



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Estrategia de coaching y denuncias en una Unidad de Tránsito y  
Seguridad Vial de una Región Policial, 2021**

**AUTORA:**

Silva Geronimo, Rocío del Pilar ([orcid.org/0000-0003-1355-5227](https://orcid.org/0000-0003-1355-5227))

**ASESOR:**

Dr. Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo ([orcid.org/0000-0002-7518-1200](https://orcid.org/0000-0002-7518-1200))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Publicas

**LINEA DE INVESTIGACION SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

### ***A Dios todo poderoso y a la Virgencita de la Puerta***

Por su infinita bondad y amor misericordioso. Me cuidan, guían mis pasos, fortalecen mi corazón e iluminan mi mente.

### ***A mi madre***

María Salomé Geronimo, eres mi motor de vida, un gran ejemplo para mi hermano y para mí, gracias por enseñarme desde pequeña el significado del trabajo, sencillez, respeto, amor y humildad.

### ***A mi hermano***

William, mi pequeño hermanito, eres un regalo de vida y eres mi motivo para seguir adelante.

Los amo y solo deseo que nunca me falten.

**La autora**

## **Agradecimiento**

*A mi asesor de tesis al Dr. Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo, de quien tengo mucha admiración y respeto, gracias por brindarme la orientación y ayuda necesaria en la realización de esta investigación.*

**La autora**

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCION .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimiento .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS.....	42

## Índice de tablas

Tabla 1: Estrategia de coaching.....	22
Tabla 2: Nivel de las dimensiones de la variable Estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021. ....	22
Tabla 3: Segunda variable Denuncias. ....	23
Tabla 4: Nivel de las dimensiones de la variable Denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.....	23
Tabla 5: Correlación Estrategia de coaching y Denuncias. ....	24
Tabla 6: Correlación Estrategia de coaching y Maltrato psicológico. ....	25
Tabla 7: Correlación Estrategia de coaching y Abuso de la autoridad.....	26

## Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar cuál es la relación entre estrategia de coaching y denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021. La metodología empleada fue de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo, de propósito aplicada con diseño no experimental de corte transversal. Implicó el empleo de la técnica encuesta y, por ende, los instrumentos fueron cuestionarios, uno para cada variable formulados en base a una escala ordinal. Asimismo, para la aplicación de estos, el estudio tomó como muestra a 50 efectivos policiales de la Unidad. Los resultados mostraron que con respecto a la correlación de las variables se obtuvo un coeficiente de significancia bilateral  $< 0.05$  y un coeficiente de Pearson de  $-0.459$ . Por otro lado, el estado de necesidad de estrategia de coaching fue de nivel medio según el 64% de encuestados, mientras que el estado situacional que generaba denuncias en la Unidad fue de nivel alto para un 50% y de nivel medio para el otro 50%. Se concluyó entonces en una correlación negativa moderada entre las variables estrategia de coaching y denuncias.

Palabras clave: Coaching, denuncias, abuso de autoridad

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the relationship between the coaching strategy and complaints in a Traffic and Road Safety Unit of a Police Region, 2021. The methodology used was of correlational scope, quantitative approach, applied purpose with a non-experimental cross-sectional design. It involved the use of the survey technique and, therefore, the instruments were questionnaires, one for each variable formulated based on an ordinal scale. Likewise, for the application of these, the study took as a sample 50 police officers of the Unit. The results showed that with respect to the correlation of the variables, a bilateral significance coefficient  $<0.05$  and a Pearson coefficient of  $-0.459$  were obtained. On the other hand, the state of need for a coaching strategy was medium level according to 64% of respondents, while the situational state that generated complaints in the Unit was high level for 50% and medium level for the other 50%. It was then concluded that there was a moderate negative correlation between the variables coaching strategy and complaints.

Keywords: Coaching, complaints, abuse of authority

## **I. INTRODUCCIÓN**

La investigación se realiza siguiendo los fines de mejora en la gestión pública y construcción de un Estado democrático, expuestos en la Ley 27658 Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Como se sabe, la profesión de oficial de policía implica hacer frente a una amplia gama de situaciones que se caracterizan por una alta dinámica de interacción y una complejidad inherente con el ciudadano, lo que significa un problema grave de riesgo de lesiones para este último como para el efectivo policial (Staller, 2021). En el caso de los policías de tránsito, los cuales están a la orden los incidentes y accidentes viales que se presentan, se requiere de contramedidas integrales que incluyan entrenamiento, prevención, regulación y aplicación de la ley (Arjaka, 2018). Hasta la llegada de los servicios especializados, los agentes de policía están obligados a prestar los primeros auxilios y velar por la seguridad de las víctimas y demás usuarios de la vía (Pellowski et al., 2021). Por lo tanto, se espera el desempeño óptimo de sus funciones que como agentes de aplicación de la ley, servidora, guía y protectora de la comunidad (Arjaka, 2018).

El alto nivel de preparación y capacitación de los agentes de tránsito es extremadamente importante. Durante los cursos de capacitación, los policías reciben conocimientos especializados y adquieren habilidades bajo la supervisión de instructores experimentados (Pellowski et al., 2021). Sin embargo, así como se potencia el desarrollo de sólidas capacidades técnicas y se les equipa con numerosas tecnologías, es fundamental el que posean las debidas habilidades interpersonales que fortalezcan su competencia individual y organizacional para el ejercicio de su deber (Staller, 2021). Siendo así, las estrategias de coaching son la respuesta organizacional adecuada a esta incertidumbre (Virta & Gustafsberg, 2019), convirtiéndose en herramientas de liderazgo necesarias para ayudar a la mejora del desempeño (Green, 2019). Sobre todo, hoy en día, cuando la vigilancia policial moderna es fundamental para la creación y protección de una sociedad que valora la libertad, la justicia y la responsabilidad (Bogićević-Milikić, 2019).

Desafortunadamente, muchas agencias no se concentran en ejecutar estrategias de coaching ni en evaluar las habilidades interpersonales de los oficiales. Si los oficiales no pueden comunicarse con el público, las malas relaciones con la comunidad obstaculizarán incluso a los departamentos técnicamente más competentes, dando como resultado un sinnúmero de denuncias en

contra de los agentes policiales (Wymore & Raber 2021). A nivel mundial, casi a diario, con la ayuda de la tecnología, se escucha o lee, cómo algunos policías violan su deber como servidores públicos al no desempeñarse con profesionalismo, integridad, responsabilidad y preservación de los derechos constitucionales individuales. Cuando esto sucede, los líderes policiales se encuentran en una miríada de reuniones críticas clasificadas, mayor escrutinio público y medios negativos que intentan mitigar el dilema en cuestión (Green, 2019).

A nivel nacional se evidencia circunstancias como la que informa la Municipalidad de Santiago de Surco (2020) donde un grupo de policías cometieron abusos al detener a inspectores en vez de a chofer infractor, hecho que fue denunciado a la Subgerencia de Tránsito. A nivel local, como manifiesta La República (2019), también existen casos de maltrato y corrupción por parte de la policía. Si según información de la Oficina de Disciplina de la PNP – Trujillo al año se recibe 75 denuncias aproximadamente, interpuestas por conductores ante los maltratos psicológicos que reciben por miembros de la policía de tránsito al momento de ser intervenidos, siendo este tipo de denuncias la que ocupa el primer puesto en el cuadro estadístico anual de denuncias que recibe esta oficina.

Pese a esto, la solución de estos menesteres no requiere simplemente de la implementación de estrategias de coaching pues existe evidencia abrumadora de los numerosos estudios realizados de que una implementación deficiente es la principal razón por la que las organizaciones no logran sus objetivos estratégicos. Las estadísticas muestran que menos del 10% de las estrategias bien formuladas se ejecutan de manera efectiva y nueve de cada diez estrategias fallan debido a una mala implementación (Khanya, 2021). Por lo expuesto, es evidente la necesidad de evaluación de la problemática especificada a través del problema general: ¿Cuál es la relación entre estrategia de coaching y denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021?

Este trabajo de investigación se **justifica** en los siguientes aspectos: **Valor teórico**; porque constituye un aporte en el nivel de conocimientos actual de la literatura científica vinculada al tema de estudio, permitiendo afianzar la poca información existente sobre las estrategias de coaching y su relación con las denuncias en contra de la policía. **Aporte práctico**, pues estudia una problemática real, que se motiva no solo por ser capaz de generar conocimientos, sino por ser

fuerza de apoyo en la implementación de medidas de estrategia de coaching, de manera que se resuelvan los problemas existentes y la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la PNP pueda consolidar mecanismos de participación plena, líderes responsables y empáticos con la ciudadanía. Por su **Utilidad metodológica**, se justifica dado que la tesis genera un aporte en instrumentos que permiten estudiar las variables en un enfoque demográfico similar, de modo que puedan ser utilizados en futuras investigaciones como modelo y a la par en la realización de discusiones de ideas con dichos trabajos. **Relevancia social**, se justifica en este contexto, ante el incremento masivo de denuncias por maltrato interpuestas por la ciudadana en contra del efectivo policial, en especial por los conductores que alegan ser víctimas de dicho abuso de poder.

Por consiguiente, el objetivo general formulado es: Determinar cuál es la relación entre Estrategia de coaching y denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021. Mientras que los objetivos específicos son: **OE-1**. Describir el estado de necesidad de estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021, **OE-2**. Describir el estado situacional que genera denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021, **OE-3**. Determinar cuál es la relación entre estrategia de coaching y el maltrato psicológico en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021, y **OE-4**. Determinar cuál es la relación entre estrategia de coaching y abuso de autoridad en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.

Finalmente, la hipótesis general alterna es: La estrategia de coaching favorece de manera significativa a la disminución de denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021. Y, las hipótesis específicas son: **HE-1**. El estado de necesidad de estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021 es alto, **HE-2**. El estado situacional que genera denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021 es alto, **HE(1)-3**. La estrategia de coaching favorece de manera significativa a la disminución de maltrato psicológico en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021, y **HE(1)-4**. La estrategia de coaching favorece de manera significativa a la disminución de abuso de autoridad en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Para un mejor alcance sobre las variables de estudio se buscó investigaciones previas que sirvan de referentes para el presente trabajo. Considerando lo siguiente:

**A nivel internacional**, Camacho y Céspedes (2018) en su artículo titulado *“Habilidades socio-emocionales: un elemento esencial en el policía como mediador en Colombia”*, tuvo como objetivo analizar las habilidades socio-emocionales asociadas al perfil del policía mediador en Colombia. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de corte transversal, utilizó una metodología de tipo descriptiva e hipotética-deductiva, la muestra fue de 446 estudiantes futuros oficiales de Policía de la Escuela de Cadetes de Policía, se usó como instrumento el cuestionario y técnica la encuesta. Los resultados obtenidos fueron que es necesario que el policía mediador potencialice una serie de competencias emocionales, sociales y cognitivas, entre las cuales están las siguientes habilidades: conocimiento de sí mismo (42,2 % presentan la habilidad en un nivel medio), empatía (66 % tienen un nivel alto), comunicación afectiva (49,3 % nivel medio) y relaciones Interpersonales (42,9% nivel medio). Se concluyó que se encontró semejanzas entre algunas de las competencias que están descritas en el Modelo de Gestión Humana fundamentado en Competencias de la Policía Nacional.

Ariza (2021) en su tesis titulada *“Importancia del coaching y el liderazgo en la seguridad de diferentes terminales portuarios de la ciudad Buenaventura Colombia”*, tuvo como objetivo determinar la importancia del liderazgo y el coaching en la seguridad de los terminales marítimos en Buenaventura. La investigación fue aplicada, enfoque cuantitativo, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron que 78% consideran que el personal de seguridad de la empresa tiene el conocimiento para desempeñarse de manera óptima, mientras que el 17% cree que no, por falta de capacitación en sistemas de seguridad como BASC, ISO-31000/2018 e ISPS protección de instalaciones portuarias y bahías, en coaching y liderazgo, en cuanto a competencias, el 93% dijo que sí y el 7% consideró que

se debe revisar su implementación para no poner en riesgo la seguridad de las terminales y empresas del sector marítimo. Se concluyó que la implementación del coaching y liderazgo entre las empresas del clúster portuario y marítimo es un aporte significativo, y se debe profundizar en su impacto en las ciudades portuarias y su impacto en la competitividad y reconocimiento de estas empresas.

**A nivel nacional**, Sigwas (2017) en su tesis *“La capacitación continua y su relación con la mejora del servicio policial de la comisaría de San Miguel”*, tuvo como finalidad determinar la relación de la Capacitación continua en la mejora del servicio policial. La investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, correlacional, explicativo, diseño no experimental, transversal, la muestra fue de 41 efectivos policiales de la Comisaría de San Miguel en 2015 a quienes se les aplicó una encuesta utilizando como instrumentos el cuestionario, además también se utilizará la revisión documental con el instrumento de ficha bibliográfica. Los resultados fueron que el 17.1% están totalmente en desacuerdo que la capacitación continua no se valora y el 31.7% está totalmente de acuerdo que la mejora del servicio policial no es eficiente, además, utilizando la correlación Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0,771 con una sigma (bilateral) de 0,00, que es menor que el parámetro teórico de 0,05, lo que nos da confianza en que se cumple la hipótesis alternativa. Se concluyó que existe una relación significativa entre la capacitación continua y la mejora de los servicios policiales en el Departamento de Policía de San Miguel.

Santos (2022) en su tesis titulada *“Sistema de capacitación para las funciones de los efectivos policiales de la comisaria Distrital de Puente Piedra, 2021”*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el sistema de capacitación y las funciones de los efectivos policiales de la comisaria distrital de puente piedra, 2021. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, nivel descriptivo correlacional, la muestra fue de 97 efectivos policiales de la comisaría de la comuna de Puente Piedra a quienes se les aplicó una encuesta y se utilizó dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados fueron que 42,27% de los efectivos policiales consideran regular la importancia del sistema de capacitación y 41,24% consideran regular las

funciones de los efectivos policiales, además, el coeficiente Rho de Spearman resultante fue de 0,838, en el rango positivo alto, con significancia en  $p = 0,000 < 0,05$ , lo que permitió inferir una relación significativa, por lo que se aceptó la hipótesis general. Se concluyó que existe relación entre el sistema de formación y las funciones de los policías en la comisaría del distrito de Puente Piedra en el año 2021.

