

**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSGRADO**



TESIS

**ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DEL
CONTINGENTE DE LA CIA. ING “PERÚ” EN LA MISIÓN
MULTIDIMENSIONAL INTEGRADA DE ESTABILIZACIÓN DE
LAS NN.UU. EN LA REPUBLICA CENTROAFRICANA
(MINUSCA), 2016**

AUTOR:

Bach. Tito Omar CASTILLO ITURRY
0000-0001-9736-8845

Para optar el grado académico de:

MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES

Con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones

ASESORES

Dr. Hugo Ricardo PRADO LOPEZ
0000-0003-4010-3517

Mg. Jef Miler FERNÁNDEZ PAUCAR
0000-0001-8355-7485

2022

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

DEPARTAMENTO GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS No 019 – 2022/ DGI

En la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado, a los dieciséis días del mes de marzo del año dos mil veintidós, siendo las 15:55 horas, se reunió el jurado evaluador conformado por los docentes:

❖	Maestro	JEF MILER FERNANDEZ PAUCAR	Presidente
❖	Maestro	ADRIAN VICTOR CAMACHO SORIANO	Secretario
❖	Maestro	VIVANCO BURGOS ROBERTO JOAQUIN	Vocal

Designados según Resolución de Expedito para Sustentación de Tesis N° 019-2022/SIE/DGI/ESGE-EPG del 28 de febrero del 2022, para evaluar la sustentación virtual y defensa de la Tesis de Grado titulada **"ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DEL CONTINGENTE DE LA CÍA. ING "PERÚ" EN LA MISIÓN MULTIDIMENSIONAL INTEGRADA DE ESTABILIZACIÓN DE LAS NN. UU. EN LA REPÚBLICA CENTROAFRICANA (MINUSCA), 2016"**, presentado por el Bachiller **TITO OMAR CASTILLO ITURRY**, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de decisiones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45° de la Ley Universitaria N° 30220.

Luego de atender la sustentación virtual y defensa de la tesis de grado y realizadas las preguntas de rigor, el jurado acordó concederle la calificación de **APROBADO POR MAYORIA.**

En mérito del cual, el jurado **APRUEBA** (aprueba / no aprueba) que se le otorgue el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de decisiones.

Firmado, en Chorrillos a los dieciséis días del mes de marzo de 2022.

.....
**MG. JEF MILER
FERNANDEZ PAUCAR
PRESIDENTE**


.....
**MG. ADRIAN VICTOR
CAMACHO SORIANO
SECRETARIO**

.....
**MG. VIVANCO BURGOS
ROBERTO JOAQUIN
VOCAL**

Autorización de publicación y uso

A través del presente documento autorizo al Escuela Superior de Guerra la publicación del texto completo o parcial de la tesis de grado titulada “Análisis del proceso de adaptación del contingente de la Cia Ing Perú en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en República Centroafricana (MINUSCA) 2016” presentada para optar el grado de Maestro en Ciencias Militares en el Repositorio Institucional y en el Repositorio Nacional de Tesis (RENATI) de la SUNEDU, de conformidad al marco legal y normativo vigente. La tesis se mantendrá permanente e indefinidamente en el Repositorio para beneficio de la comunidad académica y de la sociedad. En tal sentido autorizo gratuitamente y en régimen de no exclusividad los derechos estrictamente necesarios para hacer efectiva la publicación, de tal forma que el acceso al mismo sea libre y gratuito, permitiendo su consulta e impresión, pero no su modificación. La tesis puede ser distribuida, copiada, exhibida y usada también con fines académicos siempre que se indique la autoría y no se podrán realizar obras derivadas de la misma.

Fecha, 29 de noviembre de 2021



Tito Omar Castillo Iturry
D.N.I. N° 03679365

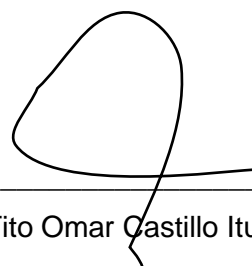
Declaración jurada de autoría

Mediante el presente documento, Yo, Tito Omar Castillo Iturry, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 03679365 con domicilio real en Calle Diego Ferre N° 121 Linda Vista de Salamanca provincia de Lima, departamento de Lima, estudiante de la VIII Maestría en Ciencias Militares de la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Posgrado (ESGE-EPG) declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada “Análisis del proceso de adaptación del contingente de la Cia Ing Perú en la misión multidimensional integrada de estabilización de las naciones unidas en República Centroafricana (MINUSCA) 2016” que presento a los 29 días del mes de noviembre del año 2021, ante esta institución con fines de optar el grado académico de Maestro en Ciencias Militares.

Dicha investigación no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponde al suscrito u a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicadas ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela de Posgrado del Escuela Superior de Guerra y me declaro como el único responsable.



Tito Omar Castillo Iturry
D.N.I. N° 03679365

Dedicatoria

Dedico este trabajo primero a mis padres, José y Antonia, que, aunque ya no me acompañan físicamente siempre están presentes en mis pensamientos y en mi corazón, y por supuesto a mis hermanos José Antonio, Juan Carlos y Julio Cesar, a quienes amo y amare por siempre.

El Autor.

Índice

Página de Jurado	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
Autorización de Publicación y Uso	3
Declaración Jurada de Autoría	4
Dedicatoria	5
Índice	6
Lista de Tablas	9
Lista de Figuras	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
Capítulo I: El Problema de Investigación	15
1.1. Planteamiento del Problema	15
1.2. Justificación y Viabilidad	16
1.3. Delimitación de la Investigación	17
1.4. Limitación de la Investigación	17
1.5. Formulación del Problema	17
1.6. Objetivos de la Investigación	18
Capítulo II: Marco Teórico	19
2.1. Antecedentes de la Investigación	19
2.1.1. Investigaciones Nacionales.	19
2.1.2. Investigaciones Internacionales.	21
2.2. Bases Teóricas	23
2.2.1. Teoría de la Adaptación	23
2.2.2. Teoría de la Equidad	26
2.2.3. La Teoría de las Expectativas	26
2.2.4. Salud Ocupacional y sus Programas	26
2.3. Categorías, Sub Categorías Apriorísticas	27
2.4. Definición de Términos	27
2.4.1. Compañía	27
2.4.2. Compañía de Ingeniería.	27
2.4.3. Condiciones Operativas	28
2.4.4. Contingente	28
2.4.5. Contingente Nacional	28
2.4.6. Disciplina.	28
2.4.7. Instrumentos de Paz de las Naciones Unidas	29

2.4.8. Operaciones de Paz	29
2.4.9. Relaciones Profesionales	29
2.4.10. Sección	29
2.4.11. Sensibilidad Cultural	29
2.5. Hipótesis	30
Capítulo III: Método	31
3.1. Enfoque de Investigación	31
3.2. Tipo de Investigación	31
3.3. Método de Investigación	31
3.4. Objeto de Estudio	32
3.5. Muestreo de Estudio	32
3.5.1. Escenario de Estudio donde se Obtuvo el Muestreo	32
3.5.2. Observables de Estudio para el Muestreo	32
3.5.3. Fuentes de Información para el Muestreo	33
3.5.4. Acceso al Campo y Acopio de Información para el Muestreo	33
3.6. Técnica e Instrumentos de Acopio de Información	33
3.6.1. Técnica de Acopio de Información.	33
3.6.2. Instrumento de Acopio de Información.	34
3.7. Rigor Científico	34
3.7.1. Credibilidad	34
3.7.2. Auditabilidad o Confirmabilidad	34
3.7.3. Transferibilidad o Aplicabilidad	34
3.8. Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos	35
Capítulo IV: Análisis y Síntesis	36
4.1. Recolección de Datos	36
4.2. Organización de los Datos	37
4.3. Definición de Categorías	39
4.4. Soporte de Categorías	52
4.5. Red Semántica	54
4.6. Triangulación de Datos	55
Capítulo V: Dialogo Teórico – Empírico	63
Capitulo VI: Conclusiones y Recomendaciones	69
6.1. Conclusiones	69
6.1.1. Conclusiones para el Objetivo 1	69
6.1.2. Conclusiones para el Objetivo 2:	69
6.2. Recomendaciones	70
6.2.1. Recomendaciones para el Objetivo 1	70

6.2.2. Recomendaciones para el Objetivo 2	71
Referencias Bibliográficas	73
Anexos:	75
Matriz de Consistencia	76
Instrumentos de Recolección de Datos	79
Validación de Instrumentos	84
Autorización para el Acceso o Recolección de Datos	98
Compromiso Ético	
Hoja de Datos Personales	
Aporte de Investigación	
7.1. Título del Aporte de Investigación	
7.2. Objetivos del Aporte de Investigación	
7.3. Justificación del Aporte de Investigación	
CD Conteniendo la Tesis de Grado y la Exposición En PDF	
Reporte de Similitud (Turnitin)	

Lista de Tablas

Tabla 1: Categorías y Sub Categorías Apriorísticas	27
Tabla 2: Recolección de Datos de la Entrevista Semiestructurada	37
Tabla 3: Recolección de Datos de la Indagación Documental	:38
Tabla 4: Definición de Categorías durante la Entrevista Semiestructurada	39
Tabla 5: Definición de Categorías durante la Indagación Documental	45
Tabla 6: Descripción de las Categorías	52
Tabla 7: Triangulación de Datos	55
Tabla 8: Diálogo Teórico - Empírico	64

Lista de Figuras

Figura 1: Red Semantica	54
Figura 2: Propuesta de Creacion de la Oficina de Apoyo al Personal en el Extranjero	72

Resumen

La presente investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo; el tipo de investigación que se siguió fue teórico – empírico; el método que se empleó fue el fundamentalmente hermenéutico interpretativo; el escenario de estudio fue alternado entre las instalaciones del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (CCFFAA) y las instalaciones de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Postgrado (ESGE – EPG); el objeto de estudio fue el proceso de adaptación como del Contingente de la Cía. Ing “Perú” en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana (MINUSCA) del 2016, ambos de carácter teórico – empírico; los observables de estudio fueron determinados por factores tales como la depresión, el estrés, el idioma, la salud, el bienestar, la edad y la experiencia previa; las fuentes de información fueron la Oficina de Asuntos internacionales del CCFFAA, el comandante del Contingente de la Cía Ing “Perú” junto con el personal que la conformó y que actualmente labora en la guarnición de Lima y los oficiales alumnos de la ESGE – EPG que participaron en operaciones de paz, siendo estos las fuentes humanas; las técnicas e instrumentos de estudio fueron la entrevista cualitativa y el análisis documental; el acceso al campo y acopio de información se realizó mediante la autorización formal correspondiente; y el análisis de la información se realizó de manera paralela a la obtención de los datos.

Finalmente, al término de la investigación, se concluyó que los principales factores que intervinieron en el proceso de adaptación del personal del primer contingente de la Cía Ing “Perú” en la MINUSCA durante el año 2016 fueron: el estrés familiar y laboral, la deficiente gestión del bienestar, el deficiente nivel del dominio del idioma inglés de los miembros de estado mayor, la operatividad afectada por la edad del personal técnico mayor de 45 años y el despliegue propiamente dicho debido a las características propias de la misión, siendo esta última la más significativa; así mismo, se concluyó que los factores antes mencionados, causaron principalmente un debilitamiento en la fortaleza mental del personal, afectando significativamente al proceso de adaptación del contingente.

Palabras clave: Adaptación, Contingente, Misión Multidimensional, Naciones Unidas.

Abstract

The present investigation was carried out under a qualitative approach; the type of research that was followed was theoretical - empirical; the method that was used was fundamentally interpretive hermeneutic; The study scenario was alternated between the facilities of the Joint Command of the Armed Forces (CCFFAA) and the facilities of the Army War College - Graduate School (ESGE - EPG); The object of study was the adaptation process as such and the Contingent of the Cía. Ing "Peru" in the United Nations Multidimensional Integrated Stabilization Mission in the Central African Republic (MINUSCA) in 2016, both of a theoretical-empirical nature; study observables were determined by factors such as depression, stress, language, health, well-being, age, and previous experience; The sources of information were the Office of International Affairs of the CCFFAA, the commander of the Contingent of the Cia Ing "Peru" together with the personnel that formed it and that currently works in the Lima garrison and the student officers of the ESGE - EPG that they participated in peace operations, these being human sources; the study techniques and instruments were the interview and documentary analysis; access to the field and information gathering was carried out through the corresponding formal authorization; and the analysis of the information was carried out in parallel to the obtaining of the data.

Finally, at the end of the investigation, it was concluded that the main factors that intervened in the adaptation process of the personnel of the first contingent of Cia Ing "Peru" in MINUSCA during 2016 were: family and work stress, poor welfare management, the poor level of command of the English language of the staff members, the operation affected by the age of the technical personnel over 45 years of age and the deployment itself due to the characteristics of the mission, the latter being the more significant; Likewise, it was concluded that the aforementioned factors mainly caused a weakening in the mental strength of the personnel, significantly affecting the process of adaptation of the contingent.

Keywords: Adaptation, Contingent, Multidimensional Mission, United Nations.

Introducción

Desde el año 1958, el Perú, como miembro fundador de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha venido colaborando con el mantenimiento de la paz mundial a través de los contingentes, constituidos por tropas de las fuerzas armadas, designados a las diferentes misiones de paz para integrar los denominados Cascos Azules, los cuales son enviados a diferentes partes del mundo según lo dispuesto por este ente internacional. En la actualidad, las operaciones de mantenimiento de paz dan cara a nuevos retos críticos y su éxito está supeditado a que todos los que participan en ellas desarrollen sus funciones y roles con un compromiso de actitud de trabajo en equipo renovado. El Ejército del Perú, alineado con sus nuevos roles institucionales, respecto a la política exterior, apoya la visión del estado peruano para aumentar y mantener su presencia en el ámbito global, lo que en gran medida aumentará la participación e impacto de nuestras operaciones de mantenimiento de la paz en la secretaria de las Naciones Unidas. El Perú como estado miembro, está comprometido a cumplir mandatos claros y precisos vinculados al marco de las prioridades y estrategias brindadas por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

La presente investigación busco responder a las incógnitas siguientes: ¿Cuál es el factor o factores determinantes de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana que afectaron el proceso de adaptabilidad de la Cía. Ing. “Perú”, 2016? y ¿De qué manera este factor o factores impactaron en el rendimiento de la Cía. Ing. “Perú”, 2016? A través de los datos obtenidos por intermedio de los instrumentos de investigación empleados y detallados posteriormente.

Los objetivos de estudios de la presente investigación fueron: “Determinar el factor o factores determinantes de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana que afecto el proceso de adaptabilidad de la Cía. Ing. “Perú”, 2016” y “Determinar de qué manera este factor o factores impactaron el rendimiento de la Cía. Ing. “Perú”, 2016” los cuales se obtuvieron gracias a lo desarrollado en esta tesis y que está distribuido de la siguiente manera; En el capítulo I, denominado Planteamiento del Problema, se describió la realidad problemática concerniente al Análisis del proceso de adaptación del contingente de la Cia Ing Perú en la misión multidimensional integrada de estabilización de las naciones unidas en República Centroafricana (MINUSCA) 2016; seguidamente se planteó las preguntas y objetivos de investigación correspondientes, junto con la hipótesis debidamente justificada; posterior a ello se detalló la justificación y viabilidad de la investigación seguido de la delimitación y limitaciones de la misma. En el capítulo II, denominado Estado del Conocimiento, inicialmente se citó de forma breve a los investigadores, tanto nacionales como internacionales, que profundizaron en este campo y que se relacionan con esta investigación. En el capítulo III, denominado Metodología de la Investigación, se explica las razones por las cuales se empleó el enfoque cualitativo para esta

investigación, así como también se detalló el tipo y método; seguidamente se describió el objeto y los observables de estudio, seguido de las fuentes, técnicas e instrumentos y por último se explica cómo fue el acceso al campo de acopio y el método de análisis de la información. En el capítulo IV, denominado Análisis y Síntesis, de manera metodológica se explica cómo se recolectaron, revisaron y organizaron los datos; posteriormente se sustentó el procedimiento para la definición de las unidades de análisis y se describió las categorías y el soporte de las mismas; finalmente se grafica la red semántica de la investigación y la triangulación de la información obtenida. Al término de este informe de investigación se detalla las conclusiones fruto del análisis realizado para posteriormente realizar las recomendaciones concernientes y una propuesta sostenible y concreta la cual pueda enfrentar la realidad problemática. Esta investigación se sustenta en base a la línea de los nuevos roles de las fuerzas armadas y particularmente lo referente a la participación del Ejército en el ámbito internacional.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

La finalidad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) es mantener la paz y seguridad internacional. La Carta de las Naciones Unidas, firmada el 26 junio de 1945 en San Francisco, consideró que el orden mundial posterior a la Segunda Guerra Mundial debía estar basado en la cooperación entre las potencias aliadas. Nuestro país, en su calidad de miembro fundador de la ONU, ha tenido un alto nivel de participación en las misiones de paz colaborando con tropas para los Cascos Azules, en gran mayoría con personal de nuestra institución desde junio de 1958, fecha en la cual los primeros militares peruanos viajaron al Líbano para participar en la Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Líbano (UNOGIL), permaneciendo allí hasta diciembre de ese mismo año. En la actualidad, la ONU “mantiene su estructura y operatividad, en el nuevo escenario de la posguerra fría, y de la hegemonía de las Potencias vencedoras de la segunda guerra mundial, así como los nuevos actores no estatales en el orden internacional”. (Melendez-Sequeria, 1997, p. 71)

Posteriormente, en noviembre de 1973, nuestro país llegó al medio oriente para tomar parte en la Fuerza de Emergencia de las Naciones Unidas II (UNEF II) establecida a raíz del conflicto que estalló entre Egipto e Israel. Los militares peruanos – parte de un contingente internacional de siete mil hombres – integraron el muy reconocido “Batallón Perú” y posteriormente participando en diversas misiones hasta el día de hoy, siendo la última de ellas la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana (MINUSCA), aperturada en el año 2015.

Por tal motivo, en el mismo año el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (CCFFAA), solicitó a los tres institutos armados una cantidad determinada de personal para conformar el primer Contingente de la Cía. de Ingeniería “Perú” y ser enviada en misión de paz al continente africano en enero del 2016, específicamente a la República Centroafricana, país socialmente convulsionado por grupos hostiles a lo largo de todo su territorio, lugar en donde la ONU estableció la MINUSCA.

