

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO

ESCUELA DE POSTGRADO



TESIS DE GRADO

**CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA PERÚ EN HAITÍ
2021: ESTUDIO DE CASO**

AUTOR:

Bach. Fernando Leopoldo PEÑA MURILLO

Código ORCID 0000-0001-8072-6685

**Para optar al Grado Académico de
MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES**

Con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones

ASESOR:

Dr. José Luis ANGULO ARGUEDAS

Código ORCID N° 0000-0002-8851-3200

2021

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

DEPARTAMENTO GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS No 087 – 2021/ DGI

En la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado, a los ocho días del mes de julio del año dos mil veintiuno, siendo las 16:50 horas, se reunió el jurado evaluador conformado por los docentes:

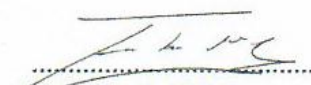
- | | | |
|---|---|-------------------|
| ❖ | Doctor José Luis ANGULO ARGUEDAS | Presidente |
| ❖ | Maestro José Manuel PALACIOS SANCHEZ | Secretario |
| ❖ | Maestro Jef Miler FERNÁNDEZ PAUCAR | Vocal |

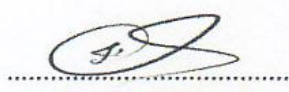
Designados según Resolución de Expedito para Sustentación de Tesis N° 087-2021/SIE/DGI/ESGE-EPG del 02 de julio del 2021, para evaluar la sustentación virtual y defensa de la Tesis de Grado titulada “**CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA PERÚ EN HAITÍ 2021: ESTUDIO DE CASO**”, presentado por el Bachiller **FERNANDO LEOPOLDO PEÑA MURILLO**, 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.

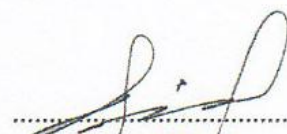
Luego de atender la sustentación virtual y defensa de la tesis de grado y realizadas las preguntas de rigor, el jurado acordó concederle la calificación de **APROBADO POR UNANIMIDAD**.

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 ocho días del mes de julio de 2021.


.....
**Dr. José Luis
ANGULO ARGUEDAS
PRESIDENTE**


.....
**Mg. José Manuel
PALACIOS SANCHEZ
SECRETARIO**


.....
**Mg. Jef Miler
FERNÁNDEZ PAUCAR
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 **CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA PERÚ EN HAITÍ 2021: ESTUDIO DE CASO**, presentada para optar el grado de Maestro en Ciencias Militares, con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones, “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, 20 de junio de 2021



Fernando Peña Murillo
D.N.I. Nº 43675936

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento, Yo, Fernando Peña Murillo, identificado con Documento Nacional de Identidad N° D.N.I. N° 43675936, con domicilio real en Calle los almendros 262, Dpto 107 en el distrito de La Molina provincia de Lima, departamento de Lima. Egresado de la Escuela de Posgrado: Escuela Superior de Guerra (ESGE) declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA PERÚ EN HAITÍ 2021: ESTUDIO DE CASO, que presento a los 20 días de junio del año 2021, ante esta institución con fines de optar el grado de Maestro en Ciencias Militares, con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones.

“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”.



Fernando Peña Murillo
D.N.I. N° 43675936

Dedicatoria

El Trabajo de Investigación se lo dedico a mi familia en pleno, a mis amados padres, por haberme criado con sabiduría, valores y principios humanos con los que forje mi carácter; y, a mi amada esposa y a mis queridos hijos por ser la inspiración de mi vida y por recorrer estoicamente a mi lado el gratificante camino de vivir sirviendo a la patria.

ÍNDICE

	Página
Carátula	1
Página de jurado	2
Autorización para publicación y uso	3
Declaración jurada de autoría	4
Dedicatoria	5
Índice	6
Lista de tablas	8
Lista de figuras	9
Resumen	10
Abstract	11
Introducción	12
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Justificación de la investigación	15
1.3 Delimitación de la investigación	16
1.4 Limitaciones de la investigación	16
1.5 Formulación del problema	16
1.6 Objetivos de la investigación	16
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación	17
2.1.1 Antecedentes nacionales	17
2.1.2 Antecedentes internacionales	18
2.2 Bases teóricas	22
2.3 Categorías, Sub categorías apriorísticas	28
2.4 Definición de términos	28
2.5 Hipótesis	31
CAPÍTULO III: MÉTODO	
3.1 Enfoque de investigación	32
3.2 Tipo de investigación	32
3.3 Método de investigación	32
3.4 Objeto de estudio	32
3.5. Muestra de estudio	33

3.6	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	34
3.7	Rigor científico	35
3.8	Técnica de procesamiento y análisis de datos	35
CAPITULO IV: ANÁLISIS Y SÍNTESIS		
4.1	Recolección de los datos	36
4.2	Organización de los datos	36
4.3	Definición de categorías	36
4.4	Soporte de categorías	37
4.5	Red semántica	45
4.6	Triangulación	46
CAPITULO V: DIALOGO TEÓRICO EMPÍRICO		
CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1	Conclusiones	49
6.2	Recomendaciones	50
Referencias bibliográficas		51
Anexos		
1.	Matriz de consistencia	
2.	Instrumentos de recolección de datos	
3.	Validación de instrumentos de recolección de datos	
4.	Autorización de recolección de datos	
5.	Compromiso ético	
6.	Hoja de datos personales	
7.	Aporte de investigación	
7.1	Título del aporte de investigación	
7.2	Objetivos del aporte de investigación	
7.3	Justificación del aporte de investigación	
8.	CD conteniendo la tesis en PDF	

ÍDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Categorías y subcategorías apriorísticas	28
Tabla 2: Definición de unidades de análisis	37
Tabla 3: Soporte de las Categorías entrevista	39
Tabla 4: Soporte de las Categorías análisis documental	42
Tabla 5: Triangulación	46

Índice de figuras

	Página
Tabla 1: Red semántica	45

Resumen

Las Instituciones Armadas en el Perú contemplan como una de sus misiones principales la participación internacional en misiones de paz bajo la tutela del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas. Uno de estos contingentes fue “La Compañía de Infantería Perú” destacada en Haití, la misma que tuvo el honor de comandar el año 2015. Durante la convivencia se presentaron algunos problemas que afectaban el clima organizacional y son razón de este estudio. El estudio se basó en el paradigma hermenéutico interpretativo, con enfoque cualitativo, de tipo teórico empírico y de alcance inductivo analítico. El muestreo fue no probabilístico y por conveniencia. En este estudio se realizó una entrevista a profundidad al personal militar en actividad que laboro en la Compañía de Infantería Perú el año 2015 y, un análisis documental de la normatividad vigente, así como también trabajos académicos que se relacionan con el tema. y teoría relacionada. Los principales resultados nos indican que, existieron diversos factores que afectaron el clima organizacional desde la etapa de pre despliegue. Uno de estos factores es que el personal al de las tres instituciones armadas, tiene diferente formación, usos y costumbres que colisionan con la de los demás, así como también el rango de edades y grados de los mismos. Existen mitos generados en las instituciones que solo pueden solucionarse a través de una convivencia y guiados por un liderazgo que permita acabar con estas diferencias.

Palabras Claves: Clima organizacional, Motivación, liderazgo, relaciones de poder.

Abstrac

One of the main missions of the Peruvian Armed Forces is international participation in peacekeeping missions under the United Nations Security Council. One of these contingents was "The Peru Infantry Company" outstanding in Haiti, the same one that I had the honor to command in 2015. During the coexistence, some problems that affected the organizational climate arose and are the reason for this study. The study was based on the interpretive hermeneutical paradigm, with a qualitative approach, of an empirical theoretical type and of an inductive analytical scope. The sampling was non-probabilistic and for convenience. In this study, an in-depth interview was carried out with active military personnel who worked in the Peru Infantry Company in 2015 and a documentary analysis of the current regulations, as well as academic works that are related to the subject. and related theory. The main results indicate that there were various factors that affected the organizational climate from the pre-deployment stage. One of these factors is that the personnel of the three armed institutions have different training, uses and customs that collide with that of the others, as well as their age range and grades. There are myths generated in the institutions that can only be solved through coexistence and guided by a leadership that allows ending these differences.

Key Words: Organizational climate, Motivation, leadership, power relations.

Introducción

El posicionamiento internacional para las fuerzas militares de un país está representado en los contingentes, observadores y personal de Staff que participa en diferentes lugares del mundo, en las misiones de paz bajo rectoría del “Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas”.

Es por eso que el Perú no es ajeno a esta necesidad y desde el siglo pasado ha venido desplegando personal y contingentes en las diferentes misiones que Naciones Unidas le ha encomendado.

Pese a la férrea preparación y deseo de cumplir la misión a costa de la propia vida, si es posible, existen algunos problemas de personal, aparentemente originados por la proveniencia de diferentes instituciones armadas, lo que generaría un clima organizacional inestable.

Por todo ello, es que la presente investigación científica tuvo como objetivos de estudio el describir la Cultura Organizacional de la Compañía de Infantería Perú, analizar la Cultura Organizacional de la Compañía de Infantería Perú, y proponer las estrategias didácticas que permitan conocer la Cultura Organizacional, de las Instituciones que aportan personal para conformar los Contingentes Militares en Operaciones de Paz. Por todo ello, se planteó, concretamente, el problema a resolver – se describió la realidad problemática, se formularon las preguntas y objetivos de investigación, se diseñaron las categorías apriorísticas, todo ello, en función de justificar y validar la investigación –; luego, se diseñó el estado del conocimiento sobre la base de: estudios nacionales e internacionales a modo de antecedentes con fuentes confiables y congruentes con el problema de investigación – se respetó, así, la estructura del formato APA, citando adecuadamente a los autores buscando los aspectos de interés de cada estudio –, teorías fácticas de innovación militar provenientes de la experiencia mundial que fundamentaron y ofrecieron soporte teórico al objeto de investigación, la estructuración del marco conceptual en donde se desarrollaron los conceptos centrales y ligados identificados como categorías a priori durante el planteamiento del problema y, la definición de términos básicos que permitió al lector una mejor comprensión de las palabras no tan comunes y de la terminología especialista; posteriormente, se diseñó la metodología de investigación la cual se describió como un diseño no experimental transversal, de enfoque cualitativo, de tipo investigación aplicada, con alcance inductivo analítico y en base al método de investigación hermenéutico; se realizó un proceso de planificación de las actividades de investigación principales que fueron realizadas se determinaron los costos de investigación y, se estableció el presupuesto y el financiamiento que se necesitó para realizar el presente estudio científico; y, finalmente, en el Capítulo IV, se recolectaron los datos, posteriormente se organizaron para su posterior análisis, luego se definieron las unidades de análisis y se procedió a categorizarlas, después de realizar un

proceso inductivo y deductivo de análisis crítico se determinó la interrelación entre las categorías a priori y los hallazgos identificados, al conocerse la relación entre las categorías se procedió a diseñar la red semántica y, con el proceso de triangulación se pudo teorizar y colegir la hipótesis que explicaría el meollo de la realidad problemática; en el Capítulo V, se concluye presentando los resultados obtenidos del proceso teórico-empírico y se procede a recomendar y a diseñar una propuesta disruptiva para enfrentar el problema planteado que motivo la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Pese a que el ser humano es el principal ente generador de conflictos en nuestro planeta, existe una contraposición que genera más conciencia sobre todo el daño que la violencia ocasiona, no solo en cuestión de pérdidas humanas, sino que también con el impacto ambiental.

Es por esto que, la ONU tiene a su disposición fuerzas militares, las cuales se constituyen como su principal medio para la defensa de la paz global mediante las intervenciones de los afamados PEACEKEEPERS (cascos azules en español) que integran los contingentes multinacionales de paz.

Desde su creación, estas fuerzas multinacionales han conseguido salvar muchas vidas a lo largo de un sinfín de conflictos, así como también, contribuir en la solución de conflictos internos.

De esta manera los Peacekeepers, junto con los observadores militares integran sus voluntades en pro de la protección de la vida humana, labor que no requiere de destrezas militares y también, de comprensión de la cultura, el idioma y la idiosincrasia de las personas de los países donde son asignados.