Serna y Reidy (2018) en su tesis titulada "*Desconocimiento de la sociedad civil para denunciar abusos producto de las intervenciones policiales en tingo maría-2016*", tuvo como objetivo explicar las causas porqué los ciudadanos no denuncia la comisión de abusos producto de las intervenciones policiales en Tingo María. La investigación fue aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo explicativa, y diseño descriptivo simple, la muestra fue 30 ciudadanos a quienes se les aplicó una encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron que el 17% de los encuestados respondió "sí" a ser abusado por intervención policial y el 17% por votación inapropiada de tráfico, 20% ciudadanos contestaron que fueron abusados con trato indebido y 63% contestaron que Otros. Se concluyó que las razones por las que los civiles en Tingo María no son conscientes de sus derechos civiles frente a la intervención policial es la falta de información sobre los derechos civiles reconocidos por los estatutos existentes y la falta de conocimiento sobre las leyes.

Cruz (2018) en su investigación titulado "*Legitimidad en la intervención policial y su influencia en los casos de violencia y resistencia a la autoridad en su forma agravada en la zona judicial de Huánuco, 2016*", con el objetivo de determinar el impacto de los policías en la preparación social y los valores morales al intervenir bajo el estado de derecho. El estudio fue de tipo básico, método cuantitativo, nivel descriptivo, diseño descriptivo, con una muestra de 2 jueces, 5 fiscales, 10 abogados, 10 PNP y 40 ciudadanos, realizaron una encuesta. Los resultados obtenidos fueron que el 52% de los encuestados consideraba que la imagen de la PNP era "no buena", y el 61% de los encuestados consideraba "no" dispuesto a cumplir su función, el 58% de los que opinaron "No" creían que quienes cometieron el delito de resistencia violenta y lesionaron los intereses de la policía deben ser sancionados con sanción penal severa y condenados a pena privativa

de libertad de duración determinada. Se concluyó que se debe implementar una política nacional firme y con ello potenciar la seguridad ciudadana.

Martínez (2017) en su tesis titulada *“El coaching y su influencia en el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, municipalidad provincial de Huaral–Lima, 2017”*, tuvo como objetivo determinar la influencia del coaching sobre el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana. La investigación fue tipo aplicada, diseño no experimental transversal, la muestra fue de e 60 colaboradores del área de seguridad ciudadana, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados fueron que con respecto a la variable coaching el 40% corresponde a una frecuencia de 24 personas para la clase “casi nunca”, y referente a la variable desempeño laboral el 26.7% representa a los 16 colaboradores para la clase “casi nunca”, además el R de Pearson fue de 0.817, es decir una correlación es positiva muy fuerte. Se concluyó el coaching afecta el desempeño laboral. Impacto positivo en la innovación humana y el desempeño individual desde el desarrollo de capacidades.

Con respecto a la primera variable, estrategia de coaching, Bachkirova et al. (2020) señala que esta es un proceso de desarrollo que involucra interacciones estructuradas y enfocadas y el potencial de usar herramientas y técnicas apropiadas para facilitar un cambio deseable y sostenible en beneficio de las personas y otras partes interesadas.

El coaching representa una herramienta estratégica del siglo, ya que los individuos de hoy buscan la superación personal para ser más productivos y aprovechar al máximo la vida en diferentes contextos. Se basa en una relación donde el coach asiste en el aprendizaje de nuevas formas de vivir y comportarse, necesarias para producir un cambio de paradigma o cultural (De Martínez et al., 2019).

Ramos et al. (2019) indica que el coaching es un método y proceso basado en el poder del pensamiento y el lenguaje para mejorar la calidad de vida y el desempeño de las personas. Algunas de sus fuentes son: la Lingüística, la Psicología y la Programación Neurolingüística. Su herramienta más eficaz es el diálogo entre el coach y el coachee, pero no es la única. Sus principales pilares

incluyen: encontrar el autoconocimiento, objetivos claros y planes de acción para alcanzarlos, análisis reflexivo y autoevaluación y retroalimentación.

Guerrero et al. (2020) define al coaching como una forma de desarrollo personal en la que una persona experimentada (llamada coach) ayuda a un estudiante o cliente a lograr metas personales o profesionales brindándole capacitación y orientación. A los estudiantes a veces se les llama aprendices.

El coaching se ha convertido en una herramienta que brinda y facilita el desarrollo de estrategias que benefician el crecimiento personal y profesional de quienes se esfuerzan por alcanzar el éxito, por lo que puede entenderse como un proceso integral diseñado para ayudar a las personas en su vida a lograr resultados extraordinarios. carreras, empresas y organizaciones; a través de ella mejora el desempeño, profundiza el autoconocimiento, mejora la calidad de vida, brinda aprendizaje, produce cambio de comportamiento permanente en el tiempo, acción y reflexión permanente (Aguirre, 2020).

Con respecto a la primera dimensión motivación laboral, Riva y Perero (2018) señalan que puede entenderse como el resultado de las relaciones personales alrededor de los estímulos organizacionales para crear factores que impulsen y animen a los trabajadores a alcanzar sus metas. Es esta voluntad la que caracteriza el deseo del individuo de alcanzar, por su propio esfuerzo, los objetivos de la empresa, adaptándose a sus propias necesidades.

Cada vez son más las empresas que dotan a sus equipos de coach al darse cuenta de la importancia de la motivación laboral para alcanzar los objetivos marcados. En definitiva, un trabajador motivado es un trabajador feliz, lo que se traduce en un aumento significativo de la productividad (Yucailla, 2018).

Con respecto a la segunda dimensión rendimiento profesional, Aquije (2016) El desempeño profesional o laboral es el valor total esperado de la eficiencia del trabajador de una organización, expresado en términos de resultados satisfactorios logrados por un individuo durante un período de tiempo.

El coaching motivacional para mejorar el desempeño laboral se ha convertido en una técnica muy popular en las grandes empresas porque proporciona las herramientas emocionales y psicológicas necesarias para alcanzar los objetivos marcados por la empresa (Barrientos, 2020).

Con respecto a la tercera dimensión trabajo en equipo, Cervantes et al. (2020) la define como una estrategia diseñada para producir resultados, teniendo un objetivo claro y enfocarse en lograrlo, se buscan satisfacer a sus clientes por encima de temas personales. Los integrantes se responsabilizan por obtener buenos resultados y no complicarse en el proceso, manteniendo un rol claro cada uno, por lo que no hay confusión sobre la tarea encargada que tiene cada uno.

El coaching en equipos de trabajo forma parte de lo que llamamos coaching organizacional (que tiene un impacto lateral en toda la empresa y a nivel) y ayuda a mejorar y afinar las asperezas, rutinas y siempre que surjan situaciones de conflicto trabajando con persona (Gómez, 2022).

Con respecto a la cuarta dimensión compromiso institucional, Hernández (2018) describe que el compromiso Institucional refleja la intención de los empleados de participar e identificarse con el desarrollo de las actividades institucionales ya sea, dentro y fuera de la institución, y combina niveles emocionales, de continuidad y normativos.

El compromiso organizacional es el grado en que los empleados se identifican con una organización en particular y sus metas y quieren mantener una relación con ella. (Mendoza, 2020).

Un aporte a los principios teóricos de la variable coaching es el Modelo de Desarrollo de un Equipo que desenvuelve las características de los colaboradores en el desarrollo efectivo de sus actividades con el objetivo de potenciar los objetivos organizacionales. Para ello, el desarrollo de colaboradores es fundamental para lograr resultados efectivos para la institución. Esta teoría tiene 3 etapas de desarrollo de un equipo: Inclusión, aquí el individuo especifica si es miembro del equipo y si tiene confianza en sí mismo; Cooperación, siendo está una fase indispensable, buscando dinamismo entre los

individuos e iniciativa de cada uno; Afirmación, aquí se establece los roles y actividades que tiene cada individuo que forma parte del equipo tras identificar las destrezas y habilidades de los integrantes (Coronel, 2018).

Por otro lado, también se encuentra el Modelo de Consultoría de SAPORITO el cual explica que el trabajo de un coach está relacionado de manera directa con la efectividad individual y el desempeño de manera corporativa, asegurando el compromiso con esta. Para asegurar un resultado exitoso este modelo presenta cuatro fases: La definición de la situación de la empresa, aquí se identifica los puntos débiles y el factor de éxito; el recojo de información la cual se lleva a cabo a través de una evaluación 360 grados; fase feedback, aquí se desarrolla un plan que busca desarrollar habilidades y compromiso para cumplir sus metas; y como última fase, la ejecución de Coaching, aquí se pone en ejecución todo lo establecido en las fases anteriores (Huamán, 2017).

Con respecto a la segunda variable, denuncias, Wood et al. (2019) informa que es la comunicación de un individuo con la autoridad competente a raíz de un hecho donde el denunciante manifiesta percibir una infracción como la mala conducta de un oficial de policía. Estas denuncias suelen contener información detallada sobre la naturaleza de la mala conducta y los agentes implicados.

Polo (2017) menciona que una denuncia es un acto de poner en conocimiento de la autoridad competente un hecho que el denunciante considera ilegal. La legislación de cada país define la autoridad ante la cual se deben presentar las denuncias. En general, en todos los casos, la policía y los tribunales son las autoridades a través de las cuales se pueden presentar las denuncias.

Barreto (2017) afirma que una denuncia es una queja, es decir es una declaración formal sobre una violación de la ley (generalmente un delito penal o administrativo) que se presenta a las autoridades competentes para su investigación.

Hermoso y Álvarez (2017) menciona que una denuncia es el acto y efecto de la condena (avisar, denunciar, declarar algo irregular o ilegal, denunciar). Las denuncias pueden presentarse ante las autoridades competentes (lo que

significa la implementación de mecanismos judiciales) o públicamente (solo con valor probatorio). Uva (2018) menciona que una denuncia es una declaración formal presentada a una autoridad competente para que investigue una violación de la ley.

Con respecto a la primera dimensión maltrato psicológico, Velásquez (2017) manifiesta que es el acto que ejerce un ívido de manera propia o grupal en la que se aplica maltrato verbal, en forma alterna o consecutiva, repetida y continua, a un trabajador que busca desestabilizar, aislar, destruir su reputación, reducir su autoestima y reducir su capacidad de trabajo, capaz de degradarlo y sacarlo de su lugar en el trabajo.

El maltrato psicológico se refiere a cualquier tipo de comportamiento repetitivo de carácter físico, verbal, activo o pasivo que atente de forma continua y sistemática contra la estabilidad emocional de la víctima. El propósito de este comportamiento es usar su amor o afecto por el atacante para causar sufrimiento a la víctima al intimidar, culpar o menospreciar a la víctima (Del Amo, 2020).

Con respecto a la segunda dimensión abuso de autoridad, Mamani et al. (2021) lo define como un mal uso de las facultades de autoridad por parte de un individuo que mantiene un mando por atribuciones conferidas, siendo este, un acto arbitrario, que en consecuencia perjudicará a otros individuos a través de forma violenta y maltratando sus derechos. El abuso de poder, también conocido como abuso de poder o abuso de cargo público, es un acto de intercambio social en el que se llevan a cabo conductas basadas en jerarquías y relaciones desiguales de poder (Fernández et al., 2017).

En la parte de modelamientos teóricos con respecto a la variable, la teoría del "Efecto Ferguson" señala que un mayor escrutinio de las tácticas policiales y una mayor presión política para enjuiciar la mala conducta policial conduce a una reducción del esfuerzo de los oficiales y hace que aumente la delincuencia (Ba & Rivera, 2019).

Sin embargo, al contrario de esa idea, Desai (2018) menciona que la teoría del aprendizaje sostiene que las organizaciones buscan más intensamente nueva

información en respuesta a problemas de desempeño u otros problemas similares, como los problemas de maltrato psicológico y abuso de poder por parte de la policía, ya que estos desafíos impulsan a los tomadores de decisiones a movilizar recursos y escanear activamente sus entornos en busca de soluciones correctivas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

- **Correlacional:** El alcance de la investigación es correlacional, girando su análisis entorno a las variables estrategia de coaching y denuncias. El valor resultante de las pruebas de correlación es fundamental pues el estudio basa su desarrollo en la obtención de este. Como afirman Sarstedt y Mooi (2019), la correlación (típicamente abreviada como  $r$ ) es una medida común de cuán fuertemente se relacionan dos variables entre sí.
- **Cuantitativo:** El enfoque cuantitativo es un método científico que se basa en la recopilación y el análisis de datos de acuerdo con el problema de una gran población, pero ignora las emociones y sentimientos de un individuo o el contexto ambiental (Rahi et al., 2019). Por lo tanto, la estrategia cuantitativa funciona en base de términos numéricos que, procesados e interpretados en tablas con los respectivos valores de correlación y significancia, rechazan hipótesis, responden a los problemas y, por ende, cumplen con los objetivos.
- **Aplicada:** La investigación es aplicada por su ejecución en la realidad observada con fines de conseguir la mejora de la problemática formulada. Según Gersbach et al. (2018), este propósito de estudio permite desarrollar nuevos instrumentos y metodologías científicas, establecer redes para la difusión del conocimiento y mejorar las capacidades de resolución de problemas.

##### Diseño de investigación

- **No experimental:** La investigación es no experimental porque se genera con la intención de estudiar un fenómeno presente tal cual como se observa en la realidad.

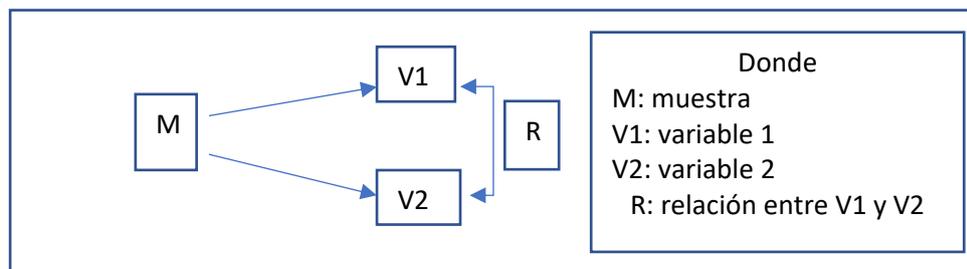
Siendo esta condición la considerada, no se requiere de la imposición de tratamientos o manipulaciones (Sarstedt y Mooi, 2019) porque eso ocasionaría un desajuste del resultado real.

- **Transversal:** En comparación con otros diseños de estudio, es relativamente económico, rápido y fácil de realizar (Birkegård et al., 2017). Son estas condiciones las cuales se tomaron en cuenta a la hora de su elección. Este sencillo diseño implica que la medición de las variables se ejecute una única vez.