Del testimonio de personal de Observadores Militares y propios del contingente de dicha Cía., se pudo conocer ciertos aspectos particulares que se habían venido suscitando en esta misión y que dicho sea de paso recién llevaba solo un año de haberse instalado en el país. Este personal dio fe que la realidad respecto a lo laboral, salud y bienestar era muy diferente a lo que se habían imaginado, ya que muchos de ellos ya habían participado en la misión de Haití (MINUSTAH) asumiendo que sería similar a esta última, de los cuales muchos superaban los 50 años de edad. Durante ese año más de la mitad sufrió de malaria al menos tres veces, algunos incluso siete veces, además sufrieron del hígado, cálculos biliares y otro gran porcentaje de depresión, sobre todo el personal mayor por el hecho de estar tan lejos

del hogar; a esto se sumó al hecho que desde el Perú se les presentaban diversos problemas familiares, personales y económicos. Todo esto causaba mucha ansiedad en este personal porque se les hacía muy difícil resolver estos inconvenientes debido a la gran distancia en que se encontraban, además del elevado costo del pasaje, el cual podía ascender hasta \$2500. Cabe resaltar que “El Perú a través de su participación en las operaciones de estabilización de la paz en Centroáfrica ha ganado prestigio nivel interno e internacional por su participación lo que influyó positivamente en nuestra imagen internacional como Estado”. (Monzon, 2020, p. 63)

Todos estos casos se pudieron monitorear desde la Oficina de Asuntos Internacionales del CCFFAA, lugar en donde se reportan diariamente las novedades concernientes a aspectos laborales, necesidades y otros casos, tanto de los contingentes como de los observadores militares desplegados en alguna misión de paz. Esta problemática afectó considerablemente el desempeño del personal del primer contingente de la Cía. de Ingeniería “Perú” al punto que algunos de ellos quisieron abandonar la misión para regresar al Perú, mostrándose un evidente mal proceso de adaptación, sin contar que hubieron otros casos en que la evacuación si se hizo efectiva por motivos de salud y depresión, lo cual ocasiono trastornos administrativos entre el CCFFAA y la MINUSCA, afectando con esto la buena imagen alcanzada de nuestras FFAA, especialmente de la Cía. de Ingeniería “Perú”, además de poner en riesgo la plaza lograda en dicha misión.

1.2. Justificación y viabilidad

Como es sabido, las fuerzas armadas de nuestro país específicamente nuestra institución, han tenido una participación destacada y protagonista en todas las misiones donde se ha desplegado, alcanzando un sitio y prestigio bien ganado, gracias a su profesionalismo y preparación, siendo su personal reconocido por el alto grado de compromiso que pone en el cumplimiento del deber encomendado. Sin embargo debido a incidentes suscitados en algunos contingentes donde no se previó diversos factores propios de una nueva misión se han presentado algunos contratiempos con personal desplegado del ejército, principalmente de la MINUSCA, los cuales a su vez se tradujeron en trastornos administrativos entre esta misión y el CCFFAA del Perú, convirtiéndose esto en un problema por resolver, no de emergencia pero si de importancia, por el hecho que se pone en riesgo la plaza ganada por la Cía. de Ingeniería “Perú” en dicha misión, y a su vez menoscaba el prestigio ganado por nuestro país en participaciones de mantenimiento de Paz de la ONU, el cual es imprescindible conservar intacto.

Esta investigación se justifica en base a la necesidad que tiene nuestra institución de determinar y estudiar las características y condiciones particulares de la primera Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República

Centroafricana, las mismas que repercutieron en el desempeño y adaptabilidad del contingente militar desplegado y más aún cuando la misión de paz es nueva en el lugar, es así que a partir de los resultados quedarán establecidos los fundamentos teóricos para que en una posterior investigación se pueda gestionar medidas para la preparación, organización y fortalecimiento de las capacidades de los futuros contingentes pioneros que se desempeñarán en un ambiente muy diferente al que ellos están acostumbrados, a fin de mejorar y preservar prioritariamente la integridad y prestigio del recurso humano del Ejército del Perú desplegado en el extranjero.

Esta investigación es perfectamente viable debido a la accesibilidad de información la cual se encuentra en las instalaciones tanto del CCFFAA como del Ejército, así como en el internet, además, el tiempo es el suficiente para su desarrollo y los medios están a disposición del investigador.

1.3. Delimitación de la investigación

La investigación compete al primer contingente de la Cia Ing “Perú” desplegado en misión de paz en el año 2016 en la República Centro Africana (RCA), específicamente en la provincia de Bouar, en la región Oeste de país. La información y teoría recopilada es principalmente de parte del personal de jefes, oficiales y técnicos que integro este contingente y que sirven actualmente en la guarnición de Lima y algunos otros en provincia, además, se aprovecharon los archivos de las secciones de personal y logística de la Oficina de Asuntos Internacionales del CCFFAA y de los reglamentos de operaciones de paz de las Naciones Unidas.

1.4. Limitación de la investigación

Esta investigación tuvo como principal limitación la recopilación de la información propia del contingente, ya que los hechos ocurrieron hace más de cuatro años, además de que en la actualidad el país afronta la pandemia ocasionada por el COVID – 19 por lo que se dificultó reunir las fuentes para acceder a la documentación pertinente en los archivos de la Oficina de Asuntos Internacionales del CCFFAA. Así mismo, no se dispuso con la totalidad del personal que fue desplegado a esta misión por obvias razones del servicio, de los cuales algunos debieron ser ubicados y entrevistados desde el interior del país. Finalmente, las investigaciones respecto a operaciones paz realizadas por ejércitos de otros países es muy limitada.

1.5. Formulación del Problema

¿Cuál es el factor o factores determinantes de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana que afectaron el proceso de adaptabilidad de la Cía. Ing. “Perú”, 2016?

¿De qué manera este factor o factores impactaron en el rendimiento de la Cía. Ing. “Perú”, 2016?

1.6. Objetivos de la investigación

Determinar el factor o factores determinantes de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana que afecto el proceso de adaptabilidad de la Cía. Ing. “Perú”, 2016.

Determinar de qué manera este factor o factores impactaron el rendimiento de la Cía. Ing. “Perú”, 2016.

CAPÍTULO II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones Nacionales.

Barak et al (2015), en su tesis titulada *“Creación de una Brigada Stand By en el Ejército del Perú para Operaciones de Paz y Operaciones de Apoyo al Desarrollo”*, para optar el grado de Magister en Ciencias Militares en la escuela Superior de Guerra del Ejército del Perú nos dicen que: “En esta investigación se planteó explicar objetivamente la contribución de la creación de una brigada stand by como parte de la organización del Ejército del Perú para operaciones de paz y operaciones de apoyo al desarrollo”. (p. 3)

De mediar en la innovación doctrinaria la normatividad internacional, sectorial e institucional, en las lecciones aprendidas propias y de otros institutos o ejércitos, se estaría aprovechando significativamente capacidades operativas y una oportunidad del empleo funcional de los recursos humanos y logísticos de la institución, con lo que se atenderá en tiempo real y con un efectivo apoyo, cualquier requerimiento de participación en misiones de paz y apoyo al desarrollo. (p. 79)

Mas adelante los investigadores al concluir nos explican que en la actualidad para los ejércitos modernos es de gran importancia tener una fuerza que esté preparada y a disposición en cualquier momento del año para ser empleada cuando las circunstancias lo requiera, tanto en el exterior realizando operaciones de paz como en el interior del país afrontando alguna situación de extrema urgencia, y para tal efecto hace hincapié en la necesidad de observar las lecciones aprendidas de los institutos armados tomadas de sus experiencias en el extranjero para que de esta manera se aproveche o en el mejor de los casos se potencie las capacidades operativas tanto desde el punto de vista logístico como del recurso humano.

Según los autores es necesario tener un contingente que sea muy bien preparado tanto logísticamente como en el aspecto de entrenamiento e instrucción, sin escatimar esfuerzos para estar a la altura de los estándares exigidos internacionalmente. Desde este punto de vista esta fuerza no estaría lejos de los perfiles compatibles para desempeñarse en cualquier misión y en todas partes del mundo por consecuencia de su alto entrenamiento y con capacidad para adaptarse a cualquier entorno debido a su gran flexibilidad y profesionalismo.

Soto (2016) en su tesis titulada *“Participación Peruana en Operaciones de Paz de Naciones Unidas: Problemas, Perspectivas y Oportunidades”* manifiesta:

Que, si bien el Perú cuenta con normas sectoriales que le permiten participar en Operaciones de Mantenimiento de la Paz, no cuenta con normas de carácter intersectorial que organicen y articulen a todos los elementos estatales que intervienen

en el proceso de participación en una Operación de Paz como si ocurre con la normativa de otros países líderes de la región. (p. 87)

En esta investigación el autor demuestra la importancia de la participación del Perú en las misiones de paz de las Naciones Unidas, y concluye que en nuestro país no existe una relación entre los diferentes sectores responsables de esta actividad, siendo necesario esta interrelación para poder incrementar el potencial operativo de los futuros contingentes que se desplieguen en el futuro.

Belloso et al (2019), en la tesis titulada *“Preparación del personal militar y rendimiento operativo en operaciones de desminado humanitario en misiones de paz”*, para optar el grado de Magister en Ciencias Militares en la Escuela Superior de Guerra del Ejército del Perú, hacen una exhaustiva investigación muy técnica en la cual se investigan y sugieren la estandarización de procesos y entrenamiento de una organización modular para desminado humanitario; y de manera concluyente ellos nos dicen lo siguiente:

La realización de la investigación nos ha permitido alcanzar a comprender a través del análisis de datos empíricos y la revisión de fuentes confiables, acerca de la dinámica de las dimensiones de la preparación del personal militar, como: la organización modular el entrenamiento estandarizado y los procedimientos operativos, con el rendimiento operativo en las operaciones de desminado humanitario en misiones de paz. (...). El entrenamiento estandarizado de la preparación militar guarda una relación directa con el rendimiento operativo de los procesos de desminado humanitario. (p.58)

En esta investigación los autores nos traen una amplia información sobre la relación que existe entre la estandarización del entrenamiento, la organización modular y procedimientos operativos, y el rendimiento operativo de un contingente en una misión de desminado humanitario; es necesario que exista una organización que se adapte a las necesidades del momento, muy flexible para adaptarse a la situación, pero sobre todo, esta fuerza debe tener conocimientos y entrenamiento con protocolos internacionales para realizar de una manera más profesional y eficiente este delicado tipo de operaciones, más aún si es en el extranjero, ya que como sabemos, los estándares señalan claramente el comportamiento esperado en los empleados o grupo humano, y son utilizados como una guía para lograr un mejoramiento continuo en los rendimientos de aquellos.

Arias (2019) en su tesis *“Análisis del proceso de selección del personal militar y su participación en las misiones de paz de la ONU”*, para optar el grado de Magister en Ciencias Militares en la Escuela Superior de Guerra del Ejército del Perú, menciona en sus conclusiones algunos aspectos de importancia en los procesos de selección del personal militar para misiones de paz, como son los siguientes:

1. El perfil lo hace conocer el CCFFAA a través de los institutos armados en base a los requerimientos que solicita la ONU, sin embargo, existen eventualmente situaciones en las que no se puede cumplir al 100% lo solicitado. 2. Hasta el año 2017 no se realizaba una difusión que permitiera que el personal militar conociera sobre la participación en las misiones de paz de la ONU, al no atraer personal voluntario, no hacia posible el completamiento de las vacantes asignadas al Perú o que el personal llegue fuera de la fecha de relevo. Actualmente se viene realizando una campaña a nivel nacional. 3. Existen una serie de requisitos para poder ser seleccionado ya sea como observador militar, oficial staff, auxiliar de estado mayor y miembro de contingente, sin embargo, no todos son cumplidos rigurosamente.

Aquí Arias nos hace saber que a pesar de la trascendencia que ha alcanzado el prestigio de las Fuerzas Armadas del Perú en el marco de las participaciones en misiones de paz, aun es necesario perfeccionar el proceso de selección de personal para optimizar esta participación y conservar, y si es posible elevar, el reconocimiento logrado tanto por los contingentes militares como observadores y personal de staff; es así que se hace hincapié en los lineamientos del ámbito del perfil necesario y los procedimientos del reclutamiento de personal para este fin.

2.1.2. Investigaciones Internacionales.

Sanchez & Cintya (2017), en su tesis “*¿Cuerpos de Paz en Unión Suramericana de Naciones UNASUR?*”, para alcanzar su grado en Magíster en Relaciones internacionales con mención en Negociaciones Internacionales y Manejo de Conflictos, en un breve resumen nos dice:

El interés por el tema suscita al observar que la regionalización de las OMP en Europa y África ha alcanzado un nivel de desarrollo y una dinámica de trabajo considerable, frente a Suramérica. Es así, como surge la intención de analizar la posibilidad normativa de establecer un Mecanismo de UNASUR, para que apoye en la Solución de Conflictos a nivel regional o mundial, que este en capacidad de acompañar a la ONU en Operaciones de Mantenimiento de Paz. (p. 5)

La autora concluye que en comparación de las fuerzas participantes en Operaciones de Mantenimiento Paz (OMP) provenientes tanto de Europa como de África con los contingentes sudamericanos, estos últimos aún no han alcanzado un grado superlativo en cuanto a nivel de trabajo y dinamismo frente a los retos que implican el enfrentarse y adecuarse a las realidades de las misiones existentes, a esto ella propone la creación de “Cuerpos de Paz de UNASUR”, tomando como experiencia el trabajo que realizó UNASUR en Haití conjuntamente con los contingentes de la Misión de Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH).

Esta investigación resulta clave porque aquí la autora nos hace reflexionar que las operaciones de paz en otros continentes lejos del nuestro han alcanzado una dinámica y exigencias profesionales que superan las expectativas de muchos de los que integran contingentes que proceden de países como los nuestros, es así que este trabajo nos sirve de guía para la comparación de algunos aspectos determinantes en misiones de paz con condiciones de adaptabilidad diferentes.

Así mismo estas comparaciones nos ayudan a establecer parámetros y formas de acción y reacción variadas frente a la diversidad de las realidades ambientales y situacionales en las diferentes misiones que impone la ONU, por lo que mucha información útil procederá de investigaciones en misiones y contingentes de otros países, así como también del nuestro, la cual será imprescindible para enriquecer la base de datos que será la fuente para nuevas lecciones aprendidas al respecto.

Magallanes (2016), realiza la tesis que titula "*La participación de la mujer en las Misiones de Paz de Naciones Unidas a través de la actuación de las FF.AA*", para alcanzar la Licenciatura en Relaciones Internacionales en la Universidad Católica Argentina, con una Unidad de Análisis la cual refiere al Grado de Integración de las FFAA en cuestiones de Género, nos dice:

La participación de la mujer en las Fuerzas Armadas y en las misiones de paz de Argentina son alarmantemente insuficientes. Sus niveles de participación son mínimos. La necesidad de la integración de género es creciente, dado que su presencia en las misiones de paz resulta fundamental para establecer vínculos con las poblaciones locales, empoderar a sus mujeres y atender a las necesidades de personas vulneradas bajo todo tipo de violencia. Las Fuerzas Armadas se pueden beneficiar de la integración de género, ya que se trata de una institución eminentemente heterogénea. Las misiones de paz resultan un espacio ideal para incorporar la perspectiva de género y encontrar soluciones creativas a los conflictos que la institución debe enfrentar en todos los ámbitos. (p. 2)

Es importante resaltar la intención del autor cuando trata de explicarnos que, en nuestros tiempos, es imprescindible la necesidad de adaptarnos rápidamente a los nuevos cambios y retos que nos depara el mundo en todo aspecto del que hacer humano, esta necesidad no escapa incluso de las organizaciones militares, y más aún cuando estas han seguido una línea organizacional tradicionalmente masculina a lo largo del tiempo hasta muy entrado el siglo XX, del cual ya estamos alejados considerable cantidad de años.

En la presente investigación podemos observar el nivel de integración de género que se logró en las misiones de paz de las Naciones Unidas, su impacto en la labor de dichos componentes, y los cambios que ello ha implicado en las Fuerzas Armadas que participan en dichas operaciones internacionales. También, a fin de considerar hasta qué punto dicha

inserción de la mujer en una organización tradicionalmente dominada por el género masculino, se ha considerado pertinente conocer qué dificultades han encontrado para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, con el propósito de conocer qué aspectos resta mejorar a fin de lograr la efectiva participación de la mujer en las Fuerzas Armadas de Argentina y en las operaciones de paz, en igualdad de condiciones.

Se puede inferir que la participación de la mujer en el ámbito de las operaciones de paz ha ido progresando paulatinamente dentro de los ejércitos de los países de esta parte del mundo, de los cuales no se exceptúa nuestro país. Pero estos procesos de incorporación tienen sus precedentes ya desde el innegable proceso de adaptación que tuvieron las FFAA al incorporar a sus filas al personal femenino, lo cual en muchos aspectos repercutió e incluso impacto más al personal masculino que tradicionalmente las integraban, antes que al nuevo personal femenino que, como es lógico también tuvo que adaptarse a un cambio brusco en su estilo de vida; de todos modos ambas partes tuvieron que pasar por un proceso de adaptación mutuo, proceso que hasta la actualidad podemos observar.

Riquelme (2012) en su artículo titulado *“Las relaciones civiles-militares en el marco de la participación chilena en operaciones de paz”* establece la importancia de las misiones de paz para la capacitación y profesionalización del personal militar, de la siguiente manera:

En tal sentido, se puede establecer que, desde la perspectiva de la defensa y de las capacidades profesionales de las fuerzas armadas, la participación chilena en operaciones de paz ha representado un escenario efectivo para capacitar a soldados y fuerzas policiales en los nuevos tipos de conflicto que predominan a nivel regional y global. (p. 100)

El autor destaca como la experiencia obtenida durante las diferentes misiones contribuye a la profesionalización de las fuerzas armadas, así como también en la mejora de la doctrina y el entrenamiento.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teoría de la Adaptación

Primero debemos entender que existen diversas teorías de adaptación, las cuales parten desde diversos puntos de vista o dimensiones del conocimiento. La adaptación está relacionada con aquellos cambios durante la vida de un individuo u organización. Por ejemplo, fisiológicamente hablado, la palabra adaptación se usa para describir el reajuste del fenotipo de un organismo al medio ambiente al cual está expuesto. Esto se llama adaptabilidad, adaptación fisiológica o aclimatación.