El Perú como integrante de la ONU es firmante de la “Carta de las Naciones Unidas” del 26 Junio de 1945, en la que uno de sus propósitos básicos es: “mantener la paz y la seguridad internacional y con tal fin tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz, para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz y lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de justicia y del Derecho Internacional, el ajuste o arreglo de controversias o situaciones internacionales susceptibles de conducir a quebrantamientos de la paz”.(Asencio, Quilca y Soria, 2014.p. 01)

De igual forma, “El Perú no ha sido ajeno a los esfuerzos que la ONU ha desplegado a lo largo de la historia para mantener la paz mundial, por lo cual, el estado a delegado al Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas la tarea de preparar a los contingentes, observadores, miembros de estado mayor o comandantes de fuerza multinacionales a través del Centro de entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz (CECOPAZ)”.

El suscrito durante el año 2015, se desempeñó como comandante de la “Compañía Perú” en Haití, situación en la cual se pudo observar que existían problemas de adaptación con el personal, en las actividades previas al despliegue de la fuerza, durante el despliegue y en el desarrollo de las operaciones, llegando a disminuir de manera significativa, debido al tiempo de convivencia y las acciones realizadas por mi comando que consiguió estrechar lazos de amistad y camaradería.

Todo este diagnóstico de la situación se debería aparentemente a que el personal integrante del contingente procede de diferentes instituciones armadas, con distinta formación militar, usos y costumbres, así como aparentes rencillas institucionales lo que generaba problemas en la convivencia diaria y afectaba el ambiente laboral.

La finalidad de este trabajo es dar a conocer de qué manera el clima organizacional afecta en la participación de las Fuerzas Armadas en operaciones de mantenimiento de paz de la ONU, particularmente en la “compañía Perú”.

1.1 Justificación de la investigación

El presente estudio de investigación se justifica, por la utilidad que le prestará el resultado de esta Tesis, a la Escuela Superior de Guerra del Ejército, como fuente de información valiosa para recomendar por conducto regular al Ministerio de Defensa, como el clima organizacional afecta el ambiente laboral de los miembros de las fuerzas armadas del Perú como parte de las fuerzas de mantenimiento de paz de las naciones unidas, así como la diversidad de personal que proviene de las diferentes instituciones armadas.

Tiene relevancia social, porque ayuda a conocer las situaciones y problemas a los que se enfrentan los comandos de los futuros contingentes de misiones de mantenimiento de paz, sirviendo de una valiosa ayuda para la solución de los mismos.

Tiene implicaciones prácticas, porque con la información que se genere, se puede facilitar el proceso de toma de decisiones en los comandos de contingente de misiones de mantenimiento de paz de la ONU, en concordancia con lo que demanda la participación en estas misiones en el exterior del país.

También proporciona utilidad metodológica, como base de futuros estudios de investigación académica y/o científica sobre esta temática, para que provea la información actualizada, pertinente y oportuna, incluidos los repositorios digitales y las Bases de Datos, en inglés y español.

1.2 Delimitación de la investigación

La investigación se realizará en las instalaciones del Centro de Entrenamiento y Capacitación en Operaciones de Paz - Perú, ubicado en el distrito de Chorrillos, provincia de Lima, Departamento de Lima. Para el trabajo de campo considerará datos del año 2015.

1.3 Limitaciones de la investigación

La presente investigación se ve limitada para la recolección de datos por la situación actual que se vive en el país y el mundo, producto de la pandemia del Covid 19, lo que dificultaría el acopio de información. Sin embargo, los medios tecnológicos nos servirán de apoyo para levantar estas restricciones.

1.4 Formulación del problema

¿Cómo describe el ambiente laboral de la Compañía Perú, año 2021?

¿Cómo se caracteriza la Cultura Organizacional de la Compañía Perú, año 2021?

¿Cuáles serían las estrategias que permitirían conocer la Cultura Organizacional de las instituciones que conforman los contingentes militares en operaciones de paz?

1.5 Objetivos de la investigación

Describir la Cultura Organizacional de la Compañía Perú, año 2021.

Analizar la Cultura Organizacional de la Compañía Perú, año 2015.

Proponer las estrategias didácticas que permitan conocer la Cultura Organizacional, de las Instituciones que aportan personal para conformar los Contingentes Militares en Operaciones de Paz.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

Francia (2018) en la tesis “La participación de las unidades de la Marina de Guerra del Perú en Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas” busca identificar las ventajas en el ámbito estratégico y operacional si, unidades de la Marina de Guerra del Perú participaran en operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas.

Dicha participación se remonta al año 2004 cuando la institución naval decide participar con personal de infantería de marina principalmente en la “Compañía PERÚ” durante la Misión de las Naciones Unidas de Estabilización de la Paz en Haití.

En la actualidad, la participación institucional es mínima, y no es concreta, ya que se busca completar una unidad que no pertenece a la institución, y no se envía al personal como una unidad orgánica.

El tema de esta investigación, responde a la poca participación institucional en las operaciones de mantenimiento de paz de las Naciones Unidas, situación que está alineada de manera parcial con las políticas del Acuerdo Nacional, ley de la Marina de Guerra del Perú y el Plan a Largo Plazo de la institución.

Esta investigación, ha recogido datos de diferentes autores que versan sobre temas relacionados a la participación de diversos estados en operaciones de mantenimiento de paz, así como la opinión de expertos, tanto nacionales como extranjeros, en dichas operaciones, lo que lleva al autor de esta investigación a realizar un análisis basado en ambas fuentes e identificar las ventajas de la participación de la Marina de Guerra del Perú en operaciones de mantenimiento de paz.

Identificando las ventajas que genera la participación de la institución naval y las ventajas en el ámbito estratégico y en el ámbito operacional, se podría gestar un mayor conocimiento de este tipo de operaciones, así como adoptar una actitud diferente hacia las mismas, pudiendo planificar una participación más concreta para la Marina de Guerra del Perú

Deza (2017) en la tesis “Análisis de la experiencia de la participación peruana en las Operaciones de Paz: MINUSTAH y MINUSCA”, nos dice que el objetivo de las Naciones Unidas (NNUU), desde su fundación en el año 1945, ha sido velar por la paz y seguridad internacionales, es por ello que se vio en la necesidad de crear las Operaciones de paz

como un mecanismo que asegure ese objetivo. El Perú, como miembro fundador de dicha organización, no es ajeno a ello, y por tal razón ha venido constantemente desplegando efectivos en las diferentes misiones. La presente tesis analiza las implicancias de la participación peruana en operaciones de paz enfocándose en dos de las misiones principales en las que hemos tenido presencia: la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH) y la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana (MINUSCA). Para el análisis, se establecieron cinco ejes: implicancias en el fortalecimiento de la confianza mutua con otros países, implicancias económicas, implicancias de capacitación, implicancias en el prestigio obtenido por el Perú y participación de la mujer. En la presente investigación, además, se analiza la teoría liberal en la cual el Perú sustenta su participación en las operaciones de paz. Se utilizaron fuentes bibliográficas especializadas y documentos emitidos por: las Naciones Unidas, Ministerios de Relaciones Exteriores y Defensa, Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y por el Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz. Los resultados muestran que la participación peruana en misiones de paz genera efectos positivos: en el fortalecimiento de la confianza mutua a través de la celebración de diversos acuerdos, en el aspecto económico debido a los reembolsos efectuados por las NNUU, en la capacitación de nuestros efectivos que reciben antes del despliegue y durante la misión, en el prestigio del país a nivel interno e internacional, y en el incremento de la participación femenina.

Soto, (2016) en la tesis “Participación peruana en Operaciones de Paz de Naciones Unidas: Problemas, Perspectivas y Oportunidades” nos indica que la labor de pacificación realizada por la Organización de Naciones Unidas a través de las Operaciones de Paz ha sido muy importante para los fines establecidos en su Carta fundacional. La participación peruana en dichas Operaciones de Paz ha sido importante desde la primera vez en que se enviaron contingentes en 1958 a la Misión de Observación Militar de las Naciones Unidas en el Líbano, sin embargo, y aunque en los últimos años se han hecho significativos esfuerzos para mejorarla, dicha participación no ha logrado colocarse dentro de las más importantes de la región. Esta situación hace que el Perú desaproveche una serie de beneficios que se otorgan a los países que participan de las Operaciones de paz. En un momento en que el Perú ha conseguido un sostenido crecimiento económico, logrando estabilidad y habiendo logrado integrarse en el régimen económico internacional, se encuentra en un buen momento para dar el gran salto hacia el liderazgo internacional. “La presente tesis analiza la situación histórica y actual de la participación peruana en Operaciones de

Mantenimiento de la Paz y brinda un aporte que apunta hacia el mejoramiento de dicha participación”.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Vasquez (2017) en la tesis “El mejoramiento de la efectividad del personal de las diferentes unidades del ejército de Guatemala involucradas en la integración de contingentes desplegados en diferentes misiones de paz de la organización de las naciones unidas” nos hace conocer la importante proyección internacional que obtiene el Ejército de Guatemala a través de su participación en operaciones de paz.; así como también una importante experiencia para todo el personal que participa en estas operaciones; sin embargo, este importante proceso afecta a las unidades regulares pues, se ven perjudicadas debido a que proporcionan personal para los contingentes,, afectando sus tareas encomendadas. Esta investigación parte de la interrogante “¿Cómo mejorar la efectividad del personal de las diferentes unidades del Ejército de Guatemala involucradas en la integración de contingentes desplegados en diferentes misiones de paz de la ONU?” y se aboca a detectar vacíos en la unificación del personal de los contingentes a través del empleo de los factores DOTMLPF (Doctrina, Organización, Entrenamiento, Materiales, Liderazgo, Personal, Instalaciones) los que permiten identificar la problemática del proceso; y poder cumplir a cabalidad con la misión de realizar operaciones de mantenimiento de la paz sin causar problemas a las unidades regulares del Ejército de Guatemala.

Mariño, (2015) en la tesis “Soldados españoles en Afganistán: tendencias culturales en una misión de paz”, tiene por objeto hacer un estudio de las propensiones culturales del personal militar propias de las tropas españolas que participaron en la misión ISAF de Afganistán, comprendiendo que las entidades son distintas desde la óptica cultural. Para lograr este propósito, estudiaremos sus vivencias y experiencias a través de la entrevista, en la que descubriremos de qué manera percibieron a los elementos que se han constituido como un fragmento de sus hábitos durante la misión. En resumen, como se motivan ante las operaciones de paz, la interacción que se ha establecido con los camaradas de arma, y la percepción con respecto a la población de Afganistán.

“A la hora de abordar el estudio hemos seguido un enfoque cualitativo con la finalidad de explorar la complejidad de la cultura de la organización militar analizada. Las categorías de informantes las hemos seleccionado mediante muestreo cualitativo a partir de los datos obtenidos en los primeros encuentros, siguiendo el principio de circularidad. El proceso de recogida de datos ha estado basado fundamentalmente en entrevistas abiertas y semiestructuradas, y un grupo de discusión. Los relatos obtenidos

los analizamos y estructuramos en torno a tres líneas temáticas orientadas a dar respuesta a los objetivos específicos planteados”.

La Tesis concluye con el análisis y descripción de tres tendencias culturales encontradas en la misión española en Afganistán, que hemos denominado "institucional", "ocupacional" y "posmoderna". “Los soldados incluidos en la tendencia institucional se agrupan en unidades operativas, vinculadas al combate y la acción. Aunque encuentran su sentido a la profesión militar en la preparación para la guerra, han sabido hallar la motivación en el desempeño de operaciones de paz, como una forma de realizar acciones importantes para la sociedad o para realzar la imagen de su nación”.

“Los soldados ocupacionales constituyen una categoría opuesta a la anterior. Se trata de militares integrados en unidades de apoyo que realizan actividades parangonables a otras en la vida civil. No se muestran especialmente interesados hacia la realización de operaciones de paz, aunque encuentran en ellas incentivos tanto económicos como profesionales. Para ellos suponen un complemento de su trabajo, que enriquece su trayectoria profesional y que les proporciona un suplemento económico, pero no constituye su objetivo principal”.