Entonces, considerando el tipo y diseño de investigación, el esquema es el siguiente:

**Figura 1**

*Esquema de investigación correlacional.*



*Fuente:* Elaboración propia

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Estrategia de coaching

##### **Definición conceptual**

La estrategia de coaching es un proceso de desarrollo que involucra una interacción estructurada y enfocada y el uso de herramientas y técnicas apropiadas para promover un cambio deseable y sostenible para el beneficio del individuo y el potencial para otras partes interesadas (Bachkirova et al., 2020).

## **Definición operacional**

La variable estrategia de coaching se mide a través del cuestionario elaborado por la investigadora, el cual consta de 23 ítems.

## **Indicadores**

- Nivel de motivación.
- Nivel de compromiso en la ejecución de actividades
- Nivel de desarrollo de capacidades
- Nivel de dominio de asignaciones
- Nivel de comunicación oral y escrita.
- Nivel de contribución al clima laboral.
- Nivel de cumplimiento de horarios.
- Grado de racionalización de herramientas y recursos.
- Nivel de merecimiento de reconocimientos
- Alcance del propósito de trabajo en equipo
- Nivel de apertura al trabajo en equipo
- Nivel de cumplimiento de roles
- Nivel de respaldo institucional a la cultura de equipo
- Nivel de comunicación de metas y expectativas.
- Grado de identificación con la institución
- Nivel de cumplimiento de las normas institucionales
- Grado de cercanía de la relación de la entidad.

**Escala de medición:** Ordinal

## **Variable 2: Denuncias**

### **Definición conceptual**

Es la comunicación de un individuo con la autoridad competente a raíz de un hecho donde el denunciante manifiesta percibir una infracción como la mala conducta de un oficial de policía. Estas denuncias suelen contener

información detallada sobre la naturaleza de la mala conducta y los agentes implicados (Wood et al., 2019).

### **Definición operacional**

La variable denuncias se mide a través del cuestionario elaborado por la investigadora el cual consta de 16 ítems.

### **Indicadores**

- Nivel de ocurrencia de investigaciones por maltrato
- Grado de maltrato verbal
- Grado de maltrato psicológico
- Nivel de recurrencia del maltrato
- Grado de repercusión de maltrato en el detenido
- Nivel de ejecución de poder como funcionario público
- Nivel de abuso en la administración pública
- Nivel de comisión del abuso de poder por orden de superior jerárquico
- Nivel de ocurrencia de actos arbitrarios
- Nivel de cumplimiento de la ejecución coactiva

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

**Población:** La población en el concepto estadístico no comprende únicamente a los sujetos humanos, por lo que se define como un grupo de individuos, objetos, artículos o entidades con características o atributos comunes (Etikan & Babetope, 2019). En este estudio, la población está conformada por 150 efectivos policiales en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial.

#### ***Criterios de inclusión***

- Efectivos policiales que lleven más de un año laborando en la Unidad
- Efectivos policiales que accedan a participar en la encuesta

### ***Criterios de exclusión***

- Efectivos policiales que se encuentren suspendidos de sus labores
- Efectivos policiales que se encuentren en su periodo de descanso o vacaciones.

**Muestra:** La muestra son los individuos representantes de la población, a través de los que se generaliza la conclusión a la población (Etikan y Babtpe, 2019). En este caso representado por 50 efectivos policiales en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial.

### **Muestreo: No probabilístico**

Con el fin de aprovechar la accesibilidad de algunos individuos de la muestra, se optó por utilizar el muestro no probabilístico por conveniencia, en el cual como menciona Bhardwaj (2019), se seleccionan los participantes/muestras que son más fáciles de reclutar para el estudio.

### **Unidad de análisis**

Por lo mencionado, la unidad de análisis del estudio es cada efectivo policial en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica: Encuesta**

La técnica de la encuesta ha sido la seleccionada para la presente investigación por sus múltiples modalidades de aplicación lo que facilita la obtención de la data. En el presente caso, se optó por el empleo de encuesta presencial acordada en una fecha en la que la muestra estuviera disponible, por la ventaja de que se facilitaría al investigador, el resolver las dudas de los participantes al momento de la aplicación de la misma. Por lo tanto, es posible señalar que, está técnica asociada con el enfoque de investigación deductivo y se recopila mediante cuestionarios prediseñados (Rahi et al., 2019).

## **Instrumento: Cuestionario**

Dada la técnica elegida, el instrumento correcto a aplicar es el cuestionario, uno para cada variable. Estos están diseñados y redactados de tal forma que su aplicación sea sencilla y amistosa con la muestra. El cuestionario se utiliza cuando el investigador desea perfilar la muestra en términos de números o para poder obtener la frecuencia de creencias, opiniones, procesos, comportamientos, experiencias o predicciones (Rahi et al., 2019). Sin embargo, como se mencionó en un inicio, para emplear los dos cuestionarios del estudio no solo se ha considerado su adaptación a la misma investigación y al investigador, sino también a los participantes de la encuesta, con el fin de que su uso a la hora de recolectar los datos demuestre resultados eficientes, especialmente, dado que a partir de esta herramienta el investigador conoce claramente qué se debe preguntar y cómo medir las variables.

### **Cuestionario de la variable Estrategia de coaching**

El cuestionario de la variable Estrategia de coaching dirigido a los efectivos policiales de la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, cuenta con 23 ítems los cuales se dividen según las dimensiones (Motivación laboral 1-6, Rendimiento profesional 7-10, Trabajo en equipo 11-15, y Compromiso institucional 16-23) y se subdividen de acorde a los indicadores. Además, se utilizó la escala de Likert con un rango del 1 al 5, donde Totalmente de acuerdo = 5, De acuerdo =4, Indiferente = 3, En desacuerdo = 2 y Totalmente en desacuerdo =1.

- *Validez:* Para demostrar que el instrumento cuenta con la capacidad de ser aplicado a la muestra seleccionada, se ha tomado como apoyo, el juicio de un grupo de expertos, los cuales cuentan con los grados académicos suficientes para cumplir esta función y han evaluado los ítems del instrumento y su correspondencia para el estudio de la variable estrategia de coaching (Anexo 8).

- *Confiabilidad:* Para demostrar la confiabilidad del instrumento ha sido necesaria la realización de una prueba piloto. Esta arrojó un valor aceptable de confiabilidad, Alpha de Cronbach de 0.932 (Anexo 4).

### **Cuestionario de la variable Denuncias**

El cuestionario de la variable Denuncias dirigido a los efectivos policiales de la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, cuenta con 26 ítems los cuales se dividen según las dimensiones (Maltrato psicológico 1-6 y Abuso de poder 7-16) y se subdividen de acorde a los indicadores. Además, se utilizó la escala de Likert con un rango del 1 al 5, donde Totalmente de acuerdo = 5, De acuerdo =4, Indiferente = 3, En desacuerdo = 2 y Totalmente en desacuerdo =1.

- *Validez:* Para demostrar que el instrumento cuenta con la capacidad de ser aplicado a la muestra seleccionada, se ha tomado como apoyo, el juicio de un grupo de expertos, los cuales cuentan con los grados académicos suficientes para cumplir esta función y han evaluado los ítems del instrumento y su correspondencia para el estudio de la variable denuncias (Anexo 8).
- *Confiabilidad:* Para demostrar la confiabilidad del instrumento ha sido necesaria la realización de una prueba piloto. Esta prueba ha arrojado un valor aceptable de Alpha de Cronbach de 0.873 (Anexo 4).

### **3.5. Procedimiento**

El procedimiento ejecutado para el recojo de datos partió de la solicitud de un documento que convalidaba que el estudio pertenece a la rama de procesos investigativos universitarios. Esto fue solicitado de acuerdo con los pasos establecidos para la realización de este tipo de trámites correspondientes a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Obtenido el documento, se fijó una fecha en la cual se acudiría a las instalaciones en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial. El día correspondiente, la investigadora se comunicó con el oficial a cargo para explicarle los motivos de su llegada y las intenciones de realizar un estudio en la institución. Con la

aprobación obtenida, se programó una fecha de aplicación de los instrumentos en coordinación con el encargado, no sin antes solicitar los números o medios de contacto para poder comunicar a los suboficiales sobre las intenciones del estudio y preguntarles por su aceptación a ser parte de la muestra. En la fecha programada, antes de dar las instrucciones y solicitar el llenado de los cuestionarios, fue imprescindible que los participantes llenaran los consentimientos informados, de manera que quedó por escrito, a través de su firma, su decisión voluntaria de ser partícipes de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

#### a) Estadística descriptiva

- Obtener los datos del Formulario de Google.
- Sumar el puntaje de las variables en Excel.
- Agrupar por el nivel de cada variable (bajo, medio y alto)
- Realizar las tablas de frecuencia.

#### b) Estadística inferencial

- Realizar una prueba de normalidad a un nivel de significancia del 0.05 para poder conocer la distribución de los datos. (ver anexo 5)
- Como los datos tienen una distribución normal se usó el coeficiente de Pearson.
- En el SPSS 26 se obtiene la tabla de comprobación de hipótesis para el coeficiente de Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación cumple con los parámetros establecido por el Código de Ética en Investigación de la Universidad, de tal modo que se ejecutó haciendo prevalecer aspectos éticos como la autonomía, beneficencia, veracidad de información y datos y confidencialidad (Universidad César Vallejo, Resolución de Consejo Universitario N° 126-2017/UCV de 2017).

Siendo la autonomía reflejada en la presentación de consentimientos informados a la muestra, de modo que quedó registrado su libre participación

en la investigación. Por su parte, la beneficencia se demostró al no permitir que ninguna actividad del estudio perjudique a los miembros en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial. Asimismo, la veracidad de información se corrobora por ser un estudio legítimo, que no contiene similitud o plagio, con citas debidamente enunciadas y referenciadas, resultados de acorde a la data recabada y sin alteración alguna de información o datos de las fuentes consideradas. Por último, es una investigación con carácter confidencial, porque no menciona los nombres de los participantes y mucho menos se especifica la respuesta de cada uno de ellos.

## IV. RESULTADOS

### Variable 1: Estrategia de coaching

**Tabla 1**

*Estrategia de coaching.*

Estrategia de coaching		
Nivel	N°	%
Bajo	9	18%
Medio	32	64%
Alto	9	18%
Total	50	100%

**Fuente:** Extraído de la encuesta.

Del total de encuestados el nivel de estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021, el nivel Bajo representa un porcentaje del 18%, el nivel alto un 18%, finalmente, el grado Medio es el de mayor valor porcentual equivalente a un 64%.

**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones de la variable Estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.*

Niveles	Motivación laboral		Rendimiento profesional		Trabajo en equipo		Compromiso institucional	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	15	30%	10	20%	13	26%	11	22%
Medio	26	52%	29	58%	29	58%	27	54%
Alto	9	18%	11	22%	8	16%	12	24%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

**Nota.** Aplicación del cuestionario de la variable Estrategia de coaching.

Con relación de la tabla 2 en donde se muestra las dimensiones de la variable Estrategia del coaching, se puede observar que en motivación laboral tiene un nivel Alto en un 18%, el nivel Bajo un 30 y Medio con 52%; en cuanto a rendimiento profesional tuvo un nivel Bajo con 20%, el nivel Alto un 22% y nivel un 58%; mientras que con trabajo en equipo un nivel Alto el 16%, el nivel Bajo un 28%, y el grado Medio un 58%; en tanto a la dimensión compromiso institucional el nivel Bajo representa un porcentaje del 22%, el nivel Alto un 24%, finalmente, el grado Medio es el de mayor valor porcentual equivalente a un 54%.

## Variable 2: Denuncias

**Tabla 3**

*Segunda variable Denuncias.*

Denuncias		
Nivel	N°	%
Medio	25	50%
Alto	25	50%
Total	50	100%

*Nota.* Extraído de la encuesta.

Del total de encuestados el nivel de denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021, el nivel Bajo representa un porcentaje del 0%, el nivel alto un 50%, finalmente, el grado Medio es el de mayor valor porcentual equivalente a un 50%.

**Tabla 4**

*Nivel de las dimensiones de la variable Denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.*

Niveles	Maltrato psicológico		Abuso de autoridad	
	N°	%	N°	%
Bajo	0	0%	0	0%
Medio	30	60%	32	64%
Alto	20	40%	18	36%
Total	50	100%	50	100%

*Nota.* Aplicación del cuestionario de la variable Denuncias.

Con relación de la tabla 4 en donde se muestra las dimensiones de la variable Denuncias, se puede observar que en maltrato psicológico el nivel Bajo representa un porcentaje del 0%, el nivel Alto un 40% y el grado Medio es el de mayor valor porcentual equivalente a un 60%; abuso de autoridad el nivel Bajo representa un porcentaje del 0%, el nivel Alto un 36%, finalmente, el grado Medio es el de mayor valor porcentual equivalente a un 64%.

## Prueba de hipótesis

### *Prueba de hipótesis general*

H0: No existe correlación entre estrategia de coaching y Denuncias.

H1: Existe correlación entre estrategia de coaching y Denuncias.

**Tabla 5**

*Correlación Estrategia de coaching y Denuncias.*

<b>Correlación estrategia de coaching y denuncias</b>			
		<b>Estrategia de coaching</b>	<b>Denuncias</b>
Estrategia de coaching	Correlación de Pearson	1	-0.459
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	50	50
Denuncias	Correlación de Pearson	-0.459	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	50	50

**Nota:** Procesado en SPSS 26.

Como se puede apreciar en la tabla el coeficiente de significancia bilateral es menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, se puede afirmar que existe evidencia estadística de correlación entre estrategia de coaching y Denuncias. En cuanto al coeficiente de Pearson es de -0.459 lo que indica una correlación negativa moderada entre las variables Estrategia de coaching y Denuncias.

### **Prueba de hipótesis específica 1**

H0: No existe correlación entre estrategia de coaching y Maltrato psicológico.

H1: Existe correlación entre estrategia de coaching y Maltrato psicológico.

**Tabla 6**

*Correlación Estrategia de coaching y Maltrato psicológico.*

<b>Correlación estrategia de coaching y maltrato psicológico</b>			
		<b>Estrategia de coaching</b>	<b>Maltrato psicológico</b>
<b>Estrategia de coaching</b>	Correlación de Pearson	1	-0.421
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	50	50
<b>Maltrato psicológico</b>	Correlación de Pearson	-0.421	1
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	50	50

**Nota:** Procesado en SPSS 26.

Como se puede apreciar en la tabla el coeficiente de significancia bilateral es menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, se puede afirmar que existe evidencia estadística de correlación entre estrategia de coaching y Maltrato psicológico. En cuanto al coeficiente de Pearson es de -0.421 lo que indica una correlación negativa moderada entre la variable Estrategia de coaching y la dimensión Maltrato Psicológico.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

H0: No existe correlación entre estrategia de coaching y Abuso de la autoridad.