2.2.2.1. La Adaptación: Según La Selección Natural de Charles Darwin. Nacido el 9 de febrero de 1809 en Shrewsbury, Inglaterra, Charles Darwin fue el quinto hijo de Robert Darwin, un próspero médico rural; luego de concluir sus estudios secundarios en la escuela de su ciudad natal, estudio medicina en la Universidad de Edimburgo, en 1827 abandona sus

estudios de medicina y estudia teología en la Facultad de Estudios Cristianos, en la Universidad de Cambridge. Debido a su íntima amistad con John Stevens Henslow, cura y botánico, se une a él en largas expediciones para recolectar plantas como tripulante del buque inglés Beagle. Fue en este viaje que realizó sus observaciones y estudios de las especies tanto de fauna y flora, para posteriormente en 1859 publicar su obra cumbre denominada "El Origen de las Especies". En esta su obra suprema la cual forma parte de las bases de las corrientes del estudio de la biología evolutiva moderna, que Darwin establece que la adaptación es el proceso fundamental del cual se soporta su teoría de la selección natural y sostiene que este proceso está dado por el hecho que las especies sobreviven debido al acto de sobreponerse a los cambios y circunstancias extremas que su medio ambiente les impone a lo largo de su existencia y estos logros a la larga se convierten en fortalezas que se van heredando y grabando genéticamente dentro de su descendencia por generaciones, haciéndola cada vez más fuerte a comparación de otras que no pudieron seguir un proceso de adaptación, concluyendo que la selección natural es la ley de la adaptación a los cambios de la especies más fuertes.

2.2.2.2. La Adaptación según la teoría psicológica. Médico psiquiatra nacido en Suiza un 25 de junio de 1907, fue considerado uno de los que introdujo el psicoanálisis en Argentina y generador de la teoría de grupo también conocida como grupo operativo (Pichon-Rivière, 1980), herramienta que pasaría a ser de gran importancia en la ciencia de la Psicología social. Según su teoría psicológica la adaptación se entiende como la capacidad de proporcionar una respuesta adecuada y coherente a las exigencias del medio; y a comparación de la noción sociológica, esta se centraba en la existencia de hábitos con las características que la sociedad y el común de la gente aprueba, la psicológica enfoca el problema desde la capacidad intelectual y emocional que el individuo posee para hacer frente a las exigencias del medio ambiente en que se desenvuelve. Es importante mencionar que desde nuestros orígenes hemos vivido en un mundo en constante cambio y marcado por las leyes de la naturaleza en el que nada permanece para siempre ya que todo aspecto de la vida cotidiana está sujeto al cambio. Es ya sabido que en todo ser viviente, estos cambios pueden ser determinantes para alterar significativamente el equilibrio que mantenían con su medio ambiente y poner en peligro su existencia, por lo que necesitan adaptarse a ellos para poder seguir viviendo. La adaptación, es, por lo tanto, una estrategia impuesta por la evolución para preservar la vida y a esto podemos además inferir que es el remedio de la naturaleza para restablecer el equilibrio del binomio: ser vivo-ambiente. Esto podemos resumirlo simplemente en una "adaptación al cambio", de la cual José Alberola menciona en su publicación de Psicología On-Line del año 2019 que: "si la respuesta ante un suceso vital estresante o con una gran carga emocional no es adaptativa se corre el riesgo de sufrir un Trastorno de Adaptación (TA) que el DSM-V define como una reacción de desajuste a una situación

psicosocial estresante, desarrollándose un conjunto de síntomas emocionales o conductuales”

2.2.2.3. *Adaptación Laboral*. Vallejo (2011), en su obra publicación titulada “Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” define algunos conceptos relacionados con la adaptación, descritos de la siguiente manera:

Dicho de una persona: Acomodarse, avenirse a diversas circunstancias, condiciones, etcétera. *Flexibilidad*: Cualidad de flexible. *Flexible*: adj. Susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades. *Aceptación*: Acción y efecto de aceptar. *Aceptar*: 1) Recibir voluntariamente o sin oposición lo que se da, ofrece o encarga. 2) Asumir resignadamente un sacrificio, molestia o privación. (*Diccionario de la Lengua Española*, Vigésimo segunda edición). Teniendo en cuenta lo anterior, concluimos entonces que la adaptación es un proceso de cambios y ajustes continuos. (p. 172)

En la misma publicación Vallejo nos orienta muy claramente como entender el origen de los problemas de la adaptación laboral, y al respecto dice:

Generalmente los problemas de adaptación laboral tienen origen en el mismo momento de la selección, cuando los psicólogos encargados de realizar la selección del personal se centran exclusivamente en la evaluación de las competencias técnicas del hacer, saber, conocer y alguna que otra característica del “ser”, pero se olvidan por completo de evaluar las condiciones de la organización donde van a ubicar al candidato seleccionado, las características de quien vaya a ser su jefe, sus subalternos en caso de que los llegue a tener, sus compañeros de trabajo y evaluar sus necesidades individuales, sus objetivos, sus metas, sus aspiraciones y sus motivaciones tanto extrínsecas como intrínsecas. A esto se suma un “proceso de inducción” deficiente, que sólo hace énfasis en el establecimiento de jerarquías y reglamento de trabajo y la entrega del manual de funciones, por lo que se limita a ser una “inducción al cargo” (p. 174)

Por lo tanto, según lo expuesto por la autora, podemos inferir que la adaptabilidad laboral es un aspecto muy importante dentro del contexto actual de las organizaciones modernas que buscan una mejor productividad de sus trabajadores poniendo énfasis en el proceso que estos tienen que pasar durante su inserción a un nuevo ambiente laboral que cada vez es más competitivo y exigente. Dada esta situación que cada persona tiene que experimentar en algún momento de su vida profesional, es necesario determinar cuáles son los factores que ayudan a que este proceso sea más rápido y conveniente tanto para el trabajador como para la empresa.

2.2.2. Teoría de la Equidad

El trato justo o injusto es la base de la cual esta teoría se sustenta, siendo este aspecto la primera impresión que el miembro de una organización tiene respecto a su ambiente laboral. Klingner & Nalbandian (2002, p 253), citado por Moreno et al (2016) nos manifiestan lo siguiente: Aun cuando esta teoría se muestra comprensible el obstáculo radica en que en muchas ocasiones esta apreciación está más ligada a un estado mental sustentado en una valoración particular. Empero, implica que la neutralidad y el buen trato, constituyen principios elementales, manifestándose de similar importancia el buen dialogo entre el jefe y los miembros de la organización. Esta igualdad está conformada por la dimensión “Rendimiento”, que compara el aporte del individuo con su trabajo; y la “Equiparación”, que recompensa las respuesta que recibe con respecto a otras personas.

2.2.3. La Teoría de las expectativas

Así mismo, según los mismos autores en la misma investigación, la teoría de las expectativas está centrada en la sensación de satisfacción que sienten los trabajadores o colaboradores de una organización. Aquí podemos considerar tres aspectos importantes: a) La percepción que tiene un miembro de la organización respecto al desempeño esperado que puede alcanzar al realizar un trabajo. b) La apreciación del miembro de la organización con el consiguiente reconocimiento otorgándole recompensas o imponiéndoles castigos como resultado de si alcanza el nivel esperado o no respecto al desempeño. c) La relevancia que el miembro de la organización le da a las recompensas o castigos.

2.2.4. Salud ocupacional y sus programas

Alvarez & Enriqueta (2012) en su libro estudian los riesgos generados en el trabajo y hacen énfasis en los más comunes como son: el ruido, el fuego y los riesgos biológicos. También presentan una discusión sobre conceptos básicos de accidentes y enfermedad en el ámbito profesional, además de elementos básicos de prevención. Los autores determinan una relación entre factores determinantes en el bienestar laboral y la presentan así: “Relación Salud-Medio Ambiente-Trabajo”. El medio ambiente o entorno, es el conjunto de factores de orden físico, químico y biológico que actúan sobre el ser humano y que brindan a este los recursos necesarios para su supervivencia. El ambiente de trabajo es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en su salud y en la calidad de vida. (p. 29)

El hombre a través del tiempo ha tenido que adaptarse a su ambiente. Comenzó por observar los fenómenos de la naturaleza y con su capacidad de razonar fue descubriendo las leyes que los regían. Progresivamente con su capacidad de análisis y comprobación fue organizando sistemáticamente los conocimientos adquiridos, dándole paso al conocimiento científico y a la ciencia.

El hombre con el transcurrir del tiempo, desarrollo la tecnología y transformo el ambiente adecuándolo a su bienestar, el trabajo ha sido siempre la base de los cambios de la humanidad; algunas veces atacan a quien lo realiza, enfermándolo si no es adecuado. El desarrollo de la humanidad ha dependido en gran medida del trabajo, este y sus condiciones influyen significativamente en la salud privilegiándola o deteriorándola. Las condiciones del medio ambiente laboral y el tipo de organización del trabajo tienen influencia directa e indirecta, sobre la problemática de la salud. (p. 30)

2.3. Categorías, Sub categorías apriorísticas

Tabla 1

Categorías, Sub categorías apriorísticas.

TEMA	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA
Factores que Afectan la Adaptación de la Cia de Ing Perú	Factor Estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Estrés familiar • Estrés Laboral
	Factor Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> • Economía. • Salud.
	Factor Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia previa en misiones. • Idioma.
	Factor Operatividad	<ul style="list-style-type: none"> • Logística • Personal
	Impacto	<ul style="list-style-type: none"> • En el Rendimiento. • En el Tiempo de adaptación.

Nota: la presente tabla describe las categorías, sub categorías apriorísticas establecidas durante la investigación.

2.4. Definición de Términos

2.4.1. Compañía

Sub unidad militar básica táctica de efectivos variables que puede ser desde los 90 a 200 hombres, equipados y entrenados para entrar en operaciones.

2.4.2. Compañía de Ingeniería.

En el caso de las unidades y/o sub unidades de ingeniería, sus responsabilidades están orientadas a que la misión de paz de las Naciones Unidas obtenga una capacidad optima de movimiento y apoyo de ingeniería en general.

Para la conformación de la compañía de ingeniería las Naciones Unidas sugieren el empleo de:

- a. Una (01) compañía organizada en base a una sección comando y servicios de ingeniería.
- b. Una (01) sección de abastecimiento y purificación de agua.
- c. Una (01) sección de ingeniería de puentes.

2.4.3. Condiciones operativas

Se considera que un equipo está en condiciones operativas, cuando puede ser usado con el máximo de rendimiento, en un periodo completo de trabajo y en la actividad para lo cual fue diseñado. Para la determinación de esta condición operativa, se tendrá en cuenta la necesidad de no poner en peligro las condiciones futuras del equipo, su rendimiento, ni la seguridad física del operador y ayudantes.

2.4.4. Contingente

Agrupación de personal militar equipado y entrenado para entrar en operaciones, de organización variable y temporal que puede ser desde una Compañía hasta una Brigada, conformado para un fin y tarea específica.

2.4.5. Contingente Nacional

Se denomina contingente nacional a los efectivos militares pertenecientes a las Fuerzas Armadas, designados para participar en una operación de mantenimiento de paz en el marco de las Naciones Unidas.

La participación de los efectivos militares se efectuará atendiendo la solicitud de la invitación efectuada por las Naciones Unidas para él envió de:

- a. Efectivos en forma individual para desempeñar puestos con comandante de la Misión, Comandante Regional, jefe de Estado mayor de la Misión, miembros del Estado Mayor de una fuerza de mantenimiento de paz y como observadores militares.
- b. Unidades de combate (teniendo como elemento básico unidades de Infantería), apoyo de combate (Ingeniería, comunicaciones) y de servicios.
- c. Personal especializado para participar en actividades de entrenamiento, supervisión de tareas de remoción y despeje de campos minados, así como en el aspecto de sanidad.
- d. Personal de diversas especialidades de acuerdo al pedido solicitado por las Naciones Unidas y aceptado por el gobierno del Perú.

2.4.6. Disciplina.

Se basa en el pleno e inmediato cumplimiento de las ordenes e instrucciones. Los comandos en todos los niveles deben verificar que sus subordinados conozcan perfectamente las condiciones en las cuales se desarrollara la operación, reportando de inmediato al escalón superior y/o adoptando en su nivel a las acciones pertinentes ante eventuales faltas disciplinarias.

Mantener un alto nivel disciplinario es una demostración práctica de las cualidades profesionales y personales de los contingentes integrantes de u a fuerza de paz de las Naciones Unidas, evidenciando así el respeto al mandato de la misión.

2.4.7. Instrumentos de paz de las Naciones Unidas

Las Naciones Unidas emplea como respuesta a las diferentes clases de disputas y conflictos que se constituyen en amenazas o serios a la paz y seguridad mundial, un rango de instrumentos caracterizados por su flexibilidad y oportunidad, siendo estos:

- a. La diplomacia preventiva (preventive diplomacy)
- b. El establecimiento de la paz (peacemaking)
- c. El mantenimiento de la paz (peacekeeping)
- d. La imposición de la paz (peace enforcement)
- e. La construcción de la paz (peacebuilding)

2.4.8. Operaciones de paz

Las operaciones de paz constituyen un conjunto de instrumentos o mecanismos instituidos por la Naciones unidas para propiciar, contribuir y/o ayudar a mantener o restaurar la paz y seguridad mundial, en aquellas áreas que se encuentren en situación de disputa o en conflicto.

2.4.9. Relaciones Profesionales

Mantener un alto nivel de relaciones profesionales entre los diversos componentes de la estructura de la misión, es fundamental para la consecución de los objetivos de la operación.

La presencia de personal militar y civil procedentes de diversos países, puede constituir un factor de dificultad. Sobre todo, cuando se estén enfrentando situaciones complejas y/o de tensión. Por ello, a fin de minimizar eventuales desentendimientos, debe tenerse presente un elevado espíritu de comprensión, cooperación y respeto a las diversas normas establecidas.

2.4.10. Sección

Grupo militar básico táctico de efectivos variables que puede ser desde los 20 a 50 hombres, equipados y entrenados para entrar en operaciones. Normalmente tres (03) secciones de 30 hombres conforman una compañía.

2.4.11. Sensibilidad Cultural

Antes del despliegue de una misión de paz, todo el personal debe familiarizarse con la historia, costumbres, tradiciones, prácticas religiosas del país anfitrión, y áreas vecinas. En ese sentido, el hecho de afrontar diferentes tipos de culturas con rasgos propios definidos por su alimentación, lenguaje, clima, etc, dificultara la interacción, siendo fundamental respetar, tolerar y entender con flexibilidad dichos rasgos culturales.

Es muy importante el adecuado comportamiento del personal en sus relaciones con la población local, autoridades locales y con las partes en conflicto. Debe entenderse claramente la trascendencia de tratar a los habitantes con la mayor cortesía y respeto, dando especial atención a los ancianos, mujeres y niños.

2.5. Hipótesis

Los factores determinantes de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana afectaron el proceso de adaptabilidad de la Cía. Ing. "Perú", 2016, impactando en el rendimiento del personal que la integra.

CAPÍTULO III: Método

3.1. Enfoque de investigación

El enfoque cualitativo de esta investigación está fundamentado en el pensamiento y razonamiento del paradigma interpretativista, que encuentra su desarrollo en las Ciencias Sociales, que, según este enfoque, no existe una sola realidad social, por el contrario, variadas realidades que se van construyendo desde el punto de vista de cada uno de los actores. Al respecto Trujillo et al (2019) argumentan:

Este enfoque requiere que el investigador busque y comprenda las motivaciones del grupo estudiado, abandonando su óptica personal. Este es un enfoque global y flexible, en donde se establece una relación directa entre el observador y el observado, logrando la construcción total del fenómeno, desde las diferencias individuales y estructurales básicas. (p. 23)

Este enfoque está justificado ya que lo que se quiso es responder a la pregunta de investigación y además poder analizar el objeto de estudio planteado, siendo este enmarcado en dimensiones y observables complejos y subjetivos, al respecto Izcarra (2014) nos dice: “Si el objeto de estudio está relacionado con la cuantificación y registro de un hecho social, el enfoque metodológico cualitativo poco puede ayudar a satisfacer las metas perseguidas” (p. 43).

3.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se siguió fue el Teórico-Empírico, ya que esta se aplica en las investigaciones que primero se encargan de analizar la estructura empírica de alguna situación o realidad específica, concreta, para luego empezar a contrastarla con distintas bases conceptuales y autores teóricos, al respecto Rodríguez & Perez (2017) mencionan lo siguiente:

Lo empírico no necesariamente se opone a lo racional, pero sí son dos niveles diferentes en la construcción del conocimiento que a su vez forman una unidad dialéctica. Por tanto, se requiere una postura equilibrada que reconozca ambos niveles de conocimiento y deslinde y acepte el valor propio de cada uno de ellos, sin privilegiar uno de estos en detrimento del otro, porque conforman una unidad inseparable en la elaboración de teorías. (p. 1)

3.3. Método de Investigación

El método que se utilizó para esta investigación está dentro de los métodos fundamentalmente hermenéuticos interpretativos, específicamente se ha escogido el Método de la Investigación Teórica. Este método difiere radicalmente del Método de la Teoría fundamentada en que su observación y análisis no lo hace sobre los productos que resultan de la realidad empírica misma, sino de los datos que obtenemos de conceptos teóricos preexistentes. A esto (Vargas, 2007) menciona: “El trabajo investigativo se sostiene por el

conjunto de inferencias que se pueden ir haciendo a partir del análisis y reflexión de lo postulado por teóricos anteriores”. (p. 36)

3.4. Objeto de estudio

En esta investigación se han determinado dos objetos de estudio, el primero es el proceso de adaptación como tal y el otro es el Contingente de la Cía. Ing “Perú” en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana (MINUSCA) del 2016, siendo estos objetos de carácter teórico-empírico. En tal sentido aquí aparecen dos objetos que pertenecen a dos dimensiones distintas, para esto Vargas (2011) nos plantea que en ciertas circunstancias pueden aparecer dos objetos para su estudio, uno que será netamente empírico, el cual va a observarse en el espacio y el tiempo, como lo es la Cia de Ing “Perú”, y el otro que será el conceptual, como lo es el proceso de adaptación, y que lo encontraremos en el núcleo teórico nuestra pregunta de investigación y que se analizara siempre desde el mundo abstracto de las ideas. (p. 103)

3.5. Muestreo de Estudio

3.5.1. Escenario de Estudio donde se obtuvo el muestreo

El escenario de estudio donde se desarrolló la investigación fue alternado entre las instalaciones del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, ubicado en la ciudad de Lima, provincia de Lima, departamento de Lima; las instalaciones de la escuela superior de Guerra del Ejército del Perú, ubicada en el Comando de Instrucción y Doctrina del Ejército del Perú (COEDE), ubicado a su vez en el distrito de Chorrillos, provincia de Lima, departamento de Lima y por ultimo por medio presencial y virtual con las fuentes radicadas en Lima, todo esto debido a la Pandemia ocasionada por el COVID-19 que vivimos al momento de esta investigación. Cabe mencionar que el trabajo de campo se desarrolló entre el periodo comprendido desde el mes de marzo hasta el mes de septiembre del 2020, al respecto Hernandez-Sampieri & Mendoza (2018) mencionan lo siguiente:

Decide en qué lugares específicos vas a recolectar los datos y validar si la muestra o unidades se mantienen. Esta labor, a diferencia del proceso cuantitativo, no es secuencial, sino que va ocurriendo paulatinamente. De hecho, la recolección de datos y el análisis ya se iniciaron en esta etapa. (p. 403)

3.5.2. Observables de Estudio para el muestreo

Los observables fueron determinados por los siguientes factores específicos: depresión, estrés, idioma, salud, bienestar, edad, experiencia previa. Como podemos ver, estas son conductas, expresión de sentimientos, lenguajes, datos y actividades cotidianas que pueden ser observadas y estudiadas desde la observación, en tal sentido Vargas (2011) señala:

En investigación se llaman: observables y fuentes de información. Dicho en otras palabras, en qué nos vamos a fijar cuando vayamos a hacer el levantamiento de

campo y dónde lo vamos a buscar. La definición de estas fuentes, en este momento, es sólo de manera general. (p. 61)

3.5.3. Fuentes de Información para el muestreo

Como fuentes de información se han definido a base de los siguientes elementos: La Oficina de Asuntos internacionales del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (CCFFAA) que constituirá la fuente institucional, el comandante del Contingente de la Cia Ing “Perú” y el personal que la conformo y que actualmente labora en la guarnición de Lima, junto con los oficiales alumnos de la Escuela superior de Guerra del Ejército que participaron en operaciones de paz, siendo estos últimos, las fuentes humanas; y las bibliografías que existen acerca operaciones de paz, procesos de adaptación laboral e informes y partes, que constituirán la fuente documentaria. Tener bien definidas nuestras fuentes es preponderante para el proceso de recopilar la información, Vargas (2011) al respecto nos señala: “Definir ahora si en detalle, las fuentes de información, mismas que pueden ser personas, medios, objetos, escritos, edificios, etc., exige la clarificación previa de los criterios con que serán seleccionadas tales fuentes”. (p. 82)

3.5.4. Acceso al campo y acopio de información para el muestreo

3.5.4.2. Acceso al campo. Tenemos que tener muy presente que la cantidad de personal que ha participado en misiones de paz en nuestro ejército es muy reducida en comparación al efectivo total de la institución, además de ser un grupo selecto que ha sido seleccionado exclusivamente para tal fin, por lo tanto, se escogerá netamente aquel personal que haya pertenecido a un Contingente o que haya participado como observador militar en alguna misión de paz.

