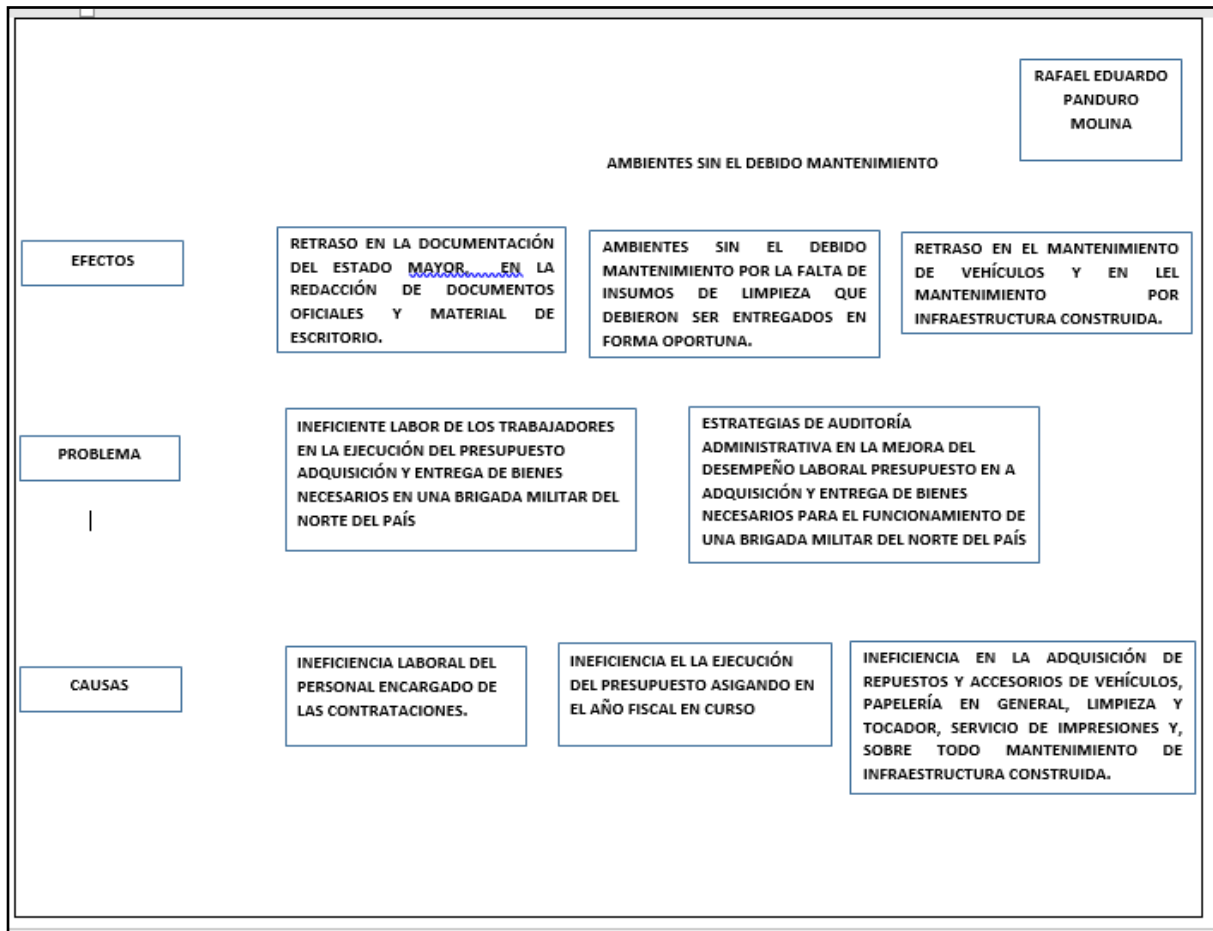
- al cliente externo en una consultora de Outsourcing Lima 2017* [Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/24221>
- Sánchez, S., & Yañe, V. (2019). *Beneficios de la auditoría administrativa aplicada en organizaciones públicas y privadas de Latinoamérica en los últimos 10 años: una revisión de la literatura científica* [Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/27011>
- Santillan, K., & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249–12259. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227
- Skærbæk, P., & Thomsen, T. N. (2022). The termination of central government internal auditing and the emergence of the innovation society. *Financial Accountability & Management*, 38(3), 360–375. <https://doi.org/10.1111/faam.12316>
- Tello, M., & Pérez, C. (2021). *Auditoría administrativa como instrumento de control en el proceso de contratación docente en la Ugel San Ignacio – 2020* [Universidad Señor de Sipán]. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9292/Tello Quilla Miguel %26 Pérez Sandoval Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9292/Tello%20Quilla%20Miguel%20Pérez%20Sandoval%20Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Triantafillidou, E., & Koutroukis, T. (2022). Employee Involvement and Participation as a Function of Labor Relations and Human Resource Management: Evidence from Greek Subsidiaries of Multinational Companies in the Pharmaceutical Industry. *Administrative Sciences*, 12(1), 41. <https://doi.org/10.3390/admsci12010041>
- Vergara, Y., Guaman, R., & Mogollón, P. (2021). Control interno y su incidencia en

la gestión administrativa y financiera en la federación ecuatoriana de operadores y mecánicos de equipo caminero, (estudio de caso fedesomec, 2020). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7271–7604. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.866

Zambrano, M., & Carreño, N. (2022). Auditoría interna y su impacto en la toma de decisiones en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 15 de Abril, periodo 2020. *Polo Del Conocimiento*, 7(5), 203–218. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i5.3955>

ANEXOS

Anexo 01: Árbol de problemas



Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
AUDITORIA ADMINISTRATIVA	Se define como el resultado de la unión de la auditoría con la administración y se refiere a la evaluación de la actividad administrativa de una organización para evaluar su desempeño y su cumplimiento de los controles establecidos (Amador, 2008).	Con el fin de medir la variable auditoría administrativa, se realizará una entrevista dirigida al Jefe del estado mayor de una brigada militar del norte del país.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y estudio preliminar. • Diagnóstico administrativo. • Designación de personal. 	Al ser una variable de medir de forma cualitativa mediante la guía de entrevista, no tuvo una escala de medición.
			Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de técnicas de auditoría. • Evaluación del control interno. • Análisis de la información 	
			Obtención del informe	<ul style="list-style-type: none"> • Información periódica preliminar. • Intercambio constructivo de opiniones. • Aceptación de deficiencias por el auditado. 	
			Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Decisión de continuar con la actividad. • Confirmación del cumplimiento. • Nueva auditoría. 	

DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral se refiere a las acciones de los individuos que están dirigidas a lograr los objetivos corporativos. Es un principio altamente valorado por las empresas, ya que representa un nivel de efectividad en un futuro cercano (Rubió, 2015).	Con el fin de medir esta variable, se aplicará un cuestionario al personal militar de una brigada del norte del país.	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Conducta intra-rol • Conducta extra-rol 	Escala Ordinal Likert Nunca =1 Casi Nunca =2 A veces = 3 Casi Siempre =4 Siempre =5).
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Contexto social • Contexto Psicológico • Contexto organizacional 	
			Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para enfrentar cambios, • Flexibilidad. 	
			Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Proyección a futuro 	

Anexo 03: Carta de aceptación de la empresa

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA PARA LA VARIABLE AUDITORIA ADMINISTRATIVA

OBJETIVO: Diagnosticar la situación actual de auditoría administrativa en el personal militar de una Brigada Militar del norte del país.