“Finalmente, los soldados posmodernos suponen una categoría que ha ido desplazando a la institucional dentro de las unidades operativas. Son soldados que han sido adiestrados específicamente para desempeñar operaciones de paz y ello se percibe en sus motivaciones, relacionadas con vivir aventuras y experiencias significativas. Estos militares cuentan con rasgos propios de las dos anteriores categorías, mantienen lazos fuertes con sus compañeros de unidad, pero, de forma concomitante, están abiertos a relacionarse con miembros de otras unidades, ejércitos o países. En ellos, el impulso gregario de sus compañeros institucionales se encuentra atenuado, al igual que su sentimiento nacionalista. Por todo lo cual son quienes muestran un mayor interés por conocer a las gentes y costumbres locales del país donde se desarrolla la misión”.

Riquelme, (2012) en el artículo “Las relaciones civiles-militares en el marco de la participación chilena en operaciones de paz” indica que “El trabajo analiza las relaciones entre civiles y militares en el contexto de la participación chilena en operaciones de paz, concentrándose especialmente en la Misión de Estabilización de Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH, establecida el año 2004). En tal sentido -y considerando la creciente convergencia entre la política exterior de Chile y su política de defensa-, se sostiene que la participación chilena en operaciones de paz ha contribuido a la integración entre civiles y militares, por cuanto ha favorecido una

estrategia de trabajo conjunta e integradora entre el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Defensa y las fuerzas armadas; así como un estrecho y coordinado trabajo entre los variados actores civiles y militares que laboran en el territorio haitiano”.

Sosa et al., (2009) en el artículo “Actitudes hacia el multiculturalismo, valores e inteligencia emocional en población militar en misiones de paz”, indican que “Los contingentes cada vez más extensos de personas que migran de un contexto cultural a otro por razones económicas, políticas, culturales o sociales ponen en el centro del análisis al multiculturalismo y a las competencias a él asociadas. Desde la preocupación por las nuevas exigencias que los contextos y las experiencias multiculturales demandan a los individuos, es relevante profundizar el estudio de los valores y las habilidades sociales que ayudan a reducir el estrés de aculturación como es el caso de la inteligencia emocional. El estudio tiene el objetivo de indagar la relación entre las actitudes hacia el multiculturalismo, los valores y la inteligencia emocional sobre la base de una muestra intencional de 104 sujetos de formación militar que partirían a realizar misiones de paz”. La investigación es del enfoque cuantitativo. “Se pudo verificar el predominio de valores de Autotrascendencia, así como su asociación con niveles adecuados de inteligencia emocional y actitudes favorables hacia el multiculturalismo”.

Montenegro, (2004) en el artículo “La modernización de las fuerzas armadas argentinas: una reflexión desde la Cultura Organizacional y el aprendizaje” nos indica que “La Modernización de las FF.AA. en Argentina se pone en marcha a través de un tríptico normativo: Ley de Defensa Nacional, Ley de Servicio Militar Voluntario y Ley de Reestructuración de las FF.AA. El trabajo pretende centrar su atención en aquel aspecto referido a las consecuencias que dichas leyes generaran al interior de la Organización militar. El proceso de modernización en marcha circula por dos carriles que responden a naturalezas diferentes pero que se relacionan de manera dialéctica: a) de naturaleza ad extra; escenario de desenvolvimiento político- estratégico-tecnológico y b) de naturaleza ad intra: que tiene que ver, en la Organización, con su filosofía y su cultura. En la que está implícita los valores tradicionales propios de la organización burocrática con características muy particulares respecto de otras organizaciones estatales o no estatales. Esto plantea el interrogante de cómo gestionar el ambiente de cambio a nivel de la Cultura Organizacional para hacer más eficiente su desempeño sin que ello signifique desmedro de la naturaleza misma de la Organización”.

El eje central de la ponencia es el supuesto que reúne dos premisas y una conclusión: a) “La incorporación de un individuo a la Institución Fuerzas Armadas se realiza a partir

de la educación, entendida como el proceso mediante el cual los miembros de un grupo social adquieren la experiencia social, históricamente acumulada y culturalmente organizada”. b) “El proceso de modernización implica el perfeccionamiento organizacional para hacerlo más eficiente ante los cambios observados en el plano político- estratégico y tecnológico. Por lo tanto, la modernización requiere de una revisión de la educación militar para promover el desarrollo de nuevas competencias cognitivas vinculadas con los aprendizajes específicos de la profesión a la luz de los cambios existentes”.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Cultura Organizacional

Carrillo (2016) nos indica que: “En estos últimos años la Cultura Organizacional se ha convertido en un aspecto importante de la investigación debido a los continuos cambios del entorno que influyen en el comportamiento interno de la empresa. Precisamente García (2006) afirma que la cultura es un horizonte orientador de conductas y prácticas, de creencias y valores a las que deben adaptarse los empleados en una organización. Asimismo, León (2001) señala que las personas dentro de la organización comparten experiencias, ideologías y formas de expresión de la cultura que se transmiten entre sí y van creando identidad y pertenencia. En este sentido, Adeyoyin (2006) y Vargas (2007) aseveran que la Cultura Organizacional modela el comportamiento de las personas en el trabajo y es productiva cuando fortalece el compromiso en la empresa”.

Desde el enfoque de la organización, el concepto de cultura se desarrolla con el aporte de la escuela de administración de las relaciones humanas y de experimentos desarrollados por Elton Mayo (Naranjo, Pérez y Roque, 2009). “Entre los años setenta y ochenta, la Cultura Organizacional adquiere mayor relevancia y complejidad debido al alcance que esta tiene en las dimensiones económica y social (Isaza, 2013). Schein (1988) define a la Cultura Organizacional como la experiencia adquirida por el grupo para afrontar el entorno y resolver problemas internos de la empresa”. Además, brota el aporte de Pfeffer (2000) quien la considera como un conjunto de reglas y medios que forman en los integrantes de una empresa los valores, normas y significados. En general, el estudio de la Cultura Organizacional.

Según Cújar, Ramos, Hernández y López (2013) “Permite a la gerencia contar con instrumentos adecuados para recopilar información de las diversas manifestaciones culturales en la empresa. Por tal razón, se debe evaluar el estado de la Cultura

Organizacional, así como sus resultados (López, Marulanda e Isaza, 2011), mediante un análisis profundo de las formas en que se la mide (Gómez, 2013). Al respecto, Toca y Carrillo (2009) consideran que la caracterización y medición de la Cultura Organizacional determinan el impacto que esta tiene en los resultados de gestión. En definitiva, es importante contar con información actualizada sobre las formas de medir la Cultura Organizacional, que brinde a la gerencia una herramienta para la toma de decisiones”.

2.2.2 Cultura Organizacional y variables

Rodríguez (2009) señala que “La Cultura Organizacional es un subsistema complejo que funciona dentro de otros dos sistemas también complejos: organización y contexto. Por su lado, Robbins y Judgey (2009) destacan siete características de la Cultura Organizacional y señalan su importancia para medir el rendimiento individual y colectivo en la empresa. Estas características son: innovación, orientación a los resultados, orientación a las personas, orientación a los equipos, minuciosidad, agresividad y estabilidad. Dentro de este campo, Gómez (2008) sostiene que varias investigaciones caracterizan las variables visibles de la cultura, recalando que la holística describe y analiza factores determinantes, internos y externos de la organización. Morelos-Gómez y Fontalvo-Herrera (2014) abordan factores determinantes de la Cultura Organizacional: estrategia, estructura, trabajo en grupo, liderazgo, propietarios, organización y ambiente. Mientras que Cantillo, Alzate, Galindo, Hernández y Landinez (2011) la relacionan con la competitividad. En la misma línea, Muammer, Selcuk y Mete (2008) la conceptualizan como un factor integral que impulsa el desarrollo de la innovación y el capital intelectual en la empresa. Desde otro punto de vista, Pedraza-Álvarez, Obispo- Salazar, Vásquez-González y Gómez-Gómez (2015) en su investigación de Cultura Organizacional desde la teoría de Shein estructuran la información de acuerdo a las categorías de manejo administrativo y ambiente. Por todo aquello, Miquilena y Paz (2008) determinan que las organizaciones deben expresarse como culturas para afrontar competitivamente el entorno global y que puedan ser medidas de acuerdo a otras variables”.

2.2.3 El Comportamiento Organizacional.

Cobo (2011) nos indica que “El Comportamiento organizacional (c. O.) es un área del conocimiento aplicado, que estudia la manera como los individuos y grupos actúan dentro de las organizaciones, con el propósito de elaborar algunos principios que

permitan entender el fenómeno humano en las organizaciones”. 1. Clifton Williams define el C. O. como «el estudio del comportamiento individual y grupal dentro de los sistemas organizacionales, mediante el análisis de sus contingencias y la comprensión de sus procesos, utilizando conocimientos derivados de la sociología, la psicología, la economía y la antropología. Estos conocimientos se integran sistemáticamente y contribuyen al logro de la efectividad y del desarrollo humano y organizacional para su continuidad y supervivencia.» (Williams, 1984). Otra definición de C. O. es la dada por 1. Kelly en donde el C.O. «es el estudio de los organizadores, quiénes son, qué hacen, con quién se comunican y cómo lo hacen; brevemente, su enfoque es el campo de las interacciones entre los hombres de la organización, pero es también el estudio de los organizados y de cómo se organizan para organizar a los organizadores. Inherente a este enfoque es la noción de reciprocidad que asume que todas las acciones sociales invitan, inevitablemente, a reacciones; y el hecho de que muchas de ellas no se pueden anticipar es lo que confiere a la vida lo bizarro de lo inesperado y es lo que hace a la vida organizacional tan fascinante» (Williams, 1984). “El comportamiento organizacional al estudiar las diferentes conductas de las personas tiene en cuenta el clima organizacional donde ellas desempeñan su trabajo diario. El conocimiento generado por esta área de estudio es utilizado para: 1. mejorar la efectividad de las organizaciones respetando el orgullo y la dignidad humana y 2. busca promover un desarrollo humano integral. (Davis, 1988). El comportamiento humano, de acuerdo a la Psicología, son todas las actividades expresadas físicamente por el ser humano y todos sus procesos mentales manifestados por medio de expresiones orales como los sentimientos y los pensamientos, que un individuo manifiesta cuando se encuentra en una situación social en particular. Casi todos nuestros comportamientos conscientes son motivados, es decir que buscan satisfacer un deseo, el cual es la manifestación sentida de una necesidad. Nuestras actitudes son conductas, conscientes o inconscientes, que emprendemos como respuesta al estímulo percibido y que proviene de otro ser vivo, de algún fenómeno natural o de algún objeto en particular. (Schein, 1982)”.

2.2.4 TEORÍAS QUE EXPLICAN LAS ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS

Existen varias teorías que explican la formación o modificación de las actitudes las cuales voy a agrupar en tres grandes grupos: “Las teorías cognoscitivas, las teorías Conductistas y las teorías Psicoanalíticas”.

Teorías cognoscitivas: “Tienen su fundamento básico en la visión de que son las necesidades internas del individuo que provocan un determinado comportamiento o actitud. Consideran que todos nuestros actos son dependientes de nuestras propias acciones y son inherentes a la vida de cada uno de nosotros. Los cognitivistas no ven las experiencias de la vida como la causa básica de nuestras actitudes, para ellos las causas hay que buscarlas en las necesidades de cada individuo. Para ellos el individuo es el actor, el hacedor, el que construye su propio mundo de necesidades y desarrolla consecuentemente sus actitudes y comportamientos para satisfacer sus deseos”. Dentro de esta categoría ubicamos los siguientes modelos:

Teoría de la motivación de McGregor

“Esta teoría se fundamenta en la idea de que las actitudes y los comportamientos son motivados por las necesidades de Cada ser humano, las cuales van cambiando de acuerdo a la situación espacio-temporal que enfrenta el individuo. Otro concepto es el de que cada vez que una necesidad es satisfecha, el individuo buscara otra necesidad que satisfacer, en un proceso que solo termina con la muerte del ser. En este modelo las necesidades humanas son ordenadas ascendentemente de la siguiente manera: En el nivel más bajo se encuentran las necesidades vitales, salud, alimentación, abrigo y sexo, luego vienen las necesidades de estabilidad como protección a las amenazas del entorno, la búsqueda de estabilidad o el aseguramiento de la satisfacción de las necesidades vitales cuando este incapacitado para trabajar; Después están las necesidades sociales que son el reconocimiento, la aceptación, el amor, la amistad y el afecto que el ser humano encuentra en los distintos grupos a los cuales pertenece. La siguiente es la necesidad del ego que son las relacionadas consigo mismo, como auto confianza, autoconocimiento o autoestima y las relacionadas con la reputación social, como posición social o respeto de los demás. En el nivel más alto de la jerarquía de necesidades encontramos las de autorrealización que involucra el deseo que tenemos cada uno de nosotros de ser cada vez más de lo que somos y el deseo de maximizar nuestro potencial intelectual y cultural. La principal crítica a este modelo es la dificultad para validar científicamente el modelo debido al manejo cualitativo de las variables. (Chiavenato, 1981)”.