3.5.4.3. Acopio de información. La técnica utilizada para el acopio de nuestra información discursiva será la Entrevista Estructurada Cerrada, esta técnica nos permite enmarcar al entrevistado para que responda siempre dentro de un hecho, escenario o concepto específico que deseamos investigar o comprobar. Respecto a este tipo de entrevista Trujillo, Naranjo, Lomas, & Merlo (2019) así lo explican de manera muy sucinta: “El entrevistador prepara con anticipación un cuestionario estructurado (preguntas fijas, ordenadas-cerradas). Facilita la unificación de criterios” (p. 71). La intención es facilitar al entrevistado a recordar información importante que ayudaran a establecer una base de datos idónea para los requerimientos de la investigación, sin salirnos del enfoque del problema planteado, obviamente sin juzgar o inquirir sus respuestas.

3.6. Técnica e instrumentos de acopio de información

3.6.1. Técnica de Acopio de Información.

Para la realización de la recopilación de información, en primer lugar se empleó la Entrevista, la cual es una técnica en donde la interacción social que ocurre entre el investigador y el sujeto de estudio, nos permitirá recopilar una vasta cantidad de datos y

contenido sobre un tema en particular que está siendo investigado, y en segundo lugar el Análisis documental, el cual es una técnica que se emplea para revisar y analizar todo tipo de documentación anterior a la nuestra y que se refiera al mismo objeto de estudio. Autores en investigación cualitativa como es Vargas (2011), nos menciona que dependerá en cuanto profunda o exhaustiva debe ser la investigación para la formulación de la cantidad de preguntas que realizaremos en un determinado tiempo, el cual puede ser corto o prolongado, él lo explica así:

Esta es una de las técnicas más usadas, especialmente en el paradigma interpretativo. La entrevista puede ser breve si es corta en tiempo, es decir a lo mucho una hora; y profunda si es de más de una hora y busca contenidos de más fondo y más complejos. (p. 48)

3.6.2. Instrumento de Acopio de Información.

El instrumento a utilizar será la Guía de entrevista de tipo semi estructurada y la ficha de investigación, lo que nos ayudará a focalizar nuestro esfuerzo en nuestro objeto de estudio, basado en los entrevistados y la documentación encontrada. Vargas (2007) nos lo aclara mencionándonos lo siguiente:

8) Entrevista: Esta es una de las técnicas más usada, especialmente en el paradigma interpretativo. La entrevista puede ser breve si es corta en tiempo, es decir a lo mucho una hora; y profunda si es de más de una hora y busca contenidos de más fondo y más complejos. También puede ser considerada cerrada si las preguntas exigen una respuesta concreta y directa o abiertas si las preguntas pueden ser contestadas con toda libertad y amplitud. (p. 48)

18) *Indagación Documental*: Esta forma de observación implica el acopio de documentos escritos o digitales, textuales o iconográficos, etc., con el objeto de ser interpretados hermenéuticamente obteniendo así de ellos información relevante para una investigación. (p. 52)

3.7. Rigor científico

3.7.1. Credibilidad

La credibilidad se basa en la valoración de la evaluación de los instrumentos de recolección de datos plasmada en el Anexo 3 de la presente investigación; así como en la triangulación de datos.

3.7.2. Auditabilidad o confirmabilidad

La confirmabilidad se da debido a los datos obtenidos en las entrevistas y la recolección de datos descritos más adelante.

3.7.3. Transferibilidad o aplicabilidad

Los resultados obtenidos son transferibles para otra investigación y pueden tomarse como referencia, sin embargo, las técnicas e instrumentos de acopio podrían no ser los más

adecuados para otros investigadores, dependiendo del tipo de información que el investigador desea obtener.

3.8. Técnica de Procesamiento y análisis de datos

En el enfoque cualitativo, el análisis de la información es una de las etapas más importantes, Hernandez-Sampieri & Mendoza (2018), nos ilustran al respecto: "...la recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo; además, el análisis no es completamente uniforme, ya que cada estudio requiere un esquema peculiar..." (p. 465). En ese sentido el utilizado en esta investigación es el método hermenéutico-interpretativo, ya que es el que permite lograr lo indicado por los autores.

De esta manera y siguiendo lo planteado por los autores ya mencionados, esta investigación presenta el siguiente método de análisis hermenéutico-interpretativo para la información:

- a. Fase 1: Aplicación de los instrumentos.
- b. Fase 2: Estructuración categorial de los datos obtenidos: descripciones de experiencias y comprensión del contexto.
- c. Fase 3: Organización de los datos estructurados en función del planteamiento del problema. El investigador propone sus percepciones y experiencias.
- d. Fase 4: Construcción de síntesis en un sistema de categorías: descripciones, patrones, hipótesis, teorías. Al mismo tiempo, se relaciona la información con los objetivos.

CAPÍTULO IV: Análisis y Síntesis

4.1. Recolección de Datos

Con respecto a la recolección de datos se puede decir que “la información que se busca es la más relacionada al fenómeno investigado y permita develar las estructuras que dan sentido a las conductas de los sujetos de estudio” (Trujillo et al, 2019, p. 52). “se vive un constante proceso dialectico, lo que permite una mejor riqueza y sistematización, enriqueciéndola investigación” (Trujillo et al, 2019, p. 53).

Respecto a la selección de la muestra, se tuvo por conveniente elegir a los propios integrantes que participaron en el primer contingente desplegado a la MINUSCA en el año 2016, y también algunos documentos referentes a la situación de la misión en ese año (2016), para esto cabe rescatar lo que se menciona en lo referente a selección de la muestra en la investigación cualitativa y para tal efecto la muestra debe tener “dos características: i) deben tener una riqueza de información sobre el objeto de estudio, y ii) tienen que presentar una clara disposición a cooperar con el investigado”. (Izcarra, 2014, p. 45).

También es preciso resaltar que este personal fue pionero en este tipo de misiones, los colaboradores que se escogieron eran de diferentes grados entre oficiales superiores y subalternos, los que a su vez se desempeñaron en diversos puestos.

Así mismo, para esta recolección de datos se usaron las técnicas de Entrevista Estructurada y la Indagación Documentaria y para los cuales sus instrumentos fueron: La Guía de Entrevista Estructurada y la Ficha de Investigación, los que a su vez fueron validados por un grupo de expertos quienes evaluaron, la pertinencia, la relevancia y la coherencia del contenido de los ítems y se encuentran en el Anexo 3 del presente informe.

Para la Entrevista Semi estructurada, los participantes que colaboraron fueron un total de cinco miembros del contingente en estudio. Algunos ya habían tenido experiencia previa en otras misiones de mantenimiento de la paz para la ONU, específicamente en la MINUSTAH – Haití, de igual manera el Jefe de la Compañía tuvo experiencia como MILOB (Militar Observer de sus siglas en Ingles) en MONUSCO, siendo de gran importancia su aporte por ser clave su observación y punto de vista respecto al proceso de adaptación que se vivió bajo su comando. Además, tengo que decir que la mayoría de los colaboradores estaban prestando servicio en la ciudad de Lima, habiendo solamente uno prestando servicios en provincia, pero ninguno con problemas de conectividad para la realización de las respectivas entrevistas virtuales, esto lo menciono debido a la situación de emergencia sanitaria mundial en la que nos encontrábamos durante la investigación. Las edades de los participantes oscilan entre los 35 y 50 años, todos casados con hijos y con grado de instrucción superior. Para su colaboración se hizo hincapié en su participación anónima para guardar la confidencialidad de sus datos y colaboración, explicándoles además que la utilización de su información seria de uso exclusivo para esta investigación. La selección de

los participantes fue hecha con criterio propio del investigador, como lo sugiere el marco metodológico antes mencionado, pero además con la supervisión y aprobación del Asesor Temático.

La Indagación Documental se realizó en la biblioteca de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Post Grado, al mismo tiempo se emplearon medios virtuales para ampliar los conocimientos adquiridos y finalmente, para efectos de la investigación propiamente dicha se solicitó el permiso correspondiente al Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, para el acceso a su base de datos y documentación correspondiente la cual fue de mucha ayuda para los objetivos de esta tesis.

4.2. Organización de los Datos

Ya habiendo realizado las entrevistas a los miembros participantes seleccionados y una vez recolectados los datos se procedió a revisar y organizar la totalidad de estos, con el fin de obtener aquella información deseada y que sea de provecho para el posterior análisis en miras de alcanzar los objetivos que se plantearon para la presente investigación, y que estos a su vez estén relacionados con el planteamiento del problema, especialmente con los conceptos y relaciones potenciales existentes, los que llevaron a una mejor comprensión y análisis de un fenómeno suscitado en el marco de las operaciones de mantenimiento de paz del Ejército del Perú en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana durante el año 2016.

Así mismo, cabe resaltar que la organización de los datos se realizó siguiendo el criterio de “tipo de datos”, en vista que los datos recolectados son provenientes de entrevistas del tipo semiestructuradas, y documentos; particularmente respecto a la entrevista los datos se organizaron por participante en el orden cronológico que se dieron, así mismo estas fueron hechas virtualmente y grabadas. Después de la grabación se procedió a la transcripción en una base de datos (en una bitácora en Word por computadora), respetando en todo momento el principio de confidencialidad.

Tabla 2

Recolección de Datos de la Entrevista Semiestructurada.

INSTRUMENTO	GRADO	CARGO EN LA MISIÓN	EDAD	FECHA	LUGAR
Entrevistado 01 (E1)	Oficial subalterno	Oficial logístico	40	17 set 2020	Lima-Virtual

Entrevistado 02 (E2)	Técnico	Topógrafo	47	18 set 2020	Lima-Virtual
Entrevistado 03 (E3)	Oficial Superior	Jefe Sección Construcc.	41	20 set 2020	Chiclayo- Virtual
Entrevistado 04 (E4)	Técnico	J-Coor.Civil- Militar	47	21 set 2020	Lima-Virtual
Entrevistado 05 (E5)	Oficial superior	Jefe de Cia Ing	52	29 set 2020	Lima-Virtual

Nota: la presente tabla muestra los principales datos recolectados de la Entrevista Semiestructurada empleados en esta investigación.

Tabla 3

Recolección de Datos de la Indagación Documental.

INSTRUMENTO	DOCUMENTO	ORIGEN	FECHA DE ACOPIO
Ficha N°1 (F1)	Guía para mandos sobre apoyo psicológico en operaciones de la OTAN	Grupo de trabajo de la OTAN	01 oct 2020
Ficha N°2 (F2)	Apoyo logístico a las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas: Introducción	Instituto para Formación en Operaciones de Paz	01 oct 2020
Ficha N°3 (F3)	Lo que debo saber antes de desplegar	Ministerio de Defensa de la República Oriental del Uruguay	01 oct 2020

Nota: la presente tabla muestra los principales datos recolectados de la Indagación Documental empleados en esta investigación.

4.3. Definición de Categorías

Tabla 4

Definición de Categorías durante la Entrevista Semiestructurada.

CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	CÓDIGO	MEMO	Nº DE CITAS	COMENTARIO
Factor Estrés	Estrés Familiar	EF	Sentimiento de tensión emocional relacionado con el ámbito familiar del integrante del contingente.	05	<ul style="list-style-type: none"> • E1: difícil de asimilar al principio. • E2: fue muy difícil durante todo el despliegue. • E3: un poco difícil al comienzo, principalmente por la distancia. • E4: la lejanía de la familia me golpeo bastante. • E5: bajo debido a que ya he participado en anterioridad como observador militar para la ONU.
	Estrés Laboral	EL	Sentimiento de tensión emocional relacionado con el ámbito laboral del integrante del contingente.	05	<ul style="list-style-type: none"> • E1: bastante alto debido a que la responsabilidad que se me asigno como oficial logístico. • E2: fue bastante gratificante debido a que por ser topógrafo me pude desenvolver en mi especialidad.

Factor Bienestar	Economía	EC	Concepto referido a la administración económica del integrante de un miembro del contingente.	05	<ul style="list-style-type: none">• E3: debido a lo agreste y peligroso del lugar el estrés laboral fue bastante alto.• E4: como jefe de coordinación civil militar fue bastante difícil mantener las relaciones con las poblaciones del lugar.• E5: alto debido a la responsabilidad de estar al mando del contingente en representación del Perú. <ul style="list-style-type: none">• E1: fue de bastante ayuda para mi economía personal.• E2: el pago mensual contribuyo con la economía de mi familia.• E3: la parte económica fue una de las principales razones para unirme al contingente.• E4: el factor económico fue fundamental para participar como integrante del contingente.• E5: la economía del hogar mejoro en gran medida.
------------------	----------	----	---	----	---

Salud	SA	Medida en la que el despliegue a afectado la condición médica del integrante del contingente.	05	<ul style="list-style-type: none"> • E1: cuando vi que otros se enfermaron empecé a cuidarme más. • E2: me enferme de malaria, eso sumado al calor y la falta de agua potable fue perjudicial para mi salud. • E3: no tuve ningún problema al respecto a pesar de que hubo mucho personal del contingente si lo tuvo. • E4: la falta de condiciones para la habitabilidad, el calor, los insectos y lo difícil de conseguir medicinas ocasionaron que la salud de la mayoría de los integrantes del contingente se vea afectada. • E5: en todo momento cuide de mi salud. 	
Factor Profesional	Experiencia previa en misiones	EP	Algún tipo de experiencia en que el integrante del contingente a tenido en operaciones de mantenimiento de la paz.	05	<ul style="list-style-type: none"> • E1: no tenia experiencia en otras misiones. • E2: primera vez que estaba en una misión de paz. • E3: fue la primera vez que participe en operaciones de paz. • E4: pensé que esta misión será igual que en Haití, pero fue mucho mas difícil.

					<ul style="list-style-type: none"> • E5: la experiencia como observador militar me sirvió mucho para entender la problemática en el lugar.
	Idioma	ID	Nivel de conocimiento del idioma ingles para participar en operaciones de mantenimiento de la paz.	05	<ul style="list-style-type: none"> • E1: hablo lo necesario del idioma inglés, lo que me sirvió para desenvolverme como oficial logístico al momento de realizar las coordinaciones con la ONU. • E2: no dominio el idioma inglés. • E3: mi dominio s bastante básico, pero suficiente para desenvolverme durante el despliegue. • E4: mi dominio del idioma ingles es bastante regular, hubiera preferido prepararme mejor al respecto. • E5: si domino el idioma inglés.
Factor Operatividad	Logística	LO	Capacidad de respuesta en cuanto a la logística con la que conto el contingente para el optimo cumplimiento de la misión asignada.	05	<ul style="list-style-type: none"> • E1: el principal problema fueron las comodidades de las instalaciones, no eran las mas ideales para el bienestar del personal. • E2: las instalaciones eran deficientes y no cumplían con lo indispensable para vivir.

Personal	PE	Capacidad respuesta en cuanto a personal con la que conto el contingente para el óptimo cumplimiento de la misión asignada	05	<ul style="list-style-type: none">•E3: muy importante debido a que el misionamiento principal del contingente fue de mantenimiento de caminos y carreteras.•E4: la logística durante todo el contingente no fue la mejor.•E5: por ser el primer contingente gran parte del material logístico era nuevo.
				<ul style="list-style-type: none">•E1: la mayoría del personal se desarrolló de la mejor manera.•E2: para el personal de mayor edad fue bastante difícil desenvolverse en el contingente.•E3: no todo el personal reunía las capacidades necesarias para integrar el contingente.•E4: debido a las enfermedades la moral del personal estaba relativamente baja.•E5: la gran mayoría de integrantes tenía experiencia en contingentes desplegados en Haití, sin embargo, se dieron con la sorpresa de que las realidades eran diferentes.

Impacto	En el Rendimiento	RE	Nivel de respuesta que tiene el contingente en su conjunto para el cumplimiento de la misión	05	<ul style="list-style-type: none"> • E1: el rendimiento de todos, a pesar de las condiciones fue el mejor. • E2: el rendimiento del personal de mayor edad no fue el mejor. • E3: el rendimiento fue el ideal durante el despliegue. • E4: el rendimiento de todos fue bueno, estábamos representando al Perú. • E5: el nivel optimo de rendimiento se llevo a alcanzar con mucha dificultad, debido al tiempo que tarde el grueso del personal para adaptarse.
	En el Tiempo de Adaptación	TA	Espacio de tiempo en que un integrante del contingente se adapto al tipo de misionamiento asignado	05	<ul style="list-style-type: none"> • E1: la mayoría nos tuvimos que adaptar de lo más rápido. • E2: la adaptación fue bastante difícil. • E3: de manera personal no tuve problemas al respecto. • E4: fue muy difícil adaptarse. • E5: tardo mas de lo previsto, debido al nivel de dificultad de la misión.