INSTRUCCIÓN: Responde de manera honesta y proporciona ejemplos o detalles específicos cuando sea necesario para una mejor comprensión de las respuestas. Responda cada uno de los ítems, acorde con la realidad de su brigada:

Autor: Panduro Molina, Rafael Eduardo

Se agradece anticipadamente la colaboración del jefe del estado mayor de una brigada militar del norte de país.

PLANEACIÓN

1. ¿Se ha realizado un análisis exhaustivo de la situación administrativa actual de la brigada militar, incluyendo sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas?
2. ¿Existe un diagnóstico completo y actualizado de los procesos administrativos de la brigada militar, que identifique las áreas de mejora y los aspectos que requieren mayor atención?
3. ¿Se ha designado un equipo adecuado y competente para llevar a cabo la auditoría administrativa en la brigada militar, con las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de manera efectiva?

DESARROLLO

4. ¿Se utilizan técnicas adecuadas de auditoría administrativa en la brigada militar, como entrevistas, observaciones directas y revisión de documentos, para obtener información precisa y relevante sobre los procesos administrativos?
5. ¿Se realiza una evaluación rigurosa del control interno en la brigada militar, identificando las fortalezas y debilidades en los mecanismos de control para mitigar riesgos y asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales?
6. ¿Se realiza un análisis exhaustivo de la información recopilada durante la auditoría administrativa en la brigada militar, buscando relaciones, patrones o tendencias que permitan identificar áreas de mejora y oportunidades de optimización de los procesos?

OBTENCIÓN DEL INFORME

7. ¿Se proporciona información periódica preliminar durante el proceso de auditoría administrativa en la brigada militar, para mantener informado al auditado sobre los hallazgos y avances del proceso?

8. ¿Se fomenta un ambiente de intercambio constructivo de opiniones entre el equipo de auditoría y el personal de la brigada militar, permitiendo que se expresen puntos de vista y se discutan posibles soluciones durante el proceso de auditoría administrativa?

9. ¿Existe una actitud receptiva y de aceptación por parte del personal de la brigada militar ante la identificación de deficiencias o áreas de mejora durante la auditoría administrativa, demostrando disposición para implementar cambios y superar las deficiencias identificadas?

SEGUIMIENTO

10. ¿Se toman decisiones para continuar con la actividad de auditoría administrativa en la brigada militar del norte del Perú, con el fin de evaluar y monitorear de manera periódica la eficiencia de la organización y la implementación de recomendaciones?

11. ¿Se realiza una verificación sistemática para confirmar el cumplimiento de las recomendaciones presentadas en informes anteriores de auditoría administrativa en la brigada militar, evaluando el impacto de las acciones tomadas y su contribución a la mejora de la eficiencia organizacional?

12. ¿Se planifica y ejecuta una nueva auditoría administrativa en la brigada militar del norte del Perú, con el objetivo de evaluar los cambios implementados, identificar posibles nuevas deficiencias y generar recomendaciones actualizadas para seguir mejorando la gestión administrativa?

Anexo 05: Cuestionario

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Determinar el nivel de desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar del norte del país

INSTRUCCIÓN: Lee atentamente cada pregunta y respuestas del cuestionario para evaluar el nivel de desempeño laboral del personal militar de la Brigada Militar del norte del país. Utiliza la escala de respuesta de 1 a 5, donde 1 significa "Nunca", 2 "Casi nunca", 3 "A veces", 4 "Casi siempre" y 5 "Siempre", para indicar el grado de frecuencia con el que realizas cada actividad o comportamiento descrito en las preguntas. Responde de manera honesta y basándote en tu experiencia y percepción personal. Evita dejarte influenciar por opiniones o expectativas externas.

Autor: Panduro Molina, Rafael Eduardo

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores militares de una brigada militar del norte del país.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Desempeño de la tarea	<i>Conducta intra-rol</i>	1. ¿Cumple usted con las tareas asignadas en su puesto de trabajo de manera efectiva y oportuna? 2. ¿Cómo calificaría su nivel de responsabilidad y compromiso para llevar a cabo las tareas que le son asignadas?					
	<i>Conducta extra-rol</i>	3. ¿Ha realizado actividades o acciones adicionales a las tareas asignadas que hayan contribuido al buen funcionamiento y desempeño de la brigada? 4. ¿Ha demostrado iniciativa para ayudar a sus compañeros de equipo o superiores en situaciones que van más allá de sus responsabilidades habituales?					
Desempeño contextual	<i>Contexto social</i>	5. ¿Cómo calificaría su capacidad para establecer y mantener buenas relaciones de trabajo con sus compañeros y superiores? 6. ¿Ha demostrado colaboración y apoyo a los demás miembros de la brigada en la consecución de los objetivos comunes?					
	<i>Contexto psicológico</i>	7. ¿Cómo calificaría su nivel de compromiso y motivación en su desempeño diario? 8. ¿Ha mostrado una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos y dificultades que se presentan en su trabajo?					
	<i>Contexto organizacional</i>	9. ¿En qué medida consideras que el personal militar de la brigada participa activamente en actividades de colaboración y trabajo en equipo para lograr los objetivos de la organización? 10. ¿Cómo percibes el grado de apoyo y respaldo que recibes por parte de la organización militar en tu desempeño laboral y en el logro de tus metas individuales y colectivas?					
Desempeño	<i>Capacidad para</i>	11. ¿Cómo ha respondido usted ante los					

adaptativo	<i>enfrentar cambios</i>	cambios implementados en la brigada? ¿Ha sido capaz de adaptarse y seguir desempeñando sus tareas de manera efectiva? 12. ¿Ha buscado oportunidades para aprender y adquirir nuevas habilidades que le permitan enfrentar situaciones laborales cambiantes?					
	<i>Flexibilidad</i>	13. ¿Ha sido capaz de ajustar su enfoque y forma de trabajo según las necesidades y exigencias del entorno laboral? 14. ¿Ha mostrado disposición para colaborar en diferentes áreas o asumir tareas adicionales cuando ha sido necesario?					
Desempeño proactivo	Iniciativa	15. ¿Ha propuesto nuevas ideas o soluciones para mejorar los procesos o el desempeño de la brigada? 16. ¿Ha tomado la iniciativa de llevar a cabo actividades que generen un impacto positivo en el desarrollo de la brigada?					
	Proyección a futuro	17. ¿Ha mostrado interés en su desarrollo profesional y en la adquisición de nuevas habilidades para su crecimiento dentro de la brigada? 18. ¿Ha demostrado compromiso con la visión y los objetivos a largo plazo de la brigada?					