Teoría de la auto actualización. Abraham H. Maslow (1908-1970)

“Se dedicó al estudio de las personas sanas, examinó la alegría, el entusiasmo, el amor y la satisfacción. Construyó su teoría reconociendo que todo ser humano tiene dos tipos de necesidades: las primarias que corrigen deficiencias y las secundarias

que persiguen el nivel más alto de existencia del ser humano. Tan pronto se satisfagan las necesidades primarias, el ser se comienza a preocupar por las necesidades de otro nivel superior que corresponden a aquellas que nos dejan gratificaciones de tipo espiritual o psíquico. La teoría presenta en cinco niveles la jerarquía de las necesidades: 1. necesidades físicas básicas, 2. necesidades de protección y seguridad, 3. necesidades de pertenencia y sociales, 4. necesidades de estima y estatus y 5. necesidades de actualización de sí mismo. Los dos primeros niveles se refieren a la sobrevivencia del individuo y mientras estas necesidades no sean satisfechas, ninguna otra necesidad de orden superior se hará presente. Los críticos de Maslow invalidan su teoría porque ha sido muy difícil validarla en investigaciones posteriores, sin embargo, le dan valor en el sentido de que es un marco filosófico que permite describir las actitudes de las personas dentro de una organización. (Gibson, 1984)".

Teoría centrada en la persona

"Teoría de la auto actualización. Abraham H. Maslow (1908-1970) se dedicó al estudio de las personas sanas, examinó la alegría, el entusiasmo, el amor y la satisfacción. Construyó su teoría reconociendo que todo ser humano tiene dos tipos de necesidades: las primarias que corrigen deficiencias y las secundarias que persiguen el nivel más alto de existencia del ser humano. Tan pronto se satisfagan las necesidades primarias, el ser se comienza a preocupar por las necesidades de otro nivel superior que corresponden a aquellas que nos dejan gratificaciones de tipo espiritual o psíquico. La teoría presenta en cinco niveles la jerarquía de las necesidades: 1.- necesidades físicas básicas, 2.- necesidades de protección y seguridad, 3.- necesidades de pertenencia y sociales, 4.- necesidades de estima y estatus y 5.- necesidades de actualización de sí mismo. Los dos primeros niveles se refieren a la sobrevivencia del individuo y mientras estas necesidades no sean satisfechas, ninguna otra necesidad de orden superior se hará presente. Los críticos de Maslow invalidan su teoría porque ha sido muy difícil validarla en investigaciones posteriores, sin embargo, le dan valor en el sentido de que es un marco filosófico que permite describir las actitudes de las personas dentro de una organización. (Gibson, 1984)". Carl Rogers (1902-197) "Ha construido un modelo sobre el comportamiento humano que añade a los factores psicológicos observables, experiencias humanas únicas como son: el amor, el odio, la alegría, la tristeza, el sentido de vida, la responsabilidad, el orgullo y el miedo, entre otras. La principal idea sobre la que se edifica esta teoría es la de que todos los seres humanos necesitamos encontrar nuestro «yo» real para aceptamos y valoramos por lo que somos. El proceso de

búsqueda del «yo» es continuo, activo y dinámico, guiado por una tendencia a la actualización que poseen todos los organismos vivos, la cual puede cambiar de sentido, pero no abandona al ser vivo sino hasta su muerte. Todas las actitudes de un ser normal siempre estarán guiadas hacia su crecimiento y reproducción, sin tener en cuenta si su entorno genera estímulos favorables o desfavorables. La satisfacción, dentro de esta teoría, se da si hay acercamiento entre lo que nos gustaría ser y lo que somos, entre lo que pensamos acerca de algo y lo que creo que los demás piensan de ese algo, entre lo que pienso, siento y hago”. (papalia, 1987).

Teoría Motivación-Higiene de Herzberg.

“Dentro de este modelo existen dos factores que influyen separadamente en el comportamiento de un individuo: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Los primeros, si están presentes no producen motivación en el individuo, pero si están ausentes producen insatisfacción en la labor que esté desempeñando, los factores higiénicos están relacionados con el medio ambiente o contexto donde se desarrolla el trabajo, algunos de ellos son: Reconocimiento por los objetivos logrados, trabajo interesante, posibilidad de desarrollo, asignación creciente de responsabilidades, etc. El comportamiento de una persona está determinado por el juego de las intensidades de ambos factores. Los críticos del modelo rechazan la idea de los dos factores independientes de motivación, sosteniendo que no puede existir sino un sólo factor a través de un continuo. Otra crítica es la dificultad para validar el modelo”. (Gibson, 1984).

2.3 Categorías, Sub categorías apriorísticas

Tema	Categorías	Subcategorías
1. Cultura Organizacional	1.1 Clima organizacional	1.1.1 Ambiente físico
		1.1.2 Ambiente social
		1.1.3 Características personales
	1.2 Identidad de la organización	1.2.1 Procedencia de sus integrantes
		1.2.2 Historias, mitos y anécdotas
	1.3 Estructura de poder	1.3.1 Liderazgo

2.4 Definición de términos

Consejo de Seguridad

“El Consejo de Seguridad (SC) tiene la responsabilidad principal, bajo la Carta, del mantenimiento de la paz y seguridad internacional. El Consejo tiene 15 miembros: cinco miembros permanentes – China, Francia, la Federación Rusa, el Reino Unido y Estados Unidos – y 10 miembros no permanentes elegidos por la Asamblea General por un plazo de dos años. Cada miembro tiene un voto. Las decisiones sobre asuntos sustanciales, requieren de nueve votos, incluyendo los votos concordantes de los cinco miembros permanentes. Esta es la norma de “Gran Poder de Unanimidad”, muchas veces referida como el poder de “veto”. Bajo la Carta, todos los miembros de Naciones Unidas acuerdan aceptar y llevar a cabo las decisiones del Consejo de Seguridad”.(Mihalas, 2008).

Corte Internacional de Justicia

“La Corte Internacional de Justicia (ICJ) es el principal órgano judicial de las Naciones Unidas. Arregla disputas legales entre los estados y da opinión consultiva a Naciones Unidas y sus agencias especializadas. Su estatuto es una parte integral de la Carta de Naciones Unidas”. (Mihalas, 2008)

Consentimiento

“Las Operaciones de Mantenimiento de Paz son establecidas con el consentimiento y la cooperación de las partes principales involucradas en un conflicto”. (Mihalas, 2008)

Imparcialidad

“Una fuerza de NN.UU. debe ser imparcial en carácter. La fuerza no debe tomar lados sin convertirse en parte del conflicto tradición que ha sido mandado a controlar y resolver”. (Mihalas, 2008)

Uso mínimo de la Fuerza

“En operaciones de mantenimiento de paz, no se usará la fuerza para llevar a cabo el mandato. El uso mínimo de la fuerza no excluye la defensa propia del personal y propiedad de Naciones Unidas. El uso de la fuerza debe estar claramente definido en las Reglas de Enfrentamiento (ROE)”. (Mihalas, 2008)

Credibilidad

“La credibilidad de la operación de mantenimiento de paz es la confirmación de su capacidad para cumplir su mandato. Para llevar efectivamente a cabo su mandato y ganar la confianza de las partes, una fuerza de mantenimiento de paz debe estar compuesta por personal entrenado que está bien equipado y posee elevados estándares profesionales”. (Mihalas, 2008)

Negociación y Mediación

“La negociación y mediación tienen enorme potencial para desintensificar un conflicto, para promover un entorno seguro y para desarrollar soluciones pacíficas y duraderas a un conflicto”. (Mihalas, 2008)

Transparencia

“La transparencia es consistente con los requerimientos prevalecientes para la seguridad. Todas las partes deben estar completamente consientes de los motivos, misión e intenciones de la operación”. (Mihalas, 2008)

Coordinación

“Una operación de mantenimiento de paz puede involucrar un amplio rango de organizaciones, como las agencias de ayuda de Naciones Unidas y las organizaciones no gubernamentales. El personal en todos los niveles, debe buscar establecer y nutrir

la coordinación dentro de la misión, con cuarteles generales de Naciones Unidas, dentro de sus áreas operativas y con la población local". (Mihalas, 2008)

Enlace

"Las comunicaciones deben ser establecidas en todos los niveles posibles en la primera oportunidad". (Mihalas, 2008)

Información

"La información es esencial para la fuerza con el fin de hacer evaluaciones continuas actualizadas de las actitudes y capacidades de las partes concernientes". (Mihalas, 2008)

Limitaciones y Restricciones

"El área de operaciones es estrictamente definida, las operaciones para recolectar información son limitadas y las Reglas de Enfrentamiento prohíben normalmente el uso de la fuerza salvo que sea absolutamente necesario para la defensa propia". (Mihalas, 2008)

Armamento

"Las fuerzas de mantenimiento de paz se encuentran normalmente ligeramente armadas y serán desplegadas solo con el armamento requerido para defensa propia, consistente con el mandato y la situación en el área de operaciones". (Mihalas, 2008)

Visibilidad

"La visibilidad física de una fuerza es mejorada con el uso de distintivos, cascos de Naciones Unidas fácilmente reconocibles, apaches, emblemas e insignias. Las fuerzas de mantenimiento de paz deben también comunicar perfectamente claras sus intenciones a todas las partes". (Mihalas, 2008)

Movilidad

"Las fuerzas de mantenimiento de paz deben ser móviles para poder navegar en grandes áreas. Deben tener la capacidad de responder rápidamente a los incidentes". (Mihalas, 2008).

Centralización

"Todas las actividades de la fuerza y todos los incidentes que enfrenta pueden tener ramificaciones políticas. Por ello, los informes y la toma de decisiones deben ser más centralizada que en las operaciones militares estándares. Las fuerzas deben tener

sistemas de comunicación adecuadas para facilitar la transmisión rápida de información desde el nivel más bajo en el campo hasta el cuartel general de la misión”. (Mihalas, 2008)

Auto-suficiencia

“Las unidades de mantenimiento de paz deben llegar al área de operaciones lo más pronto posible y con suficientes provisiones para operar hasta que una base logística esté ubicada en el lugar”. (Mihalas, 2008)

2.5 Hipótesis

Por ser el enfoque de investigación del tipo cualitativo, no se considera hipótesis para la presente investigación.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Enfoque de investigación

El enfoque de la presente investigación es cualitativo. “La Metodología cualitativa es aquella cuyos métodos, observables, técnicas, estrategias e instrumentos concretos se encuentran en lógica de observar necesariamente de manera subjetiva algún aspecto de la realidad. Su unidad de análisis fundamental es la cualidad (o característica), de ahí su nombre: cualitativa. Esta metodología produce como resultados categorías (patrones, nodos, ejes, etc.) y una relación estructural y/o sistémica entre las partes y el todo de la realidad estudiada”. (Vargas, 2011, p. 21)

3.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación se encuentra bajo una postura es el hermenéutico interpretativo. “Bajo este paradigma el conocimiento es la construcción subjetiva y continua de aquello que le da sentido a la realidad investigada como un todo donde las partes se significan entre sí y en relación con el todo. El conocimiento avanza a través de formulaciones de sentido común que se van enriqueciendo con matices nuevos y depurando con mejores interpretaciones hasta llegar a conjeturas cada vez más ciertas.¹⁰ Algunos de los postulados que mejor describen la Hermenéutica como paradigma epistemológico son: 1) La realidad es subjetiva; 2) Se plantea la implicación del Sujeto en el Objeto; 3) La realidad es estructural y/o sistémica, (cada parte está en relación con el todo y entre sí); 4) La realidad es Compleja; 5) La realidad es interpretable”.(Vargas, 2011, p. 16)

3.3 Método de investigación

El método de estudio es el método descriptivo. “Aunque muchas descripciones son estadísticas, hay otro tipo de descripciones de la realidad que no son de naturaleza estadística, ni siquiera observadas y registradas mediante conteos y/o mediciones de algún tipo, sino que tales descripciones se constriñen a dar cuenta de forma cualitativa de algún aspecto de la realidad como podría ser el tipo de estilos arquitectónicos presentes en un panteón del siglo XIX”. (Vargas, 2011, p. 27)

3.4 Objeto de estudio

El objeto de estudio del presente trabajo de investigación está sustentado por la Cultura Organizacional de la compañía Perú en Haití durante el año 2016, siendo de carácter teórico – empírico.