Nota: la presente tabla describe las categorías establecidas durante la investigación.

Tabla 5

Definición de Categorías durante la Indagación Documental.

CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	CÓDIGO	MEMO	Nº DE CITAS	COMENTARIO
Factor Estrés	Estrés Familiar	EF	Sentimiento de tensión emocional relacionado con el ámbito familiar del integrante del contingente.	03	<ul style="list-style-type: none"> • F1: Estar separado de la familia y amigos es un problema, como lo es convivir en recintos muy reducidos e incómodos. (OTAN, 2016, p. 16) • F2: Las misiones de mantenimiento de la paz con frecuencia son volátiles e impredecibles. (Little, 2021, p. 12) • F3: si no se encuentra en buen estado físico y emocional, se verá limitado en sus capacidades de desarrollar tareas, afectando por lo tanto la eficacia suya y de la fracción que integra. (Manual de Misiones de Paz - ONU, 2015, p. 61)
	Estrés Laboral	EL	Sentimiento de tensión emocional relacionado con el ámbito laboral del integrante del contingente.	03	<ul style="list-style-type: none"> • F1: Estos factores de estrés pueden variar en función de la operación, la misión o el arma o cuerpo de que se trate. (OTAN, 2016, p. 16) • F2: La relación entre las fuerzas militares, las policiales, el componente civil y los componentes de apoyo tiene una importancia decisiva. (Little, 2021, p. 12)

					<ul style="list-style-type: none"> • F3: El trabajo de derechos humanos es muy complejo, y se deben extremar precauciones para evitar que las intervenciones mal planificadas dañen, en vez de ayudar, a las víctimas de violaciones de estos derechos. (Manual de Misiones de Paz - ONU, 2015, p. 34)
Factor Bienestar	Economía	EC	Concepto referido a la administración del integrante de un miembro del contingente.	03	<ul style="list-style-type: none"> • F1: En estas circunstancias los mandos juegan un papel importante en el apoyo a la familia. Ellos saben que el desempeño de los miembros de la unidad mejora cuando sienten que su familia está atendida. (OTAN, 2016, p. 80) • F2: El límite de gastos permitido. (Little, 2021, p. 180) • F3: El derecho a un nivel de vida adecuado que asegure a las personas y sus familias la salud y el bienestar, en especial la alimentación y el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios. (Manual de Misiones de Paz - ONU, 2015, p. 29)
	Salud	SA	Media en la que el despliegue a afectado la	03	<ul style="list-style-type: none"> • F1: los mandos son conscientes de la responsabilidad que tienen en el desempeño de la unidad y la salud de sus subordinados. (OTAN, 2016, p. 116)

			condición médica del integrante del contingente.		<ul style="list-style-type: none"> • F2: Los servicios que directa o indirectamente contribuyen con la salud y el bienestar de los pacientes o de una población. (Little, 2021, p. 181) • F3: Es importante tener presente que existen distintos riesgos para la salud que pueden manejarse con la debida atención y prevención. (Manual de Misiones de Paz - ONU, 2015, p. 19)
Factor Profesional.	Experiencia previa en misiones.	EP	Algún tipo de experiencia en que el integrante del contingente a tenido en operaciones de mantenimiento de la paz.	03	<ul style="list-style-type: none"> • F1: El personal militar que participa en operaciones a veces se ve expuesto a condiciones extremas y se ve afectado de algún modo por la experiencia. (OTAN, 2016, p. 58) • F2: Una actividad político militar que tiene por objetivo controlar un conflicto, que involucra la presencia de las Naciones Unidas sobre el terreno, que generalmente implica personal militar y civil, con el consentimiento de las partes. (Little, 2021, p. 182) • F3: El que usted haya sido seleccionado o seleccionada entre muchos y muchas para participar en alguna de dichas Misiones, responde a su libre decisión de ser voluntario o voluntaria en ella. (Manual de Misiones de Paz - ONU, 2015, p. 2)

	Idioma	ID	Nivel de conocimiento del idioma inglés para participar en operaciones de mantenimiento de la paz.	03	<ul style="list-style-type: none"> • F1: Del desenlace de estos retos depende en buena medida la preparación de la unidad y su desempeño. (OTAN, 2016, p. 14) • F2: Las disposiciones administrativas, logísticas y de otro tipo de apoyo para las operaciones de paz de las Naciones Unidas son cruciales para lograr la implementación efectiva de estas tareas. (Little, 2021, p. 12) • F3: Se puede lograr a través de un aumento sistemático del ejercicio habitual, es decir, mediante un entrenamiento adecuadamente orientado y dirigido. (Manual de Misiones de Paz - ONU, 2015, p. 162)
Factor Operatividad	Logística	LO	Capacidad de respuesta en cuanto a la logística con la que conto el contingente para el óptimo cumplimiento de la misión asignada.	03	<ul style="list-style-type: none"> • F1: En la entrevista, los suboficiales que estaban de misión se quejaban de que los oficiales más modernos no se acercaban a las instalaciones de la tropa, tal vez por sus precarias condiciones. (OTAN, 2016, p. 31) • F2: La logística se define como la ciencia de la Planificación del Proyecto de Recursosificación y de la ejecución de la administración, los desplazamientos y el mantenimiento de las fuerzas, e

				<p>incluye las actividades relativas a las comunicaciones, la ingeniería y los servicios de aviación. (Little, 2021, p. 181)</p> <ul style="list-style-type: none"> • F3: Cuide y responsabilícese de todos los fondos, vehículos, equipo y bienes de las Naciones Unidas que se le hayan asignado y no se dedique al comercio ni al trueque con el fin de obtener beneficios personales. (Manual de Misiones de Paz - ONU, 2015, p. 130)
Personal	PE	Capacidad respuesta en cuanto a personal con la que conto el contingente para el óptimo cumplimiento de la misión asignada	03	<ul style="list-style-type: none"> • F1: Los cometidos desempeñados durante las operaciones pueden exponer al personal militar a situaciones de estrés o traumáticas. (OTAN, 2016, p. 16) • F2: La División de Apoyo de las Capacidades del Personal Uniformado procesa los reembolsos por los equipos de propiedad de los contingentes. (Little, 2021, p. 17) • F3: no dude que, entre sus superiores, se encuentran hombres y mujeres con experiencia en la administración de personal y han visto un gran número de situaciones de vida, por lo tanto, confíe que comprenderán su problemática y le asistirán en la

					búsqueda de una solución. (Manual de Misiones de Paz - ONU, 2015, p. 61 - 62)
Impacto	En el Rendimiento	RE	Nivel de respuesta que tiene el contingente en su conjunto para el cumplimiento de la misión	03	<ul style="list-style-type: none"> • F1: El personal debidamente formado sabe que incluso en circunstancias difíciles el entrenamiento es la base para superar situaciones difíciles. (OTAN, 2016, p. 22) • F2: La gama de tareas asignadas a las operaciones de paz de las Naciones Unidas se ha ampliado significativamente en respuesta a los patrones cambiantes de los conflictos y para afrontar mejor las amenazas a la paz y la seguridad internacionales. (Little, 2021, p. 21) • F3: La observación de una conducta idónea exige que el funcionario mantenga aptitud para el adecuado desempeño de las tareas públicas a su cargo. (Manual de Misiones de Paz - ONU, 2015, p. 61 - 62)
	En el Tiempo de Adaptación	TA	Espacio de tiempo en que un integrante del contingente se adaptó al tipo de misionamiento asignado	03	<ul style="list-style-type: none"> • F1: El mando tiene que crear las condiciones adecuadas para que los miembros de la unidad puedan adaptarse mejor a los problemas cotidianos y a las situaciones potencialmente traumáticas. (OTAN, 2016, p. 18)

-
- F2: Un elemento de apoyo de la misión debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse rápidamente a condiciones cambiantes sobre el terreno que permitan una mayor capacidad interna para responder a las operaciones esenciales de la misión. (Little, 2021, p. 21)
 - F3: El mantenimiento de una buena preparación física, es condición indispensable para obtener el máximo de rendimiento en cualquier actividad. (Manual de Misiones de Paz - ONU, 2015, p. 162)

Nota: la presente tabla describe las categorías establecidas durante la investigación.

4.4. Soporte de Categorías

Tabla 6

Descripción de las Categorías.

TEMA	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN
Factores que Afectan la Adaptación de la Cia de Ing Perú.	Factor Estrés.	Estrés familiar.	Estrés producido por problemas ocurridos en el núcleo familiar de índole conyugal, económico, separación o distanciamiento, etc.
		Estrés laboral.	Estrés producido por características y exigencias propias del lugar de trabajo.
	Factor Bienestar.	Economía.	Recursos financieros en particulares para satisfacer necesidades primarias y secundarias.
		Salud.	Estado de bienestar o equilibrio tanto físico como mental, necesarios para la labor.
Factor Profesional.	Experiencia previa en misiones.	Conocimiento del tipo de trabajo técnico en mantenimiento de aeropuertos y vías para NNUU.	

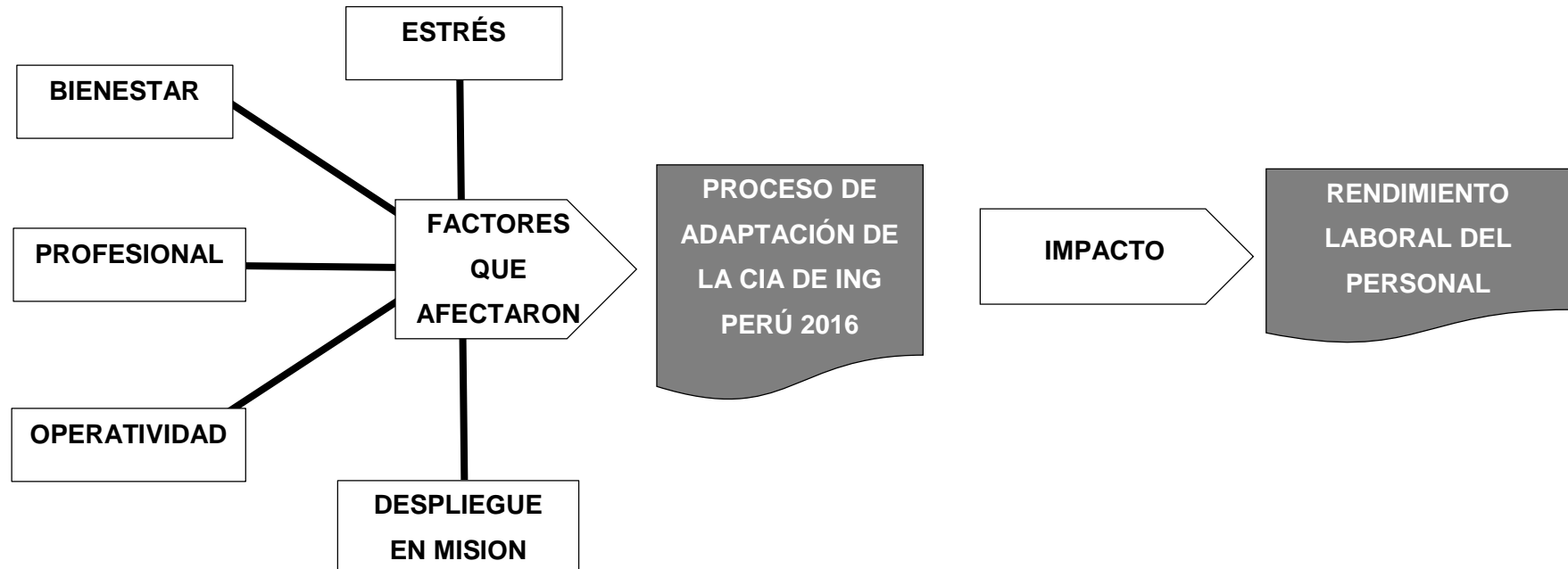
	Idioma.	Dominio del Idioma Inglés y/o francés por parte del personal de OO y TCOS al ser idiomas oficiales de NNUU.
Factor Operatividad.	Logística.	Soporte de medios necesarios para llevar a cabo operaciones y tareas militares satisfactorias, incluye equipamiento, vvhh y maquinaria de Ing.
	Personal.	Personal con condiciones aceptables para realizar trabajos de ingeniería, incluye la edad, estado físico y mental.
Impacto	En el Rendimiento.	Productividad afectada en relación a metas, plazos y tareas completadas en la misión.
	En el Tiempo de adaptación.	El proceso de adaptación no se dio de forma inmediata, algunos no llegando a adaptarse.

Nota: la presente tabla describe el soporte de las categorías establecidas durante la investigación.

4.5. Red Semántica

Figura 1

Red semántica.



Nota: los Factores de estrés, bienestar, profesional, operatividad, y el despliegue propiamente dicho a la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana fueron factores que afectaron directamente en el proceso de adaptación de la la Cia. Ing “Perú” en el año 2016 hasta el punto que tuvo un impacto notorio en el rendimiento laboral de sus integrantes, de tal manera que algunos de ellos consideraron ser repatriados al Perú por haber sufrido de algunas complicaciones en el aspecto de la salud y del trabajo propiamente dicho debido a la ausencia de un efectivo y planificado proceso de adaptación considerando que este es fue el primer contingente peruano de Ingeniería desplegado a una misión en el continente africano.

4.6. Triangulación de Datos

Tabla 7

Triangulación de Datos.

SUB CATEGORÍA	ENTREVISTAS	ANÁLISIS DOCUMENTAL	RESULTADO DEL ANÁLISIS	SÍNTESIS INTEGRATIVA
Estrés Familiar.	Los entrevistados manifiestan que la lejanía de la familia incrementaba el estrés en todo el personal.	De acuerdo al Texto “Lo que debo saber antes de desplegar”, se puede decir que: si no se encuentra en buen estado físico y emocional, se verá limitado en sus capacidades de desarrollar tareas, afectando por lo tanto la eficacia suya y de la fracción que integra.	La Sub Categoría “Estrés Familiar” se relaciona principalmente con la preocupación que tuvieron los integrantes del contingente por el bienestar de sus respectivas familias mientras este se encuentre participando del despliegue contingente.	En el caso particular de este Contingente un factor que influyó y que fue determinante para su proceso de adaptación esta referido al manejo del estrés que deriva de una fortaleza mental, debilitada principalmente por la sensación de lejanía y separación de la familia, esto afectó particularmente al personal casado y con hijos, lo que desencadenó en casos de estrés los cuales también provocaron consecuencias físicas en el organismo de la persona.

Estrés Laboral.	Las condiciones de habitabilidad iniciales y el miedo a ser contagiados por malaria, enfermedad que finalmente contrajo la mayoría de los integrantes del contingente, incremento el estrés laboral.	De acuerdo a la “Guía para mandos sobre apoyo psicológico en operaciones de la OTAN” se puede decir que Estos factores de estrés pueden variar en función de la operación, la misión o el arma o cuerpo de que se trate. En cambio las tropas terrestres tienen que afrontar otro tipo de estrés, como enfrentarse a una multitud enfurecida, sentirse rechazadas por la población local o ser testigos de la destrucción causada por las facciones enfrentadas.	La Sub Categoría “Estrés Laboral” se relaciona principalmente con el nivel de satisfacción e insatisfacción que tuvieron cada uno de los integrantes del contingente con respecto a sus actividades diarias.	El estrés laboral se intensifico principalmente porque la mayoría de los integrantes del contingente no habían asumido la dificultad de encontrarse en un contingente lejano y a la vez pensaron que sería la misma situación que se vivió en Haití.
Economía.	El factor bienestar estuvo definido en base a las condiciones de habitabilidad propias de lo convulsionada de la región, así como a los	De acuerdo a la “Guía para mandos sobre apoyo psicológico en operaciones de la OTAN” se puede decir que: Hay que contar con redes	La sub categoría “Economía” esta referida específicamente al beneficio económico que obtuvieron los integrantes	La principal razón de los integrantes del contingente para participar como voluntarios del mismo fue el factor económico, lo que

altos costos que tenían que asumir los integrantes del contingente para viajar durante sus permisos, llegando al punto de que muchos de ellos permanecieron en las carpas cuando los solicitaban.

formales e informales para prestar la debida atención a las necesidades de la familia del personal militar. Aunque ambos tipos de redes juegan un papel diferente, su objetivo es el mismo: conseguir que la familia pueda afrontar eficazmente los despliegues y mantener la fortaleza necesaria.

del contingente, lo que le beneficiaría su estabilidad económica familiar al término del despliegue.

posteriormente les proporciono una del despliegue. momentánea estabilidad económica.

Salud. La salud del grueso del contingente estuvo afectada principalmente por las enfermedades endémicas de la región, las cuales fueron controladas en su momento, pero afectaron la moral de todo el contingente.

De acuerdo al “Manual de Apoyo logístico a las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas: Introducción” se puede decir que: el Servicio de Apoyo Operacional (OSO por su sigla en inglés) provee servicios de recursos humanos, de salud y de desarrollo de capacidades

La Sub Categoría “Salud” esta referida principalmente a la preocupación que sintieron los integrantes del contingente por no contraer enfermedades endémicas durante el despliegue.

Muy a pesar de los preparativos previos al despliegue, no se tuvo en consideración que la región era muy diferente a cualquier otra donde se habían desplegado tropas peruanas, lo que afecto la salud de todos durante el tiempo que duro la misión.

y capacitación operacional. El OSO incluye la División de Servicios de Recursos Humanos que provee servicios de dotación de personal como pruebas y exámenes, diseño orgánico, planificación de la fuerza de trabajo operacional y procesos de reclutamiento.