H1: Existe correlación entre estrategia de coaching y Abuso de la autoridad.

**Tabla 7**

*Correlación Estrategia de coaching y Abuso de la autoridad.*

<b>Correlación estrategia de coaching y abuso de autoridad</b>			
		<b>Estrategia de coaching</b>	<b>Abuso de autoridad</b>
<b>Estrategia de coaching</b>	Correlación de Pearson	1	-0.378
	Sig. (bilateral)		0.007
	N	50	50
<b>Abuso de autoridad</b>	Correlación de Pearson	-0.378	1
	Sig. (bilateral)	0.007	
	N	50	50

**Nota:** Procesado en SPSS 26.

Como se puede apreciar en la tabla el coeficiente de significancia bilateral es menor a 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, se puede afirmar que existe evidencia estadística de correlación entre estrategia de coaching y Abuso de la autoridad. En cuanto al coeficiente de Pearson es de -0.378 lo que indica una correlación negativa baja entre la variable Estrategia de coaching y la dimensión Abuso de la autoridad.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación ha obtenido los resultados confiables a raíz de la metodología optada, sin embargo, para dar un realce al estudio es óptimo el desarrollar una discusión con los resultados de los antecedentes internacionales y nacionales que conforman la literatura científica y fueron considerados en este trabajo debido a su asociación con el tema tratado.

En primer lugar, referente al **objetivo general** sobre la relación entre estrategia de coaching y denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021 se obtuvo un coeficiente de significancia bilateral  $< 0.05$  y un coeficiente de Pearson de  $-0.459$ , lo que indicó una correlación negativa moderada entre las variables Estrategia de coaching y Denuncias, es decir que, mientras una de las variables incrementa, la otra desciende, en este caso, la falta de desarrollo de la estrategia de coaching significaría un aumento de las denuncias contra los efectivos policiales.

El mencionado punto de vista es respaldado por Cruz (2018), quien en su estudio deja claramente explícita la idea de que la falta de capacitación para la formación ética en el ámbito profesional del personal PNP, influye en conductas poco afines a las requeridas para su labor al momento de realizar las intervenciones en cumplimiento de su función, lo cual conlleva a las denuncias por parte de los ciudadanos intervenidos.

De igual manera, Serna y Reidy (2018) a través de su encuesta a ciudadanos civiles obtuvieron que una gran mayoría de ellos, 87%, no consideran posible la erradicación de abuso policial y su consecuente denuncia, sin embargo, un 13% considera que esta problemática se puede erradicar si se toman las medidas necesarias como es el caso de la implementación y desarrollo de buenas estrategias de coaching.

Por lo tanto, es consistente la tendencia de una relación negativa en la que una mejora de estrategias de coaching genere la disminución de denuncias contra los oficiales PNP, sin embargo, para que dicha relación sea evidente es necesaria de la debida preparación e implementación de medidas, así como del compromiso de las autoridades policiales en el buen desempeño de sus funciones sin el abuso

de su condición para generar situaciones de superioridad frente a los individuos de la comunidad.

Con respecto al **primer objetivo específico OE-1** consistente en describir el estado de necesidad de estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021 se obtuvo que el nivel de estrategia de coaching era mayoritariamente medio para los encuestados, dado el valor porcentual equivalente a un 64%. Valor que demostraría que la estrategia está encaminada, pero, de igual modo, se necesita de medidas de mejora para que su implementación no se vea perjudicada por diversos factores que terminen generando con el tiempo un resultado menos favorable.

Según Camacho y Céspedes (2018) a través de la opinión de sus encuestados, quienes fueron estudiantes futuros oficiales de Policía de la Escuela de Cadetes de Policía, obtuvo la existencia de una potencial necesidad, desde la etapa de formación, del desarrollo de una serie de competencias emocionales, sociales y cognitivas, como el conocimiento de sí mismo (42,2 % lo calificó en el nivel medio), empatía (66 % en nivel alto), comunicación afectiva (49,3 % nivel medio) y relaciones interpersonales (42,9% nivel medio).

Para Siguas (2017) si bien la mayoría de sus encuestados valoró la capacitación continua a los efectivos, existió un porcentaje considerable de más del 30% que consideraba no era eficiente debido al déficit en la mejora del servicio policial. Por lo cual era notoria la gran necesidad de buenas estrategias de coaching en su realidad de estudio.

Así como en el caso de Santos (2022) donde si bien el 42,27% de los efectivos policiales de la comisaria Distrital de Puente Piedra, 2021, consideraban regular la importancia del coaching, un 30,93% poseía un bajo interés con relación al coaching para la ejecución de sus funciones.

Ariza (2021), por su lado, menciona que para que el personal posea la capacitación necesaria que le permita el desarrollo eficaz de sus labores se debe establecer un sistema de gestión por competencias. Asimismo, afirma que las principales razones de la necesidad de coaching son las diferentes situaciones de relación con la ciudadanía y con los mismos efectivos, así como con otras

autoridades, con el fin de trabajar en equipo, para que en caso de que se llegue a presentar alguna novedad, se actué de una forma ágil y se realicen los debidos procedimientos judiciales.

A esto último, le coincide lo expresado por Cruz (2018) donde un 43%, consideró esencial el reforzar la capacitación de los principios éticos y valores de la policía, o de caso contrario, los efectivos no inspirarían el respeto y confianza necesarios en su labor, como fue visible según la respuesta preocupante del 72% de encuestados del estudio.

Por lo visualizado con apoyo de los resultados de los antecedentes, es clara la necesidad aun latente de mejoras en base a las estrategias de coaching, lo que puede resolverse mediante una evaluación de las medidas actuales o la imposición de nuevas estrategias, con el fin de generar resultados más óptimos en las habilidades interpersonales de los efectivos a la hora de realizar una intervención o tener contacto con algún miembro de la comunidad.

Sobre esta variable también se encontraron resultados de sus dimensiones, como la segunda sobre el rendimiento profesional de la estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021, donde se concluyó un grado medio por el valor porcentual de 58%. Por su parte, Martínez (2017) llegó a la afirmación que el coaching contribuye con una fuerza de 60.8% para modificar o mejorar el desempeño del suboficial PNP. Sin embargo, en el caso de Cruz (2018) los efectivos de la PNP no se encontraban formados disciplinariamente ni preparados académicamente para cumplir sus funciones según el 61% de encuestados. Ante estas cifras, es perceptible una situación no tan problemática en la realidad esturdida, pero que aun así requiere de arreglos positivos en la actual estrategia de coaching que les permitan a los efectivos sentirse capaces de desenvolver sus funciones manera apta y como lo corresponde su profesión.

Con respecto al **segundo objetivo específico OE-2** consistente en describir el estado situacional que genera denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, se obtuvo un nivel alto del 50% y un nivel medio del

otro 50%. Esta situación revelaría una problemática preocupante sobre la cantidad de denuncias contra los efectivos policiales.

Por otra parte, Serna y Reidy (2018) contribuyó con la descripción de esta situación al investigar el conocimiento de ciudadanos sobre el órgano competente para realizar denuncias por abusos en intervenciones policiales. Un 33% indicó que este era la Comisaría, un 37% mencionó a la Fiscalía y el resto, 33% a la Inspectoría, siendo este último el órgano encargado, entonces fue notorio el desconocimiento del ciudadano sobre la institución a la cual debía acudir a realizar este tipo de denuncias. Asimismo, un rotundo porcentaje del 93% de encuestados de estos investigadores, señalaron observar mediante redes sociales y/o medios de comunicación social, denuncias periodísticas sobre abusos en intervenciones policiales.

De tal forma, es apreciable que la situación de la alta demanda de denuncias contra efectivos en una problemática nacional y no solo del estudio, la cual, si bien es conocida a través de redes, no garantiza que al momento de ser parte de ellas se tengan el conocimiento debido para saber cómo actuar y a dónde acudir.

Sobre esta variable también se encontraron resultados de sus dimensiones, como el segundo abuso de autoridad, del cual se obtuvo un nivel medio según el 64% seguido por un nivel alto con el 36%. Esto reflejaría al abuso de poder como un de las principales causas por las que se generan las denuncias de los ciudadanos a la hora de ser intervenidos. Según Serna y Reidy (2018), 9 de cada 10 denuncias recibidas por abuso de autoridad policial por la Inspectoría General PNP en la sede de Tingo María, fueron sancionadas. Asimismo, indican que las causas de dicho abuso fueron en un 17% por la falta de preparación, en un 23% por el desconocimiento de normas y en un 60% el interés particular del policía en el beneficio económico. Esto demostraría que la labor de muchos policiales se ve mancillada por el ejercicio del abuso del poder, generando la insatisfacción ciudadana y la desconfianza para con los miembros de la PNP.

Finalmente, con respecto al **tercer objetivo específico OE-3** consistente en determinar cuál es la relación entre estrategia de coaching y el maltrato psicológico en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021, así como

el cuarto **objetivo específico OE-4** consistente en determinar cuál es la relación entre estrategia de coaching y el abuso de autoridad en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021, se obtuvieron para ambos niveles de significancia bilaterales menores al 0.05 y coeficientes de Pearson de -0.421 y -0.378, respectivamente, los cuales indicaban la existencia de correlaciones negativas moderadas entre las variables correspondientes a cada objetivo. Es decir, que, ante la falta de respaldo del coaching, el maltrato físico a los intervenidos y el abuso de autoridad por parte de los efectivos oficiales aumentaban. Esta expresión queda respaldada por la teoría de aprendizaje mencionada por Desai (2018) en su artículo. Teoría que sostiene que, en respuesta a problemas de maltrato psicológico y abuso de poder por parte de la policía, se generan desafíos que impulsan a las autoridades a movilizar recursos y buscar soluciones correctivas a través en este caso del coaching.

Con este último párrafo queda concluido el capítulo de discusiones, del cual se han podido definir ciertas inclinaciones con respecto a las correlaciones propuestas a través de la comparación de resultados de la literatura científica. Sin dejar de señalar que la variedad de enfoques demográficos, temporales y poblacionales evaluados en cada investigación, las dotan de particularidad, la cual en muchos casos genera las discrepancias entre resultados. Siendo por esto tan importante la continuidad del desarrollo de literatura basada en este tema.

## VI. CONCLUSIONES

1. El coeficiente de Pearson es de  $-0.459$  lo que indica una correlación negativa moderada entre las variables estrategia de coaching y denuncias.
2. Del total de encuestados el nivel de estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021, el nivel Bajo representa un porcentaje del 18%, el nivel alto un 18%, finalmente, el grado Medio es el de mayor valor porcentual equivalente a un 64%
3. Del total de encuestados el nivel de denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021, el nivel Bajo representa un porcentaje del 0%, el nivel alto un 50%, finalmente, el grado Medio es el de mayor valor porcentual equivalente a un 50%.
4. El coeficiente de Pearson es de  $-0.421$  lo que indica una correlación negativa moderada entre la variable estrategia de coaching y la dimensión maltrato psicológico.
5. El coeficiente de Pearson es de  $-0.378$  lo que indica una correlación negativa baja entre la variable estrategia de coaching y la dimensión abuso de la autoridad.

## VII. RECOMENDACIONES

1. La Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la Región Policial estudiada debe de estructurar un plan estratégico para el cumplimiento de sus objetivos y metas, en el cual considere al coaching como una herramienta esencial para la disminución de denuncias en contra de su personal, para lo cual no solo necesita el apoyo de la alta dirección, sino que además necesita de la participación activa y consciente de los efectivos policiales
2. La Unidad de Tránsito y Seguridad Vial debe enfocarse en la realización de estrategias de coaching eficaces para el desarrollo profesional de los efectivos policiales y asegurarse que durante su implementación y a lo largo de su desarrollo estén de acorde a la realidad de la institución y de no ser así, tener un plan previsto para su modificación inmediata.
3. Asimismo, debe asegurarse que su personal cumpla con el óptimo ejercicio de sus funciones y frente a los casos de denuncias existentes a la actualidad debe actuar como corresponde, sin la necesidad de minimizar las acciones equívocas de su personal, de modo que se pueda cumplir con lo dispuesto por la Ley y el efectivo policial reconozca el peso y responsabilidad de su cargo, lo que a su vez será un apoyo para el descenso de denuncias al ser un antecedente para el resto de los oficiales sobre las consecuencias que conlleva un mal actuar en el ejercicio de la labor.
4. La Escuela de Oficiales y Suboficiales de la PNP como la institución de formación de los futuros efectivos, debe de velar por la enseñanza de valores y principios éticos, así como desarrollar las habilidades interpersonales de sus estudiantes, de modo que esta instrucción genere efectivos de calidad que no realicen actos que dañen la integridad física y psicológica de los intervenidos.
5. La Inspectoría General de la PNP debe de atender de manera transparente, oportuna y con celeridad las denuncias por corrupción en contra de los funcionarios policiales. De modo que, el problema sea erradicado de raíz y se fortalezca la lucha contra las mafias existentes dentro de la PNP, logrando así no solo disminuya la tendencia creciente del número de denuncias sino, por sobre todo, el retorno de la confianza del pueblo peruano en la autoridad policial.