Anexo 06: Validaciones por expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Mg. **Gonzales Zarpán Luis Miguel**

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, campus Chilcayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: **“Estrategias de auditoría administrativa en el desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar del norte del país”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de **gestión estratégica de empresas**.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Panduro Molina Rafael Eduardo
DNI 43313157

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir el desempeño laboral en una Brigada militar del norte del país**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gonzales Zarpán Luis Miguel	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa ()	Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos humanos, Logística, Operaciones, Gestión estratégica	
Institución donde labora:	Universidad Privada San Juan Bautista	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesor en investigaciones de ciencias empresariales.	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario
Autor(a):	Panduro Molina Rafael Eduardo
Procedencia:	Elaboración propia del investigador
Administración:	Aplicación mediante Google Formularios
Tiempo de aplicación:	01 SEMANA
Ámbito de aplicación:	Personal militar de una brigada militar
Significación:	Escala de Likert (1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Esta dimensión se centra en las conductas relacionadas con la realización de las tareas asignadas en un puesto de trabajo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Desempeño contextual	Esta dimensión toma en cuenta el comportamiento que contribuye a mejorar el ambiente psicológico y social en el trabajo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Desempeño adaptativo	Esta dimensión se refiere a la capacidad de adaptarse o ajustarse a situaciones cambiantes o variables, donde se requieren habilidades para ser competitivo en el trabajo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Desempeño Proactivo	El cual se relaciona con comportamientos dinámicos y promotores que son útiles, se trata de anticipar nuevos desafíos o iniciar cambios en situaciones laborales.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **para medir el desempeño laboral** elaborado por **Panduro Molina Rafael Eduardo** en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Ítems	Escalas
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a las acciones de los individuos que están dirigidas a lograr los objetivos corporativos. Es un principio altamente valorado por las empresas, ya que representa un nivel de efectividad en un futuro cercano (Rubió, 2015).	Con el fin de medir esta variable, se aplicará un cuestionario al personal militar de una brigada del norte del país.	Desempeño de la tarea.	Medir el desempeño de la tarea en el personal militar	Conducta intra-rol	1. ¿Cumple usted con las tareas asignadas en su puesto de trabajo de manera efectiva y oportuna 2. ¿Cómo calificaría su nivel de responsabilidad y compromiso para llevar a cabo las tareas que le son asignadas?	Ordinal
					Conducta extra-rol	3. ¿Ha realizado actividades o acciones adicionales a las tareas asignadas que hayan contribuido al buen funcionamiento y desempeño de la brigada? 4. ¿Ha demostrado iniciativa para ayudar a sus compañeros de equipo o superiores en situaciones que van más allá de sus responsabilidades habituales?	
			Desempeño contextual	Medir el desempeño de contextual en el personal militar	Contexto social	5. ¿Cómo calificaría su capacidad para establecer y mantener buenas relaciones de trabajo con sus compañeros y superiores? 6. ¿Ha demostrado colaboración y apoyo a los demás miembros de la brigada en la consecución de los objetivos comunes?	
					Contexto psicológico	7. ¿Cómo calificaría su nivel de compromiso y motivación en su desempeño diario? 8. ¿Ha mostrado una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos y dificultades que se presentan en su trabajo?	
					Contexto organizacional	9. ¿En qué medida consideras que el personal militar de la brigada participa activamente en actividades de colaboración y trabajo en equipo para lograr los objetivos de la organización? 10. ¿Cómo percibes el grado de apoyo y respaldo que recibes por parte de la organización militar en tu desempeño laboral y en el logro de tus metas individuales y colectivas?	
			Desempeño adaptativo	Medir el desempeño adaptativo en el personal militar	Capacidad para enfrentar cambios	11. ¿Cómo ha respondido usted ante los cambios implementados en la brigada? ¿Ha sido capaz de adaptarse y seguir desempeñando sus tareas de manera efectiva? 12. ¿Ha buscado oportunidades para aprender y adquirir nuevas habilidades que le permitan enfrentar situaciones laborales cambiantes?	
					Flexibilidad	13. ¿Ha sido capaz de ajustar su enfoque y forma de trabajo según las necesidades y exigencias del entorno laboral? 14. ¿Ha mostrado disposición para colaborar en diferentes áreas asumir tareas adicionales cuando ha sido necesario?	
			Desempeño proactivo	Medir el desempeño proactivo en el personal militar	Iniciativa	15. ¿Ha propuesto nuevas ideas o soluciones para mejorar los procesos o el desempeño de la brigada? 16. ¿Ha tomado la iniciativa de llevar a cabo actividades que generen un impacto positivo en el desarrollo de la brigada?	
					Proyección a futuro	17. ¿Ha mostrado interés en su desarrollo profesional y en la adquisición de nuevas habilidades para su crecimiento dentro de la brigada? 18. ¿Ha demostrado compromiso con la visión y los objetivos a largo plazo de la brigada?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

Nº	DESEMPEÑO DE LA TAREA	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Cumple usted con las tareas asignadas en su puesto de trabajo de manera efectiva y oportuna?				X				X				X	Ninguna
02	¿Cómo calificaría su nivel de responsabilidad y compromiso para llevar a cabo las tareas que le son asignadas?				X				X				X	Ninguna
03	¿Ha realizado actividades o acciones adicionales a las tareas asignadas que hayan contribuido al buen funcionamiento y desempeño de la brigada?				X				X				X	Ninguna
04	¿Ha demostrado iniciativa para ayudar a sus compañeros de equipo o superiores en situaciones que van más allá de sus responsabilidades habituales?				X				X				X	Ninguna
Nº	DESEMPEÑO CONTEXTUAL													
05	¿Cómo calificaría su capacidad para establecer y mantener buenas relaciones de trabajo con sus compañeros y superiores?				X				X				X	Ninguna
06	¿Ha demostrado colaboración y apoyo a los demás miembros de la brigada en la consecución de los objetivos comunes?				X				X				X	Ninguna
07	¿Cómo calificaría su nivel de compromiso y motivación en su desempeño diario?				X				X				X	Ninguna
08	¿Ha mostrado una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos y dificultades que se presentan en su trabajo?				X				X				X	Ninguna
09	¿En qué medida consideras que el personal militar de la brigada participa activamente en actividades de colaboración y trabajo en equipo para lograr los objetivos de la organización?				X				X				X	Ninguna
10	¿Cómo percibes el grado de apoyo y respaldo que recibes por parte de la organización militar en tu desempeño laboral y en el logro de tus metas individuales y colectivas?				X				X				X	Ninguna
Nº	DESEMPEÑO ADAPTATIVO													
11	¿Cómo ha respondido usted ante los cambios implementados en la brigada? ¿Ha sido capaz de adaptarse y seguir desempeñando sus tareas de manera efectiva?				X				X				X	Ninguna
12	12. ¿Ha buscado oportunidades para aprender y adquirir nuevas habilidades que le permitan enfrentar situaciones laborales cambiantes?				X				X				X	Ninguna
13	13. ¿Ha sido capaz de ajustar su enfoque y forma de trabajo según las necesidades y exigencias del entorno laboral?				X				X				X	Ninguna
14	14. ¿Ha mostrado disposición para colaborar en diferentes áreas o asumir tareas adicionales cuando ha sido necesario?				X				X				X	Ninguna
Nº	DESEMPEÑO PROACTIVO													
15	¿Ha propuesto nuevas ideas o soluciones para mejorar los procesos o el desempeño de la brigada?				X				X				X	Ninguna
16	¿Ha tomado la iniciativa de llevar a cabo actividades que generen un impacto positivo en el desarrollo de la brigada?				X				X				X	Ninguna
17	¿Ha mostrado interés en su desarrollo profesional y en la adquisición de nuevas				X				X				X	Ninguna

	habilidades para su crecimiento dentro de la brigada?													
18	¿Ha demostrado compromiso con la visión y los objetivos a largo plazo de la brigada?				X				X				X	Ninguna