El objeto de estudio puede ser empírico si la investigación es empírica, es decir, “Que se origina, se desarrolla y concluye en el tiempo y el espacio al margen del mudo de las ideas; pero puede ser, y de hecho lo es la mayoría de las veces, un objeto conceptual si la investigación, es teórica o teórico-empírica. Por objeto de estudio empírico suele entenderse la identificación concreta de los objetos (documentos, planos, objetos, edificios, etc.) que se encuentran en el tiempo y el espacio, y que serán el centro de la observación a fin de orientar permanentemente el trabajo a realizar”. (Vargas, 2011, 28)

3.5 Muestra de estudio

Se utilizará una muestra del tipo no probabilística, en la que entrevistaremos al personal que laboró en el contingente de paz de la Compañía Perú en el año 2016.

3.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnicas

Entrevista

“Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). En el último caso podría ser tal vez una pareja o un grupo pequeño como una familia o un equipo de manufactura”.(Hernández et al., 2016)

Se llevará a cabo una entrevista no estructurada, que es una entrevista abierta o libre, en el sentido que el entrevistador tiene libertad para hacer las preguntas, pero siempre basándose en una guía general de contenido, aunque no especifica.

Las entrevistas se dividen en estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas (Ryen, 2013; y Grinnell y Unrau, 2011). “En las primeras, el entrevistador realiza su labor siguiendo una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden). Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información. Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla”.(Hernández et al., 2016).

Análisis documental

Una fuente muy valiosa de datos cualitativos son los documentos, materiales y artefactos diversos. Nos pueden ayudar a entender el fenómeno central de estudio. Prácticamente la mayoría de las personas, grupos, organizaciones, comunidades y sociedades los producen y narran, o delinear sus historias y estatus actuales. (...) Entre tales elementos podemos mencionar cartas, diarios personales, fotografías, grabaciones de audio y video por cualquier medio, objetos como vasijas, armas y prendas de vestir, grafiti y toda clase de expresiones artísticas, documentos escritos de cualquier tipo, archivos, huellas, medidas de erosión y desgaste, etcétera.(Hernández et al., 2016)

3.6.2 Instrumentos

Guía de entrevista

Para diseñar la guía de temas es necesario tomar en cuenta aspectos prácticos, éticos y teóricos. “Los prácticos tienen que ver con que debe buscarse que la entrevista capte y mantenga la atención del participante. Los éticos en el sentido de que el investigador debe reflexionar sobre las posibles consecuencias que tendría que el participante hable de ciertos temas. Y los teóricos en cuanto a que la guía de entrevista tiene la finalidad de obtener la información necesaria para responder al planteamiento. Asimismo, debemos tener en mente que la cantidad de preguntas está relacionada con la extensión que se busca en la entrevista. Se incluyen sólo las preguntas o frases detonantes necesarias y es recomendable redactar varias formas de plantear la misma pregunta, para tenerlas como alternativa en caso de que no se entienda”.(Hernández et al., 2016)

Ficha de registro de datos

Para Valencia, Plaza, Ñaupas y Palacios (2015): “Las fichas de registro son aquellas que sirven para registrar los datos de la edición de un libro, revista, periódico o documentos manuscritos, por ende, se distingue tres clases de ficha de registro: bibliográficas, hemerográficas y documentales”. (p.220)

3.7 Rigor científico

El rigor científico de la presente investigación estará dado por los criterios de validez, credibilidad, transferencia y consistencia, teniendo como base el método de la triangulación de datos de las técnicas a emplear, las mismas que nos darán conclusiones importantes sobre nuestra investigación. “Siempre y cuando el tiempo y

los recursos lo permitan, es conveniente tener varias fuentes de información y métodos para recolectar los datos. En la indagación cualitativa poseemos una mayor riqueza, amplitud y profundidad de datos si provienen de diferentes actores del proceso, de distintas fuentes y de una mayor variedad de formas de recolección”.(Hernández et al., 2016)

3.8 Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para analizar la información para la presente investigación primero se debe de acopiar o recaudar información empleando los diferentes instrumentos y técnicas, es decir, con las observaciones, entrevista y análisis de los contenidos

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y SÍNTESIS

4.1 Recolección de datos

Para Hernández y Mendoza (2018) “Dado el amplio volumen de datos, estos deben encontrarse muy bien organizados en una base. Asimismo, es necesario que planees qué herramientas auxiliares vas a utilizar para el análisis (hoy en día la gran mayoría de los análisis se efectúa mediante la computadora, al menos en un procesador de textos). Lo anterior depende del tipo de datos que hayas generado. Pudiera ser que solamente tuvieras datos escritos, por ejemplo, anotaciones a mano y documentos. En este caso, es factible transferir todo el material al procesador de textos. Si cuentas únicamente con imágenes y anotaciones escritas, las primeras se escanean o transmiten a la computadora y las segundas se transfieren, copian o escanean”. (p. 469).

Los instrumentos que se utilizaron para el acopio de información fueron la Guía de entrevista y el análisis de contenido, los cuales fueron validados por expertos quienes evaluaron el alcance, la relevancia y la relación o coherencia del contenido de los ítems con el objetivo de la investigación.

4.2 Organización de los datos

Se leyeron los documentos disponibles y anotaciones con la finalidad de obtener la información deseada y acorde con el planteamiento del problema, como los conceptos, las relaciones posibles que existe, así como las descripciones del fenómeno de estudio.

Después de haber grabado las entrevistas a los participantes, se procedió a transcribir el audio, así como las anotaciones en una base de datos (Word en computadora), respetando en todo momento el principio de confidencialidad asignándole un código a cada participante.

Así mismo, todos los datos se organizaron por el criterio “Por tipo de datos” (entrevista, documentos).

4.3 Definición de categorías

“En la mayoría de los estudios cualitativos se codifican los datos para tener una descripción más completa de estos, se resumen, se elimina la información irrelevante y se realizan análisis cuantitativos elementales; finalmente, se trata de entender mejor el material analizado”. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 471)

Tabla 2
Definición de las unidades de análisis

Temas (categoría) y subcategorías (SC)	Participantes	Técnica de selección de datos	Citas: Principales unidades de análisis
Clima organizacional		Entrevista	Las condiciones de habitabilidad en la MINUSTAH son las necesarias, sin embargo, las condiciones del clima y condiciones meteorológicas son muy adversas.
			Como todo grupo humano recién integrado, cuesta generar confianza entre los integrantes del contingente, por provenir de diferentes instituciones.
			No me gusta juntarme con gente de la institución "A" porque no son disciplinados. Los de la institución "C" no tienen la experiencia de combate que tenemos los de la institución "B".
			Los de la institución "A" le tienen cólera a los de la institución "B", todo porque somos mejores.
			Si bien es cierto, conforme pasa el tiempo el personal genera una mejor relación de cordialidad, el estrés por la permanencia en un lugar alejado hace que se generen algunos problemas entre personal de las instituciones
			Existe personal que llegaron al contingente a desempeñar una función diferente al grado que ostentan, generando molestias al momento del relevo con personal subordinado
Identidad de la organización		Entrevista	El personal se siente plenamente identificado con su país y con la misión que cumple.
			La eficacia demostrada por contingentes anteriores motiva al personal de la "Compañía Perú" a dejar en alto el nombre del Perú.
			Existe terminología coloquial de uso con diferente significado en las instituciones.
Estructura del poder		Entrevista	El liderazgo de la compañía Perú puede ser desempeñado por oficiales superiores de cualquier institución.
			Los líderes de la compañía Perú deben contar con habilidades blandas para integrar al personal que proviene de diferentes instituciones y contribuir al clima organizacional.
Clima organizacional		Análisis documental	Carrillo (2016) nos indica: "Que en los últimos años la Cultura Organizacional se ha convertido en un aspecto importante de investigación debido a los continuos cambios del entorno que influyen en el comportamiento interno de la empresa".
			León (2001) señala: "Que las personas dentro de la organización comparten experiencias, ideologías y formas de

Temas (categoría) y subcategorías (SC)	Participantes	Técnica de selección de datos	Citas: Principales unidades de análisis
			<p>expresión de la cultura que se transmiten entre sí y van creando identidad y pertenencia”.</p> <p>“Los contingentes cada vez más extensos de personas que migran de un contexto cultural a otro por razones económicas, políticas, culturales o sociales ponen en el centro del análisis al multiculturalismo y a las competencias a él asociadas”. (Sosa et al., 2009)</p> <p>“Los soldados posmodernos suponen una categoría que ha ido desplazando a la institucional dentro de las unidades operativas. Son soldados que han sido adiestrados específicamente para desempeñar operaciones de paz y ello se percibe en sus motivaciones, relacionadas con vivir aventuras y experiencias significativas. Estos militares cuentan con rasgos propios de las dos anteriores categorías, mantienen lazos fuertes con sus compañeros de unidad, pero, de forma concomitante, están abiertos a relacionarse con miembros de otras unidades, ejércitos o países. En ellos, el impulso gregario de sus compañeros institucionales se encuentra atenuado, al igual que su sentimiento nacionalista. Por todo lo cual son quienes muestran un mayor interés por conocer a las gentes y costumbres locales del país donde se desarrolla la misión”. (Mariño, 2015)</p>
Identidad de la organización		Análisis documental	<p>En la actualidad, “La participación institucional (MGP) es mínima, y no es concreta, ya que se busca completar una unidad que no pertenece a la institución, y no se envía al personal como una unidad orgánica” (Francia, 2018)</p> <p>El DL 1137, Ley del Ejército del Perú; el DL 1138, Ley de la Marina de Guerra del Perú y el DL 1139, Ley de la Fuerza Aérea del Perú en el Artículo 4 Funciones, consideran el Participar en Operaciones de Paz convocadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) u otros organismos internacionales.</p> <p>El DL 1136, Ley del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, considera en el Artículo 4.7 Funciones, el Planificar, coordinar y conducir la participación de las Fuerzas Armadas en las Operaciones de Paz.</p>
Estructura del poder		Análisis documental	<p>“Identificando las ventajas que genera la participación de la institución naval y las ventajas en el ámbito estratégico y en el ámbito operacional, se podría gestar un mayor conocimiento de este tipo de operaciones, así como adoptar</p>

Temas (categoría) y subcategorías (SC)	Participantes	Técnica de selección de datos	Citas: Principales unidades de análisis
			una actitud diferente hacia las mismas, pudiendo planificar una participación más concreta para la Marina de Guerra del Perú”
			“En un momento en que el Perú ha conseguido un sostenido crecimiento económico, logrando estabilidad y habiendo logrado integrarse en el régimen económico internacional, se encuentra en un buen momento para dar el gran salto hacia el liderazgo internacional”.

4.4 Soporte de categorías

Se realiza un proceso de síntesis integrativa preliminar determinando los vínculos internos de las categorías con las subcategorías tratando de identificar patrones para luego definir su significado en base al objeto de investigación y la teoría analizada.