## REFERENCIAS

- Aguirre, F., Trujillo, G., Pérez, Y., y Hernández, Y. (2020). Coaching educativo y autorregulación en estudiantes de básica regular. *Revista Gestión I+ D*, 5(1), 9-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468010>
- Aquije, E. (2016). *Sobrecarga laboral y rendimiento profesional del personal de enfermería de los servicios asistenciales del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional UIGV. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/935/T\\_MAESTRIA%20EN%20GERENCIA%20DE%20SERVICIOS%20DE%20SALUD\\_31187150\\_AQUIJE\\_CAMPOS\\_EMMA%20BERTHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/935/T_MAESTRIA%20EN%20GERENCIA%20DE%20SERVICIOS%20DE%20SALUD_31187150_AQUIJE_CAMPOS_EMMA%20BERTHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ariza, J. (2021). *Importancia del coaching y el liderazgo en la seguridad de diferentes terminales portuarios de la ciudad buenaventura Colombia* [Tesis Militar, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional de la UNG <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/38813>
- Arjaka, J. M. (2018). The society Police and pillars program toward traffic obedience implementation in tanjungperak Resort Police jurisdiction. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 80(8), 221-228. <https://cyberleninka.ru/article/n/the-society-police-and-pillars-program-toward-traffic-obedience-implementation-in-tanjungperak-resort-police-jurisdiction>
- Ba, B. A., & Rivera, R. (2019). The effect of police oversight on crime and allegations of misconduct: Evidence from Chicago. *U of Penn, Inst for Law & Econ Research Paper*, (19-42). [https://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3111&context=faculty\\_scholarship](https://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3111&context=faculty_scholarship)
- Bachkirova, T., Jackson, P., Hennig, C., & Moral, M. (2020). Supervision in coaching: systematic literature review. *International Coaching Psychology Review*, 15(2), 31-53. <https://core.ac.uk/download/pdf/305116633.pdf>

- Barreto, M. (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. *Revista mexicana de sociología*, 79(2), 262-286. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032017000200262&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032017000200262&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Barrientos, E., Hurtado, L., Lesmes, A., y Duarte, D. (2020). ¿ Coaching en las empresas? La gerencia del coaching en las organizaciones contemporáneas. *Mundo Fesc*, 10(S1), 223-236. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/428>
- Bhardwaj, P. (2019). Types of sampling in research. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 5(3), 157. <https://www.jpcs.org/article.asp?issn=2395-5414;year=2019;volume=5;issue=3;spage=157;epage=163;aulast=Bhardwaj>
- Birkegård, A. C., Halasa, T., & Toft, N. (2017). Sampling pig farms at the abattoir in a cross-sectional study– Evaluation of a sampling method. *Preventive veterinary medicine*, 145, 83-90. [https://orbit.dtu.dk/files/140645410/13\\_10999\\_54\\_Thesis\\_Anna\\_Camilla\\_Birkegard\\_rd.pdf\\_2862672\\_1\\_1.pdf#page=52](https://orbit.dtu.dk/files/140645410/13_10999_54_Thesis_Anna_Camilla_Birkegard_rd.pdf_2862672_1_1.pdf#page=52)
- Bogićević, B. (2019). Promoting gender-responsive talent management in police organizations through strategic HRM measuring. *Strategic Management*, 24(1), 19-29. <https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/1821-3448/2019/1821-34481901019B.pdf>
- Camacho, E., & Céspedes, N. (2018). Habilidades socio-emocionales: un elemento esencial en el policía como mediador en Colombia. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 14(2), 279-296. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982018000200279&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982018000200279&script=sci_abstract&tlng=en)

- Cervantes, G., Muñoz, G., & Inda, A. (2020). *El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes*. Revista Espacios, 41(14), 27-37.  
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>
- Coronel, J. (2018). *Estrategias de coaching empresarial para fortalecer el desempeño de trabajadores en la IEP San Silvestre High School, Chiclayo 2018*. [Tesis de Titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31308/CoroneI\\_MJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31308/CoroneI_MJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruz, E. (2018). *Legitimidad en la intervención policial y su influencia en los casos de violencia y resistencia a la autoridad en su forma agravada en la zona judicial de Huánuco, 2016* [Tesis Titulación Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional de la UDH  
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/911>
- De Martínez, Y., Martínez, S., y Annía, M. (2019). El coaching en educación. Utilidad para la transformación escolar mediante sistematización de experiencias. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (89), 48.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8188298>
- Del Amo, M., y Pérez, C. (2020). Delitos de violencia sexual a niños, niñas y adolescentes. Propuesta de protocolo de actuación psicológica en el ámbito policial. *Revista desexología*, 9(2), 87-101.  
<http://salutsexual.sidastudi.org/resources/inmagic-img/DD77236.pdf>
- Desai, V. M. (2018). Collaborative Stakeholder Engagement: An Integration between Theories of Organizational Legitimacy and Learning. *Academy of Management Journal*, 61(1), 220–244.  
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.2016.0315>
- Etikan, I., & Babtope, O. (2019). A basic approach in sampling methodology and sample size calculation. *Med Life Clin*, 1(2), 1006.

<http://www.medtextpublications.com/open-access/a-basic-approach-in-sampling-methodology-and-sample-size-calculation-249.pdf>

Fernández, M., Granada, W., Romero, J., Ulloa, S., y Piedrahita, E. (2017). Uso de la fuerza policial: ¿ efectividad o abuso?. *In Vestigium Ire*, 1(11), 109-138.

<http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/1490>

Gersbach, H., Sorger, G., & Amon, C. (2018). Hierarchical growth: Basic and applied research. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 90, 434-459.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s00216-020-02465-3>

Gómez, S. (2022). *Coaching de equipos*. Ediciones de la U.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=EPJ8EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA110&dq=coaching+trabajo+en+equipos&ots=1wIFpjZFmb&sig=Y35JcfM2qBNZbETxrRpsWOm4mi8>

Green, G. (2019). *Coaching Police Leaders In the 21st Century*. Carolina del Norte: Lulu Press, Inc.

[https://books.google.es/books?id=BZmzDwAAQBAJ&dq=Coaching+strategy+management+of+police&lr=&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.es/books?id=BZmzDwAAQBAJ&dq=Coaching+strategy+management+of+police&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Guerrero, F., Tobar, E., & Vargas, S. (2020). Lineamientos de coaching que puede aplicar el docente como estrategia para potenciar el aprendizaje. *In Vestigium Ire*, 14(1), 12-26.

<http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/2021>

Hermoso, J., y Álvarez, J. (2017). Homicidio de pareja en España (2007-2016): tiempo entre denuncia, valoración policial del riesgo y muerte. *Behavior & Law Journal*, 3(1), 1-10.

<https://connected-car-system.myautoaid.com/BLJ/article/view/37>

Hernandez, C. (2018). *Compromiso institucional y gestión del cambio en trabajadores de una municipalidad de Ica, 2018*. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32740/hernandez\\_hc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32740/hernandez_hc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Huamán, J. (2017). *Estrategias De Coaching Empresarial Para Mejorar El Desempeño Laboral En El Restaurante Rustica Chiclayo–2017*. [Tesis de Titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33496/huama\\_n\\_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33496/huama_n_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Khanya, D. J. (2021). *Factors influencing the implementation of the operations strategy at the Durban Metropolitan Police Service* (Doctoral dissertation). [https://openscholar.dut.ac.za/bitstream/10321/3919/3/D.%20KHANYA%20-%20FINAL%20MMS%20DISSERTATION%20%2819%2011%2021%29\\_R edacted.pdf](https://openscholar.dut.ac.za/bitstream/10321/3919/3/D.%20KHANYA%20-%20FINAL%20MMS%20DISSERTATION%20%2819%2011%2021%29_R edacted.pdf)
- La Republica. (29 de mayo de 2019). *Trujillo: nueve meses de prisión preventiva a policía que solicitó coima de 5 mil soles a su colega*. La República. <https://larepublica.pe/sociedad/1420233-trujillo-nueve-meses-prision-preventiva-policia-solicito-coima-5-mil-soles-colega/?ref=tepuedeinteresar6>
- Mamani, M., Quispe, E., Mamani, F., & Paredes, Y. (2021). *Abuso de autoridad en el Estado de Emergencia por la pandemia del (Covid-19) en el Perú, desde el enfoque de la Criminología Crítica*. *Revista de derecho*, 6(1), 51-71. <http://revistas.unap.edu.pe/rd/index.php/rd/article/view/105/103>
- Martínez, K., y Basto, A. (2018). *Coaching como estrategia para el mejoramiento del liderazgo transformacional en fuerza aérea colombiana* [Investigación Dirigida, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional de la UCC [http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/4079/2/2018\\_Coaching\\_estrategia\\_mejoramiento.pdf](http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/4079/2/2018_Coaching_estrategia_mejoramiento.pdf)
- Mendoza, L. (2020). *Coaching y compromiso organizacional de Financiera Crediscotia, Carabayllo, 2020* [Tesis Titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53713>

- Municipalidad de Santiago de Surco. (2020). *Subgerencia de Tránsito denunciará a policías por abuso y detener a inspectores en vez de a chofer infractor*. <https://www.munisurco.gob.pe/subgerencia-de-transito-denunciara-a-policias-por-abuso-y-detener-a-inspectores-en-vez-de-a-infractor/>
- Pellowski, W., Lubiewski, P., Nepelski, M., Klonowska, I., & Kuczyńska, E. (2021). The Simulator for Training Policemen to Perform their Duties at the Scene of a Road Accident. *European Research Studies Journal*, 24(4), 763-780. [https://www.researchgate.net/profile/Pawel-Lubiewski/publication/356499449\\_The\\_Simulator\\_for\\_Training\\_Policemen\\_to\\_Perform\\_their\\_Duties\\_at\\_the\\_Scene\\_of\\_a\\_Road\\_Accident/links/61b3895e4b318a6970d05578/The-Simulator-for-Training-Policemen-to-Perform-their-Duties-at-the-Scene-of-a-Road-Accident.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Pawel-Lubiewski/publication/356499449_The_Simulator_for_Training_Policemen_to_Perform_their_Duties_at_the_Scene_of_a_Road_Accident/links/61b3895e4b318a6970d05578/The-Simulator-for-Training-Policemen-to-Perform-their-Duties-at-the-Scene-of-a-Road-Accident.pdf)
- Polo, J. (2017). *Riesgo de denuncia por el delito de abuso de autoridad a personal de la Policía Nacional del Perú en cumplimiento de sus funciones* [Tesis Titulación, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional de la UIGV <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1660>
- Rahi, S., Alnaser, F. M., & Abd Ghani, M. (2019). Designing survey research: recommendation for questionnaire development, calculating sample size and selecting research paradigms. *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, 1158-1169. [https://www.researchgate.net/profile/Naila-Aliyeva-5/publication/352902118\\_THE\\_DEVELOPMENT\\_OF\\_INTERACTION\\_FORMS\\_AND\\_METHODS\\_FOR\\_INNOVATION\\_ACTIVITY\\_SUBJECTS\\_IN\\_REGIONAL\\_INNOVATION\\_SYSTEMS/links/60ded0dfa6fdccb745fc03b5/THE-DEVELOPMENT-OF-INTERACTION-FORMS-AND-METHODS-FOR-INNOVATION-ACTIVITY-SUBJECTS-IN-REGIONAL-INNOVATION-SYSTEMS.pdf#page=1177](https://www.researchgate.net/profile/Naila-Aliyeva-5/publication/352902118_THE_DEVELOPMENT_OF_INTERACTION_FORMS_AND_METHODS_FOR_INNOVATION_ACTIVITY_SUBJECTS_IN_REGIONAL_INNOVATION_SYSTEMS/links/60ded0dfa6fdccb745fc03b5/THE-DEVELOPMENT-OF-INTERACTION-FORMS-AND-METHODS-FOR-INNOVATION-ACTIVITY-SUBJECTS-IN-REGIONAL-INNOVATION-SYSTEMS.pdf#page=1177)
- Ramos, E., Sierra, B., & Montero, C. (2019). Ámbitos de aplicación del Coaching educativo: una revisión bibliográfica del periodo 2013-17. *Educatio siglo XXI*, 37(2 Jul-Oct), 223-244. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/387091>

- Rivas, H., & Perero, S. (2018). *Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional*. Revista Cientific, 3(7), 177-192. [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181/159](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159)
- Santos, C. (2022). *Sistema de capacitación para las funciones de los efectivos policiales de la comisaría Distrital de Puente Piedra, 2021* [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87225>
- Sarstedt, M., & Mooi, E. (2019). The market research process. En *A concise guide to market research* (pp. 11-24)., Berlin: Springer. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-662-56707-4\\_2](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-662-56707-4_2)
- Serna, P., y Reidy, E. (2018). *Desconocimiento de la sociedad civil para denunciar abusos producto de las intervenciones policiales en tingo maría–2016* [Tesis Titulación, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional de la UDH <http://200.37.135.58/handle/123456789/888>
- Siguas, J. (2017). *La capacitación continua y su relación con la mejora del servicio policial de la comisaría de San Miguel* [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7155>
- Staller, M. S. (2021). *Optimizing coaching in police training. Unpublished doctoral dissertation*. Leeds Beckett University. [https://www.researchgate.net/profile/Mario-Staller/publication/350106776\\_Optimising\\_Coaching\\_in\\_Police\\_Training/links/61289c162b40ec7d8bc8b6fe/Optimising-Coaching-in-Police-Training.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mario-Staller/publication/350106776_Optimising_Coaching_in_Police_Training/links/61289c162b40ec7d8bc8b6fe/Optimising-Coaching-in-Police-Training.pdf)
- Universidad César Vallejo. (2017, 23 de mayo). Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. *Por el cual se modifica el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