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. GONZALES ZARPÁN LUIS MIGUEL DNI: 42388746

Especialidad del validador (a): MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chiclayo 10 de junio del 2023


 MISA, Lic. Adm. Luis Miguel
 Gonzales Zarpán
 ABESOP

Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Mg. **Gamarra Vera Erick Alfredo**

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: **“Estrategias de auditoría administrativa en el desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar del norte del país”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de **gestión estratégica de empresas**.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Panduro Molina Rafael Eduardo
DNI 43313157

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir el desempeño laboral en una Brigada militar del norte del país**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gamarra Vera Erick Alfredo	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa ()	Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Ventas, Retail, Mkt, Gestión Estratégica, Docencia	
Institución donde labora:	UCV, UTP, UPSJB	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario
Autor(a):	Panduro Molina Rafael Eduardo
Procedencia:	Elaboración propia del investigador
Administración:	Aplicación mediante Google Formularios
Tiempo de aplicación:	01 SEMANA
Ámbito de aplicación:	Personal militar de una brigada militar
Significación:	Escala de Likert (1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Esta dimensión se centra en las conductas relacionadas con la realización de las tareas asignadas en un puesto de trabajo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Desempeño contextual	Esta dimensión toma en cuenta el comportamiento que contribuye a mejorar el ambiente psicológico y social en el trabajo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Desempeño adaptativo	Esta dimensión se refiere a la capacidad de adaptarse o ajustarse a situaciones cambiantes o variables, donde se requieren habilidades para ser competitivo en el trabajo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Desempeño Proactivo	El cual se relaciona con comportamientos dinámicos y promotores que son útiles, se trata de anticipar nuevos desafíos o iniciar cambios en situaciones laborales.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **para medir el desempeño laboral** elaborado por **Panduro Molina Rafael Eduardo** en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Ítems	Escalas
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a las acciones de los individuos que están dirigidas a lograr los objetivos corporativos. Es un principio altamente valorado por las empresas, ya que representa un nivel de efectividad en un futuro cercano (Rubió, 2015).	Con el fin de medir esta variable, se aplicará un cuestionario al personal militar de una brigada del norte del país.	Desempeño de la tarea.	Medir el desempeño de la tarea en el personal militar	Conducta intra-rol	1. ¿Cumple usted con las tareas asignadas en su puesto de trabajo de manera efectiva y oportuna? 2. ¿Cómo calificaría su nivel de responsabilidad y compromiso para llevar a cabo las tareas que le son asignadas?	Ordinal
					Conducta extra-rol	3. ¿Ha realizado actividades o acciones adicionales a las tareas asignadas que hayan contribuido al buen funcionamiento y desempeño de la brigada? 4. ¿Ha demostrado iniciativa para ayudar a sus compañeros de equipo o superiores en situaciones que van más allá de sus responsabilidades habituales?	
			Desempeño contextual	Medir el desempeño de contextual en el personal militar	Contexto social	5. ¿Cómo calificaría su capacidad para establecer y mantener buenas relaciones de trabajo con sus compañeros y superiores? 6. ¿Ha demostrado colaboración y apoyo a los demás miembros de la brigada en la consecución de los objetivos comunes?	
					Contexto psicológico	7. ¿Cómo calificaría su nivel de compromiso y motivación en su desempeño diario? 8. ¿Ha mostrado una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos y dificultades que se presentan en su trabajo?	
					Contexto organizacional	9. ¿En qué medida consideras que el personal militar de la brigada participa activamente en actividades de colaboración y trabajo en equipo para lograr los objetivos de la organización? 10. ¿Cómo percibes el grado de apoyo y respaldo que recibes por parte de la organización militar en tu desempeño laboral y en el logro de tus metas individuales y colectivas?	
			Desempeño adaptativo	Medir el desempeño adaptativo en el personal militar	Capacidad para enfrentar cambios	11. ¿Cómo ha respondido usted ante los cambios implementados en la brigada? ¿Ha sido capaz de adaptarse y seguir desempeñando sus tareas de manera efectiva? 12. ¿Ha buscado oportunidades para aprender y adquirir nuevas habilidades que le permitan enfrentar situaciones laborales cambiantes?	
					Flexibilidad	13. ¿Ha sido capaz de ajustar su enfoque y forma de trabajo según las necesidades y exigencias del entorno laboral? 14. ¿Ha mostrado disposición para colaborar en diferentes áreas asumiendo tareas adicionales cuando ha sido necesario?	
			Desempeño proactivo	Medir el desempeño proactivo en el personal militar	Iniciativa	15. ¿Ha propuesto nuevas ideas o soluciones para mejorar los procesos o el desempeño de la brigada? 16. ¿Ha tomado la iniciativa de llevar a cabo actividades que generen un impacto positivo en el desarrollo de la brigada?	
					Proyección a futuro	17. ¿Ha mostrado interés en su desarrollo profesional y en la adquisición de nuevas habilidades para su crecimiento dentro de la brigada? 18. ¿Ha demostrado compromiso con la visión y los objetivos a largo plazo de la brigada?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

Nº	DESEMPEÑO DE LA TAREA	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Cumple usted con las tareas asignadas en su puesto de trabajo de manera efectiva y oportuna?				X				X				X	Ninguna
02	¿Cómo calificaría su nivel de responsabilidad y compromiso para llevar a cabo las tareas que le son asignadas?				X				X				X	Ninguna
03	¿Ha realizado actividades o acciones adicionales a las tareas asignadas que hayan contribuido al buen funcionamiento y desempeño de la brigada?				X				X				X	Ninguna
04	¿Ha demostrado iniciativa para ayudar a sus compañeros de equipo o superiores en situaciones que van más allá de sus responsabilidades habituales?				X				X				X	Ninguna
Nº	DESEMPEÑO CONTEXTUAL													
05	¿Cómo calificaría su capacidad para establecer y mantener buenas relaciones de trabajo con sus compañeros y superiores?				X				X				X	Ninguna
06	¿Ha demostrado colaboración y apoyo a los demás miembros de la brigada en la consecución de los objetivos comunes?				X				X				X	Ninguna
07	¿Cómo calificaría su nivel de compromiso y motivación en su desempeño diario?				X				X				X	Ninguna
08	¿Ha mostrado una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos y dificultades que se presentan en su trabajo?				X				X				X	Ninguna
09	¿En qué medida consideras que el personal militar de la brigada participa activamente en actividades de colaboración y trabajo en equipo para lograr los objetivos de la organización?				X				X				X	Ninguna
10	¿Cómo percibes el grado de apoyo y respaldo que recibes por parte de la organización militar en tu desempeño laboral y en el logro de tus metas individuales y colectivas?				X				X				X	Ninguna
Nº	DESEMPEÑO ADAPTATIVO													
11	¿Cómo ha respondido usted ante los cambios implementados en la brigada? ¿Ha sido capaz de adaptarse y seguir desempeñando sus tareas de manera efectiva?				X				X				X	Ninguna
12	12. ¿Ha buscado oportunidades para aprender y adquirir nuevas habilidades que le permitan enfrentar situaciones laborales cambiantes?				X				X				X	Ninguna
13	13. ¿Ha sido capaz de ajustar su enfoque y forma de trabajo según las necesidades y exigencias del entorno laboral?				X				X				X	Ninguna
14	14. ¿Ha mostrado disposición para colaborar en diferentes áreas o asumir tareas adicionales cuando ha sido necesario?				X				X				X	Ninguna
Nº	DESEMPEÑO PROACTIVO													
15	¿Ha propuesto nuevas ideas o soluciones para mejorar los procesos o el desempeño de la brigada?				X				X				X	Ninguna
16	¿Ha tomado la iniciativa de llevar a cabo actividades que generen un impacto positivo en el desarrollo de la brigada?				X				X				X	Ninguna
17	¿Ha mostrado interés en su desarrollo profesional y en la adquisición de nuevas				X				X				X	Ninguna