Tabla 3

Soporte de categorías entrevista

Tema: Cultura Organizacional /Entrevista				
Código	Categorías	Subcategorías/ Patrones	Frases/ contenido	Interpretación
CO	Cultura Organizacional	Condiciones del ambiente	Las condiciones de habitabilidad en la MINUSTAH son las necesarias, sin embargo, las condiciones del clima y condiciones meteorológicas son muy adversas.	El personal cuenta con todas las facilidades para desempeñar su función, sin embargo, la adaptación a la zona es un tema a evaluar
		Institución de procedencia	Como todo grupo humano recién integrado, cuesta generar confianza entre los integrantes del contingente, por provenir de diferentes instituciones. No me gusta juntarme con gente de la institución “A” porque no son disciplinados. Los de la institución “C” no tienen la experiencia de combate	La procedencia de distintas instituciones con una formación militar similar, con distintos ámbitos de responsabilidad puede generar mitos para la interacción entre el personal que integra los contingentes de operaciones de paz.

			que tenemos los de la institución "B".	
			Los de la institución "A" le tienen cólera a los de la institución "B", todo porque somos mejores.	
		Estrés laboral	Si bien es cierto, conforme pasa el tiempo el personal genera una mejor relación de cordialidad, el estrés por la permanencia en un lugar alejado hace que se generen algunos problemas entre personal de las instituciones	El estrés en las personas puede alterar las relaciones de cordialidad y afectar el clima laboral.
		Puesto desempeñado	Existe personal que llegaron al contingente a desempeñar una función diferente al grado que ostentan, generando molestias al momento del relevo con personal subordinado	El personal que integra los contingentes debe ser seleccionado en función a su grado y especialidad.
IO	Identidad de la organización	Identificación	El personal se siente plenamente identificado con su país y con la misión que cumple.	El representar a su país en el exterior genera una plena identificación del personal con la unidad.
		Motivación	La eficacia demostrada por contingentes anteriores motiva al personal de la "Compañía Perú" a dejar en alto el nombre del Perú.	El personal siente motivación por continuar la labor realizada por anteriores contingentes.
EP	Estructura de poder	Liderazgo	El liderazgo de la compañía Perú puede ser desempeñado por oficiales superiores de cualquier institución.	Es necesario que se alterne el comando de la Compañía Perú entre los oficiales de las tres IIAA.
			Los líderes de la compañía Perú deben contar con habilidades blandas para integrar al personal que proviene de diferentes	Es necesario realizar un proceso de selección en el cual los líderes de la compañía deben contar con

			instituciones y contribuir al clima organizacional.	habilidades blandas de manejo de personal que proviene de diferentes instituciones y contribuir al clima organizacional.
--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

Tabla 04
Soporte de categorías análisis documental

Tema: Cultura Organizacional / Análisis documental				
Código	Categorías	Subcategorías/ Patrones	Frases/ contenido	Interpretación
CO	Clima Organizacional	Cambio del entorno	Carrillo (2016) nos indica: "Que en los últimos años la Cultura Organizacional se ha convertido en un aspecto importante de investigación debido a los continuos cambios del entorno que influyen en el comportamiento interno de la empresa".	El clima organizacional, influye decididamente en el desarrollo de la empresa
		Identidad	León (2001) señala que: "Las personas dentro de la organización comparten experiencias, ideologías y formas de expresión de la cultura que se transmiten entre sí y van creando identidad y pertenencia.	El prestigio ganado por los contingentes previos genera identificación en los individuos
		Multiculturalismo	los contingentes cada vez más extensos de personas que migran de un contexto cultural a otro por razones económicas, políticas, culturales o sociales ponen en el centro del análisis al multiculturalismo y a las competencias a él asociadas". (Sosa et al., 2009)	La procedencia de diferentes instituciones, y estatus socioeconómicos crea un grupo multicultural.
		Motivación	"Los soldados posmodernos suponen una categoría que ha ido desplazando a la institucional dentro de las unidades operativas. Son soldados que han sido adiestrados	Los soldados más jóvenes encuentran la motivación en lo desconocido, en la experiencia de conocer nuevas costumbres y nuevos lugares.

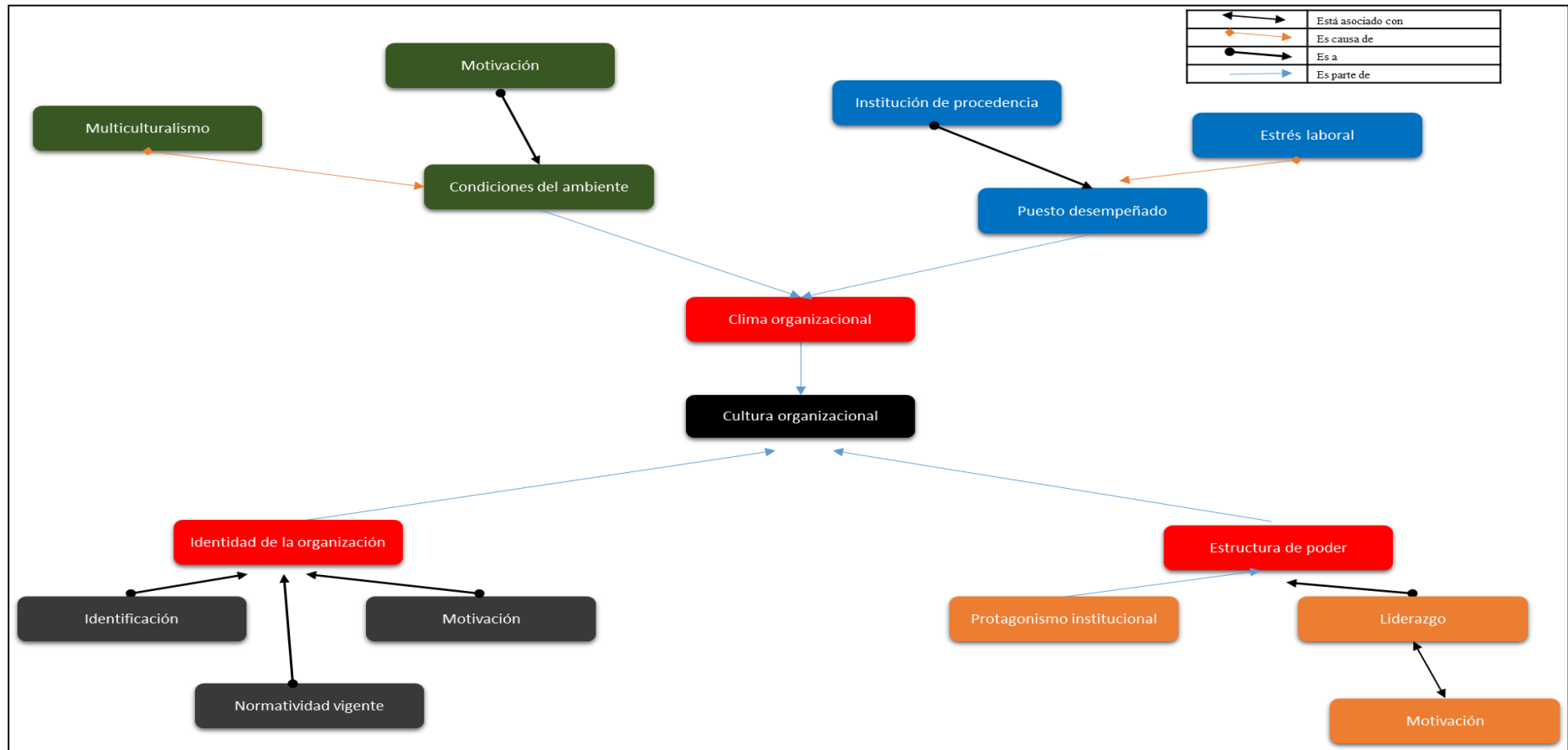
			<p>específicamente para desempeñar operaciones de paz y ello se percibe en sus motivaciones, relacionadas con vivir aventuras y experiencias significativas. Estos militares cuentan con rasgos propios de las dos anteriores categorías, mantienen lazos fuertes con sus compañeros de unidad, pero, de forma concomitante, están abiertos a relacionarse con miembros de otras unidades, ejércitos o países. En ellos, el impulso gregario de sus compañeros institucionales se encuentra atenuado, al igual que su sentimiento nacionalista. Por todo lo cual son quienes muestran un mayor interés por conocer a las gentes y costumbres locales del país donde se desarrolla la misión". (Mariño, 2015)</p>	
IO	Identidad de la organización	Protagonismo institucional "	<p>"En la actualidad, la participación institucional (MGP) es mínima, y no es concreta, ya que se busca completar una unidad que no pertenece a la institución, y no se envía al personal como una unidad orgánica" (Francia, 2018)</p>	<p>Los despliegues son realizados por el CCFFAA, no por las instituciones.</p>
		Normatividad vigente	<p>El DL 1137, "Ley del Ejército del Perú; el DL 1138, Ley de la Marina de Guerra del Perú y el DL 1139, Ley de la Fuerza Aérea del Perú en el</p>	<p>La normatividad vigente señala claramente las funciones y responsabilidades del CCFFAA y las IIAA</p>

			<p>Artículo 4 Funciones, consideran el Participar en Operaciones de Paz convocadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) u otros organismos internacionales”.</p> <p>El DL 1136, “Ley del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, considera en el Artículo 4.7 Funciones, el Planificar, coordinar y conducir la participación de las Fuerzas Armadas en las Operaciones de Paz”.</p>	para la designación de personal en operaciones de paz.
EP	Estructura de poder	Protagonismo institucional	“Identificando las ventajas que genera la participación de la institución naval y las ventajas en el ámbito estratégico y en el ámbito operacional, se podría gestar un mayor conocimiento de este tipo de operaciones, así como adoptar una actitud diferente hacia las mismas, pudiendo planificar una participación más concreta para la Marina de Guerra del Perú”	Pese a la normatividad vigente, algunas de las IIAA pretenden tener una mayor participación en operaciones de paz, con la finalidad de incrementar el protagonismo institucional.
		Oportunidad de liderazgo	“En un momento en que el Perú ha conseguido un sostenido crecimiento económico, logrando estabilidad y habiendo logrado integrarse en el régimen económico internacional, se encuentra en un buen momento para dar el gran salto hacia el liderazgo internacional”.	La buena posición del país a nivel internacional, sumado al buen desempeño del personal y contingentes de paz desplegados indican que es la oportunidad de ganar un mayor protagonismo en estas tareas.

Fuente: Elaboración propia.

4.5 Red semántica

Figura 1
Red semántica.



Nota.
Fuente: Elaboración propia.

4.6 Triangulación

Con la finalidad de poder obtener la realidad develada y poder realizar el dialogo teórico empírico, se procedió a realizar la triangulación de categorías y macro categorías, las mismas que se representa en la figura siguiente:

Tabla 5

Triangulación

Categoría	Síntesis resumen conclusivo de entrevista	Síntesis resumen conclusivo de Análisis documental	Resultados
Clima Organizacional	El personal cuenta con todas las facilidades para desempeñar su función, sin embargo, la adaptación a la zona es un tema a evaluar, la procedencia de distintas instituciones con una formación militar similar, con distintos ámbitos de responsabilidad puede generar mitos para la interacción entre el personal que integra los contingentes de operaciones de paz, es decir, estigmatizar a la persona por la institución de procedencia. El estrés en las personas puede alterar las relaciones de cordialidad y afectar el clima laboral, así como también la selección del personal que integra los contingentes debe ser en función a su grado y especialidad, no por apoyar	El clima organizacional, influye decididamente en el desarrollo de la empresa, es un factor fundamental. El prestigio ganado por los contingentes previos genera identificación en los individuos con la organización. La procedencia de diferentes instituciones, y estatus socioeconómicos crea un grupo multicultural. Los soldados más jóvenes encuentran la motivación en lo desconocido, en la experiencia de conocer nuevas costumbres y nuevos lugares.	El clima organizacional es un aspecto principal a considerar para el buen desempeño de la organización. La adaptación del personal al entorno cobra suma importancia, debiendo lidiar con mitos y con el estrés por la permanencia en un lugar aislado que afectan la interacción de las personas. Es importante descubrir cuál es la motivación del personal que se encuentra laborando en los contingentes de paz.