Experiencia previa en misiones.	El factor profesional fue afectado debido a que gran parte del personal técnico especialista no tenía experiencia en zona de emergencia y no estaban entrenados para realizar operaciones militares en ese tipo de geografía.	De acuerdo al Texto “Lo que debo saber antes de desplegar” se puede decir que: no dude que entre sus superiores, se encuentran hombres y mujeres con experiencia en la administración de personal y han visto un gran número de situaciones de vida, por lo tanto, confíe que comprenderán su	La Sub Categoría “Experiencia Previa” se puede decir que existió personal que ya había participado anteriormente en otro despliegue ejecutado en la republica de Haití.	La experiencia previa en misiones de algunos de los integrantes fue aprovechada por los mismos, sin embargo, en algunos de los casos fue perjudicial ya que se creyó que seria una misión con las mismas facilidades que se tuvo en la misión en la Republica de Haití, lo que ocasiono un exceso de confianza en el personal, afectando el
---------------------------------	---	---	---	---

		problemática y le asistirán en la búsqueda de una solución.		desarrollo operativo de la misión.
Idioma.	No todos hablaban el idioma inglés como para desenvolverse o realizar coordinaciones con personal ajeno al contingente, solo algunos lo hablaban y eran ellos los que tenían algún contacto con agentes externos.	De acuerdo a la “Guía para mandos sobre apoyo psicológico en operaciones de la OTAN”, se puede decir que: la formación e instrucción militar se enriquece con la intervención de los profesionales de apoyo psicológico, permitiendo a los mandos y a los miembros de la unidad aprovecharse del sistema de apoyo formal.	La Sub Categoría “Idioma” esta relacionada con el conocimiento del idioma inglés que deberían haber tenido todos los integrantes del contingente, lo que en la practica no se cumplió en su totalidad.	La adaptación fue afectada también por un aspecto del factor profesional tanto del personal de oficiales como de Técnicos Sub oficiales, siendo el idioma inglés principalmente y el francés en segundo lugar los idiomas oficiales en las misiones de mantenimiento de paz de la ONU y del RCA respectivamente, lo cual dificulto el desempeño profesional del personal, debido a una sensación de inseguridad y confianza.
Logística.	Inicialmente la mayoría de entrevistados asumió que las condiciones del despliegue iban a ser iguales o similares	De acuerdo al “Manual de Apoyo logístico a las operaciones de mantenimiento de la paz de	La Sub Categoría “Logística” determina los aspectos logísticos de principal importancia que	Las características extremas de la misión, como lluvias torrenciales, vientos fuertes, las distancias y escases de

a las que se presentaron para el contingente desplegado en Haití (mucho más flexibles y con mucho mayor bienestar) sin embargo se dieron con la sorpresa de que en esta misión las condiciones del despliegue fueron más difíciles lo que ocasiono una mayor exigencia para todos los miembros.

las Naciones Unidas: Introducción” se puede decir que: el Departamento de Apoyo Operacional (DAO) es un departamento de las Naciones Unidas que se dedica principalmente a la logística de las misiones de las Naciones Unidas.

fueron necesarios para el sostenimiento y la subsistencia ininterrumpida del contingente durante todo su tiempo de duración.

vías de comunicación para los trabajos de aplicación, sumado a la presión existente por parte de la MINUSCA para cumplir con los plazos, hicieron necesario que el factor logístico se mantenga óptimo para el cumplimiento de la misión del contingente.

Personal. En cuanto a efectivos estos estaban completos, sin embargo, el personal enfermo y la baja moral por la lejanía de la familia afectaban la efectividad del desempeño en su conjunto.

De acuerdo al “Manual de Apoyo logístico a las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas: Introducción”, se puede decir que: El OSO incluye la División de Servicios de Recursos Humanos que provee servicios de dotación de personal como pruebas y

La Sub Categoría “Personal” establece las necesidades relacionadas a recursos humanos que se presentaron durante todo el tiempo en que duro el despliegue del contingente.

Hubo factores cualitativos que no fueron previstos antes del despliegue, principalmente los problemas psicológicos que sufrirían los integrantes del contingente durante el despliegue de la misión, relacionados con problemas familiares, económicos y laborales.

exámenes, diseño orgánico, planificación de la fuerza de trabajo operacional y procesos de reclutamiento.

En el Rendimiento	Gran parte del personal técnico especialista pasaban los 50 años de edad, lo que afectó el desempeño operativo de la unidad en su conjunto.	De acuerdo a la “Guía para mandos sobre apoyo psicológico en operaciones de la OTAN”, se puede decir que: El personal militar espera que el mando provea lo necesario para cumplir la misión y ellos responderán con lealtad y sacrificio. Si estas expectativas no se cumplen, el resultado puede ser problemas de disciplina y rendimiento. Las consecuencias son especialmente lesivas en los despliegues.	La Sub Categoría “En el Rendimiento” establece el nivel de afectación que sufrió cada uno de los integrantes del contingente ante toda la diversidad de factores que se presentaron durante la duración del despliegue.	El rendimiento fue también otro factor afectado en esta misión, en este caso por la edad del personal, en este proceso se observó un problema con la adaptación del personal mayor de 45 años, principalmente entre el personal de Técnicos, dentro de los cuales hubo quienes tuvieron experiencia en la misión de Haití pensando que sería igual, ya que las exigencias laborales y vigor físico necesarios además de los servicios de cuartel y seguridad que tuvieron que cumplir evidenciaron algunas
-------------------	---	---	---	--

				de las desventajas propias de una edad mayor.
En el Tiempo de Adaptación	Hubo personal que hasta el término del despliegue no pudo adaptarse en su totalidad, eso sucedió principalmente con el personal de mayor edad y los que tenían problemas familiares en sus hogares.	De acuerdo a la “Guía para mandos sobre apoyo psicológico en operaciones de la OTAN”, se puede decir que: Deben transmitir la idea de que lo normal es volver a funcionar correctamente, aunque haya personas que para conseguirlo necesiten ayuda durante un tiempo. Tienen que ser conscientes de la ambivalencia asociada al hecho de tener que solicitar ayuda a los profesionales de apoyo psicológico, aunque los propios mandos manifiesten su creencia de que pedir ayuda es señal de fortaleza y valentía.	La Sub Categoría “En el Tiempo de Adaptación” establece el tiempo en que duro cada uno de los integrantes para adaptarse a la situación durante la ejecución del despliegue.	La adaptación se vio perjudicada por la falta de comodidades para instalar al personal, así como por los problemas personales que algunos integrantes tenían, en sus hogares.

Nota: la presente tabla describe la triangulación de datos establecidas durante la investigación.

CAPÍTULO V: Dialogo Teórico – Empírico

Luego de haber realizado el trabajo de análisis de las categorías y sus relaciones a través de la triangulación se procedió a realizar el trabajo de síntesis entre la síntesis empírica y la teoría leída, para poder establecer un dialogo teórico-empírico siguiendo lo planteado tal como nos lo explica Vargas, (2011) quien dice: “se tiene que desarrollar una síntesis teórica; sólo que ésta tiene que hacerse construyendo una estructura conceptual que de algún modo pueda enlazarse con la síntesis empírica” (pag.70). Además es preciso mencionar que el autor antes mencionado resalta el hecho de que es importante que la teoría que se va leyendo durante el proceso investigativo me permita orientar mejor mi levantamiento empírico y mi trabajo de análisis y síntesis empírica, pero con el cuidado de no orientarlo tanto que se termine distorsionando porque entonces sucede que el investigador empezara a buscar empíricamente lo leído en la teoría, y esto echaría a perder la investigación en sí, por lo que es recomendable ir leyendo la teoría y dejarla entre paréntesis, por así decirlo, para dejar que sea la realidad la que me oriente desde ella misma y que no sea orientado desde los autores, todo esto claro está se tiene que hacer si la investigación tuvo un objeto de estudio de tipo teórico-empírico como es el caso de la presente investigación.

Dicho esto, a continuación, en el cuadro siguiente se procede a exponer el dialogo teórico-empírico de los resultados del análisis y síntesis de la presente investigación:

Tabla 8*Dialogo Teórico – Empírico.*

CITAS TEÓRICAS	HALLAZGOS EMPÍRICOS	TEXTO TEÓRICO-EMPÍRICO
<p>El MFA-CD-03-14 (2012), Manual de Operaciones de Paz del CCFFA, menciona: Estrés Familiar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de tiempo a solas con el conyugue. • Falta de contacto con la familia. • Comisiones y separación. • Conflictos familiares. • Conflictos en las relaciones. • Relaciones distantes. <p>Factores relacionados a la separación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia previa de separación familiar. • Actitud de la familia hacia la separación. • Actitud de la familia hacia la designación. • Acontecimientos familiares importantes durante la separación. • Confianza en el apoyo familiar disponible (pag.IV 61-IV 62). 	<p>En el caso particular de este Contingente un factor que influyó y que fue determinante para su proceso de adaptación están referidos al aspecto del manejo del estrés que deriva una fortaleza mental, debilitada principalmente por la sensación de lejanía y separación de la familia, esto afecto emocionalmente principalmente al personal casado, desencadenando en los típicos casos de estrés los cuales también provocaron consecuencias físicas en el organismo de la persona.</p>	<p>El factor estrés está considerado como una de las complicaciones más frecuentes que se presentan en las misiones de paz, tanto para contingentes como para observadores militares, y está contemplado en los manuales del CCFFAA para operaciones de paz haciendo referencia al estrés familiar que se presenta por motivos conyugales originados por la separación, además también específica a la separación misma como un factor aislado trayendo consigo ciertas actitudes que adopta la familia hacia el miembro desplegado. Y efectivamente este factor fue encontrado dentro de la realidad existente durante el despliegue de este primer contingente, donde parte de los miembros sufrieron la separación de la familia ya sea solo por el hecho de encontrarse a gran distancia de la familia y</p>

<p>En el texto “Riesgos Laborales, como prevenirlos” menciona:</p> <p>Alvarez & Enriqueta (2012) en este nos explican que existen condiciones directas e indirectas que afectan a los trabajadores y su salud, dentro de las indirectas podemos encontrar los bajos ingresos que conllevan a alimentación deficiente, malos servicios, vivienda inadecuada y falta de recreación. Dentro de las condiciones directas existen factores como contaminantes en el medio y ritmos de trabajo rápidos; estas dos condiciones provocan que el trabajador sea más susceptible a enfermedades o accidentes. (pag.30)</p>	<p>Luego se observó una deficiencia en la gestión del bienestar, específicamente en lo que respecta en la superación de obstáculos para una adecuada y fluida comunicación con la familia, atención de salud contra la malaria, enfermedad que fue muy común, y la solvencia económica para realizar viajes recreativos además de las restricciones para realizarlos, lo que fue crucial para la mayoría del personal durante su permanencia en la misión debido a que era una de las formas de escapar a la rutina y exigencias del trabajo, haciendo todo esto más difícil su proceso de adaptación.</p>	<p>por problemas arrastrados o suscitados durante el despliegue.</p> <p>Las condiciones laborales de las cuales hacen mención los autores en su texto “Riesgos Laborales” nos hace pensar en la importancia que tiene la sensación de bienestar que debe tener el trabajador mientras presta sus servicios, por supuesto esto no escapa de la realidad del personal militar y menos si está desplegado en el extranjero. Esta necesidad no fue bien cubierta por las condiciones y características propias de la misión y también por hecho de que era un contingente pionero de ingeniería en este tipo de misiones, en consecuencia, aquí encontramos que la teoría se corrobora con la realidad.</p>
<p>Al hablar esencialmente de la profesión militar, Berrio (1998) dice lo siguiente: “En consecuencia, consideramos militar profesional</p>	<p>La adaptación fue afectada también por un aspecto del factor profesional tanto del personal de oficiales como de Técnicos Sub</p>	<p>Si bien es cierto que como miembros del Ejército del Perú, todo su personal debe estar en condiciones para desempeñarse</p>

aquel que en su actividad cotidiana o normal usa, está preparado o se prepara para usar, las armas en su más amplio sentido. Mientras que, por lo contrario, entendemos no es militar profesional aquel militar que en su actividad normal no usa las armas”. (p.43)

oficiales, siendo el idioma inglés principalmente y el francés en segundo lugar los idiomas oficiales en las misiones de mantenimiento de paz de la ONU y de la RCA respectivamente, lo cual dificultó el desempeño profesional del personal, debido a una sensación de inseguridad y confianza.

de manera profesional, según su especialidad, en los lugares que la institución los designe, con mucha más razón, si esta designación fue de manera voluntaria como es el caso de los contingentes en apoyo a las Naciones Unidas. Además, este factor está estrechamente ligado al tema psicológico por los que pasa cada uno de los integrantes del contingente.

El RE 34-17 (2015), Entrenamiento Físico Militar nos explica que: “La aptitud militar integral para la guerra incluye la aptitud física, mental y emocional. El combatiente bien preparado debe poseer estas cuatro cualidades; pues si careciera de alguna de ellas su eficiencia en el combate sufriría considerablemente, ya que sin la aptitud física carecería de fuerza, vigor y destreza, cualidades indispensables para combatir, sin aptitud técnica no poseería el conocimiento y la habilidad para atacar y

La operatividad fue también otro factor afectado en esta misión, en este caso por la edad del personal, en este proceso se observó un problema con la adaptación del personal mayor de 45 años, principalmente entre el personal de Técnicos, dentro de los cuales hubo quienes tuvieron experiencia en la misión de Haití pensando que sería igual, ya que las exigencias laborales y vigor físico necesarios además de los servicios de cuartel y seguridad que tuvieron que cumplir

En base a la teoría y a los datos obtenidos se puede decir que para que la fuerza operativa tenga éxito en su misionamiento esta debe estar en óptimas condiciones de entrenamiento y capacidades fundamentales para realizar acciones militares, es por ello que la falta de experiencia y la avanzada edad de muchos de los integrantes del contingente afectaron la moral del resto del personal, ya que se podía apreciar bastante falta de actitud para el cumplimiento de la misión.

defenderse, y sin la aptitud mental y emocional evidenciaron algunas de las desventajas no tendría voluntad de vencer”. (p. 1-3) propias de una edad mayor.

El ME 1-81 (2005), Movimientos y Estacionamientos de Tropas, explica que: “Los desplazamientos son movimientos que se realizan en medios de transporte ajenos o no orgánicos de la Unidad o Fuerza, normalmente se ejecutan en largas y/o medianas distancias, Son de carácter administrativo, obedecen al Despliegue Estratégico, el Planeamiento se realiza en el más alto nivel, se requiere pocos elementos de control durante el movimiento, pero mucha seguridad para evitar accidentes”. (p. 2-1)

Así mismo las características extremas de la misión como el calor superior a los 35°, lluvias torrenciales, vientos fuertes, las distancias y escases de vías de comunicación para los trabajos de aplicación, la presión existente por parte de la MINUSCA en el cumplimiento de los plazos y la sensación de inseguridad por los conflictos internos de los rebeldes SELEKAS fueron otros aspectos que afectaron la adaptación

Al momento de contrastar la teoría con los datos obtenidos se puede observar que es indispensable que los comandos analicen no solamente el despliegue de los contingentes, sino que también, dentro del planeamiento inicial se considere la óptima estadía del personal que participa del mismo, de tal manera que esto se vea reflejado en el óptimo desempeño de todos los integrantes en el cumplimiento de su misión.

Donoso (2012) en su libro titulado Psicología en las Fuerzas Armadas dice lo siguiente: “El trabajo de los militares españoles en una misión internacional supone una separación de la familia y los amigos por un tiempo prolongado, con todo el desgaste que ello genera (físico, psicológico y emocional). La vida para muchos

El impacto fue en primera instancia de tipo psicológico, y en segunda instancia de tipo sanitario, produciendo un Estrés Acumulativo en el personal, ambos repercutieron en el rendimiento y productividad del contingente, viéndose reflejado en el retraso de algunas labores y la velocidad en el cumplimiento de

Entonces nos podemos dar cuenta que el factor fundamental que impacto en el personal integrante del contingente fue el psicológico, el cual abarco realmente varios sub factores como el familiar, el bienestar, la salud, etc.

de los integrantes de la misión transcurre dentro las mismas. Esto debido a ser el primer contingente de Ingeniería en el continente africano, afrontando un duro proceso de adaptación por lo menos el primer tercio del tiempo que dura la misión.

de las instalaciones militares, por lo que día tras día se repiten los mismos escenarios y las mismas personas. Las salidas fuera de la base suelen ser por motivos de vigilancia o necesidades logísticas; las salidas de ocio, debido al peligro por atentados, se han prohibido. Todo esto contribuye a aumentar la sensación de opresión y agobio". (p. 520)

Nota: la presente tabla describe el Dialogo Teórico Empírico establecido durante la investigación.

CAPITULO VI: Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones

6.1.1. Conclusiones para el objetivo 1

Determinar el factor o factores determinantes de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana que afecto el proceso de adaptabilidad de la Cía. Ing. "Peru",2016.

Luego de haber realizado el análisis de las categorías según lo recolectado en las declaraciones de los entrevistados en esta investigación y posterior a ello la triangulación de datos; se pudo determinar que los principales factores que intervinieron en el proceso de adaptación del personal del primer contingente de la Cia Ing "Perú" en la MINUSCA durante el año 2016 fueron:

- La falta de manejo del estrés debido a la sensación de lejanía y separación de la familia.
- La falta de aceptación de que era un despliegue lejano muy diferente al que se ejecutó en la Republica de Haití.
- El beneficio económico que se obtendría gracias a la remuneración económica.
- La falta de consideración que la región era diferente a cualquier otra donde se hayan desplegado tropas peruanas con anterioridad.
- La mayoría de los integrantes con experiencia anterior en el despliegue de la Republica de Haiti pensó que tendría las mismas facilidades.
- El deficiente conocimiento del dominio del idioma inglés principalmente en los elementos de trabajo de estado mayor.
- La eficiencia en la logística.
- Los problemas psicológicos a consecuencia de los demás factores.
- La operatividad afectada por la edad del personal técnico mayor de 45 años.
- La adaptación.

El despliegue propiamente dicho debido a las características propias de la misión, siendo esta ultima la más significativa teniendo en cuenta que fue en la que más coincidieron y la más común dentro de las mencionadas por los entrevistados.

6.1.2. Conclusiones para el objetivo 2:

Determinar de qué manera este factor o factores impactaron el rendimiento de la Cía. Ing. "Peru",2016.

Todos estos factores encontrados a través de la recolección de datos y posteriormente a la triangulación de datos causaron principalmente un debilitamiento en la fortaleza mental del personal, en otras palabras impactaron psicológicamente, causando momentos de ansiedad o soledad en algunos casos al verse en un ambiente muy diferente a lo esperado

además de estar muy alejados de sus familias lo que significaba tener que adaptarse a situaciones fuera de su zona de confort a la que estaban acostumbrados, esto conllevó a un problema de estrés acumulativo el cual afectó significativamente al proceso de adaptación del contingente inicialmente percibido a la llegada del contingente y que tuvo consecuencias en el rendimiento inicial de la Compañía principalmente en sus labores de ingeniería, inclusive viéndose estas demoradas en algunos casos de acuerdo a los plazos impuestos, lo cual se prolongó hasta los cuatro primeros meses de haberse instalado en la misión.

6.2. Recomendaciones

6.2.1. Recomendaciones para el objetivo 1

Determinar el factor o factores determinantes de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana que afectó el proceso de adaptabilidad de la Cía. Ing. "Peru", 2016.