	habilidades para su crecimiento dentro de la brigada?													
18	¿Ha demostrado compromiso con la visión y los objetivos a largo plazo de la brigada?				X					X			X	Ninguna

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. GAMARRA VERA ERICK ALFREDO DNI: 42533900

Especialidad del validador (a): MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Chiclayo 21 de junio del 2023

Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Mg. **Segundo Amadeo Castillo de la Iglesia**

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

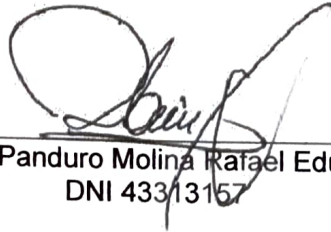
El título del proyecto de investigación es: **“Estrategias de auditoría administrativa en el desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar del norte del país”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de **gestión estratégica de empresas**.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Panduro Molina Rafael Eduardo
DNI 43313157

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el desempeño laboral en una Brigada militar del norte del país". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Segundo Amadeo Castillo de la Iglesia	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa ()	Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos humanos, Logística, Operaciones, Gestión Estratégica	
Institución donde labora:	Dirección de Planeamiento del Ejército	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario
Autor(a):	Panduro Molina Rafael Eduardo
Procedencia:	Elaboración propia del investigador
Administración:	Aplicación mediante Google Formularios
Tiempo de aplicación:	01 SEMANA
Ámbito de aplicación:	Personal militar de una brigada militar
Significación:	Escala de Likert (1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Esta dimensión se centra en las conductas relacionadas con la realización de las tareas asignadas en un puesto de trabajo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Desempeño contextual	Esta dimensión toma en cuenta el comportamiento que contribuye a mejorar el ambiente psicológico y social en el trabajo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Desempeño adaptativo	Esta dimensión se refiere a la capacidad de adaptarse o ajustarse a situaciones cambiantes o variables, donde se requieren habilidades para ser competitivo en el trabajo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Desempeño Proactivo	El cual se relaciona con comportamientos dinámicos y promotores que son útiles, se trata de anticipar nuevos desafíos o iniciar cambios en situaciones laborales.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **para medir el desempeño laboral** elaborado por **Panduro Molina Rafael Eduardo** en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE O CATEGORÍA:

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones o subcategorías	Objetivo de la dimensión o subcategoría	Indicadores	Ítems	Escalas
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a las acciones de los individuos que están dirigidas a lograr los objetivos corporativos. Es un principio altamente valorado por las empresas, ya que representa un nivel de efectividad en un futuro cercano (Rubió, 2015).	Con el fin de medir esta variable, se aplicará un cuestionario al personal militar de una brigada del norte del país.	Desempeño de la tarea.	Medir el desempeño de la tarea en el personal militar	Conducta intra-rol	1. ¿Cumple usted con las tareas asignadas en su puesto de trabajo de manera efectiva y oportuna? 2. ¿Cómo calificaría su nivel de responsabilidad y compromiso para llevar a cabo las tareas que le son asignadas?	Ordinal
					Conducta extra-rol	3. ¿Ha realizado actividades o acciones adicionales a las tareas asignadas que hayan contribuido al buen funcionamiento y desempeño de la brigada? 4. ¿Ha demostrado iniciativa para ayudar a sus compañeros de equipo o superiores en situaciones que van más allá de sus responsabilidades habituales?	
			Desempeño contextual	Medir el desempeño de contextual en el personal militar	Contexto social	5. ¿Cómo calificaría su capacidad para establecer y mantener buenas relaciones de trabajo con sus compañeros y superiores? 6. ¿Ha demostrado colaboración y apoyo a los demás miembros de la brigada en la consecución de los objetivos comunes?	
					Contexto psicológico	7. ¿Cómo calificaría su nivel de compromiso y motivación en su desempeño diario? 8. ¿Ha mostrado una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos y dificultades que se presentan en su trabajo?	
					Contexto organizacional	9. ¿En qué medida consideras que el personal militar de la brigada participa activamente en actividades de colaboración y trabajo en equipo para lograr los objetivos de la organización? 10. ¿Cómo percibes el grado de apoyo y respaldo que recibes por parte de la organización militar en tu desempeño laboral y en el logro de tus metas individuales y colectivas?	
			Desempeño adaptativo	Medir el desempeño adaptativo en el personal militar	Capacidad para enfrentar cambios	11. ¿Cómo ha respondido usted ante los cambios implementados en la brigada? 12. ¿Ha sido capaz de adaptarse y seguir desempeñando sus tareas de manera efectiva? 13. ¿Ha buscado oportunidades para aprender y adquirir nuevas habilidades que le permitan enfrentar situaciones laborales cambiantes?	
					Flexibilidad	14. ¿Ha sido capaz de ajustar su enfoque y forma de trabajo según las necesidades y exigencias del entorno laboral? 15. ¿Ha mostrado disposición para colaborar en diferentes áreas asumiendo tareas adicionales cuando ha sido necesario?	
			Desempeño proactivo	Medir el desempeño proactivo en el personal militar	Iniciativa	16. ¿Ha propuesto nuevas ideas o soluciones para mejorar los procesos o el desempeño de la brigada? 17. ¿Ha tomado la iniciativa de llevar a cabo actividades que generen un impacto positivo en el desarrollo de la brigada?	
					Proyección a futuro	18. ¿Ha mostrado interés en su desarrollo profesional y en la adquisición de nuevas habilidades para su crecimiento dentro de la brigada? 19. ¿Ha demostrado compromiso con la visión y los objetivos a largo plazo de la brigada?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