	para salir al extranjero y ganar algo extra.		
Identidad de la organización	<p>El representar a su país en el exterior genera una plena identificación del personal con la unidad.</p> <p>El personal siente motivación por continuar la labor realizada por anteriores contingentes.</p>	<p>Los despliegues son realizados por el CCFFAA, no por las instituciones.</p> <p>La normatividad vigente señala claramente las funciones y responsabilidades del CCFFAA y las IIAA para la designación de personal en operaciones de paz.</p>	<p>El personal se encuentra plenamente identificado con la labor que debe realizar, sintiéndose motivado por el prestigio ganado de anteriores contingentes.</p>
Estructura de poder	<p>Es necesario que se alterne el comando de la Compañía Perú entre los oficiales de las tres IIAA</p> <p>Es necesario realizar un proceso de selección en el cual los líderes de la compañía deben contar con habilidades blandas de manejo de personal que proviene de diferentes instituciones y contribuir al clima organizacional..</p>	<p>Pese a la normatividad vigente, algunas de las IIAA pretenden tener una mayor participación en operaciones de paz, con la finalidad de incrementar el protagonismo institucional. La buena posición del país a nivel internacional, sumado al buen desempeño del personal y contingentes de paz desplegados indican que es la oportunidad de ganar un mayor protagonismo en estas tareas</p>	<p>Los intereses de algunas instituciones no deben afectar al personal que integra los contingentes.</p> <p>Es necesario que los líderes tengan como capacidad el manejo de personal bajo situaciones de estrés y aislamiento, así como también que sea rotatorio entre las IIAA.</p>

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO V: DIÁLOGO TEÓRICO EMPÍRICO

Se ha podido evidenciar a través de las entrevistas que la adaptación a la zona es un tema a evaluar y que afectaría al personal, sumado al estrés generado por encontrarse lejos de su familia y su país. De igual manera es importante resaltar que existen una serie de mitos generados por la procedencia de distintas instituciones, “que el del ejército es así” o “el de marina es así”, logrando estigmatizar a la persona por la institución de procedencia. Se ha podido obtener como información que la selección del personal que integra los contingentes debe ser en función a su grado y especialidad, no por apoyar para salir al extranjero y ganar algo extra. Esto confirma lo escrito en las teorías analizadas en este estudio, que indica que el clima organizacional, influye decididamente en el desarrollo de la empresa y que es un factor fundamental.

El clima organizacional es un aspecto principal a considerar para el buen desempeño de la organización. La adaptación del personal al entorno cobra suma importancia, debiendo lidiar con mitos y con el estrés por la permanencia en un lugar aislado que afectan la interacción de las personas. Es importante descubrir cuál es la motivación del personal que se encuentra laborando en los contingentes de paz.

En lo que se refiere a identificación con la organización, el representar a su país en el exterior genera una plena identificación del personal con la unidad. De igual forma, el personal siente motivación por continuar la labor realizada por anteriores contingentes, quienes han logrado prestigio para las fuerzas armadas del Perú.

Los intereses de algunas instituciones no deben afectar al personal que integra los contingentes. Existen estudios que recomiendan que una determinada institución trabaje de manera aislada, yendo en contra de lo que indica el DL 1136; Ley del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y las leyes de las instituciones. Es necesario que los líderes tengan como capacidad el manejo de personal bajo situaciones de estrés y aislamiento, así como también que sea rotatorio entre las IIAA. De esta manera se garantizaría un clima organizacional adecuado para el cumplimiento de la misión de la Compañía Perú.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Con respecto al objetivo 1 “Describir la Cultura Organizacional de la Compañía Perú, año 2021”, se ha podido concluir lo siguiente:

El clima organizacional de la Compañía Perú durante el año 2015 se podría considerar como bueno, el personal se siente plenamente identificado con la misión encomendada, queriendo dejar muy en alto a su país su unidad, se encontraron motivados debido al respeto y prestigio de los anteriores contingentes que llegaron a dicha misión. Cabe resaltar que para llegar a este diagnóstico tuvo que pasar un periodo aproximado de 3 meses donde se presentaron algunos problemas, los cuales son detalladas en la conclusión 2.

Con respecto al objetivo 2 “Analizar la Cultura Organizacional de la Compañía Perú, año 2015”, se ha podido concluir lo siguiente:

Existieron diversos factores que afectaron el clima organizacional desde la etapa de pre despliegue. Uno de estos factores es que el personal al de las tres instituciones armadas, tiene diferente formación, usos y costumbres que colisionan con la de los demás, así como también el rango de edades y grados de los mismos. Existen mitos generados en las instituciones que solo pueden solucionarse a través de una convivencia y guiados por un liderazgo que permita acabar con estas diferencias.

Con respecto al objetivo “Proponer las estrategias didácticas que permitan conocer la Cultura Organizacional, de las Instituciones que aportan personal para conformar los Contingentes Militares en Operaciones de Paz”, se ha podido concluir lo siguiente:

Es muy importante que en las instituciones armadas se generen mecanismos de integración que tiendan a fortalecer el clima organizacional como un todo, sin existir divisiones por institución o especialidad, buscando sobre todo el cumplimiento de la misión encomendada en cualquiera de los roles que la ley impone.

6.2 Recomendaciones

Continuar realizando actividades que fomenten la identificación del personal integrante de los contingentes de paz con la misión encomendada, que lleven en alto el prestigio de las fuerzas armadas y por ende de nuestro Perú.

Que las actividades de inducción realizadas a los contingentes de paz en la etapa de pre despliegue, incluyan actividades sociales y de bienestar para generar un clima organizacional óptimo en el personal que contribuya a alcanzar los objetivos previstos durante el despliegue y cumplimiento de la misión.

Generar mecanismos de integración entre el personal de las Instituciones Armadas (Actividades educativas, etapa básica conjunta, cursos de capacitación y perfeccionamiento conjunto), porque lo ya existentes (olimpiadas, almuerzos, etc.) no estarían cumpliendo con los objetivos de integrar al personal, con el objeto de crear una sólida cohesión entre las Fuerzas Armadas.

REFERENCIAS

- Carrillo Punina, A. P. (2016). MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. *Ciencias Administrativas*, 8, 73.
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/57300>
- Cobo Olivero, C. E. (2011). El comportamiento humano. *Cuadernos de Administración*, 19(29), 113-130. <https://doi.org/10.25100/cdea.v19i29.126>
- Deza, H. (2017). *Análisis de la experiencia de la participación peruana en las Operaciones de Paz: MINUSTAH y MINUSCA*. 176.
http://repositorio.adp.edu.pe/bitstream/handle/ADP/26/T812_44672186_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Francia, E. (2018). *La participación de las unidades de la Marina de Guerra del Perú en Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas*. 1-70.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2016). *Metodología de la investigación Sexta edición*. (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.)).
- Mariño, M. (2015). Soldados españoles en Afganistán: tendencias culturales en una misión de paz. *All Rights Reserved. IJES*, 381.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=69202>
- Mihalas, P. (2008). *Observadores Militares de Naciones Unidas: Métodos y Técnicas para Servir en una Misión de Observadores*. © 2008 Instituto Para Formación En Operaciones de Paz Peace Operations Training Institute, 280.
https://cdn.peaceopstraining.org/course_promos/military_observers/military_observers_spanish.pdf
- Montenegro, M. C. (2004). La modernización de las fuerzas armadas argentinas: una reflexión desde la Cultura Organizacional y el aprendizaje. *Centro de Estudios Estratégicos "Centro Republica,"* 1-18.
- Riquelme, J. (2012). Las relaciones civiles-militares en el marco de la participación chilena en operaciones de paz. *Reflexión Política*, 27, 86-104.
<https://biblat.unam.mx/hevila/ReflexionpoliticaBucaramanga/2012/vol14/no27/7.pdf>

Sosa, F. M., Mele, S., & Zubieta, E. (2009). Actitudes hacia el multiculturalismo, valores e inteligencia emocional en población militar en misiones de paz. *Anuario de Investigaciones*, 16(1), 285-292.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139945067>

Soto, A. (2016). *Participación peruana en Operaciones de Paz de Naciones Unidas: Problemas, Perspectivas y Oportunidades*. 109.

http://repositorio.adp.edu.pe/bitstream/handle/ADP/98/2016_Tesis_Soto_Millonez_Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, X. (2011). *¿Como hacer investigación cualitativa? Una guía práctica para saber qué es la investigación en general y cómo hacerla, con énfasis en las etapas de la investigación cualitativa* (C. 4515. ETXETA, SC Paulina Navarro 526, Colonia Los Maestros, Zapopan, Jalisco, México (ed.)).

Vasquez, R. (2017). *EL MEJORAMIENTO DE LA EFECTIVIDAD DEL PERSONAL DE LAS DIFERENTES UNIDADES DEL EJÉRCITO DE GUATEMALA INVOLUCRADAS EN LA INTEGRACIÓN DE CONTINGENTES DESPLEGADOS EN DIFERENTES MISIONES DE PAZ DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS*. 71.

<https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/1040953.pdf>



ANEXOS

ANEXO 1



MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA PERÚ EN HAITÍ 2021: ESTUDIO DE CASO.

Preguntas de Investigación	Objetivos	Teorías	Categorías	Subcategorías	Metodología	Análisis de datos
<p>¿Cómo describe el ambiente laboral de la Compañía Perú, año 2021?</p> <p>¿Cómo se caracteriza la Cultura Organizacional de la Compañía Perú, año 2021?</p> <p>¿Cuáles serían las estrategias que permitirían conocer la Cultura Organizacional de las instituciones que conforman los contingentes militares en operaciones de paz?</p>	<p>Describir el ambiente laboral de la Compañía Perú, año 2021.</p> <p>Analizar la Cultura Organizacional de la Compañía Perú, año 2015.</p> <p>Proponer las estrategias didácticas que permitan conocer la Cultura Organizacional, de las Instituciones que aportan personal para conformar los Contingentes Militares en Operaciones de Paz.</p>	<p>Teoría de la motivación</p> <p>Teoría de la auto actualización</p>	Clima organizacional	Ambiente físico	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Hermenéutico interpretativo</p> <p>Método: Descriptivo</p> <p>Población: Personal integrante de la Compañía de Infantería "Perú" año 2015</p>	<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista - Análisis documental <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de entrevista - Ficha de registro de datos <p>Técnica de análisis de datos:</p> <p>Empírica</p>
				Ambiente social		
				Características personales		
			Identidad de la organización	Procedencia de sus integrantes		
				Historias, mitos y anécdotas		
			Estructura de poder	Liderazgo		

ANEXO 2



INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA (NO ESTRUCTURADA)

Entrevista al

Mi Coronel buenos días, me encuentro desarrollando un trabajo de investigación de tesis para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones en la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado, habiendo elegido el tema titulado **CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA PERÚ EN HAITÍ 2021: ESTUDIO DE CASO**. Desde ya le agradezco su colaboración. Mi

1. ¿Cómo podría describir el clima organizacional en la compañía Perú el año 2016?

Rpta.-

2. ¿Considera Ud que el ambiente físico del país de Haití influía en el clima organizacional de la Compañía Perú?

Rpta.-

3. ¿Cuáles son las diferencias que percibió en el ambiente social de la compañía Perú?

Rpta.-

4. ¿Cómo define las características personales de los integrantes en función a las instituciones armadas a la que pertenecen?

5. ¿Qué historias, mitos y anécdotas generarían diferencias entre el personal integrante de la Compañía Perú?

Rpta.-

6. ¿Cómo considera el liderazgo de los diferentes niveles en la Compañía Perú?

Rpta.-

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Se seleccionó los documentos considerados de mayor relevancia para la elaboración del estudio de la base de datos de repositorios académicos, Google Académico y fuentes primarias, tales como: libros, tesis de investigación y revistas electrónicas especializadas. De esta forma, los documentos claves que cumplieron a cabalidad con los criterios establecidos en las fases del estudio, y que dieron sustento al estudio conceptual, son los que se describen a continuación:

Tipo de documento	País	Referencia	Temas
Libro	México	Vargas (2011).	- Paradigma Hermenéutico interpretativo
Libro	México	Hernández et al (2016).	- Técnicas e instrumentos de recolección de datos - Análisis de datos - Triangulación
Manual	EEUU	Mihalas, (2008)	- Métodos y técnicas para servir en UN
Articulo	México	Cobo (2011)	- Teorías del comportamiento humano
Tesis	Perú	Francia (2018)	- Participación en UN desde la perspectiva de la MGP
Tesis	Perú	Soto(2016)	- Problemas, perspectivas y oportunidades de la participación en UN
Tesis	Perú	Deza (2017)	- Análisis de MINUSTAH
Tesis	España	Mariño (2015)	- Tendencias culturales en una misión de paz
Articulo	Chile	Riquelme (2012)	- Relaciones cívico militares en misión de paz
Articulo	México	Carrillo	- Cultura Organizacional

ANEXO 3



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Título: "CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA PERÚ EN HAITÍ 2021: ESTUDIO DE CASO"

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				EXCELENTE			
		00-20%				21-40%				41-60%				61-80%				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	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. OBJETIVO	Está expresado en Capacidades observables																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad Y calidad con respecto a las variables de investigación																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																			X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable																			X	

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

.....