De acuerdo a las conclusiones obtenidas es mi obligación recomendar al comando de la institución lo siguiente:

- El personal integrante de los próximos contingentes, particularmente los que se desplieguen por primera vez a alguna nación determinada, sea sometido a evaluaciones psicológicas permanentemente, de tal manera que el estrés familiar sea mitigado, prestando bastante atención a las previsiones para el contacto con las mismas durante el desarrollo del despliegue.
- El personal integrante de los próximos contingentes, particularmente los que se desplieguen por primera vez a alguna nación determinada, sea sometido a evaluaciones psicológicas permanentemente, de tal manera que el estrés laboral sea reducido.
- El beneficio económico se debe mantener, sin embargo se debe concientizar al personal para que este no sea su única motivación.
- Como parte de la instrucción previa al despliegue se debe considerar la concientización de que cada misión en tierras extranjeras es diferente a las otras y se deben de tomar con las mismas previsiones y precauciones para poder desarrollarlas con la misma eficiencia.
- Como parte de la instrucción previa al despliegue se debe considerar la concientización de que las facilidades no serán las mismas en todos los despliegues, cada despliegue en cada región del mundo será diferente a los anteriores.
- El personal considerado para integrar el contingente debe ser evaluado de manera estricta en cuanto al dominio del idioma inglés, el cual es el idioma oficial de las Naciones Unidas.

- La eficiencia en la logística debe mantenerse acorde a los parámetros que dicta la ONU para el despliegue de los contingentes de los diferentes países.
- El comando del Ejército debe tener presente que la falta de previsión para mitigar o eliminar los factores negativos durante el desarrollo de los futuros despliegues afectara en gran medida la operatividad de los mismos.
- Al momento de seleccionar a los integrantes, se debe respetar el límite de edad óptimo para realizar operaciones militares.
- El comando del Ejército debe tener presente que la adaptación es un factor fundamental para el correcto despliegue del contingente, para ello deberá tomar las previsiones necesarias para que todos los integrantes se adapten de la manera mas rápida y eficiente en sus correspondientes misionamientos.

El despliegue y estadía deben ser los más adecuados para la subsistencia del personal militar.

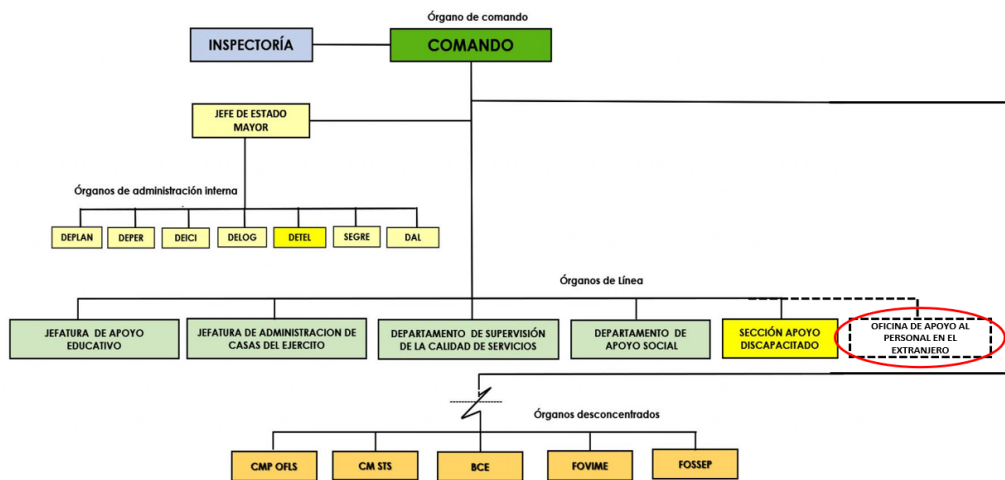
6.2.2. Recomendaciones para el objetivo 2

Determinar de qué manera este factor o factores impactaron el rendimiento de la Cía. Ing. "Peru",2016.

Estos factores mencionados en los párrafos anteriores afectaron en gran medida al personal, debilitando su fortaleza mental, ocasionando ataques de ansiedad o momentos de soledad en el personal, principalmente por la lejanía de la familia, es por ello que se recomienda al Comando del Ejército, que a través del Comando de Bienestar del Ejercito (COBIENE) se cree la Oficina de Apoyo al Personal en el Extranjero (OAPE) la cual será la encargada de contribuir con el bienestar familiar de todo el personal que se encuentre en alguna misión de paz en el extranjero, encargándose particularmente de la comunicación y el asesoramiento integrado para todo tipo de trámites administrativos que requiera realizar la familia militar con la institución.

Figura 2

Propuesta de Creación de la Oficina de Apoyo al Personal en el Extranjero.



Nota: la figura muestra la propuesta de creación de la Oficina de Apoyo al Personal en el Extranjero dentro de la organización del Comando de Bienestar del Ejército (COBIENE).

Referencias Bibliográficas

- Alberola, J. (13 de setiembre de 2019). *Psicología-Online*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/la-adaptacion-al-cambio-segun-la-psicologia-4380.html>
- Alvarez, F., & Enriqueta, F. (2012). *Riesgos laborales: Como prevenirlos en el ambiente de trabajo*. Bogota: Ediciones la U.
- Arias, A. (2019). *Análisis del proceso de selección del personal militar y su participación en las misiones de paz de la ONU*. Lima: Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Postgrado.
- Barak, V., Villanueva, R., & Roman, P. (2015). *Creación de una Brigada stand by en el Ejército del Perú para operaciones de paz y operaciones de apoyo al desarrollo*. Lima: Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Post Grado.
- Belloso, L., Perez, A., & Aliaga, E. (2019). *Preparación de personal militar y rendimiento operativo en Operaciones de Desminado Humanitario en Misiones de Paz*. Lima: Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Post Grado.
- Berrio, F. (1998). La Profesion Militar. *Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas*, 43.
- Darwin, C. (1859). *El origen de las especies*. Londres: John Murray.
- Donoso, D. (2012). *Psicología en las Fuerzas Armadas*. Madrid: Ministerio de Defensa - Secretaria General Tecnica.
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigacion: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Mexico DF: Mc Graw Hill Education.
- Izcarra, S. (2014). *Manual de Investigacion Cualitativa*. Mexico: Fontamara.
- Little, R. (2021). *Apoyo logístico a las Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas: Introduccion*. Asuncion: Instituto para Formacion en Operaciones de Paz.
- Magallanes, A. (2016). *La participación de la mujer en las Misiones de Paz de Naciones Unidas a través de la actuación de las FF.AA.* Buenos Aires: Universidad Católica Argentina.
- Manual de Misiones de Paz - ONU. (2015). *Lo que debo saber antes de desplegar*. Montevideo: Ministerio de Defensa de la Republica de Uruguay.
- ME1-81. (2005). *Servicio en Campaña - Movimientos y Estacionamientos de Tropas*. Lima: Ejército del Peru.
- Melendez-Sequeria, C. (1997). Organizacion de las Naciones Unidas. *Acta Academica*, 71.
- MFA-CD-03-14. (2012). *Manual de Operaciones de Paz*. Lima: Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

- Monzon, N. (2020). *Análisis de la Participación del Personal del Ejército del Perú en Operaciones de Estabilización de Naciones Unidas en la República Centroafricana - 2019*. Lima: Escuela Superior de Guerra del Ejército del Perú - Escuela de Postgrado.
- Moreno, L., Ramirez, K., & Tamani, G. (2016). *El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- OTAN. (2016). *Guía para mandos sobre apoyo psicológico en operaciones*. Madrid: Ministerio de Defensa de España.
- Pichon-Rivière, E. (1980). Historia de la técnica de los grupos operativos. *Temas de Psicología Social*.
- RE34-17. (2015). *Entrenamiento Físico Militar*. Lima: Ejército del Perú.
- Riquelme, J. (2012). Las relaciones civiles-militares en el marco de la participación chilena en operaciones de paz. *Reflexión Política*, 100.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 1.
- Sanchez, G., & Cintya, L. (2017). *¿Cuerpos de Paz en Unión Suramericana de Naciones UNASUR?* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Soto, A. (2016). *Participación Peruana en Operaciones de Paz de Naciones Unidas: Problemas, Perspectivas y Oportunidades*. Lima: Academia Diplomática del Perú "Javier Pérez de Cuellar".
- Trujillo, C., Naranjo, M., Lomas, K., & Merlo, M. (2019). *Investigación Cualitativa, Epistemología, Métodos Cualitativos, Ejemplos Prácticos, Entrevistas en Profundidad*. San Miguel de Ibarra: Editorial Universidad Técnica del Norte.
- Vallejo, O. (2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Corporación Universitaria de la Costa*, 172;174.
- Vargas, X. (2007). *¿Cómo Hacer Investigación Cualitativa?* México DF: Etxeta.

Anexos:

Anexo 01:**Matriz de Consistencia**

Anexos 01: Matriz de Consistencia

Título: “Análisis del proceso de adaptación del contingente de la Cia Ing Perú en la misión multidimensional integrada de estabilización de las naciones unidas en República Centroafricana (MINUSCA) 2016”							
Descripción de la realidad	Preguntas de Investigación	Objetivos	Tema	Categorías	Subcategorías	Metodología	Plan de análisis de datos
En el año 2016 se desplego el 1er Contingente del Perú en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana (MINUSCA), el cual sufrió un proceso de	- ¿Cuál es el factor o factores determinantes de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana que afectaron el proceso de adaptabilidad de la Cía. Ing. “Perú”, 2016?	- Determinar el factor o factores determinantes de la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana que afecto el proceso de adaptabilidad de la Cía. Ing. “Perú”, 2016.	Factores que afectan la adaptación de la CIA de ING Perú	Factor estrés	- Estrés familiar - Estrés laboral	Enfoque: Cualitativo. Tipo de Investigación: Teórico – Empírica. Método: Hermenéutico Interpretativo.	Técnicas: • La Entrevista Cualitativa. • Análisis Documental. Instrumentos: • Guía de Entrevista Estructurada. • Ficha de Investigación . Técnicas de análisis de datos: Triangulación.
				Factor bienestar	- Economía. - Salud.		
				Factor profesional	- Experiencia previa en misiones. - Idioma.		
				Factor operatividad	- Logística - Personal		
				Impacto	- En el Rendimiento. - En el Tiempo de adaptación.		

adaptación radical al respecto de ciertos factores que se analizarán en la presente investigación.	- ¿De que manera este factor o factores impactaron en el rendimiento de la Cía. Ing. "Perú", 2016?	- Determinar de que manera este factor o factores impactaron el rendimiento de la Cía. Ing. "Perú", 2016.					
--	--	---	--	--	--	--	--

Anexo 02:**Instrumentos de Recolección de Datos**

Guía de entrevista

Edad:

Grado:

Institución Armada:

Lugar:

Unidad:

Buenos días/tardes/noches, mi nombre es My Cab Castillo Iturry, Tito Omar, como parte de mi tesis en la Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Post Grado, estoy realizando una investigación cuyo objetivo es “Análisis del Proceso de Adaptación del Contingente de la Cia Ing Perú en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en República Centroafricana (MINUSCA) 2016”. La presente guía de entrevista estructurada está basada en las categorías sobre las experiencias y conocimientos doctrinarios que pueden proporcionar cada uno de los participantes.

Al mismo tiempo, hago de tu conocimiento que la información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial y solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. El tiempo de duración aproximado de la entrevista se estima en treinta minutos. Agradezco anticipadamente tu participación y colaboración totalmente voluntaria; si deseas puedes culminarla en cualquier momento. A continuación, iniciaremos con las preguntas.

¿Aceptas ser entrevistado? Sí___ No ___

¿Aceptas ser grabado? Sí___ No ___

1. ¿Ha tenido Ud. experiencia previa en alguna misión de mantenimiento de paz o similar?, de ser así ¿Cuáles fueron las principales diferencias que encontró entre ellas?

2. De manera general ¿Cómo fueron sus experiencias vividas en misiones de mantenimiento de paz? mencione los aspectos positivos y negativos que pudo rescatar.

3. Considerando lo anterior ¿Cree Ud. que la edad del personal fue uno de los factores que afecto el proceso de adaptación en esta Misión en particular?

4. Desde el punto de vista personal y de bienestar ¿Cuál o cuales cree Ud. fueron los factores que afectaron en el proceso de adaptación del personal a esta Misión en particular?

5. Ahora desde el punto de vista profesional y de operatividad ¿Qué otros factores pudieron influir negativamente en su rendimiento y proceso de adaptación?

6. Considerando todo lo anterior ¿De que manera cree Ud. que el proceso de adaptación impacto en su rendimiento laboral?

7. Para finalizar, de acuerdo a su experiencia ¿Qué recomendaría Ud. para mejorar el proceso de adaptación de un contingente desplegado a una misión de mantenimiento de paz?

Observaciones:

Ficha de Análisis Documental

Se utilizo documentos que contienen información relacionada con las Operaciones de Paz desde el punto de vista doctrinario, así como de su empleo en el ámbito nacional como internacional.

N°	NOMBRE DEL DOCUMENTO	AUTOR CORPORATIVO	TIPO DE DOCUMENTO
1	Guía para mandos sobre apoyo psicológico en operaciones de la OTAN	Grupo de trabajo de la OTAN	Guía
2	Apoyo logístico a las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas: Introducción	Instituto para Formación en Operaciones de Paz	Manual
3	Lo que debo saber antes de desplegar	Ministerio de Defensa de la República Oriental del Uruguay	Guía

Anexo 03:**Validación de Instrumentos**

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DE EJERCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
NAVINCOPA ACOSTA, JOSÉ LUIS	EJECUTIVO -BATALLÓN DE OPNS DE PROTECCIÓN DEL EJÉRCITO	ENTREVISTA ESTRUCTURADA	CASTILLO ITURRY TITO OMAR
Título de la Investigación: Análisis del Proceso de Adaptación del Contingente de la Cia Ing Perú en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en República Centroafricana (MINUSCA) 2016			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

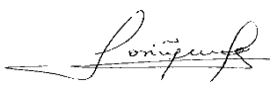
Criterios	Indicadores	DEFICIENTE 00% - 20%				REGULAR 21% - 40%				BUENO 41% - 60%				MUY BUENO 61% - 80%				EXCELENTE 81% - 100%				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																					97
2. Objetivo	Está expresado en Capacidades observables																					98
3. Actualidad	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																					97
4. Organización	Existe una organización lógica en el instrumento																					98
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad Y calidad con respecto a las variables de investigación																					97
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																					98
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																					98
8. Coherencia	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																					99
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																					100
10. pertinencia	El inventario es aplicable																					98

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

El instrumento de evaluación cumple con excelencia y profesionalismo todos los criterios que deben considerarse en su formulación.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98.00

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELÉFONO
SAN BORJA, 18 DE NOVIEMBRE DEL 2020	43379149		985643740

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DE EJERCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
NAVINCOPA ACOSTA, JOSÉ LUIS	EJECUTIVO -BATALLÓN DE OPNS DE PROTECCIÓN DEL EJÉRCITO	ANÁLISIS DE DATOS	CASTILLO ITURRY TITO OMAR
Título de la Investigación: Análisis del Proceso de Adaptación del Contingente de la Cia Ing Perú en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en República Centroafricana (MINUSCA) 2016			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

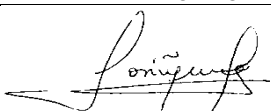
Criterios	Indicadores	DEFICIENTE 00% - 20%				REGULAR 21% - 40%				BUENO 41% - 60%				MUY BUENO 61% - 80%				EXCELENTE 81% - 100%				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																					97
2. Objetivo	Está expresado en Capacidades observables																					98
3. Actualidad	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																					98
4. Organización	Existe una organización lógica en el instrumento																					99
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad Y calidad con respecto a las variables de investigación																					100
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																					98
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																					98
8. Coherencia	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																					97
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																					98
10. pertinencia	El inventario es aplicable																					97

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

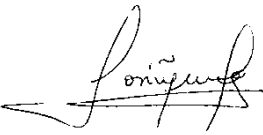
El instrumento de evaluación cumple con excelencia y profesionalismo todos los criterios que deben considerarse en su formulación.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98.00

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELÉFONO
SAN BORJA, 18 DE NOVIEMBRE DEL 2020	43379149		985643740

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DE EJERCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

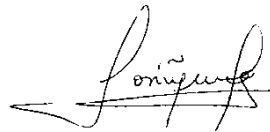
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:			
Análisis del Proceso de Adaptación del Contingente de la Cia Ing Perú en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en República Centroafricana (MINUSCA) 2016			
I. DATOS DEL EXPERTO			
a. Apellidos y nombres		: ÑAVINCOPA ACOSTA, JOSÉ LUIS	
b. Grado Académico-profesión		: MAGISTER EN CIENCIAS MILITARES – OFICIAL DE EJÉRCITO	
c. D.N.I.		: 43379149	
d. Nro. de Teléfono		: 985643740	
e. Lugar y Fecha		: SAN BORJA 18 DE NOVIEMBRE DEL 2020	
f. Firma		:	
			
II. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (ENTREVISTA)			
a. Autor(es) del instrumento		: CASTILLO ITURRY TITO OMAR	
b. Institución a la que pertenece		: EJERCITO DEL PERÚ	
c. Método de Investigación		: HERMENÉUTICO – INTERPRETATIVO	
d. Tipo de Entrevista		: ESTRUCTURADA	
III. ASPECTOS DE EVALUACIÓN			
N°	CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN DE: 0 a 1
01	Diseño	Convocatoria: Lugar – tiempo. Contenidos: Propuesta de temas-preguntas – respuestas.	0.96
02	Organización	Selección: informantes – representación de temas – tipo de respuesta – número de entrevistas.	0.95
03	Estructuración	Guía de entrevista: Dirección a seguir Objetivos: N° de preguntas según tipo de entrevista Contexto de los datos: Conocer experiencias del entrevistado Tema propios: Aspectos que interesen	0.96
04	Secuencial	Con relación a variables – dimensiones e indicadores. Sigue un orden lógico y pre-requisitorial.	0.95
05	Conectividad	Conjuga el tipo de pregunta con el objetivo de investigación y se armoniza con las experiencias que esperan ser revaloradas en el cuestionario.	0.95
06	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos desconocidos y/o modificados de las variables de investigación.	0.96
07	Actualidad	Existe coherencia entre resultados alcanzados con la realidad por conocer en el marco de doctrina, leyes, teorías vigentes.	0.95

08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	0.96
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0.95
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos /interpretarlos.	0.96
IV.RESULTADO DE VALORACIÓN: Entrevista cumple con la función para lo cual fue diseñada de manera excelente 9.55 o 95.5%		V. OPINIÓN DE APLICACIÓN El instrumento de evaluación cumple con excelencia y profesionalismo todos los criterios que deben considerarse en su formulación.	
<u>Aspectos para la valoración</u> <ul style="list-style-type: none"> - Valida por 05 expertos de la ESGE-EPG - Debe aplicarse la prueba de la "V" de Aiken - Resultado mínimo aprobatorio: 0.85 u 85% - La validación solo se hará hasta dos decimales que terminen en cero o en cinco. Ejemplo: 0.60; 0.75 			