N°	DESEMPEÑO DE LA TAREA	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	¿Cumple usted con las tareas asignadas en su puesto de trabajo de manera efectiva y oportuna?				X				X				X	Ninguna
02	¿Cómo calificaría su nivel de responsabilidad y compromiso para llevar a cabo las tareas que le son asignadas?				X				X				X	Ninguna
03	¿Ha realizado actividades o acciones adicionales a las tareas asignadas que hayan contribuido al buen funcionamiento y desempeño de la brigada?				X				X				X	Ninguna
04	¿Ha demostrado iniciativa para ayudar a sus compañeros de equipo o superiores en situaciones que van más allá de sus responsabilidades habituales?				X				X				X	Ninguna
DESEMPEÑO CONTEXTUAL														
05	¿Cómo calificaría su capacidad para establecer y mantener buenas relaciones de trabajo con sus compañeros y superiores?				X				X				X	Ninguna
06	¿Ha demostrado colaboración y apoyo a los demás miembros de la brigada en la consecución de los objetivos comunes?				X				X				X	Ninguna
07	¿Cómo calificaría su nivel de compromiso y motivación en su desempeño diario?				X				X				X	Ninguna
08	¿Ha mostrado una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos y dificultades que se presentan en su trabajo?				X				X				X	Ninguna
09	¿En qué medida consideras que el personal militar de la brigada participa activamente en actividades de colaboración y trabajo en equipo para lograr los objetivos de la organización?				X				X				X	Ninguna
10	¿Cómo percibes el grado de apoyo y respaldo que recibes por parte de la organización militar en tu desempeño laboral y en el logro de tus metas individuales y colectivas?				X				X				X	Ninguna
DESEMPEÑO ADAPTATIVO														
11	¿Cómo ha respondido usted ante los cambios implementados en la brigada? ¿Ha sido capaz de adaptarse y seguir desempeñando sus tareas de manera efectiva?				X				X				X	Ninguna
12	12. ¿Ha buscado oportunidades para aprender y adquirir nuevas habilidades que le permitan enfrentar situaciones laborales cambiantes?				X				X				X	Ninguna
13	13. ¿Ha sido capaz de ajustar su enfoque y forma de trabajo según las necesidades y exigencias del entorno laboral?				X				X				X	Ninguna
14	14. ¿Ha mostrado disposición para colaborar en diferentes áreas o asumir tareas adicionales cuando ha sido necesario?				X				X				X	Ninguna
DESEMPEÑO PROACTIVO														
15	¿Ha propuesto nuevas ideas o soluciones para mejorar los procesos o el desempeño de la brigada?				X				X				X	Ninguna
16	¿Ha tomado la iniciativa de llevar a cabo actividades que generen un impacto positivo en el desarrollo de la brigada?				X				X				X	Ninguna
17	¿Ha mostrado interés en su desarrollo profesional y en la adquisición de nuevas				X				X				X	Ninguna

	habilidades para su crecimiento dentro de la brigada?														
18	¿Ha demostrado compromiso con la visión y los objetivos a largo plazo de la brigada?				X				X					X	Ninguna

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. SEGUNDO AMADEO CASTILLO DE LA IGLESIA DNI: 40526185

Especialidad del validador (a): MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

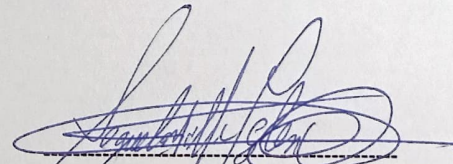
Lima 21 de junio del 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Segundo Amadeo Castillo De La Iglesia
Magister en Administración
DNI: 40526185



**VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL ESTRATEGIAS DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL MILITAR DE UNA BRIGADA
MILITAR DEL NORTE DEL PAÍS**

Yo, **Gamarra Vera Erick Alfredo**, identificado con DNI N° **42533900**, con Grado Académico de **Magister en Administración Estratégica de empresa** en la Pontificia Universidad Católica del Perú, debidamente inscrito con código en SUNEDU

Hago constar que he leído y revisado las **estrategias de auditoría administrativa a ser utilizadas en el desempeño laboral del personal militar de una brigada militar del norte del país**, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en **Administración en Gestión Pública** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Definición teórica, justificación, objetivo, detalle de estrategias, recursos, presupuesto y cronograma propuesto.

La propuesta corresponde a la tesis: "**Estrategias de auditoría administrativa en el desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar del norte del país**".

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en sus aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Estrategias de auditoría administrativa a ser utilizadas en el desempeño laboral del personal militar de una brigada militar del norte del país			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
100%	100%	100%	100%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Propuesta cumple con los requerimientos necesarios para su aplicación.

OBSERVACIONES: NINGUNA

Chiclayo, 17 de Julio del 2023.

Mg. Gamarra Vera Erick Alfredo Registrado con código de Sunedu

Centro de labores: Universidad Privada San Juan Bautista Cargo: DTP



Mg. Gamarra Vera Erick Alfredo
DNI: 42533900
EXPERTO



**VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL ESTRATEGIAS DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL MILITAR DE UNA BRIGADA
MILITAR DEL NORTE DEL PAÍS**

Yo, **Gonzales Zarpán Luis Miguel**, identificado con DNI N° **42388746**, con Grado Académico de **Magister en Administración Estratégica de empresa** en la Pontificia Universidad Católica del Perú, debidamente inscrito con código en SUNEDU.

Hago constar que he leído y revisado las **estrategias de auditoría administrativa a ser utilizadas en el desempeño laboral del personal militar de una Brigada militar del norte del país**, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en **Administración en Gestión Pública** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Definición teórica, justificación, objetivo, detalle de estrategias, recursos, presupuesto y cronograma propuesto.

La propuesta corresponde a la tesis: "**Estrategias de auditoría administrativa en el desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar del norte del país**".

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en sus aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Estrategias de auditoría administrativa a ser utilizadas en el desempeño laboral del personal militar de una brigada militar del norte del país			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
100%	100%	100%	100%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

A partir de mi experiencia tanto a nivel empresarial como de docencia, considero las estrategias propuestas acorde con la teoría vertida en la investigación, habiéndose considerado el detalle necesario para su posterior evaluación y aplicación de la Brigada en estudio.

OBSERVACIONES: NINGUNA

Chiclayo, 17 de Julio del 2023.

Mg. MSc, Gonzales Zarpán Luis Miguel Registrado con código de Sunedu

Centro de labores: Universidad Privada San Juan Bautista Cargo: DTC


MBA, Lic. Adm. Luis Miguel
Gonzales Zarpán
ABESOP

Mg. Gonzales Zarpán Luis Miguel

DNI: 42388746

EXPERTO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)FICHA DE EVALUACIÓN DEL ESTRATEGIAS DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL MILITAR DE UNA BRIGADA
MILITAR DEL NORTE DEL PAÍS

Yo, **Castillo de la Iglesia Segundo Amadeo**, identificado con DNI N° **40526185**, con Grado Académico de **Magister en Administración con mención en Gestión Pública** en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, debidamente inscrito con código en SUNEDU.

Hago constar que he leído y revisado las **estrategias de auditoría administrativa a ser utilizadas en el desempeño laboral del personal militar de una Brigada militar del norte del país**, correspondientes a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en **Administración en Gestión Pública** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Definición teórica, justificación, objetivo, detalle de estrategias, recursos, presupuesto y cronograma propuesto.