- Uva, F. (2018, October). Una aproximación a la cultura afectiva popular a partir de una denuncia policial. Las Flores, Buenos Aires, 1909. In *XIII Jornadas Nacionales. VIII Congreso Iberoamericano de estudios de género*. <http://eventosacademicos.filo.uba.ar/index.php/JNHM/XIII-VIII-2017/paper/view/3070>
- Velásquez, N. (2017). *Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial*. Integración Académica en Psicología, 5(13), 20-27. <https://www.integracionacademica.org/attachments/article/147/Integracion%20Academica%20en%20Psicologia%20V5N13.pdf#page=23>
- Virta, S., & Gustafsberg, H. (2019). Innovation Management in Police Organisation. *European Law Enforcement Research Bulletin*, (4 SCE), 189-195. <https://bulletin.cepol.europa.eu/index.php/bulletin/article/download/351/275>
- Wood, G., Roithmayr, D., & Papachristos, A. V. (2019). The network structure of police misconduct. *Socius*, 5. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2378023119879798>
- Wymore, D. & Raber, T. (4 de mayo de 2021). *Improving Human Relations and Understanding Non-verbal Communication*. Workforce. [https://workforce.libretexts.org/Bookshelves/Corrections/Community\\_and\\_the\\_Justice\\_System\\_\(Wymore\\_and\\_Raber\)/02%3A\\_Improving\\_Human\\_Relations\\_and\\_Understanding\\_Non-verbal\\_Communication](https://workforce.libretexts.org/Bookshelves/Corrections/Community_and_the_Justice_System_(Wymore_and_Raber)/02%3A_Improving_Human_Relations_and_Understanding_Non-verbal_Communication)
- Yucailla, E. (2018). El coaching y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua. *INNOVA Research Journal*, 3(2), 17-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6324889>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESÍS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Problema general</b>  <b>PG.</b> ¿Cuál es la relación entre Estrategia de coaching y denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b>  <b>PE-1.</b> ¿Cuál es el estado de necesidad de estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021?  <b>PE-2.</b> ¿Cuál es el estado situacional que genera denuncias en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021?  <b>PE-3.</b> ¿Cuál es la relación entre estrategia de coaching y el maltrato psicológico en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021?  <b>PE-4.</b> ¿Cuál es la relación entre estrategia de coaching y el abuso de autoridad en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b>  <b>OG.</b> Determinar cuál es la relación entre estrategia de coaching y denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b>  <b>OE-1.</b> Describir el estado de necesidad de estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021  <b>OE-2.</b> Describir el estado situacional que genera denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021  <b>OE-3.</b> Determinar cuál es la relación entre estrategia de coaching y el maltrato psicológico en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021  <b>OE-4.</b> Determinar cuál es la relación entre estrategia de coaching y el abuso de autoridad en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b>  <b>HG(1).</b> La estrategia de coaching favorece de manera significativa a la disminución de denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b>  <b>HE-1.</b> El estado de necesidad de estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021 es alto.  <b>HE-2.</b> El estado situacional que genera denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021 es alto.  <b>HE(1)-3.</b> La estrategia de coaching favorece de manera significativa a la disminución de maltrato psicológico en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021  <b>HE(1)-4.</b> La estrategia de coaching favorece de manera significativa a la disminución de abuso de autoridad en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.</p>	<p><b>Variable 1:</b>  <u>Estrategia de coaching</u>  – Motivación laboral  – Rendimiento profesional  – Trabajo en equipo  – Compromiso institucional</p> <p><b>Variable 2:</b>  <u>Denuncias</u>  – Maltrato psicológico  – Abuso de autoridad</p>	<p><b>Tipo de Estudio:</b>  – Correlacional  – Cuantitativo  – Aplicada</p> <p><b>Diseño de investigación:</b>  – No experimental  – Transversal</p> <p><b>Técnica:</b>  Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b>  Cuestionario propio</p> <p><b>Método de análisis de datos:</b>  – Programa SSPSv26  – Análisis de la data a nivel descriptivo e inferencial</p>	<p><b>Población:</b>  150 efectivos policiales en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial.</p> <p><b>Muestra:</b>  50 efectivos policiales en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial.</p> <p><b>Unidad de análisis:</b>  Un efectivo policial en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial.</p>

## Anexo 2. Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b><u>Estrategia de coaching</u></b>	La estrategia de coaching es un proceso de desarrollo que involucra una interacción estructurada y enfocada y el uso de herramientas y técnicas apropiadas para promover un cambio deseable y sostenible para el beneficio del individuo y el potencial para otras partes interesadas (Bachkirova et al., 2020).	La variable estrategia de coaching se mide a través del cuestionario elaborado por la investigadora, el cual consta de 23 ítems.	Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de motivación.</li> <li>- Nivel de compromiso en la ejecución de actividades</li> <li>- Nivel de desarrollo de capacidades</li> <li>- Nivel de dominio de asignaciones</li> <li>- Nivel de comunicación oral y escrita.</li> </ul>	Ordinal
			Rendimiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de contribución al clima laboral.</li> <li>- Nivel de cumplimiento de horarios.</li> <li>- Grado de racionalización de herramientas y recursos.</li> <li>- Nivel de merecimiento de reconocimientos</li> </ul>	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alcance del propósito de trabajo en equipo</li> <li>- Nivel de apertura al trabajo en equipo</li> <li>- Nivel de cumplimiento de roles</li> </ul>	
			Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de respaldo institucional a la cultura de equipo</li> <li>- Nivel de comunicación de metas y expectativas.</li> <li>- Grado de identificación con la institución</li> <li>- Nivel de cumplimiento de las normas institucionales</li> <li>- Grado de cercanía de la relación de la entidad..</li> </ul>	
<b><u>Denuncias</u></b>	Es la comunicación de un individuo con la autoridad competente a raíz de un hecho donde el denunciante manifiesta percibir una infracción como la mala conducta de un oficial de policía. Estas denuncias suelen contener información detallada sobre la naturaleza de la mala conducta y los agentes implicados (Wood et al., 2019).	La variable denuncias se mide a través del cuestionario elaborado por la investigadora el cual consta de 16 ítems.	Maltrato psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de ocurrencia de investigaciones por maltrato</li> <li>- Grado de maltrato verbal</li> <li>- Grado de maltrato psicológico</li> <li>- Nivel de recurrencia del maltrato</li> <li>- Grado de repercusión de maltrato en el detenido</li> </ul>	Ordinal
			Abuso de autoridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de ejecución de poder como funcionario público</li> <li>- Nivel de abuso en la administración pública</li> <li>- Nivel de comisión del abuso de poder por orden de superior jerárquico</li> <li>- Nivel de ocurrencia de actos arbitrarios</li> <li>- Nivel de cumplimiento de la ejecución coactiva</li> </ul>	



### Anexo 3. Carta de autorización para la aplicación de instrumentos

#### **“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”**

Trujillo, 04 de julio de 2022

#### **CARTA Nº 173-2022-UCV-VA-EPG-F01/J**

Mayor PNP Raúl Valerio López Miranda  
Jefe

**UNIDAD DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL – TRUJILLO**  
**Presente.** -

#### **ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante

**ROCÍO DEL PILAR SILVA GERONIMO**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“ESTRATEGIA DE COACHING Y DENUNCIAS EN UNA UNIDAD DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL DE UNA REGIÓN POLICIAL, 2021”**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar cuál es la relación entre estrategia de coaching y denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

**Atentamente.** –



**Mg. Ricardo Benites Aliaga**  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario de la variable estrategia de coaching

Estimado colaborador, lea cuidadosamente cada ítem y responda de acuerdo con su criterio. Ninguna respuesta es incorrecta.

Instrucciones:

TA: Totalmente de acuerdo = 5 A: De acuerdo =4 I: Indiferente = 3 D: En desacuerdo =2 TD: Totalmente en desacuerdo =1

	VARIABLE 1. Estrategia de coaching	TD	D	I	DA	TA
DIM	ITEMS	1	2	3	4	5
Motivación laboral	<b>Indicador 1. Nivel de motivación.</b>					
	1. Me siento motivado al desarrollar mis actividades diarias con el fin del logro de los objetivos de la Unidad.					
	<b>Indicador 2. Nivel de compromiso en la ejecución de actividades.</b>					
	2. Me encuentro comprometido a ejecutar las actividades específicas que me asigna la Unidad.					
	<b>Indicador 3. Nivel de desarrollo de capacidades.</b>					
	3. Siento que puedo desarrollar mis capacidades al momento de materializar los objetivos específicos de la Unidad					
	<b>Indicador 4. Nivel de dominio de asignaciones</b>					
	4. Me siento en capacidad de dominar las asignaciones específicas y no específicas que me encomiendan en la Unidad, con el uso de mis habilidades					
	<b>Indicador 5. Nivel de comunicación oral y escrita</b>					
5. Siento que mis capacidades en comunicación oral me permiten desenvolverme de manera eficaz a la hora de cumplir mis funciones						
6. Siento que mis capacidades en comunicación escrita me permiten desenvolverme de manera eficaz a la hora de cumplir mis funciones						
Re ndi	<b>Indicador 1. Nivel de contribución al clima laboral.</b>					
	7. Acepto y respeto las diferencias con mis colegas, con el fin de contribuir a un clima de cordialidad laboral.					

	<b>Indicador 2. Nivel de cumplimiento de horarios</b>					
	8. Cumplo adecuadamente con el horario laboral establecido.					
	<b>Indicador 3. Grado de racionalización de herramientas y recursos.</b>					
	9. Me siento con la habilidad de emplear con raciocinio las herramientas y recursos bajo mi cargo.					
	<b>Indicador 4. Nivel de merecimiento de reconocimientos</b>					
	10. Siento que mi desempeño laboral actual es apto de reconocimiento					
<b>Trabajo en equipo</b>	<b>Indicador 1. Alcance del propósito de trabajo en equipo</b>					
	11. Me siento satisfecho con el trabajo de equipo actual porque permite cumplir con la misión y visión institucional					
	<b>Indicador 2. Nivel de apertura al trabajo en equipo</b>					
	12. Estoy dispuesto a aprender de las experiencias y consejos de mis colegas de trabajo					
	13. Estoy dispuesto a enseñar lo que se requiere a mis colegas compartiendo mis experiencias para el beneficio mutuo.					
	<b>Indicador 3. Nivel de cumplimiento de roles</b>					
	14. Cumplo con el rol que se me asigna con el fin de alcanzar la meta establecida por el equipo.					
	15. Realizo mi trabajo con honestidad y sinceridad para ser ejemplo de mis colegas.					
<b>Compromiso institucional</b>	<b>Indicador 1. Nivel de respaldo institucional a la cultura de equipo</b>					
	16. La Unidad realiza capacitaciones constantes con el fin de mejorar las habilidades interpersonales					
	17. La Unidad proporciona métodos y mecanismos para mejorar las competencias del equipo					
	<b>Indicador 2. Nivel de comunicación de metas y expectativas</b>					
	18. La Unidad busca que todos los trabajadores conozcan las metas institucionales					
	19. La Unidad mantiene una constante retroalimentación de los aspectos deficientes con el fin de generar una mejora					
	<b>Indicador 3. Grado de identificación con la institución</b>					
	20. Me siento identificado con la misión y visión que establece la Unidad					
	<b>Indicador 4. Nivel de cumplimiento de las normas institucionales</b>					

21. Me siento me capacidad de adaptarme y cumplir con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros).					
<b>Indicador 5. Grado de cercanía de la relación de la entidad.</b>					
22. La Unidad permite a sus trabajadores el tomar iniciativas para la mejora de aspectos laborales					
23. La Unidad se preocupa por potencializar mis capacidades					

## Cuestionario de la variable denuncias

Estimado colaborador, lea cuidadosamente cada ítem y responda de acuerdo a su criterio. Ninguna respuesta es incorrecta.

Instrucciones:

TA: Totalmente de acuerdo = 5 A: De acuerdo =4 I: Indiferente = 3 D: En desacuerdo =2 TD: Totalmente en desacuerdo =1

	VARIABLE 2. Denuncias	TD	D	I	DA	TA
DIM	ITEMS	1	2	3	4	5
Maltrato psicológico	<b>Indicador 1. Nivel de ocurrencia de investigaciones por maltrato</b>					
	1. Los oficiales de la Unidad tienden a ser investigados frecuentemente por haber cometido maltrato en una detención					
	2. Considera que los ciudadanos denuncian el maltrato para justificar sus faltas					
	<b>Indicador 2. Grado de maltrato verbal</b>					
	3. Considera que los policías ejercen con frecuencia maltrato verbal en las personas detenidas					
	<b>Indicador 3. Grado de maltrato psicológico</b>					
	4. Considera que los policías ejercen con frecuencia maltrato psicológico en las personas detenidas					
	<b>Indicador 4. Nivel de recurrencia del maltrato</b>					
	5. Considera que existen situaciones en las que se ejercen maltrato alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre el individuo detenido.					
<b>Indicador 5. Grado de repercusión de maltrato en el detenido</b>						
6. Considera que el maltrato percibido desestabiliza, aísla, destruye, deteriora el autoestima y disminuye capacidades del detenido.						
Abuso de poder	<b>Indicador 1. Nivel de ejecución de poder como funcionario público.</b>					
	7. Considera que ha sido testigo frecuente de como efectivos policiales incumplan con su función, al cometer el delito de abuso de autoridad					
	8. Considera que el efectivo policía que comete abuso de autoridad incumple con la regulación de la función policial					

9. Considera que es correcto que se le incomunique a la persona que es detenida					
<b>Indicador 2. Nivel de abuso en la administración pública</b>					
10. Los oficiales de la Unidad tienden a presentar faltas administrativas por haber cometido abuso de autoridad					
11. Cree usted que los ciudadanos denuncian el abuso de autoridad para justificar sus faltas					
<b>Indicador 3. Nivel de comisión del abuso de poder por orden de superior jerárquico</b>					
12. Considera que es frecuente que los policías cometan abuso de autoridad por cumplir con una orden de un superior jerárquico					
<b>Indicador 4. Nivel de ocurrencia de actos arbitrarios</b>					
13. Considera que el uso de la fuerza es imprescindible para una detención o intervención					
14. Considera que es correcto que se utilice violencia excesiva durante una detención					
15. Considera que en la Unidad es frecuente la ocurrencia de acto arbitrario doloso en perjuicio del detenido					
<b>Indicador 5. Nivel de cumplimiento de la ejecución coactiva</b>					
16. Los oficiales de la Unidad notificados por ejecución coactiva, cumplen con dicho procedimiento					

## Anexo 4. Prueba de confiabilidad prueba piloto

### Prueba de confiabilidad de todo el test

Estadísticas de fiabilidad (Toda la encuesta)	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.948	39

Como se puede apreciar en la tabla el Alpha de Cronbach es de 0.948 lo que quiere decir que el test en conjunto tiene una confiabilidad Muy Alta y es útil para los propósitos de la investigación.

### Prueba de confiabilidad de la variable Estrategia de coaching

Estadísticas de fiabilidad (Variable Estrategia de coaching)	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.932	23

Como se puede apreciar en la tabla el Alpha de Cronbach es de 0.785 lo que quiere decir que la variable Estrategia de coaching tiene una confiabilidad Muy Alta y es útil para los propósitos de la investigación.

### Prueba de confiabilidad de la dimensión Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad (Dimensión Motivación laboral)	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.852	6

Como se puede apreciar en la tabla el coeficiente Alpha de Cronbach es de 0.852 lo que indica que la dimensión Motivación laboral tiene una confiabilidad Muy Alta y se puede usar para los fines de este trabajo de investigación.

### Prueba de confiabilidad de la dimensión Rendimiento profesional

Estadísticas de fiabilidad (Dimensión Rendimiento profesional)	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.795	4

Como se puede apreciar en la tabla el coeficiente Alpha de Cronbach es de 0.795 lo que indica que la dimensión Rendimiento profesional tiene una confiabilidad Alta y se puede usar para los fines de este trabajo de investigación.