FICHA DE DATOS PERSONALES DEL VALIDADOR EXTERNO

1. Apellidos y nombres del informante (Experto): ÑAVINCOPA ACOSTA, JOSÉ LUIS
2. D.N.I.: 43379149
3. Grado Académico: MAGÍSTER EN CIENCIAS MILITARES
4. Profesión: OFICIAL DE EJÉRCITO
5. Especialidad: INFANTERÍA
6. Colegiatura: Código:
7. Institución donde labora: EJÉRCITO DEL PERÚ
8. Cargo que desempeña: EJECUTIVO - BOPE
9. Denominación del Instrumento: Entrevista Estructurada y Análisis de Datos.
10. Autor del instrumento: CASTILLO ITURRY TITO OMAR
11. Programa Maestría: VIII MAESTRÍA EN CIENCIAS MILITARES

Chorrillos, 13 de agosto del 2020



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DE EJERCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
HERRERA CONTRERAS MICHAEL JOAQUIN	JEFE SECCIÓN ADMINISTRATIVA DACO INF – SJAQ – JAPE – COPERE	ENTREVISTA ESTRUCTURADA	CASTILLO ITURRY TITO OMAR
Título de la Investigación: Análisis del Proceso de Adaptación del Contingente de la Cia Ing Perú en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en República Centroafricana (MINUSCA) 2016			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:


Criterios	Indicadores	DEFICIENTE 00% - 20%				REGULAR 21% - 40%				BUENO 41% - 60%				MUY BUENO 61% - 80%				EXCELENTE 81% - 100%				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
11. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																					97
12. Objetivo	Está expresado en Capacidades observables																					98
13. Actualidad	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																					97
14. Organización	Existe una organización lógica en el instrumento																					98
15. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad Y calidad con respecto a las variables de investigación																					97
16. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																					98
17. Consistencia	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																					98
18. Coherencia	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																					99
19. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																					100
20. pertinencia	El inventario es aplicable																					98

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

El instrumento de evaluación cumple con excelencia y profesionalismo todos los criterios que deben considerarse en su formulación.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98.00

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELÉFONO
SAN BORJA, 12 DE SETIEMBRE DEL 2021	43310367		937542835

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DE EJERCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
HERRERA CONTRERAS MICHAEL JOAQUIN	JEFE SECCIÓN ADMINISTRATIVA DACO INF – SJAO – JAPE – COPERE	ANÁLISIS DE DATOS	CASTILLO ITURRY TITO OMAR
Título de la Investigación: Análisis del Proceso de Adaptación del Contingente de la Cia Ing Perú en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en República Centroafricana (MINUSCA) 2016			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

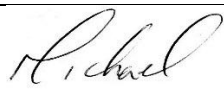
Criterios	Indicadores	DEFICIENTE 00% - 20%				REGULAR 21% - 40%				BUENO 41% - 60%				MUY BUENO 61% - 80%				EXCELENTE 81% - 100%				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
11. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																					97
12. Objetivo	Está expresado en Capacidades observables																					98
13. Actualidad	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																					98
14. Organización	Existe una organización lógica en el instrumento																					99
15. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad Y calidad con respecto a las variables de investigación																					100
16. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																					98
17. Consistencia	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																					98
18. Coherencia	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																					97
19. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																					98
20. pertinencia	El inventario es aplicable																					97

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

El instrumento de evaluación cumple con excelencia y profesionalismo todos los criterios que deben considerarse en su formulación.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98.00

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELÉFONO
SAN BORJA, 12 DE SETIEMBRE DEL 2021	43310367		937542835

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DE EJERCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:			
Análisis del Proceso de Adaptación del Contingente de la Cia Ing Perú en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en República Centroafricana (MINUSCA) 2016			
VI. DATOS DEL EXPERTO			
g. Apellidos y nombres : HERRERA CONTRERAS MICHAEL JOAQUIN			
h. Grado Académico-profesión : MAGISTER EN CIENCIAS MILITARES – OFICIAL DE EJÉRCITO			
i. D.N.I. : 43310367			
j. Nro. de Teléfono : 937542835			
k. Lugar y Fecha : SAN BORJA 18 DE NOVIEMBRE DEL 2020			
l. Firma :			
			
VII. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (ENTREVISTA)			
e. Autor(es) del instrumento : CASTILLO ITURRY TITO OMAR			
f. Institución a la que pertenece : EJERCITO DEL PERÚ			
g. Método de Investigación : HERMENÉUTICO – INTERPRETATIVO			
h. Tipo de Entrevista : ESTRUCTURADA			
VIII. ASPECTOS DE EVALUACIÓN			
N°	CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN DE: 0 a 1
01	Diseño	Convocatoria: Lugar – tiempo. Contenidos: Propuesta de temas-preguntas – respuestas.	0.96
02	Organización	Selección: informantes – representación de temas – tipo de respuesta – número de entrevistas.	0.95
03	Estructuración	Guía de entrevista : Dirección a seguir Objetivos - N° de preguntas según tipo de entrevista Contexto de los datos: Conocer experiencias del entrevistado Tema propios: Aspectos que interesen	0.96
04	Secuencial	Con relación a variables – dimensiones e indicadores. Sigue un orden lógico y pre-requisitorial.	0.95
05	Conectividad	Conjuga el tipo de pregunta con el objetivo de investigación y se armoniza con las experiencias que esperan ser revaloradas en el cuestionario.	0.95
06	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos desconocidos y/o modificados de las variables de investigación.	0.96
07	Actualidad	Existe coherencia entre resultados alcanzados con la realidad por conocer en el marco de doctrina, leyes, teorías vigentes.	0.95

08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	0.96
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0.95
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos /interpretarlos.	0.96
IX.RESULTADO DE VALORACIÓN: Entrevista cumple con la función para lo cual fue diseñada de manera excelente 9.55 o 95.5%		X. OPINIÓN DE APLICACIÓN El instrumento de evaluación cumple con excelencia y profesionalismo todos los criterios que deben considerarse en su formulación.	
<u>Aspectos para la valoración</u> <ul style="list-style-type: none"> - Valida por 05 expertos de la ESGE-EPG - Debe aplicarse la prueba de la "V" de Aiken - Resultado mínimo aprobatorio: 0.85 u 85% - La validación solo se hará hasta dos decimales que terminen en cero o en cinco. Ejemplo: 0.60; 0.75 			

FICHA DE DATOS PERSONALES DEL VALIDADOR EXTERNO

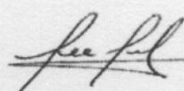
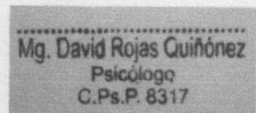
1. Apellidos y nombres del informante (Experto): HERRERA CONTRERAS MICHAEL JOAQUIN
2. D.N.I.: 43310367
3. Grado Académico: MAGÍSTER EN CIENCIAS MILITARES
4. Profesión: OFICIAL DE EJÉRCITO
5. Especialidad: INFANTERÍA
6. Colegiatura: Código:
7. Institución donde labora: EJÉRCITO DEL PERÚ
8. Cargo que desempeña: JEFE SECCIÓN ADMINISTRATIVA DACO INF – SJAO – JAPE – COPERE
9. Denominación del Instrumento: Entrevista Estructurada y Análisis de Datos.
10. Autor del instrumento: CASTILLO ITURRY TITO OMAR
11. Programa Maestría: VIII MAESTRÍA EN CIENCIAS MILITARES

Chorrillos, 13 de agosto del 2020



Michael

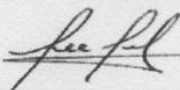
**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADAPTACION DE LA COMPAÑÍA DE INGENIERIA PERU EN LA MISION MULTIDIMENSIONAL INTEGRADA DE ESTABILIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS EN REPUBLICA CENTROAFRICANA (MINUSCA), 2016			
I. DATOS DEL EXPERTO:			
a.	Apellidos y nombres	:	Rojas Quiñonez David
b.	Grado académico-profesión	:	Magister en Salud Pública y docencia universitaria
c.	D.N.I.	:	08146173
d.	N° de teléfono	:	970989579
e.	Lugar y fecha	:	Lima 28-09-20
		 	
f.	Firma	:	
II. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)			
a.	Autor(es) del instrumento	:	TITO OMAR CASTILLO ITURRY
b.	Institución a la que pertenece:		ESGE EPG
c.	Método de investigación	:	HERMENUTICO INTERPRETATIVO
d.	Tipo de entrevista	:	SEMI ESTRUCTURADA
III. ASPECTOS DE EVALUACIÓN			
N°	Crterios	Indicadores	Valoración De: 0 a 1
01	Diseño	Convocatoria: Lugar – tiempo. Contenidos: Propuesta de temas- preguntas – respuestas.	0.95
02	Organización	Selección: informantes – representación de temas – tipo de respuesta – número de entrevistas.	0.90
03	Estructuración	Guía de entrevista : Dirección a seguir - Objetivos - N° de preguntas según tipo de entrevista Contexto de los datos: Conocer experiencias del entrevistado Tema propios : Aspectos que interesen	0.95
04	Secuencial	Con relación a variables – dimensiones e indicadores. Sigue un orden lógico y pre-requisitorial.	0.90
05	Conectividad	Conjuga el tipo de pregunta con el objetivo de investigación y se armoniza con las experiencias que esperan ser revaloradas en el cuestionario.	1.00
06	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos desconocidos y/o modificados de las variables de investigación.	0.90
07	Actualidad	Existe coherencia entre resultados alcanzados con la realidad por conocer en el marco de doctrina, leyes, teorías vigentes.	0.85
08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	0.85
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	1.00
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos /interpretarlos.	1.00
IV. RESULTADO DE VALORACIÓN:		93%	
Aspectos para la valoración		V. OPINIÓN DE APLICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Valida por 05 expertos de la ESGE-EPG - Debe aplicarse la prueba de la "V" de Aiken - Resultado mínimo aprobatorio: 0.85 u 85% - La validación solo se hará hasta dos decimales que terminen en cero o en cinco. Ejemplo: 0.60; 0.75 		<p>Las preguntas de la guía de entrevista reúnen los criterios con el promedio suficiente para ser aplicadas y reunir la información de acuerdo a los objetivos</p>	

FICHA DE DATOS PERSONALES DEL VALIDADOR EXTERNO

1. Apellidos y nombres del informante (Experto):
.....**David Rojas Quiñonez**.....
2. DNI.....**08146173**.....
3. Grado Académico.....**Magister**.....
4. Profesión: **Magister en Salud Pública y Docencia Universitaria**
5. Especialidad:.....**Psicología**.....
6. Colegiatura:..... **C. Ps. P.**..... Código:..... **8317**
7. Institución donde labora: **COEDE**.....
8. Cargo que desempeña:.....**Psicólogo... EMCH**.....
9. Denominación del Instrumento:
.....**Guía de Entrevista**.....
10. Autor de instrumento:.....
.....**Br Tito Omar Castillo Iturry**.....
11. Programa Maestría:
.....**VIII Maestría en Ciencias Militares**.....

Chorrillos, 28 de setiembre 2020



.....
Mg. David Rojas Quiñonez
Psicólogo
C.Ps.P. 8317

Firma y Post firma

Anexo 04:

Autorización para el Acceso o Recolección de Datos



PERÚ

Ministerio
de Defensa

Ejército
del Perú

COEDE-ESGE-EPG

“Año de la universalización de la salud”

Chorrillos, 9 de julio del 2020.

Oficio N° *394* /U-8.g.1/27.00

Señor: General de Ejército Jefe del CCFFAA – Lima
(OAAII)

Asunto: Solicita brindar facilidades al personal que se indica.

Ref: a. Reglamento de investigación de la ESGE.

b. Reglamento para la obtención del grado académico de
Maestro en Ciencias Militares.

Tengo el honor de dirigirme a Ud., en relación a los documentos de la referencia, para solicitarle tenga a bien disponer a quien corresponda, brindar las facilidades para el levantamiento de datos e informaciones de la Oficina de Asuntos Internacionales al **My EP CASTILLO ITURRY Tito Omar**, identificado con CIP N° 121895600 y DNI N° 03679365, oficial investigador de esta casa de estudios que realiza la investigación titulada **“ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADAPTABILIDAD DEL CONTINGENTE DE LA CÍA. ING “PERÚ” EN LA MISIÓN MULTIDIMENSIONAL INTEGRADA DE ESTABILIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS EN LA REPÚBLICA CENTROAFRICANA (MINUSCA), 2016”**.

Es propicia la oportunidad para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Dios guarde a Ud.



Domingo Ricardo Bustamante Zuñiga
O - 300028467 - O+
DOMINGO RICARDO BUSTAMANTE ZUÑIGA
General de Brigada
Director de la Escuela Superior de Guerra
Escuela de Post - Grado

Distribución:

CCFFAA (OAAII)..... .. (01)
Archivo (01)/02



PERÚ

Ministerio de Defensa

Comando Conjunto de
las Fuerzas ArmadasOficina de Asuntos
Internacionales

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año de la universalización de la salud"

Lima, 22 JUL. 2020

Oficio N° 876 CCFFAA/OAI/SEC

Señor
General de Brigada
Domingo Ricardo BUSTAMANTE Zúñiga
Director de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Postgrado
Av. Chorrillos S/N
Chorrillos.-

Por especial encargo del señor General de Ejército, Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, tengo el agrado de dirigirme a Ud., señor General de Brigada, para saludarlo cordialmente y a la vez, referirme a la solicitud de otorgar facilidades para el levantamiento de datos e informaciones de la Oficina de Asuntos Internacionales al My EP CASTILLO ITURRY Tito Omar, identificado con CIP N° 121895600 y DNI 03679365, oficial investigador de la Escuela Superior de Guerra del Ejército del Perú, que realiza la investigación titulada "ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADAPTABILIDAD DEL CONTINGENTE DE LA CIA. ING. PERÚ EN LA MISIÓN MULTIDIMENSIONAL INTEGRADA DE ESTABILIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS EN LA REPUBLICA CENTROAFRICANA (MINUSCA), 2016".

Al respecto, se concede la autorización al mencionado oficial para realizar dicha investigación, así como también recolectar los datos que sean necesarios para el cumplimiento de sus objetivos

Hago propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Dios guarde a Ud.



0-8100500184-0+
Antonio Luis CORDOVA Espinoza
Coronel de Ejército
Jefe de la Oficina de Asuntos Internacionales del
Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas

DISTRIBUCIÓN:
Copia: Archivo

Anexo 05:**Compromiso Ético**

COMPROMISO ÉTICO, DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

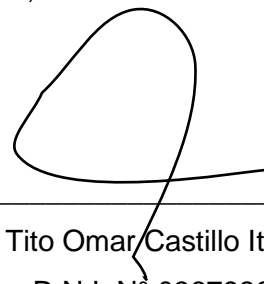
Mediante el presente documento, Yo, Tito Omar Castillo Iturry, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 03679365, con domicilio real en Calle Diego Ferre N° 121 Linda Vista de Salamanca, provincia de Lima, departamento de Lima, estudiante / egresado de la VIII Maestría en Ciencias Militares de la Escuela Superior del Ejército – Escuela de Post Grado (ESGE - EPG) declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada “Análisis del Proceso de adaptación del contingente de la Cia Ing en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en República Centroafricana (MINUSCA) 2016” que presento a los 29 días del mes de noviembre del año 2021, ante esta institución con fines de optar el grado académico de Maestro en Ciencias Militares.

En dicha investigación se ha desarrollado respetando los principios éticos propios, no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponde al suscrito u a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicadas ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela de Posgrado del Escuela Superior de Guerra y me declaro como el único responsable.

Fecha, 29 de noviembre de 2020



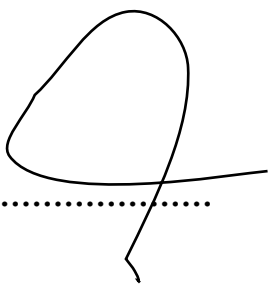
Tito Omar Castillo Iturry
D.N.I. N° 03679365

Anexo 06:



Hoja de Datos Personales

Anexo 6: Hoja de datos personales

GRADO	:	Mayor
NOMBRE COMPLETO	:	Tito Omar
APELLIDOS	:	Castillo Iturry
EMAIL	:	titomar_09@hotmail.com
DIRECCIÓN	:	Calle Diego Ferre N° 121 Linda Vista de Salamanca, Distrito de Ate, Departamento de Lima
CELULAR	:	999838716
FIRMA	: 

Anexo 07:**Aporte de Investigación**

7.1. Título del aporte de investigación

Proyecto de Lecciones Aprendidas del proceso de adaptación del contingente de la Cia Ing Perú en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en República Centroafricana (MINUSCA)

7.2. Objetivos del aporte de investigación

El objetivo de este Proyecto de Lecciones Aprendidas es aprender de las experiencias obtenidas por los miembros del contingente y poder proporcionar la información necesaria a los planificadores de los contingentes futuros que se desplacen por primera vez a una nación extranjera lejana.

7.3. Justificación del aporte de investigación

Este Proyecto de Lecciones Aprendidas se justifica en a las conclusiones y recomendaciones que se obtuvieron en esta investigación.

Anexo 08



CD conteniendo la Tesis de Grado y la exposición en PDF

**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA
DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO**



TESIS

**ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DEL
CONTINGENTE DE LA CIA. ING "PERU" EN LA MISIÓN
MULTIDIMENSIONAL INTEGRADA DE ESTABILIZACIÓN DE LAS
NN.UU. EN LA REPUBLICA CENTROAFRICANA
(MINUSCA), 2016**

**AUTOR:
Bach. Tito Omar CASTILLO ITURRY**


2022

Anexo 09



Reporte de similitud (Turting)

turnitin Castillo Castillo Iturry | in



TESIS

**ANÁLISIS DEL PROCESO DE ADAPTACIÓN DEL
CONTINGENTE DE LA CIA ING PERÚ EN LA MISIÓN
MULTIDIMENSIONAL INTEGRADA DE ESTABILIZACIÓN DE
LAS NACIONES UNIDAS EN REPUBLICA CENTROAFRICANA
(MINUSCA) 2016**

Resumen de coincidencias ×

21 %

1	repositorio.esge.edu.pe Fuente de Internet	10 % >
2	prezi.com Fuente de Internet	1 % >
3	es.scribd.com Fuente de Internet	1 % >
4	docplayer.es Fuente de Internet	1 % >
5	documentop.com Fuente de Internet	<1 % >
6	repositorio.esuelamili... Fuente de Internet	<1 % >
7	www.coffaa.mil.pe Fuente de Internet	<1 % >

Página: 1 de 96 Número de palabras: 20341 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

20°C Nublado 14:11 10/11/2021