La propuesta corresponde a la tesis: "**Estrategias de auditoría administrativa en el desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar del norte del país**".

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en sus aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Estrategias de auditoría administrativa a ser utilizadas en el desempeño laboral del personal militar de una brigada militar del norte del país			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
100%	100%	100%	100%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

A partir de mi experiencia tanto a nivel empresarial como de docencia, considero las estrategias propuestas acorde con la teoría vertida en la investigación, habiéndose considerado el detalle necesario para su posterior evaluación y aplicación de la Brigada en estudio.

OBSERVACIONES: NINGUNA

Chiclayo, 17 de Julio del 2023.

Mg. Castillo de la Iglesia Segundo Amadeo Registrado con código de Sunedu.

Centro de labores: Dirección de Planeamiento del Ejército.


Mg. Castillo de la Iglesia Segundo Amadeo
DNI: 40526185
EXPERTO

Anexo 07: Alfa de Cronbach

Data de aplicación de cuestionario a 15 sujetos que componen la muestra

E	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
2	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	74
3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	69
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	80
5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
6	2	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	1	4	4	4	5	65
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
8	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	69
10	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	75
11	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	71
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
14	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	65
15	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	85
	0.600	0.314	0.457	0.352	0.352	0.600	0.400	0.210	0.838	0.743	0.552	0.495	0.495	0.410	1.267	0.381	0.457	0.495		

Número de ítems | **18**
 Suma de VAR por pregunta | **9.419**
 VAR por encuestado | **55.495**

1.06
 0.830
 0.830

NIVEL DE CONFIABILIDAD 0.879

Anexo 08: V Aiken

VALIDACIÓN DE EXPERTOS CON V AIKEN									
Panduro Molina Rafael									
CRITERIOS	ÍTEMS		J1	J2	J3	Promedio	N= Número de jueces	c= Número de valores (1 y 0) cantidad de elecciones que tiene el juez	V Aiken
Claridad Coherencia Relevancia	ÍTEM 1	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 1	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 1	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 2	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 2	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 2	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 3	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 3	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 3	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 4	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 4	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 4	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 5	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 5	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 5	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 6	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 6	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 6	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 7	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 7	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 7	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 8	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 8	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 8	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 9	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 9	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 9	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 10	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 10	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 10	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 11	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 11	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 11	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
	ÍTEM 12	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00

ÍTEM 12	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 12	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 13	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 13	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 13	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 14	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 14	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 14	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 15	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 15	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 15	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 16	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 16	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 16	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 17	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 17	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 17	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 18	Claridad	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 18	Coherencia	4	4	4	4.0	3	3	1.00
ÍTEM 18	Relevancia	4	4	4	4.0	3	3	1.00

Anexo 09: Definición de la población y muestra de estudio

Personal del personal de una brigada militar del norte de Perú.

Cargo	N° de colaboradores
Jefatura Estado Mayor	01
Jefes de secciones	17
Contrataciones	03
Unidades de batallón	85
TOTAL	106

Fuente: Elaboración propia

Fórmula de población finita

$$n = \frac{Z_{\mu}^2 * N * p * q}{E^2(N - 1) + Z_{\mu}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Población (106).

Z_{μ}^2 = Valor de confianza elegido. (90%)

p*q = Probabilidades del fenómeno. (50%)

E = Margen de error. (5%)

n = Muestra.

$$n = \frac{1,645^2 * 106 * 0,5 * 0,5}{0,05^2(106 - 1) + 1,645^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 77$$

Anexo 10: Propuesta

Diseño de estrategias de auditoría administrativa a utilizarse en el desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar del norte del país

Definición teórica de la propuesta:

En la perspectiva del autor Amador (2018), las estrategias de auditoría administrativa se definen como enfoques y acciones específicas que se emplean durante las etapas de la auditoría administrativa. Estas estrategias permiten llevar a cabo de manera eficiente y efectiva la evaluación de los procesos administrativos de una organización. Las estrategias incluyen una etapa de planificación bien definida, el uso de técnicas adecuadas para recopilar información, el estudio y análisis de los datos recopilados, la identificación de hallazgos y evidencias relevantes, y la generación de recomendaciones en el informe final. Además, el seguimiento de las recomendaciones es una estrategia importante para asegurar su implementación y evaluar su impacto en la eficiencia y funcionamiento de la organización.

Justificación de la propuesta:

Aspecto social: Al implementar estrategias más efectivas de auditoría administrativa, se busca mejorar el desempeño laboral del personal militar de la brigada. Esto no solo beneficiará a nivel organizacional, sino también a nivel social, ya que un personal militar altamente capacitado y eficiente contribuirá a una mejor protección y seguridad de la comunidad en general.

Aspecto jurídico: La implementación de estrategias de auditoría administrativa efectivas permitirá garantizar el cumplimiento de las normas y regulaciones legales aplicables en el ámbito militar. Esto es fundamental para evitar incumplimientos que puedan tener consecuencias legales y asegurar el cumplimiento de los deberes y responsabilidades de la brigada militar.

Aspecto legal: Al establecer mecanismos de control y seguimiento eficaces, se garantiza una gestión administrativa responsable y transparente, cumpliendo con los principios legales y éticos requeridos.

Objetivo de la propuesta:

El objetivo de esta propuesta de estrategias de auditoría administrativa es que sean utilizadas el desempeño laboral del personal militar en la brigada mediante la implementación de enfoques más eficientes y efectivos en el ámbito de la auditoría administrativa. Se busca optimizar la planificación, desarrollo, obtención de informes y seguimiento de la auditoría, con el fin de identificar áreas de mejora, resolver limitaciones y garantizar una gestión administrativa más sólida y eficaz.

Estrategias de auditoría administrativa en la dimensión planeación:

1. Definir objetivos claros y medibles: Establecer objetivos claros y específicos para la brigada militar del norte del país, que estén alineados con los objetivos organizacionales y permitan evaluar de manera efectiva el desempeño laboral. Estos objetivos deben ser medibles para facilitar la evaluación y seguimiento.
2. Establecer un cronograma y asignar recursos adecuados: Elaborar un cronograma detallado que defina los plazos y actividades clave para llevar a cabo la auditoría administrativa. Asignar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para garantizar que la planificación se realice de manera eficiente y efectiva.
3. Implementar un sistema de comunicación efectiva: Establecer canales de comunicación claros y abiertos entre los responsables de la auditoría y los miembros de la brigada militar. Esto asegurará que todos estén alineados en cuanto a los objetivos y actividades de la planificación, y facilitará la identificación y resolución de posibles problemas o desafíos.

Estrategias de auditoría administrativa en la dimensión desarrollo:

1. Utilizar técnicas de recopilación de información efectivas: Emplear técnicas adecuadas para recopilar información relevante durante el trabajo de campo. Estas técnicas pueden incluir entrevistas, cuestionarios, observación directa y análisis documental. Seleccionar las técnicas más apropiadas según las necesidades de la brigada militar y garantizar la calidad y veracidad de la información recopilada.