### **Prueba de confiabilidad de la dimensión Trabajo en equipo**

<b>Estadísticas de fiabilidad (Dimensión Trabajo en equipo)</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.770	5

Como se puede apreciar en la tabla el coeficiente Alpha de Cronbach es de 0.770 lo que indica que la dimensión Trabajo en equipo tiene una confiabilidad Alta y se puede usar para los fines de este trabajo de investigación.

### **Prueba de confiabilidad de la dimensión Compromiso institucional**

<b>Estadísticas de fiabilidad (Dimensión Compromiso institucional)</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.794	8

Como se puede apreciar en la tabla el coeficiente Alpha de Cronbach es de 0.794 lo que indica que la dimensión Compromiso institucional tiene una confiabilidad Alta y se puede usar para los fines de este trabajo de investigación.

### **Prueba de confiabilidad de la variable Denuncias**

<b>Estadísticas de fiabilidad (Variable Denuncias)</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.873	16

Como se puede apreciar en la tabla el Alpha de Cronbach es de 0.873 lo que quiere decir que la variable Denuncias tiene una confiabilidad Muy Alta y es útil para los propósitos de la investigación.

### **Prueba de confiabilidad de la dimensión Maltrato psicológico**

<b>Estadísticas de fiabilidad (Dimensión Maltrato psicológico)</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.807	6

Como se puede apreciar en la tabla el Alpha de Cronbach es de 0.807 lo que quiere decir que la dimensión Maltrato psicológico tiene una confiabilidad Muy Alta y es útil para los propósitos de la investigación.

### Prueba de confiabilidad de la dimensión Abuso de autoridad

Estadísticas de fiabilidad (Dimensión Abuso de autoridad)	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.788	10

Como se puede apreciar en la tabla el Alpha de Cronbach es de 0.765 lo que quiere decir que la dimensión Abuso de autoridad tiene una confiabilidad Alta y es útil para los propósitos de la investigación.

## Anexo 5: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrategia de coaching	0.083	50	0.2	0.978	50	0.468
Maltrato psicológico	0.121	50	0.063	0.961	50	0.096
Abuso de autoridad	0.109	50	0.194	0.961	50	0.099
Denuncias	0.165	50	0.210	0.941	50	0.015

Como se puede apreciar en la tabla de normalidad los niveles de significancia son superiores a 0.05 por lo tanto se usará métodos paramétricos para la inferencia estadística.

### Anexo 6. Base de datos de la prueba piloto

P01_D1_V1	P02_D1_V1	P03_D1_V1	P04_D1_V1	P05_D1_V1	P06_D1_V1	P07_D2_V1	P08_D2_V1	P09_D2_V1	P10_D2_V1	P11_D3_V1	P12_D3_V1	P13_D3_V1	P14_D3_V1	P15_D3_V1
2	2	3	2	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2
5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5
2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	2	2	2	2	4
1	2	2	1	1	2	4	2	3	1	1	1	1	2	1
2	3	2	5	4	5	1	2	1	3	2	5	1	3	3
2	3	4	2	5	4	5	4	1	5	2	5	4	5	1
2	1	4	3	3	3	2	1	1	3	1	4	5	1	3
4	5	3	3	5	5	2	3	1	4	5	2	5	1	4
5	4	5	4	2	3	2	3	5	2	4	2	4	5	2
5	4	5	1	5	4	2	3	3	4	1	5	4	4	5
4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5

P16_D4_V1	P17_D4_V1	P18_D4_V1	P19_D4_V1	P20_D4_V1	P21_D4_V1	P22_D4_V1	P23_D4_V1
1	2	1	2	1	2	1	2
1	5	5	4	5	5	4	5
4	2	1	1	2	2	1	3
5	4	4	5	4	5	4	5
2	4	2	1	1	2	1	4
2	4	4	5	4	2	1	1
5	2	5	5	3	5	2	2
4	4	3	5	5	2	2	5
2	1	2	5	5	2	5	5
3	5	1	4	5	3	4	3
1	4	5	4	2	3	5	3
3	4	3	4	3	4	2	4
4	4	4	5	4	5	5	5

P24_D1_V2	P25_D1_V2	P26_D1_V2	P27_D1_V2	P28_D1_V2	P29_D1_V2	P30_D2_V2	P31_D2_V2	P32_D2_V2	P33_D2_V2	P34_D2_V2	P35_D2_V2	P36_D2_V2	P37_D2_V2	P38_D2_V2	P39_D2_V2
1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5
1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1
3	4	1	3	5	2	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3
2	3	4	4	2	3	2	4	5	5	2	2	1	4	5	3
2	3	5	2	5	4	2	2	1	2	5	4	5	5	3	1
3	1	1	4	2	3	2	3	4	1	4	5	2	2	3	1
3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	3	2	3	4	2
4	3	2	4	1	4	5	2	4	4	5	2	1	2	2	5
1	3	1	2	1	3	5	2	5	3	5	2	2	2	2	2
1	1	5	4	3	5	1	1	2	2	1	4	1	2	2	3
4	4	1	3	5	4	3	2	3	5	1	3	5	5	4	3
4	4	5	3	4	4	5	2	4	5	5	3	1	1	1	5

### Anexo 7. Base de datos de los resultados

P01_ D1_ V1	P02_ D1_ V1	P03_ D1_ V1	P04_ D1_ V1	P05_ D1_ V1	P06_ D1_ V1	P07_ D2_ V1	P08_ D2_ V1	P09_ D2_ V1	P10_ D2_ V1	P11_ D3_ V1	P12_ D3_ V1	P13_ D3_ V1	P14_ D3_ V1	P15_ D3_ V1	P16_ D4_ V1	P17_ D4_ V1	P18_ D4_ V1	P19_ D4_ V1	P20_ D4_ V1	P21_ D4_ V1	P22_ D4_ V1	P23_ D4_ V1
3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	3	5	3	4
2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4
2	3	2	1	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2
1	2	2	3	2	3	1	4	2	5	1	3	4	1	2	3	5	5	3	1	4	3	5
1	5	1	2	3	1	4	1	2	5	1	1	2	1	3	4	5	2	3	2	5	1	2
3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4
4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4
3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	1	3
1	4	3	5	1	4	5	5	3	1	4	2	5	3	4	4	2	3	5	3	5	5	3
4	4	5	5	5	3	2	4	4	5	4	3	4	5	2	2	2	5	3	3	4	1	5
3	3	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	3	4	3	3	4	5
4	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3
1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	3
1	2	3	2	2	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	5	5	1	4	5	1	2	5
5	2	3	2	2	5	5	3	3	3	2	1	5	4	4	1	5	2	1	3	5	4	1
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5
4	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2
3	2	3	1	2	2	2	1	3	3	1	2	3	3	2	1	1	3	1	3	1	2	1
2	1	4	4	3	4	5	3	2	5	5	1	3	2	5	4	4	1	3	3	1	2	3
4	3	4	1	1	5	3	2	4	5	2	3	2	4	4	1	3	4	1	3	1	5	2
5	5	4	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4
3	3	2	3	2	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	4	3	4	2	4	3	4	2
2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	1	2	2	3	3	3
1	1	2	1	2	4	4	1	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	1	1	3	3	1
1	3	4	1	3	1	5	2	2	5	5	4	2	4	1	5	1	3	3	3	1	3	1
5	5	5	4	5	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	5	5	3	3
4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	2	4	3	3
1	2	2	3	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2
1	2	3	1	1	3	2	5	3	3	1	1	5	4	5	5	1	2	1	5	2	3	4

3	2	5	2	1	2	1	3	3	1	5	4	1	2	1	1	5	2	5	1	1	2	5
4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5
3	2	4	2	2	4	2	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	2	2	3	2	4
3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	2	1	1	2	2	3	1	2
2	2	4	5	2	3	3	1	5	4	4	1	1	4	1	4	4	5	5	5	1	2	3
1	4	3	3	3	2	3	4	4	4	5	4	1	2	5	4	2	3	4	4	5	5	3
4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5
4	2	2	2	4	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3
2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	3	1	3
2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	4	4	5	1	4	2	4	3	1	3	1	2	5
3	2	5	2	1	4	4	3	3	5	1	2	4	3	1	5	1	2	5	5	1	2	4
4	5	5	3	3	5	3	4	5	5	3	3	4	5	3	3	3	3	5	5	3	4	4
2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4
1	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3
3	4	5	3	3	1	4	4	5	1	2	1	4	1	2	3	3	1	2	1	2	1	3
5	3	4	1	3	5	4	5	2	3	5	4	5	5	1	4	2	2	4	5	5	2	5
2	2	3	5	2	5	5	1	1	1	3	5	2	3	1	2	3	3	2	1	2	1	5
1	3	4	2	1	3	5	3	5	5	2	1	4	1	3	2	1	3	2	1	1	4	3
3	3	1	5	5	1	3	2	3	5	1	4	5	3	2	4	3	3	5	2	2	4	2
1	3	3	3	2	5	1	5	3	1	4	5	5	1	2	5	5	2	4	3	2	4	5
3	5	2	4	2	1	5	3	3	2	1	4	5	3	1	2	2	1	5	3	3	5	5

P24_D1_V2	P25_D1_V2	P26_D1_V2	P27_D1_V2	P28_D1_V2	P29_D1_V2	P30_D2_V2	P31_D2_V2	P32_D2_V2	P33_D2_V2	P34_D2_V2	P35_D2_V2	P36_D2_V2	P37_D2_V2	P38_D2_V2	P39_D2_V2
4	3	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4
2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2
1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2
5	5	2	2	4	1	1	5	3	2	2	4	2	5	3	2
2	1	3	5	4	3	5	4	4	1	1	2	5	4	5	5
3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	5
3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	2	4
3	2	1	1	1	1	3	3	2	3	1	1	1	3	1	1
3	4	3	1	4	2	5	1	5	5	4	4	1	2	5	4
1	1	1	3	2	4	1	4	2	1	3	3	3	3	1	2
4	3	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5
2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2
3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2
4	4	3	2	4	5	4	3	3	3	3	4	2	4	1	2
3	3	3	2	2	4	2	1	4	3	1	4	5	4	4	3
3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	4	3
3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3
3	3	2	4	1	5	5	1	2	3	1	4	3	3	4	2
5	5	3	5	4	2	5	3	3	4	5	2	5	3	4	4
5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
3	4	2	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	2	2
2	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	1	2	2	2
4	1	1	5	5	1	4	2	4	1	3	2	5	1	1	4
2	3	3	5	1	2	1	4	2	3	5	4	2	5	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5
4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2
3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	3	2	1	3	2	3
3	3	1	5	1	4	5	1	2	4	2	5	2	5	3	3
1	3	2	1	4	5	4	3	5	5	1	4	5	3	4	1
5	3	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	4	3

3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3
2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	3	2
3	5	4	5	4	1	1	1	1	3	3	5	5	3	2	5
4	3	3	5	4	4	2	5	5	4	3	4	1	4	2	5
3	4	4	3	4	5	3	5	5	4	3	3	3	3	5	4
4	3	2	4	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3
3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	1	1	3	1
3	3	1	4	3	4	5	3	1	2	2	5	1	3	2	1
5	4	3	2	4	3	4	2	2	4	5	5	3	5	4	2
4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5
2	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2
3	3	2	1	2	2	3	3	2	1	3	3	3	1	1	2
1	3	5	5	2	3	2	3	3	5	3	3	4	5	5	2
5	1	1	5	3	5	1	4	4	3	5	1	4	1	4	1
4	1	1	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
1	2	5	4	3	4	3	1	4	5	3	2	5	3	2	1
4	5	5	4	3	4	3	4	2	3	5	4	2	1	3	3
2	4	1	2	2	5	3	1	2	1	3	3	3	5	1	3
3	5	4	5	1	1	1	1	1	5	4	1	3	4	1	2

## Anexo 8: Validación de los instrumentos

### Matriz de validación del instrumento de Estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.

**TITULO DE LA TESIS:** Estrategia de coaching y denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.

VARIABLE: Estrategia de coaching																
DIMENSIÓN 1: Motivación laboral																
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO						OBSERVACIONES			
		Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA			ADECUACIÓN		COMPRESIÓN
							A	B	A	B	A	B		A	B	
Nivel de motivación.	1. Me siento motivado al desarrollar mis actividades diarias con el fin del logro de los objetivos de la Unidad.						x		x		x		x			
Nivel de compromiso en la ejecución de actividades.	2. Me encuentro comprometido a ejecutar las actividades específicas que me asigna la Unidad.						x		x		x		x			

Nivel de desarrollo de capacidades.	3. Siento que puedo desarrollar mis capacidades al momento de materializar los objetivos específicos de la Unidad.							x		x		x		x				
Nivel de dominio de asignaciones	4. Me siento en capacidad de dominar las asignaciones específicas y no específicas que me encomiendan en una Unidad, con el uso de mis habilidades							x		x		x		x				
Nivel de comunicación oral y escrita	5. Siento que mis capacidades en comunicación oral me permiten desenvolverme de manera eficaz a la hora de cumplir mis funciones							x		x		x		x				
	6. Siento que mis capacidades en comunicación escrita me permiten desenvolverme de manera eficaz a la hora de cumplir mis funciones							X		x		x		x				
<b>DIMENSIÓN 2: Rendimiento</b>																		
Nivel de contribución al clima laboral	7. Acepto y respeto las diferencias con mis colegas, con el fin de contribuir a un clima de cordialidad laboral							x		x		x		x				
Nivel de cumplimiento de horarios	8. Cumplo adecuadamente con el horario laboral establecido							x		x		x		x				
Grado de racionalización de herramientas y recursos	9. Me siento con la habilidad de emplear con raciocinio las herramientas y recursos bajo mi cargo							x		x		x		x				
Nivel de merecimiento de reconocimientos	10. Siento que mi desempeño laboral actual es apto de reconocimiento							x		x		x		x				
<b>DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo</b>																		
Alcance del propósito de trabajo en equipo	11. Me siento satisfecho con el trabajo de equipo actual porque permite cumplir con la misión y visión institucional							x		x		x		x				
Nivel de apertura al trabajo en equipo	12. Estoy dispuesto a aprender de las experiencias y consejos de mis colegas de trabajo							x		x		x		x				