**APLICABLE**.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90.00

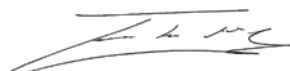
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	Nº DE TELÉFONO
Lima, 20 de junio del 2021	43696474		975459809

VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA POR EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: " CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA PERÚ EN HAITÍ 2021: ESTUDIO DE CASO"

I. DATOS DEL EXPERTO:

- a. Apellidos y nombres : Angulo Arguedas Jose Luis
 b. Grado académico-profesión : Doctor en Administración - Oficial EP
 c. D.N.I. : 43696474
 d. N° de teléfono : 975459809
 e. Lugar y fecha : Lima, 20 de junio del 2021
 f. Firma :



II. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)

- a. Autor(es) del instrumento : Peña Murillo Fernando
 b. Institución a la que pertenece: Ejercito del Perú
 c. Método de investigación : Estudio de caso
 d. Tipo de entrevista : No estructurada

III. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

N°	Criterios	Indicadores	Valoración
			De: 0 a 1
01	Diseño	Convocatoria: Lugar - tiempo. Contenidos: Propuesta de temas- preguntas - respuestas.	0.90
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	0.90
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.	0.90
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.	0.90
08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	0.90
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0.90
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos /interpretarlos.	0.90

IV. **RESULTADO DE VALORACIÓN:**
90%

Aspectos para la valoración

- Validada por TRES expertos, con grado académico de maestro/doctor.
- 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

V. OPINIÓN DE APLICACIÓN

APLICABLE PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del Instrumento
Talavera Prado Gamaliel	ESGE - EPG	Entrevista	Peña Murillo Fernando
Título: "CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑIA PERÚ EN HAITÍ 2021: ESTUDIO DE CASO"			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				EXCELENTE						
		00-20%				21-40%				41-60%				61-80%				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	Está formulado con lenguaje apropiado																					X		
2. OBJETIVO	Está expresado en Capacidades observables																						X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																						X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento																						X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad Y calidad con respecto a las variables de investigación																						X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																						X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																						X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																						X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																						X	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable																						X	

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

.....

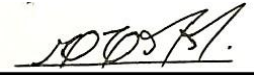
**APLICABLE**.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90.00

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	Nº DE TELÉFONO
Lima, 20 de junio del 2021	09771027		996132050

VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA POR EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA INFANTERIA PERÚ EN HAITÍ” :ESTUDIO DE CASO”			
VI. DATOS DEL EXPERTO:			
g.	Apellidos y nombres	: Talavera Prado Gamaliel	
h.	Grado académico-profesión	: Magister - Oficial EP	
i.	D.N.I.	: 09771027	
j.	N° de teléfono	: 996132050	
k.	Lugar y fecha	: Lima, 20 de junio del 2021	
l.	Firma	: 	
VII. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)			
e.	Autor(es) del instrumento	: Peña Murillo Fernando	
f.	Institución a la que pertenece:	Ejercito del Perú	
g.	Método de investigación	: Estudio de caso	
h.	Tipo de entrevista	: No estructurada	
VIII. ASPECTOS DE EVALUACIÓN			
N°	Criterios	Indicadores	Valoración De: 0 a 1
01	Diseño	Convocatoria: Lugar - tiempo. Contenidos: Propuesta de temas- preguntas - respuestas.	0.90
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	0.90
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.	0.90
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.	0.90
08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	0.90
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0.90
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos /interpretarlos.	0.90
IX. RESULTADO DE VALORACIÓN:		X. OPINIÓN DE APLICACIÓN	
90%		APLICABLE PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN	
<u>Aspectos para la valoración</u> - Validada por TRES expertos, con grado académico de maestro/doctor. - 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			

JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del Instrumento
Fernandez Paucar Jef Miller	ESGE - EPG	Entrevista	Peña Murillo Fernando
Título: "CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑIA PERÚ EN HAITI 2021: ESTUDIO DE CASO"			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				EXCELENTE						
		00-20%				21-40%				41-60%				61-80%				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	Está formulado con lenguaje apropiado																					X		
2. OBJETIVO	Está expresado en Capacidades observables																						X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																						X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento																						X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad Y calidad con respecto a las variables de investigación																						X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																						X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																						X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																						X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																						X	
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable																						X	

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

.....


**APLICABLE**.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90.00

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	Nº DE TELÉFONO
Lima, 20 de junio del 2021	43882322		998586517

VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA POR EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA PERÚ EN HAITÍ 2021: ESTUDIO DE CASO”			
XI. DATOS DEL EXPERTO:			
m.	Apellidos y nombres	: Fernandez Paucar Jef Miller	
n.	Grado académico-profesión	: Magister - Oficial EP	
o.	D.N.I.	: 43882322	
p.	N° de teléfono	: 998586517	
q.	Lugar y fecha	: Lima, 20 de junio del 2021	
r.	Firma	: 	
XII. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)			
i.	Autor(es) del instrumento	: Peña Murillo Fernando	
j.	Institución a la que pertenece:	Ejercito del Perú	
k.	Método de investigación	: Estudio de caso	
l.	Tipo de entrevista	: No estructurada	
XIII. ASPECTOS DE EVALUACIÓN			
N°	Criterios	Indicadores	Valoración De: 0 a 1
01	Diseño	Convocatoria: Lugar - tiempo. Contenidos: Propuesta de temas- preguntas - respuestas.	0.90
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	0.90
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.	0.90
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.	0.90
08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	0.90
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0.90
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos /interpretarlos.	0.90
XIV. RESULTADO DE VALORACIÓN:		XV. OPINIÓN DE APLICACIÓN	
90%		APLICABLE PARA LA PRESENTE INVESTIGACIÓN	
<u>Aspectos para la valoración</u>			
- Validad por TRES expertos, con grado academico de maestro/doctor.			
- 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			

ANEXO 4



**AUTORIZACIÓN PARA LA
RECOLECCIÓN DE DATOS**



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chorrillos, 12 de mayo del 2021

Oficio Nº 010/U-8.g.1/DGI/27.00

Señor CrI EP Director del CECOPAZ.- **Chorrillos**

Asunto : Solicita brindar facilidades a personal que se indica


Ref. : a. Reglamento para la obtención del grado académico de Maestro en Ciencias Militares
 b. Reglamento de Investigaciones de la ESGE-EPG

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. en relación a los documentos de la referencia para solicitarle se digne/sirva brindar las facilidades para el levantamiento de datos e informaciones al **CrI EP Fernando Peña Murillo**, egresado de la VII Maestría en Ciencias Militares de esta casa de estudios que realiza la investigación titulada: **CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA PERÚ EN HAITÍ 2021: ESTUDIO DE CASO.**

Agradeciendo de antemano por las facilidades brindadas, en espera del acuse de recibo correspondiente, es propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones y deferente estima.

Dios guarde a Ud.




O - 214452656 - O+
LUIS ALBERTO ROJO ALZAMORA
General de Brigada
Director de la Escuela Superior de Guerra del Ejército
Escuela de Postgrado

Distribución:

GU/Dependencia.....	01
Archivo.....	01/02



PERÚ

Ministerio de Defensa

Viceministerio de Políticas para la Defensa

Dirección General de Educación y Doctrina

Centro de Entrenamiento y Capacitación para Operaciones de Paz

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chorrillos, 08 de junio de 2021

Oficio N° 058 -2021-MINDEF/VPD/DIGEDOC/CECOPAZ

Señor General de Brigada
Luis Alberto ROJO ALZAMORA
Director de la Escuela Superior de Guerra del Ejército - EPG

Asunto : Sobre facilidades a personal que se indica.


Ref. : Oficio N° 010/U-8.g.1/DGI/27.00 del 12 may 21.

Tengo el honor de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, de acuerdo al documento de la referencia, el Centro de Entrenamiento y Capacitación para Operaciones de Paz – CECOPAZ - Perú, le brindará las facilidades del caso al Sr. Crl EP Fernando PEÑA MURILLO, para que realice el levantamiento de datos e informaciones que solicita para sustentar su tesis en vista que está realizando la investigación titulada **"CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA INFANTERIA PERU EN HAITI": ESTUDIO DE CASO,**

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

Dios guarde a Ud.




O-283419268-O+
JOSE MARTIN CELI ARRESE
Coronel EP
Director del Centro de Entrenamiento y Capacitación para Operaciones de Paz

DISTRIBUCIÓN:

- ESGE-EPG..... 01
- ARCHIVO..... 01/02



BICENTENARIO
DEL PERÚ 2021

Av. Escuela Militar S/N –Chorrillos
Teléfono: (051 1) 209 8530
www.gob.pe/mindef

ANEXO 5



COMPROMISO ÉTICO

COMPROMISO ETICO, DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

El presente trabajo de investigación titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑÍA PERÚ EN HAITÍ 2021: ESTUDIO DE CASO.**

Se ha realizado en estricto apego a la metodología de la investigación y a las normas éticas para investigación en Ciencias Militares promulgadas por el Departamento de Gestión de la Investigación de la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado.

En vista de lo anterior:

Yo Bach. PEÑA MURILLO FERNANDO, egresado de la Maestría en Ciencias Militares de la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado (ESGE-EPG), declaro bajo juramento que he desarrollado esta investigación siguiendo las instrucciones brindadas por el Departamento de Gestión de la Investigación, desde la elaboración del marco referencial y recolección de la información, hasta el análisis de datos y elaboración del informe final.

En tal sentido la información contenida en el presente documento es producto de mi trabajo personal, apegándome a la legislación sobre propiedad intelectual, sin haber incurrido en falsificación de la información o cualquier tipo de fraude, por lo cual me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad, así como a las normas disciplinarias establecidas en la ESGE-EPG.

PEÑA MURILLO FERNANDO

D.N.I. N ° 43675936

ANEXO 6



HOJA DE DATOS PERSONALES

HOJA DE DATOS PERSONALES

GRADO : CORONEL DE INFANTERIA

NOMBRE COMPLETO : FERNANDO

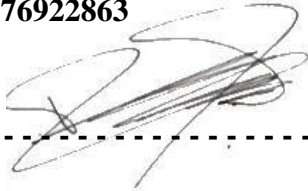
APELLIDOS : PEÑA MURILLO

EMAIL : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

DIRECCIÓN : CALLE LOS ALMENDROS 262 DPTO 107 LA
MOLINA

CELULAR : 976922863

FIRMA

:  -----

ANEXO 7



TURNITIN

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJERCITO
ESCUELA DE POSTGRADO



TESIS DE GRADO
CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA COMPAÑIA PERU EN HAITI
2021: ESTUDIO DE CASO

AUTOR:
Bach. Fernando PEÑA MURILLO
Código ORCID 6006-0001-8072-6685

Para optar al Grado Académico de
MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES
Con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones

ASESOR:
Dr. José Luis ANGULO ARGUEDAS
Código ORCID N° 0060-6002-8851-3200

787

Resumen de coincidencias

13

13 %

1	esge.edu.pe	3 %
2	dSPACE.utb.edu.ec	1 %
3	cdn.peaceopstraining...	1 %
4	docplayer.es	1 %
5	fayol.univalle.edu.co	1 %
6	repositorio.esge.edu.pe	1 %
7	repositorio.esup.edu.pe	1 %

ANEXO 8



CD
(CONTENIDO DE LA TESIS DE GRADO
Y LA EXPOSICIÓN EN PDF)