2. Fomentar el análisis crítico de los datos: Promover el análisis crítico y riguroso de los datos recopilados, buscando identificar patrones, tendencias y relaciones significativas. Utilizar herramientas y técnicas analíticas para profundizar en la comprensión de los hallazgos y evidencias, y asegurar que las conclusiones se basen en una evaluación exhaustiva de la información disponible.

3. Facilitar la comunicación efectiva de los resultados: Desarrollar informes claros, concisos y bien estructurados que presenten los hallazgos y evidencias de manera comprensible. Utilizar gráficos, tablas y otros elementos visuales para resumir y visualizar los resultados de la auditoría. Garantizar que los informes sean oportunos y estén disponibles para los responsables de la brigada militar, de manera que puedan tomar decisiones informadas y oportunas.

Estrategias de auditoría administrativa en la dimensión obtención de informe:

1. Establecer estándares de calidad y claridad en la redacción del informe: Definir estándares y lineamientos claros para la redacción del informe final de la auditoría. Estos estándares deben asegurar que el documento sea de alta calidad, claro, conciso y fácil de entender. Esto incluye el uso de un lenguaje claro y evitando jergas técnicas innecesarias. Capacitar al personal encargado de redactar los informes en técnicas de redacción efectiva y asegurar que tengan un buen dominio tanto del aspecto operativo como de la comunicación escrita.

2. Utilizar elementos visuales para una presentación más efectiva: Incorporar elementos gráficos y numéricos en el informe final para facilitar la comprensión de la información por parte de los directivos y tomadores de decisiones. Estos elementos visuales pueden incluir gráficos, tablas, diagramas de flujo u otros recursos visuales que resuman y representen de manera clara los hallazgos y recomendaciones. Esto ayudará a comunicar de manera más efectiva las situaciones concretas y a resaltar los aspectos más relevantes de la auditoría.

3. Presentar sugerencias claras y accionables: Asegurarse de que el informe final no solo describa las situaciones analizadas, sino que también brinde recomendaciones claras y específicas para solucionar los problemas identificados. Estas sugerencias deben ser prácticas, accionables y alineadas con

los objetivos organizacionales. Proporcionar orientación concreta sobre las acciones a tomar, los plazos recomendados y los recursos necesarios para implementar las soluciones propuestas. Esto permitirá a los directivos tomar decisiones informadas y facilitará la implementación de las recomendaciones.

Estrategias de auditoría administrativa en la dimensión seguimiento:

1. Establecer un sistema de seguimiento estructurado: Implementar un sistema formal de seguimiento que permita monitorear y evaluar el cumplimiento de las recomendaciones realizadas en el informe de auditoría. Designar responsables específicos para cada recomendación y establecer plazos claros para su implementación.

2. Realizar revisiones periódicas: Programar revisiones periódicas para evaluar el progreso en la implementación de las recomendaciones y verificar su impacto en la eficiencia de la brigada militar. Estas revisiones deben ser oportunas y contar con la participación de los responsables de la auditoría y los miembros relevantes de la brigada.

3. Fomentar la retroalimentación y el aprendizaje: Promover un ambiente de retroalimentación y aprendizaje continuo, donde se fomenten el intercambio de experiencias y las lecciones aprendidas. Establecer mecanismos de retroalimentación bidireccional, donde tanto los responsables de la auditoría como los miembros de la brigada puedan compartir sus perspectivas y sugerencias para mejorar el desempeño laboral. Utilizar esta retroalimentación para ajustar y mejorar las estrategias y prácticas de la brigada militar.

Recursos, Presupuesto y Cronograma propuesto

Estrategia	Recursos necesarios	Presupuesto en S/.	Programación
Dimensión Planeación			
1. Definir objetivos claros y medibles	Tiempo y personal	10,000	Julio 2023 - Septiembre 2023
2. Establecer un cronograma	Personal y materiales	15,000	Octubre 2023 - Diciembre 2023
3. Implementar un sistema de comunicación efectiva	Herramientas de comunicación	5,000	Enero 2024 - Marzo 2024

Dimensión desarrollo			
1. Utilizar técnicas de recopilación de información efectivas	Capacitación y herramientas	12,000	Abril 2024 - Junio 2024
2. Fomentar el análisis crítico de los datos	Capacitación en análisis de datos	8,000	Julio 2023 - Septiembre 2023
3. Facilitar la comunicación efectiva de los resultados	Diseño de informes y presentaciones	6,000	Octubre 2023 - Diciembre 2023
Dimensión Obtención del informe			
1. Establecer estándares de calidad y claridad en la redacción del informe	Capacitación en redacción	8,000	Enero 2024 - Marzo 2024
2. Utilizar elementos visuales para una presentación más efectiva	Diseño gráfico	4,000	Abril 2024 - Junio 2024
3. Presentar sugerencias claras y accionables	Desarrollo de guías y recomendaciones	6,000	Julio 2023 - Septiembre 2023
Dimensión Seguimiento			
1. Establecer un sistema de seguimiento estructurado	Personal y herramientas de seguimiento	10,000	Octubre 2023 - Diciembre 2023
2. Realizar revisiones periódicas	Tiempo y personal	8,000	Enero 2024 - Marzo 2024
3. Fomentar la retroalimentación y el aprendizaje	Espacios para reuniones y capacitaciones	4,000	Abril 2024 - Junio 2024

Factores críticos de éxito necesarias para el establecimiento de una propuesta de estrategias de auditoría administrativa para su utilización en el desempeño laboral de una brigada militar en el norte del país.

Para establecer una propuesta de estrategias de auditoría administrativa para el desempeño laboral de una brigada militar en el norte del país, es necesario identificar los factores críticos de éxito específicos que permitan alcanzar los objetivos establecidos. A continuación, se presenta algunos posibles factores críticos de éxito para esta situación:

- 1.- Participación y compromiso del personal: Involucrar a todos los miembros de la brigada en el proceso de auditoría administrativa, fomentar la colaboración y asegurar su compromiso con el cambio y las mejoras necesarias.
- 2.- Recursos adecuados: Garantizar que la brigada cuente con los recursos necesarios (humanos, financieros, tecnológicos, etc.) para llevar a cabo la auditoría administrativa y aplicar las estrategias resultantes.
- 3.- Capacitación y formación: Proporcionar la capacitación adecuada al personal para que estén preparados para implementar y adaptarse a las nuevas estrategias y prácticas resultantes de la auditoría administrativa.
- 4.- Evaluación y seguimiento: Establecer mecanismos de evaluación y seguimiento para medir el progreso y el impacto de las estrategias implementadas, permitiendo realizar ajustes cuando sea necesario.
- 5.- Integridad y ética: Fomentar una cultura de integridad y ética dentro de la Brigada, garantizando la honestidad y la responsabilidad en todas las acciones realizadas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROSA ELIANA SALAZAR CABREJOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrategias de auditoría administrativa en el desempeño laboral del personal militar de una Brigada Militar del norte del país", cuyo autor es PANDURO MOLINA RAFAEL EDUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROSA ELIANA SALAZAR CABREJOS DNI: 41661370 ORCID: 0000-0002-1144-2037	Firmado electrónicamente por: SCABREJOSRE el 30-07-2023 01:37:44

Código documento Trilce: TRI - 0624953