	13. Estoy dispuesto a enseñar lo que se requiere a mis colegas compartiendo mis experiencias para el beneficio mutuo.						x		x		x		x		
Nivel de cumplimiento de roles	14. Cumpló con el rol que se me asigna con el fin de alcanzar la meta establecida por el equipo.						x		x		x		x		
	15. Realizo mi trabajo con honestidad y sinceridad para ser ejemplo de mis colegas						x		x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso institucional</b>															
Nivel de respaldo institucional a la cultura de equipo	16. La Unidad realiza capacitaciones constantes con el fin de mejorar las habilidades interpersonales						x		x		x		x		
	17. La Unidad proporciona métodos y mecanismos para mejorar las competencias del equipo						x		x		x		x		
Nivel de comunicación de metas y expectativas	18. La Unidad busca que todos los trabajadores conozcan las metas institucionales						x		x		x		x		
	19. La Unidad mantiene una constante retroalimentación de los aspectos deficientes con el fin de generar una mejora						x		x		x		X		x
Grado de identificación con la institución	20. Me siento identificado con la misión y visión que establece la Unidad						x		x		x		x		X
Nivel de cumplimiento de las normas institucionales	21. Me siento capaz de adaptarme y cumplir con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros).						x		x		x		x		X
Grado de cercanía de la relación de la entidad.	22. La Unidad permite a sus trabajadores el tomar iniciativas para la mejora de aspectos laborales						x		x		x		x		X
	23. La Unidad se preocupa por potencializar mis capacidades						x		x		x		X		X

**Ficha de validación de contenido del instrumento de Estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable estrategias de coaching</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Describir el estado de necesidad de estrategia de coaching y denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>Efectivos policiales en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial.</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Ronald Alfredo Gildemeister Agreda</b>	<b>DNI N°</b>	<b>41952783</b>
<b>Título Profesional</b>	<b>Lic. Administracion de Empresas</b>	<b>Celular</b>	<b>987782900</b>
<b>Dirección Domiciliaria</b>	<b>Urbanizacion Las Casuarinas mz M It 16</b>		
<b>Grado Académico</b>	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b>		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	<b>Trujillo, 18.07.2022</b>



Grado de maltrato psicológico	4. Considera que los policías ejercen con frecuencia maltrato psicológico en las personas detenidas							x		x		x		x			
Nivel de recurrencia del maltrato	5. Considera que existen situaciones en las que se ejercen maltrato alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre el individuo detenido.							x		x		x		x			
Grado de repercusión de maltrato en el detenido	6. Considera que el maltrato percibido desestabiliza, aísla, destruye, deteriora la autoestima y disminuye capacidades del detenido							x		x		x		x			
<b>DIMENSIÓN 2: Abuso de poder</b>																	
Nivel de ejecución de poder como funcionario público	7. Considera que ha sido testigo frecuente de como efectivos policiales incumplan con su función, al cometer el delito de abuso de autoridad							x		x		x		x			
	8. Considera que el efectivo policía que comete abuso de autoridad incumple con la regulación de la función policial							x		x		x		x			
	9. Considera que es correcto que se le incomunique a la persona que es detenida							x		x		x		x			
Nivel de abuso en la administración pública	10. Los oficiales de la Unidad tienden a presentar faltas administrativas por haber cometido abuso de autoridad							x		x		x		x			
	11. Cree usted que los ciudadanos denuncian el abuso de autoridad para justificar sus faltas							x		x		x		x			
Nivel de comisión del abuso de poder por orden de superior jerárquico	12. Considera que es frecuente que los policías cometan abuso de autoridad por cumplir con una orden de un superior jerárquico							x		x		x		x			



**Ficha de validación del instrumento de Denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable denuncias</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Describir el estado situacional que genera denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>Efectivos policiales en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial.</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<b>Ronald Alfredo Gildemeister Agreda</b>	<b>DNI N°</b>	41952783
<b>Título Profesional</b>	<b>Lic. Administración de Empresas</b>	<b>Celular</b>	987782900
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Urb. Las Casuarinas mz M It 16		
<b>Grado Académico</b>	MAGISTER EN GESTION PUBLICA		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillo, 18.07.2022



Nivel de desarrollo de capacidades.	3. Siento que puedo desarrollar mis capacidades al momento de materializar los objetivos específicos de la Unidad.							X		X		X		X				
Nivel de dominio de asignaciones	4. Me siento en capacidad de dominar las asignaciones específicas y no específicas que me encomiendan en una Unidad, con el uso de mis habilidades							X		X		X		X				
Nivel de comunicación oral y escrita	5. Siento que mis capacidades en comunicación oral me permiten desenvolverme de manera eficaz a la hora de cumplir mis funciones							X		X		X		X				
	6. Siento que mis capacidades en comunicación escrita me permiten desenvolverme de manera eficaz a la hora de cumplir mis funciones							X		X		X		X				
<b>DIMENSIÓN 2: Rendimiento</b>																		
Nivel de contribución al clima laboral	7. Acepto y respeto las diferencias con mis colegas, con el fin de contribuir a un clima de cordialidad laboral							X		X		X		X				
Nivel de cumplimiento de horarios	8. Cumplo adecuadamente con el horario laboral establecido							X		X		X		X				
Grado de racionalización de herramientas y recursos	9. Me siento con la habilidad de emplear con raciocinio las herramientas y recursos bajo mi cargo							X		X		X		X				
Nivel de merecimiento de reconocimientos	10. Siento que mi desempeño laboral actual es apto de reconocimiento							X		X		X		X				
<b>DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo</b>																		
Alcance del propósito de trabajo en equipo	11. Me siento satisfecho con el trabajo de equipo actual porque permite cumplir con la misión y visión institucional							X		X		X		X				
Nivel de apertura al trabajo en equipo	12. Estoy dispuesto a aprender de las experiencias y consejos de mis colegas de trabajo							X		X		X		X				

	13. Estoy dispuesto a enseñar lo que se requiere a mis colegas compartiendo mis experiencias para el beneficio mutuo.						x	x	x	x	x		
Nivel de cumplimiento de roles	14. Cumplo con el rol que se me asigna con el fin de alcanzar la meta establecida por el equipo.						x	x	x	x	x		
	15. Realizo mi trabajo con honestidad y sinceridad para ser ejemplo de mis colegas						x	x	x	x	x		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso institucional</b>													
Nivel de respaldo institucional a la cultura de equipo	16. La Unidad realiza capacitaciones constantes con el fin de mejorar las habilidades interpersonales						x	x	x	x	x		
	17. La Unidad proporciona métodos y mecanismos para mejorar las competencias del equipo						x	x	x	x	x		
Nivel de comunicación de metas y expectativas	18. La Unidad busca que todos los trabajadores conozcan las metas institucionales						x	x	x	x	x		
	19. La Unidad mantiene una constante retroalimentación de los aspectos deficientes con el fin de generar una mejora						x	x	x	X	x		
Grado de identificación con la institución	20. Me siento identificado con la misión y visión que establece la Unidad						x	x	x	x	X		
Nivel de cumplimiento de las normas institucionales	21. Me siento capaz de adaptarme y cumplir con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros).						x	x	x	x	X		
Grado de cercanía de la relación de la entidad.	22. La Unidad permite a sus trabajadores el tomar iniciativas para la mejora de aspectos laborales						x	x	x	x	X		
	23. La Unidad se preocupa por potencializar mis capacidades						x	x	x	X	X		

**Ficha de validación de contenido del instrumento de Estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable estrategias de coaching</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Describir el estado de necesidad de estrategia de coaching y denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>Efectivos policiales en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial.</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Carmen Pilar Morillas Domínguez	<b>DNI N°</b>	45415182
<b>Título Profesional</b>	Abogada	<b>Celular</b>	980147371
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Mz M Lt. 16 Urb. La Casuarinas		
<b>Grado Académico</b>	MAGISTER EN GESTION PUBLICA		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillo, 18 de julio 2022



Grado de maltrato verbal	3. Considera que los policías ejercen con frecuencia maltrato verbal en las personas detenidas.							X		X			X		X				
Grado de maltrato psicológico	4. Considera que los policías ejercen con frecuencia maltrato psicológico en las personas detenidas							X		X			X		X				
Nivel de recurrencia del maltrato	5. Considera que existen situaciones en las que se ejercen maltrato alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre el individuo detenido.							X		X			X		X				
Grado de repercusión de maltrato en el detenido	6. Considera que el maltrato percibido desestabiliza, aísla, destruye, deteriora la autoestima y disminuye capacidades del detenido							X		X			X		X				
<b>DIMENSIÓN 2: Abuso de poder</b>																			
Nivel de ejecución de poder como funcionario público	7. Considera que ha sido testigo frecuente de como efectivos policiales incumplan con su función, al cometer el delito de abuso de autoridad							X		X			X		X				
	8. Considera que el efectivo policía que comete abuso de autoridad incumple con la regulación de la función policial							X		X			X		X				
	9. Considera que es correcto que se le incomunique a la persona que es detenida							X		X			X		X				
Nivel de abuso en la administración pública	10. Los oficiales de la Unidad tienden a presentar faltas administrativas por haber cometido abuso de autoridad							X		X			X		X				
	11. Cree usted que los ciudadanos denuncian el abuso de autoridad para justificar sus faltas							X		X			X		X				
Nivel de comisión del abuso de poder por	12. Considera que es frecuente que los policías cometan abuso de autoridad							X		X			X		X				

orden de superior jerárquico	por cumplir con una orden de un superior jerárquico																	
Nivel de ocurrencia de actos arbitrarios	13. Considera que el uso de la fuerza es imprescindible para una detención o intervención.							x	x	x	x	x						
	14. Considera que es correcto que se utilice violencia excesiva durante una detención							x	x	x	x	x						
	15. Considera que en una Unidad es frecuente la ocurrencia de acto arbitrario doloso en perjuicio del detenido							x	x	x	x	x						
Nivel de cumplimiento de la ejecución coactiva	16. Los oficiales de la Unidad notificados por ejecución coactiva cumplen con dicho procedimiento							x	x	x	x	x						

**Ficha de validación del instrumento de Denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable denuncias</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Describir el estado situacional que genera denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>Efectivos policiales en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial.</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Carmen Pilar Morillas Domínguez	<b>DNI N°</b>	45415182
<b>Título Profesional</b>	Abogada	<b>Celular</b>	980147371
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Mz M Lt. 16 Urb. La Casuarinas		
<b>Grado Académico</b>	MAGISTER EN GESTION PUBLICA		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Trujillo, 18 de julio 2022





	13. Estoy dispuesto a enseñar lo que se requiere a mis colegas compartiendo mis experiencias para el beneficio mutuo.							x		x		x		x		
Nivel de cumplimiento de roles	14. Cumplo con el rol que se me asigna con el fin de alcanzar la meta establecida por el equipo.							x		x		x		x		
	15. Realizo mi trabajo con honestidad y sinceridad para ser ejemplo de mis colegas							x		x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso institucional</b>																
Nivel de respaldo institucional a la cultura de equipo	16. La Unidad realiza capacitaciones constantes con el fin de mejorar las habilidades interpersonales							x		x		x		x		
	17. La Unidad proporciona métodos y mecanismos para mejorar las competencias del equipo							x		x		x		x		
Nivel de comunicación de metas y expectativas	18. La Unidad busca que todos los trabajadores conozcan las metas institucionales							x		x		x		x		
	19. La Unidad mantiene una constante retroalimentación de los aspectos deficientes con el fin de generar una mejora							x		x		x		x		
Grado de identificación con la institución	20. Me siento identificado con la misión y visión que establece la Unidad							x		x		x		x		
Nivel de cumplimiento de las normas institucionales	21. Me siento capaz de adaptarme y cumplir con las normas institucionales (reglamento, instructivos y otros).							x		x		x		x		
Grado de cercanía de la relación de la entidad.	22. La Unidad permite a sus trabajadores el tomar iniciativas para la mejora de aspectos laborales							x		x		x		x		
	23. La Unidad se preocupa por potencializar mis capacidades							x		x		x		x		

**Ficha de validación de contenido del instrumento de Estrategia de coaching en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable estrategias de coaching</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Describir el estado de necesidad de estrategia de coaching y denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>Efectivos policiales en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial.</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	CASTILLO MENDOZA, FERNANDO	<b>DNI N°</b>	17818600
<b>Título Profesional</b>	Maestro	<b>Celular</b>	964627281
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle Palmas Reales 440, dpto.302, Víctor Larco.		
<b>Grado Académico</b>	MAGISTER EN GESTION PUBLICA		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	18/07/2022.



Grado de maltrato psicológico	4. Considera que los policías ejercen con frecuencia maltrato psicológico en las personas detenidas							x		x		x		x					
Nivel de recurrencia del maltrato	5. Considera que existen situaciones en las que se ejercen maltrato alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre el individuo detenido.							x		x		x		x					
Grado de repercusión de maltrato en el detenido	6. Considera que el maltrato percibido desestabiliza, aísla, destruye, deteriora la autoestima y disminuye capacidades del detenido							x		x		x		x					
<b>DIMENSIÓN 2: Abuso de poder</b>																			
Nivel de ejecución de poder como funcionario público	7. Considera que ha sido testigo frecuente de como efectivos policiales incumplan con su función, al cometer el delito de abuso de autoridad							x		x		x		x					
	8. Considera que el efectivo policía que comete abuso de autoridad incumple con la regulación de la función policial							x		x		x		x					
	9. Considera que es correcto que se le incomunique a la persona que es detenida							x		x		x		x					
Nivel de abuso en la administración pública	10. Los oficiales de la Unidad tienden a presentar faltas administrativas por haber cometido abuso de autoridad							x		x		x		x					
	11. Cree usted que los ciudadanos denuncian el abuso de autoridad para justificar sus faltas							x		x		x		x					
Nivel de comisión del abuso de poder por orden de superior jerárquico	12. Considera que es frecuente que los policías cometan abuso de autoridad por cumplir con una orden de un superior jerárquico							x		x		x		x					



**Ficha de validación del instrumento de Denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de la variable denuncias</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Describir el estado situacional que genera denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021.</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>Efectivos policiales en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial.</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	CASTILLO MENDOZA, FERNANDO	DNI N°	17818600
<b>Título Profesional</b>	MAESTRO	Celular	964627281
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle Palmas Reales 440, dpto.302, Víctor Larco		
<b>Grado Académico</b>	MAESTRO		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	18/07/2022.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: " Estrategia de coaching y denuncias en una Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de una Región Policial, 2021", cuyo autor es SILVA GERONIMO ROCIO DEL PILAR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 15 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO <b>DNI:</b> 17889722 <b>ORCID</b> 0000-0002-7518-1200	Firmado digitalmente por: DIONICIOGG el 15-08- 2022 12:56:00

Código documento Trilce: TRI - 0415705